

# التعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل

دليل للموظفين



# جدول المحتويات

تعريف التحرش الجنسي في مكان العمل	4
مسؤوليات صاحب العمل والموظف	8
آثار التحرش الجنسي في مكان العمل	10
خيارات التعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل	12
خيارات قانونية	15
خيارات إدارية	22
خيارات أخرى	26
معلومات للحاضرين	29
المضي قدمًا	30

## مقدمة

يُمكن لأي شخص أن يتعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل. قد يتعرض سكان الجزيرة المتأثرون بالتحرش الجنسي في العمل لمجموعة كبيرة من الآثار العقلية والجسدية. هذا الدليل ليس مشورة قانونية ، ولا يحل محل التوجيه من محام.

ويمكن أن تساعد المعلومات الواضحة حول القانون ونظام العدالة في التعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل ومنعه. إذا كانت لديك أسئلة بعد قراءة هذا الدليل، أو إذا كنت ترغب في التحدث مع أحد المحامين، فيرجى التواصل مع برنامج RISE لدى منظمة المعلومات القانونية المجتمعية (Community Legal Information) عبر البريد الإلكتروني [rise@legalinfopei.ca](mailto:rise@legalinfopei.ca) أو عبر الهاتف على الرقم **902-218-6143**.

وقد أصبح هذا الدليل ممكنا بدعم سخي من وزارة العدل الكندية.



Ministère de la Justice  
Canada

Department of Justice  
Canada



RISE Program PEI  
[@riseprogrampei](https://www.instagram.com/riseprogrampei)



# تعريف التحرش الجنسي في مكان العمل

التحرش الجنسي في مكان العمل هو أي سلوك أو تعليقات جنسية غير مرغوب بها يواجهها الفرد في العمل أو في الوظائف المتعلقة بالعمل.

قد يتعرض بعض الأشخاص للتحرش مرة واحدة، بينما قد يتعرض آخرون للتحرش بشكل متكرر.

قد يكون المتحرش أي شخص في مكان العمل أو الوظيفة المتعلقة بعملك. قد يكون زميلاً أو مشرفاً أو مديراً أو شخصاً عيّنه صاحب العمل (كأن يكون استشارياً أو مقاولاً).

قد تمتد الحماية من التحرش الجنسي أيضاً لتشمل التحرش الجنسي من قبل الزبائن والعملاء والزوار في مكان العمل حسب الموقف والسياسة المعمول بها في مكان العمل.

وقد يحدث التحرش بشكل شخصي، على انفراد أو أمام الآخرين، وقد يحدث بشكل إلكتروني، كأن يحدث عبر الرسائل الفورية أو البريد الإلكتروني.

## وتشتمل أمثلة التحرش الجنسي في مكان العمل على:

- طلبات القيام بأعمال جنسية مقابل منفعة أو مكافأة
- تلقي توجيهات بارتداء ملابس مثيرة
- إلقاء النكات أو التعليقات ذات الطابع الجنسي
- التعرض لاهتمام غير مرغوب به بجسدك أو مظهرك
- مناقشة ميولك الجنسية أو حياتك الجنسية أو علاقاتك دون إذن منك
- التعرض للاستبعاد أو المعاملة السيئة بسبب جنسك أو نوعك الاجتماعي أو ميولك الجنسية
- التعرض لإيماءات جنسية غير مرغوب بها (مثل: النظرات أو الإشارات الموحية جنسيًا، أو تكرار طلب الخروج في موعد)
- التعرض للتلامس الجسدي غير المرغوب فيه (كأن يحتك أحدهم بكتفك)
- مشاركة محتوى فاضح أو ينطوي على إيحاءات جنسية معك (مثل: المواد الإباحية)

