QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL?

Cette ressource explique ce qui constitue un harcèlement sexuel au sens de la loi et ce que cela signifie. Elle présente également des exemples et des cas illustrant ce qu'est le harcèlement sexuel au regard de la loi.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail est illégal en vertu des lois provinciales, territoriales et fédérales sur les droits de la personne et la sécurité au travail.

Qu'est-ce que la loi considère comme du harcèlement sexuel au travail?

Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en des commentaires ou des comportements importuns à caractère sexuel ou sexiste qui pourraient être offensants, intimidants ou humiliants pour un.e employé.e ou qui pourraient être raisonnablement perçus comme tels. Cette forme de harcèlement peut inclure un environnement de travail toxique et peut se produire en dehors du lieu de travail physique.

Ce harcèlement est illégal, même s'il ne se produit qu'une seule fois ou s'il fait partie d'une culture d'entreprise qui admet les plaisanteries sur le sexe ou le genre. Peu importe si la personne a voulu vous offenser ou si elle a pensé que son comportement était inoffensif. S'il a cet effet, il est illégal.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement?

- **Importun** signifie que le comportement est non souhaité, non sollicité, non consenti, inacceptable.
- **Sexuel ou sexiste** signifie que le comportement est lié au sexe ou au genre d'une personne.
- **Commentaires** désigne des remarques verbales ou des paroles prononcées.
- **Comportement** désigne un comportement physique, comme un attouchement; ce terme inclut également des actions non verbales et des comportements en ligne, par SMS ou au téléphone.
- **Raisonnablement perçu** signifie qu'une personne neutre serait d'accord pour dire que le comportement est inapproprié.
- **Environnement de travail toxique** signifie que le lieu de travail tolère une culture de plaisanteries, d'affichages ou de commentaires à caractère sexuel ou sexiste (par exemple, le lieu de travail est perçu comme dangereux, hostile ou malsain; les blagues, affichages ou commentaires à caractère sexuel ou sexiste deviennent normaux).



Important à savoir!

Le harcèlement sexuel ne concerne pas toujours un comportement sexuel. Il peut également s'agir d'un traitement inégal fondé sur le genre ou d'un abus de pouvoir. Il se produit lorsqu'une personne en position d'autorité emploie le sexe ou au le genre pour embarrasser, intimider ou contrôler un.e employé.e.

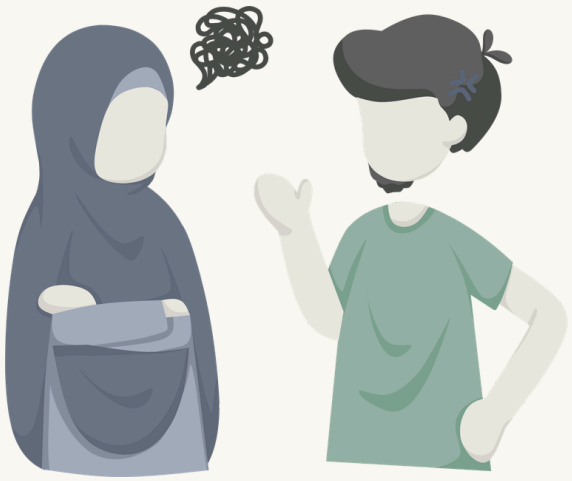
Mais aussi...

Le harcèlement sexuel ne provient pas uniquement d'un.e gestionnaire ou d'un.e supérieur.e hiérarchique. Il peut également provenir de collègues du même niveau, de personnes que vous supervisez, de sous-traitant.es externes ou de client.es. Tout cela relève du harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel à l'encontre des femmes musulmanes comprend les propos ou les actes à caractère sexuel ou genré qui sont également liés à leur race et à leur religion. Ce type de harcèlement est souvent différent de celui que subissent les autres femmes.

Exemples de comportements considérés comme du harcèlement sexuel par la loi :

- **Commentaires sur votre apparence** *(par exemple, ce que vous portez, votre hijab, votre niqab, ou le fait de vous dire de vous couvrir davantage ou de moins vous couvrir)*
- **Commentaires sur votre situation matrimoniale** *(par exemple, votre vie conjugale, allusions au fait que vous soyez mère célibataire, vous dire vouloir vous épouser, ou vous dire que personne ne veut vous épouser)*
- **Commentaires négatifs sur le statut des femmes dans l'islam** *(par exemple, les femmes sont intrinsèquement inférieures aux hommes dans la religion, narratifs sur le fait de « sauver » les femmes opprimées de la religion)*



- **Actions à caractère sexuel qui ne sont pas dirigées vers une personne en particulier, comme** afficher ou publier des contenus sexuellement offensants
- **Regards insistants et déplacés,** regards lubriques, sifflements ou demandes de câlins
- **Attention à caractère romantique ou sexuel de la part d'une personne en position d'autorité** lorsque vous estimez ne pas pouvoir refuser sans nuire à votre emploi ou à votre carrière
- **Poursuite d'avances amoureuses après que vous avez dit non,** même si vous avez accepté initialement

- **Plaisanteries, insultes, menaces, rumeurs ou injures à caractère sexuel**
- **Commentaires sexistes,** y compris les commentaires sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne
- **Contact physique** tel que toucher, caresser ou pincer
- **Commentaires qui dénigrent les femmes ou remettent en question leurs capacités** *(par exemple, les femmes sont moins bonnes que les hommes, inaptes à certains emplois, moins intelligentes, dépourvues d'humour, soumises)*
- **Agression sexuelle,** c'est-à-dire le fait de toucher une personne de manière sexuelle sans son consentement



Exemples de harcèlement sexuel dont peuvent être victimes les femmes musulmanes en milieu de travail :

Nadia et Huda sont des collègues musulmanes. Huda porte un hijab et Nadia non. Un collègue les compare, dit à Huda d'arrêter de porter son hijab pour être « belle » comme Nadia, et lui dit que personne ne voudra l'épouser. Le collègue appelle également Nadia « reine de beauté ». Huda et Nadia continuent de bénéficier des mêmes possibilités, des mêmes projets qui leur permettent d'évoluer et elles ont de bonnes évaluations de performance, tout comme leurs autres collègues non musulmans. Huda et Nadia sont toutes deux victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail.