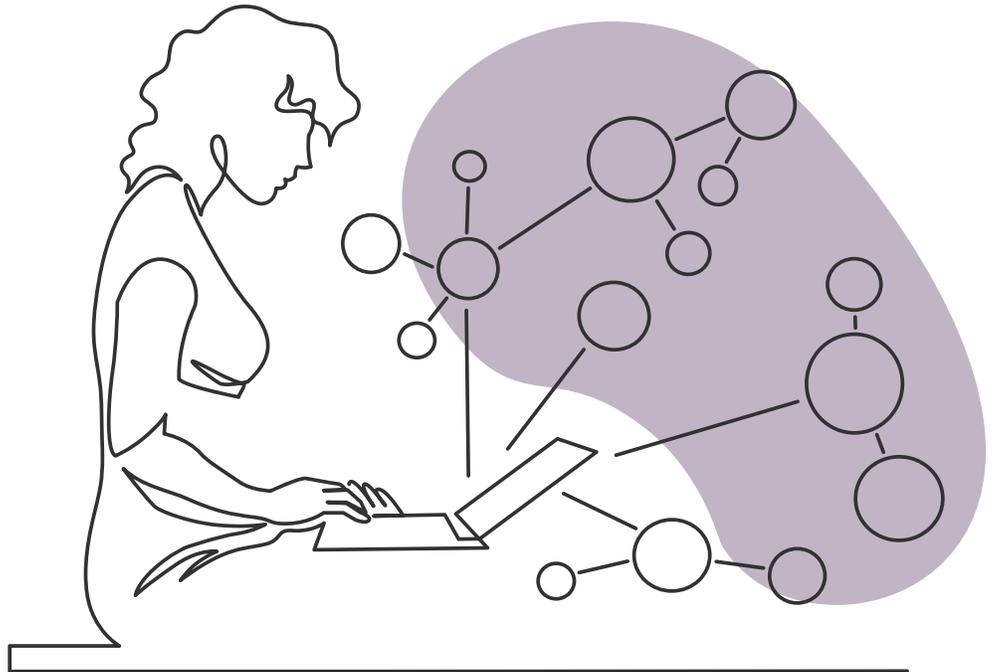


## هل هو تحرش جنسي في مكان العمل أم سلوك غير مهني؟

إذا وافق جميع الأشخاص المتورطين في الأمر على المشاركة في السلوك الجنسي، فقد لا يعتبر تحرشاً جنسياً في مكان العمل. في هذه الحالة، قد يعتبر سلوكاً غير مهني يُخالف قواعد مكان العمل.

ولكن، لا يجوز أن يتعرض أي شخص لأي ضغط من أجل الموافقة على القيام بنشاط جنسي غير مريح بالنسبة إليه أو مسايرته.

القبول هو موافقة طوعية ومستتيرة على نشاط جنسي. ولا يعتبر القبول ممكناً إلا في حالة عدم وجود أي إكراه أو تهديدات أو عنف. ولا يُعتبر الصمت أو السلبية قبولاً. بل يجب أن يكون القبول واضحاً ولا لبس فيه.



## التشريعات والتحرش الجنسي

في جزيرة الأمير إدوارد، هناك قوانين تحظر التحرش الجنسي في مكان العمل. ولكل جزء من التشريعات أو الهيئة القانونية تعريفه وإجراءات عمله الخاصة:

- [قانون العمل الكندي](#)
- [قانون حقوق الإنسان الكندي](#)
- [قانون معايير التوظيف في جزيرة الأمير إدوارد](#)
- [قانون السلامة والصحة المهنية في جزيرة الأمير إدوارد \(اللوائح الخاصة بالتحرش في مكان العمل\)](#)
- [قانون حقوق الإنسان في جزيرة الأمير إدوارد](#)

يُطبق قانون العمل الكندي وقانون حقوق الإنسان الكندي على الموظفين في أماكن العمل الخاضعة للوائح الحكومة الفيدرالية، مثل البنوك أو شركات الإذاعة والتلفزيون، أو الشركات العابرة للحدود، مثل النقل بالشاحنات لمسافات طويلة.

ينطبق قانون معايير التوظيف في جزيرة الأمير إدوارد وقانون السلامة والصحة المهنية في جزيرة الأمير إدوارد (اللوائح الخاصة بالتحرش في مكان العمل) على جميع أماكن العمل في جزيرة الأمير إدوارد. يتحمل كلٌّ من أصحاب العمل والموظفين مسؤوليات تتعلق بالتحرش الجنسي في مكان العمل بموجب هذه القوانين.

يُطبق قانون حقوق الإنسان في جزيرة الأمير إدوارد على أي شخص في جزيرة الأمير إدوارد. وهو يحمي الناس من التمييز في مجموعة متنوعة من المجالات، بما يشمل التوظيف والخدمات المتاحة للجمهور العام والعمل التطوعي وغيرها. بموجب هذا القانون، يعتبر التحرش الجنسي في مكان العمل شكلاً من أشكال التمييز.

ويمكنك العثور على نسخ من هذا التشريع عبر الإنترنت، أو يمكنك الاتصال بمنظمة المعلومات القانونية المجتمعية (Community Legal Information) للحصول على نسخ ورقية.

لكل شخص يعيش في كندا الحق القانوني في العمل دون التعرض للتحرش الجنسي.

# مسؤوليات صاحب العمل والموظف

## مسؤوليات صاحب العمل

يلتزم صاحب العمل قانوناً بتوفير مكان عمل خالٍ من التحرش الجنسي. وهذا يعني أنه يجب على صاحب العمل أن يبذل كل جهد معقول للتعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل ومنعه.

يُلزم جميع أصحاب العمل في الجزيرة بوضع سياسة تخص التحرش الجنسي وتنفيذها. ويجب على صاحب العمل أن يوضح السياسة لجميع الموظفين ويجب أن تكون السياسة متاحة لك بسهولة. ويجب أن تشمل السياسة على معلومات وقواعد معينة مثل:

- كيف يتم تقديم شكاوى التحرش الجنسي
  - كيف يتم التحقيق في شكاوى التحرش الجنسي
  - كيف سيحصل الأشخاص المتورطون في الأمر (والذين يطلق عليهم أحياناً اسم "الأطراف") على نتائج التحقيق
  - ما الإجراءات التي سيتم اتخاذها
- يمكنك العثور على متطلبات جزيرة الأمير إدوارد الخاصة المتعلقة بالسياسة الخاصة بالتحرش الجنسي في مكان العمل في التشريع التالي:
- [قانون السلامة والصحة المهنية في جزيرة الأمير إدوارد \(اللوائح الخاصة بالتحرش في مكان العمل\)](#)
  - [قانون معايير التوظيف في جزيرة الأمير إدوارد](#)
  - [قانون العمل الكندي](#)
- إن توافر سياسات وإجراءات واضحة حول التحرش الجنسي في مكان العمل يمثل خطوة واحدة أقرب نحو التعامل معه ومنعه.

## مسؤوليات الموظف

من المتوقع أن يساهم الموظفون في توفير بيئة عمل آمنة. ويتحمل الموظفون المسؤولية عن التأكد من اتباعهم سلوكًا محترمًا ولا يسبب ضررًا للآخرين.

باعتبارك موظفًا، قد تتعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل بشكل مباشر، أو بشكل غير مباشر باعتبارك شاهدًا عليه. وإذا كنت شاهدًا على التحرش، فإنك تعتبر حاضرًا. إن القانون لا يُلزم الضحايا بالإبلاغ عن التحرش الجنسي في مكان العمل. ومع ذلك، فإن بعض سياسات مكان العمل قد تدعو الموظفين إلى الإبلاغ عن التحرش.

ويمكن أن يساعد الإبلاغ عن التحرش الجنسي في معالجة المشكلة بالنسبة لك وللآخرين. وقد يتحمل الحاضرون في المناصب ذات السلطة، مثل المشرفين أو المديرين، واجبًا إضافيًا في الإبلاغ عن التحرش الجنسي الذي يشاهدونه أو يصل إلى علمهم.

تعتمد كيفية إبلاغ صاحب العمل عن التحرش الجنسي في مكان العمل على السياسات المعمول بها في مكان عملك. يجب أن تكون عملية الإبلاغ متاحة لك كتابةً. تتوافر هذه المعلومات عادة في دليل الموظف أو دليل السياسة.

إذا قررت الإبلاغ عن التحرش، فمن المتوقع أن تُقدم البلاغ «بحسن نية». وهذا يعني أن يكون بلاغك صادقًا ونزيهًا.