Un soir, votre responsable vous envoie un SMS pour vous dire que vous êtes très belle et qu'il aimerait mieux vous connaître. Vous le remerciez et lui dites que vous êtes mariée. Votre responsable vous fait des excuses. Le lendemain soir, il vous envoie à nouveau un SMS pour vous demander ce que vous faites. Vous lui répondez que vous êtes fatiguée et que vous venez de finir de préparer le dîner. Il vous répond que si vous étiez mariée avec lui, il vous apprécierait plus que votre mari ne le fait. Vous répondez merci. Cela dure deux semaines. Vous vous sentez mal à l'aise, mais vous ne lui dites pas d'arrêter, car vous craignez de perdre votre emploi. Même si vous ne dites pas non, et que cela ne se passe pas sur votre lieu de travail, il s'agit bien de harcèlement sexuel en milieu de travail.

Le gérant d'un restaurant musulman critique à plusieurs reprises une serveuse musulmane qui ne porte pas le hijab, en faisant des remarques sur ses vêtements, en lui disant qu'elle devrait se couvrir les cheveux et qu'elle a l'air d'une fille « facile ». Il fait ces remarques pendant une partie de cartes après le travail avec des collègues et il envoie également des SMS et des messages vocaux à ce sujet à ces collègues. Même si la serveuse n'était pas présente et que ce comportement ne s'est pas produit sur le lieu de travail, il s'agit de harcèlement sexuel en milieu de travail.

Exemples de ce que les tribunaux et les cours de justice au Canada ont considéré comme du harcèlement sexuel au travail :

- Un employé mécontent a répandu des rumeurs sur sa directrice, affirmant qu'elle avait une liaison avec le président de l'entreprise et qu'elle n'avait réussi qu'en « couchant pour arriver au sommet ».
- Un sergent de police superviseur critiquait sans cesse le travail d'une jeune agente de police et l'appelait sans cesse tout simplement « Madame » au lieu de « Madame l'agente » devant ses autres collègues.
- Lors d'entretiens pour des postes de stagiaires dans un cabinet d'avocats, un associé principal est passé devant une candidate et, la montrant du doigt, a dit à une membre de l'équipe de recrutement : « Engagez-la. Elle est agréable à regarder. » Il s'agissait là de harcèlement sexuel à l'égard de la candidate et de la membre de l'équipe de recrutement.



- Une mère célibataire a subi des commentaires et des comportements sexuels indésirables de la part de son supérieur hiérarchique. Elle a accepté d'avoir une relation sexuelle avec lui par crainte de perdre son emploi. Elle ne lui a pas dit non et n'a pas signalé son comportement. Après avoir été mutée dans un autre service par son employeur, elle a demandé à son supérieur hiérarchique d'arrêter, mais celui-ci l'a agressée sexuellement. Lorsqu'elle a signalé le harcèlement, ils ont tous deux été licenciés. Son silence concernant sa relation antérieure non consentie résultait de sa peur de se retrouver au chômage. Il était illégal pour l'employeur de la licencier.
- Une jeune femme a été victime d'avances et de contacts physiques non désirés de la part de son employeur, un homme beaucoup plus âgé qu'elle et ami de sa famille. Cela a commencé lorsque l'employeur l'a invitée à une sortie en bateau tard dans la nuit, puis lors d'un autre incident où il l'a conduite dans un endroit isolé et lui a posé des questions sur sa vie amoureuse, et enfin lors d'un voyage professionnel où il s'est livré à des attouchements physiques non désirés et lui a fait part de ses sentiments amoureux. Le tribunal a noté que le double rôle de l'employeur, à la fois ami de la famille et employeur, avait eu un impact négatif important sur la jeune femme.



- Une surintendante d'immeuble a été victime de harcèlement sexuel et de menaces de la part de deux locataires masculins. Lorsqu'elle l'a signalé, son employeur lui a dit qu'il s'agissait d'une « affaire criminelle » et qu'elle devait s'adresser à la police. Elle a pris un congé de maladie en raison du stress subi, puis elle a été licenciée. Le tribunal a jugé qu'il s'agissait de harcèlement sexuel et que l'employeur n'avait pas assuré la sécurité de son lieu de travail. Le tribunal a déclaré que l'employeur aurait dû instaurer une politique, offrir une formation, installer des caméras de sécurité, mettre en place un système de plainte, enquêter sur l'incident et prendre des mesures pour assurer sa sécurité.

Document conçu par le Conseil canadien des femmes musulmanes (CCFM) dans le cadre du projet WISH (acronyme anglais de Workplace Interventions on Sexual Harassment / Interventions en milieu de travail contre le harcèlement sexuel).

Cette ressource fournit des informations juridiques générales et ne constitue pas un avis juridique.

Financé par le ministère de la Justice du Canada.

© CCFM 2026 | Mise à jour : mars 2026

Canadian Council of Muslim Women (CCMW)
Le conseil canadien des femmes musulmanes (CCFM)

Department of Justice Canada
Ministère de la Justice Canada