بعد الإبلاغ عن واقعة التحرش الجنسي في مكان العمل، يكون من المتوقع منك أن تحافظ على السرية. وقد يُطلب منك أيضًا التعاون في التحقيق.

لكل شخص يعيش في  
كندا الحق القانوني في  
العمل دون التعرض  
للتحرش الجنسي.

# آثار التحرش الجنسي في مكان العمل

قد يكون للتحرش الجنسي في مكان العمل آثارٌ عديدة. إذ يُمكن أن يؤثر التحرش الجنسي في العمل سلبياً على صحتك العقلية والجسدية، مما يجعل من الصعب عليك القيام بعملك.

بعد التعرض للتحرش الجنسي في العمل، قد تواجه صعوبة في التعامل مع أفكارك

ومشاعرك. من الجيد أن توثق الحقائق حول ما حدث. وقد تكون هذه المعلومات مفيدة من أجل صحتك العامة وفي حالة اتخاذك القرار بتقديم شكوى رسمية.

اكتب ما يلي:

- ماذا حدث؟
- من كان متورطاً؟
- متى وقع الحادث؟
- أين وقع الحادث؟
- كيف تأثرت به؟

- فقدان الدخل أو الوظيفة

- النفقات المتعلقة بالتحرش (استشارات، إجازات بسبب الإجهاد، وغير ذلك)

- الإجهاد والصحة

- أي معلومات أخرى ذات صلة

إن التحدث لأحد أفراد العائلة أو الأصدقاء محل الثقة قد يساعدك أيضًا. توخ الحذر عند مناقشة ما حدث إذا كان صديقك هو أحد زملاء العمل، لأن ذلك الشخص قد يكون شاهدًا في أحد التحقيقات أو قد يخرق السرية.

إذا قررت تقديم بلاغ، فستكون هناك عملية تحقيق عادلة وسرية. ويجب على أي شخص تتحدث معه ألا يشارك تفاصيل محادثتك مع أشخاص آخرين. في حالة خرق السرية، قد يتأثر التحقيق تأثرًا سلبيًا.

ويُقدم برنامج RISE الخاص بمنظمة المعلومات القانونية المجتمعية (Community Legal Information) خدمات تتمتع بالسرية. وسيستمع موظفونا بإنصات وسيفقدون الموارد التي قد تساعدك. ويمكنك أيضًا أن تتحدث بحرية مع أحد المحامين أو الأخصائيين الصحيين، مثل المعالجين أو الأطباء أو الممرضين/الممرضات. يتحمل المحامون والأخصائيون الصحيون التزامًا مهنيًا بالحفاظ على سرية معلوماتك.

إذا لم تكن متأكدًا مما إذا كنت قد تعرضت لتحرش جنسي في مكان العمل وكانت لديك استفسارات، فيرجى التواصل مع برنامج RISE للحصول على المزيد من المعلومات عبر البريد الإلكتروني [rise@legalinfopei.ca](mailto:rise@legalinfopei.ca) أو عبر الهاتف على الرقم **902-218-6143**. تتمتع خدماتنا بالسرية وعدم الكشف عن الهوية.



# خيارات التعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل

إذا تعرضت للتحرش الجنسي في مكان العمل، فيمكنك التعامل مع الحادث بشكل رسمي في إطار النظام القانوني أو خارج النظام القانوني. ويمكنك أيضاً أن تختار عدم اتخاذ أي إجراء.

إن التعامل مع تجربتك في إطار النظام القانوني يُقصد به الاستعانة بأحد المحامين أو المحاكم أو RCMP/مجالس التحكيم، مثل مفوضية حقوق الإنسان بجزيرة الأمير إدوارد أو الشرطة. الجمع بين ما سبق، من أجل المساعدة في تسوية الخلاف.

إذا تعرضت للتحرش الجنسي في العمل، فقد يكون التحدث مع أحد المحامين فكرة سديدة. إذ يمكن للمحامي أن يساعدك على فهم خياراتك القانونية. إن الحصول على الاستشارات القانونية لا يعني أن عليك اتخاذ إجراء قانوني. وللتحدث مع أحد المحامين مجاناً فيما يخص التحرش الجنسي في مكان العمل، اتصل ببرنامج RISE على: **902-218-6143** أو عبر البريد الإلكتروني **.rise@legalinfopei.ca**

أما التعامل مع تجربتك خارج النظام القانوني، فهو يسمح لك بالإبلاغ عن التحرش الجنسي في مكان العمل رسمياً دون إشراك المحامين أو الشرطة أو المحاكم. وإذا قررت التعامل خارج النظام القانوني، فسيظل بإمكانك التحدث إلى أحد المحامين أو تعيينه من أجل تلقي الدعم.

إذا قررت عدم اتخاذ إجراء قانوني أو رسمي، فقد ترغب في معالجة آثار التحرش من خلال التحدث إلى الشخص مباشرة أو إلى أحد الأخصائيين الصحيين.

## الخيارات القانونية

1. قَدِّم شكوى رسمية إلى إحدى مفوضيات حقوق الإنسان (الفيدرالية أو الإقليمية، حسب مكان عملك)
2. ارفع دعوى مدنيّة
3. أبلغ الشرطة أو RCMP بالتحرش\*

\*ليست كل حالات التحرش الجنسي في مكان العمل تخضع للقانون الجنائي. وهذا يعني أن التحرش، على الرغم من أنه فعل مخالف للقانون، إلا أنه قد يكون جنائيًا وقد لا يكون كذلك.

## الخيارات الإدارية

1. قَدِّم بلاغًا إلى صاحب عملك أو الاتحاد النقابي التابع له
  2. قَدِّم شكوى إلى:
- مجلس معايير التوظيف ([Employment Standards Board](#))، أو مجلس علاقات العمل ([Labour Relations Board](#))
  - قسم السلامة والصحة المهنية لدى مجلس تعويضات العاملين في جزيرة الأمير إدوارد

## خيارات أخرى

1. تحدث مع الشخص مباشرة
2. تحدث مع أحد الأخصائيين الصحيين، مثل الاستشاريين أو الأطباء أو الممرضين/الممرضات.



# الخيارات القانونية

## قدم شكوى إلى إحدى لجان حقوق الإنسان

إن لجنة حقوق الإنسان بجزيرة الأمير إدوارد ([PEI HRC](#)) واللجنة الكندية لحقوق الإنسان ([CHRC](#)) هما وكالتان تضطلعان بالتحقيق في الشكاوى المتعلقة بالتمييز ومحاولة حلها. ويعتبر التحرش الجنسي في مكان العمل نوعاً من التمييز بموجب تشريعات حقوق الإنسان.

يجب على الموظفين العاملين في أماكن عمل خاضعة لتنظيمات الحكومة الفيدرالية أن يقدموا شكاوهم إلى اللجنة الكندية لحقوق الإنسان ([CHRC](#)). اتصل بلجنة CHRC عبر الهاتف على الرقم **1-888-214-1090** أو عبر البريد الإلكتروني [.info.com@chrc-ccdp.gc.ca](mailto:info.com@chrc-ccdp.gc.ca)

بخلاف ذلك، ينبغي لك تقديم شكاوك إلى [PEI HRC](#) كتابياً، باستخدام نموذج [PEI HRC](#).

يمكنك الحصول على نموذج الشكاوى من خلال الاتصال بلجنة [PEI HRC](#) على الرقم **902-368-4180** أو **1-800-237-5031**، أو عبر البريد الإلكتروني [contact@peihumanrights.ca](mailto:contact@peihumanrights.ca) أو من خلال تنزيل نموذج الشكاوى من موقعها الإلكتروني على [www.peihumanrights.ca](http://www.peihumanrights.ca).

يجب عليك تقديم شكاوك خلال عام واحد من حدوث التحرش. إذا كنت قد تعرضت للتحرش الجنسي في العمل أكثر من مرة، فيجب تقديم شكاوك خلال عام واحد من تاريخ وقوع آخر واقعة تحرش تعرضت لها.

ويجب أن تشمل شكاك على توضيح لمجال التمييز. فعلى سبيل المثال، في حالة التحرش الجنسي في مكان العمل، يعتبر مجال التمييز هو التوظيف. كما يجب عليك أيضاً الإشارة إلى أسباب التمييز، مثل السن والعرق والنوع والإعاقة. وهذا يتم توضيحه بالتفصيل في نموذج الشكوى.

قم بتعبئة النموذج بأفضل ما لديك. إذا كنت بحاجة إلى إرشادات، فيمكن لموظفي لجنة PEI HRC مساعدتك، لكنهم لا يمثلون أيًا من جانبي القضية، ولا يمكنهم تقديم المشورة القانونية.

بمجرد تقديم شكاك، سيتم تكليف أحد موظفي لجنة PEI HRC بملفك وستبدأ إجراءات الاستقبال التمهيدي. سيجمعون المعلومات منك ومن الشخص المتهم بالتحرش بك. ويُطلق على المتهم اسم «المُدعى عليه». بينما يُطلق على مقدم الشكوى اسم «المُدعى».



## إجراءات الاستقبال التمهيدي:

تسعى إجراءات الاستقبال التمهيدي إلى مساعدتك في حل شكاوك من خلال التسوية أو الوساطة.

### 1. يقرر الطرفان اللجوء إلى التسوية

قد يُقصد بالتسوية دفع تعويض مالي إلى المُدعي، أو جلسة تثقيفية حول حقوق الإنسان للمُدعى عليه، أو خطاب مرجعي من صاحب العمل، أو شيء آخر يتفق عليه الطرفان.

### 2. يحدد الطرفان موعدًا للوساطة

الوساطة هي مناقشة بين الطرفين ووسيط مدرب ومحامين يمثلان الطرفين (إن وجدًا). ويمكن للوساطة أن تمنح الطرفين فرصة للتحدث عن النزاع القائم بينهما بتعمق، والتعبير عن الكيفية التي أثر بها النزاع عليهما، وتحديد أفضل طريقة لحل النزاع.

في حالة عدم حل شكاوك خلال عملية إدخال البيانات، سيتم تكليف أحد المحامين لدى لجنة PEI HRC بتولي قضيتك ليتصرف باعتباره محققًا محايدًا.

بناء على القرار الذي تحصل عليه من لجنة حقوق الإنسان، قد لا تتمكن من اتخاذ المزيد من الإجراءات القانونية.

### 3. سيقوم أحد المحامين لدى لجنة PEI HRC بجمع المعلومات واتخاذ القرار

قد يقوم المحامي بإجراء المقابلات أو جمع الأدلة أو البحث في المسائل القانونية من أجل إعداد تقرير استقصائي حول فهمه لما حدث. إذا كان الأمر كذلك، فيمنح الطرفان 30 يومًا لمراجعة التقرير الاستقصائي وتصحيح أي معلومات. بعد ذلك، سيقدر المحامي رفض شكاوك أو إرسالها لعقد جلسة استماع.

#### a. في حالة رفض شكاوك

في حالة رفض شكاوك، ستتلقى خطابًا يوضح سبب (أسباب) الرفض. قد يُعزى هذا القرار إلى عدم كفاية الأدلة التي تثبت أن ما حدث كان تمييزًا، أو لم يتم تقديم شكاوك خلال عام واحد من مهلة التقادم، أو لم تقبل تسوية معقولة، أو كان يجب تقديم شكاوك لدى لجنة حقوق إنسان مختلفة، أو لسبب آخر.

#### b. إرسال شكاوك من أجل عقد جلسة استماع

ستقوم لجنة من مفوضي حقوق الإنسان بالاستماع إلى الحجج المقدمة من كلا الجانبين والبت فيما إذا كان ما حدث يمثل تمييزًا من عدمه، وكذلك سُبل الانتصاف الممكنة.

بناء على القرار الذي تحصل عليه من لجنة حقوق الإنسان، قد لا تتمكن من اتخاذ المزيد من الإجراءات القانونية. وقد ترغب في التحدث مع أحد المحامين للتأكد من أن هذا الخيار هو الأفضل لك.

لمعرفة المزيد حول حقوقك المكفولة بموجب قانون حقوق الإنسان، تفضّل زيارة الموقع:

• إنها حقوقك في المعرفة: دليل إرشادي لدليل حقوق الإنسان في جزيرة الأمير إدوارد

• [www.peihumanrights.ca](http://www.peihumanrights.ca)

## رفع دعوى مدنية

يقوم القانون المدني على فكرة تعويض الخسائر أو الحصول على التعويضات. وفي الوقت الحالي، لا توجد دعوى قضائية محددة متاحة للتحرش الجنسي، بدلاً من ذلك، يمكنك مقاضاة الطرف الآخر و/أو صاحب العمل بسبب آثار التحرش.

قد تتعلق بعض الإجراءات القانونية المحتملة بالإصابة أو الاعتداء البدني، أو الاضطراب العقلي، أو حين يتأثر توظيفك، مثل التعرض للفصل التعسفي و الفصل الضمني.

يحدث الفصل التعسفي حين يتم فصلك من العمل بسبب تقديم شكوى بشأن التحرش الجنسي أو لسبب آخر يرتبط مباشرة بالتعرض للتحرش الجنسي.

أما الفصل الضمني فهو حين تترك وظيفتك لأن التحرش الجنسي جعل مكان عملك مكاناً لا يُحتمل.

لمعرفة المزيد حول الدعاوى المدنية المحتملة المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، ينبغي لك التحدث مع أحد المحامين. وسيطرحون عليك بعض الأسئلة حول تجربتك لتقييم خيارائك. وقد تكون مشاركة تفاصيل الحادث أمراً صعباً. ويمكنك إحضار شخص ما من أجل دعمك حين تلتقي بالمحامي.

إذا رفعت دعوى مدنية، فقد يُطلب منك الذهاب إلى المحكمة. وفي المحكمة، سيُطلب منك الإفصاح عن تفاصيل تجربتك. ومن الممكن أن يتسبب هذا الأمر في إعادة الإحساس بالصدمة. ومن المهم أن تفكر في الاستعانة بالخدمات وأدوات الدعم العاطفي. ويمكنك العثور على معلومات حول الخدمات والموارد العامة في شجرة المساعدة "Helping Tree" في جزيرة الأمير إدوارد.

## إبلاغ الشرطة أو RCMP بالتحرش

في بعض الحالات، يعتبر التحرش الجنسي جريمة جنائية. وهذا يحدث عادة حين يتضمن التحرش الجنسي اتصالاً (تلامساً) جسدياً. ولكن مع ذلك، لا يعتبر الاتصال الجسدي هو السبب الوحيد لاعتبار التحرش الجنسي جريمة جنائية.

يمكن لأحد المحامين مساعدتك في تحديد ما إذا كانت تجربتك تندرج تحت الجرائم الجنائية من عدمه.

إذا قررت إبلاغ الشرطة أو RCMP بالتحرش، فسيقومون بمراجعة الحالة وتحديد ما إذا كان سيتم توجيه الاتهامات. وستقوم الشرطة أو RCMP بتوجيه الاتهامات إلى المتهم إذا كان لديهم أدلة كافية.

في حالة عدم توجيه الشرطة للاتهامات، فهذا لا يعني أنهم يكذبونك أو أن التحرش لم يحدث.

إن اختيار الشخص الذي تتحدث معه أولاً هو أمر يعود إليك.

فقد ترغب في التحدث إلى محام أو إلى خدمات الضحايا قبل التحدث إلى الشرطة.

أو، يمكنك التحدث إلى الشرطة قبل التحدث إلى محام أو خدمات الضحايا.

للإبلاغ عن جريمة التحرش الجنسي في مكان العمل باعتبارها جنائية، اتصل على:

#### إدارات شرطة البلدية

902-629-4172	شارلوت تاون
902-432-1201	سامرسايد
902-836-4499	كنسينغتون

#### فصائل شرطة الخيالة الكنديّة الملكيّة (RCMP)

902-368-9300	شرطة RCMP في شارلوت تاون
902-566-1112 (بعد ساعات العمل)	شرطة RCMP في شارلوت تاون
902-436-9300	شرطة RCMP في سامرسايد
902-853-9300	شرطة RCMP في ألبيرتون
902-838-9300	شرطة RCMP في مونتاج
902-687-9300	شرطة RCMP في سورييس

إذا كنت في خطر محقق، فاتصل بالرقم 911.

إذا كنت بحاجة إلى مساعدة في استكشاف نظام العدالة الجنائية، فيمكنك التواصل مع خدمات الضحايا. تظطلع خدمات الضحايا بمساعدة ضحايا الجرائم حتى لو لم تكن الاتهامات قد تم توجيهها. اتصل بخدمات الضحايا على الرقم **902-368-4582**،

**victimservicescharlottetown@gov.pe.ca**؛ أو على **902-888-8218**،  
**victimservicessummerside@gov.pe.ca**.

إن اختيار الشخص الذي تتحدث معه أولاً هو أمر يعود إليك. فقد ترغب في التحدث إلى محام أو إلى خدمات الضحايا قبل التحدث إلى الشرطة. أو، يمكنك التحدث إلى الشرطة قبل التحدث إلى محام أو خدمات الضحايا.

# الخيارات الإدارية

## تقديم بلاغ إلى صاحب عملك أو الاتحاد النقابي التابع له

يقع على صاحب العمل التزام قانوني بتزويدك بمكان عمل خالٍ من التحرش الجنسي. وهذا يعني أنه يجب على صاحب العمل أن يبذل كل جهد معقول للتعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل ومنعه.

ستتوقف عملية تقديم البلاغ على مكان عملك. يجب أن يكون لدى صاحب العمل سياسة توضح الإجراءات، وتتضمن:

- كيف يتم تقديم شكاوى التحرش الجنسي
- كيف يتم التحقيق في شكاوى التحرش الجنسي
- كيف سيتم إخبار الأشخاص المتورطين (والذين يطلق عليهم أحياناً اسم "الأطراف") بنتائج التحقيق
- ما الإجراءات التي سيتم اتخاذها

تتوافر هذه المعلومات غالباً في دليل الموظف أو دليل السياسة. إذا لم تتمكن من العثور عليها، فتحدث إلى مشرفك أو ممثل الاتحاد النقابي أو الشخص المسؤول عن الموارد البشرية.

بموجب القانون، لا يجوز لصاحب عمل أن يعاقب الموظفين أو يرتكب تمييزاً ضدهم بسبب الإبلاغ عن التحرش الجنسي في مكان العمل بحسن نية.

## تقديم شكوى إلى المجلس المعني.

قد تكون تجربة التعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل ناتجة جزئياً عن الطرق التي لا يفي بها صاحب العمل بمسؤوليته عن حمايتك كموظف.

وفي هذه المواقف، يمكنك تصعيد الأمر إلى مجلس معايير التوظيف (ESB) أو مجلس علاقات العمل (LRB) أو قسم السلامة والصحة المهنية (OHS) في مجلس تعويضات العاملين (WCB) في جزيرة الأمير إدوارد.

إن هذه المجالس الثلاثة تتصكك بشدة بإبلاغ صاحب عملك أولاً عن حالات التعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل قبل تقديم بلاغ إليهم.



## مجلس معايير التوظيف (ESB) أو مجلس علاقات العمل (LRB)

يتحمل مجلس معايير التوظيف مسؤولية إدارة بعض أجزاء من قانون معايير التوظيف في جزيرة الأمير إدوارد. ويُحظر التحرش الجنسي في مكان العمل بموجب هذا القانون.

إن تقديم شكوى إلى شعبة معايير التوظيف أو مجلس معايير التوظيف سينبههم إلى أن صاحب عملك قد خالف قانون معايير التوظيف. ويتاح هذا الخيار للموظفين غير المشتركين باتحاد نقابي.

أما الموظفون المشتركون بالاتحادات النقابية، فيجب عليهم اتباع الإجراءات الخاصة باتفاقهم الجماعي والمضي من خلال مجلس علاقات العمل. تحدث إلى ممثل اتحادك النقابي من أجل الحصول على المعلومات والمساعدة.

لتقديم شكوى رسمية، يمكنك إكمال نموذج شكوى معايير التوظيف عبر الإنترنت، أو تنزيل نموذج شكوى معايير التوظيف وإكماله.

قم بإدراج جميع المستندات والمعلومات المتصلة بشكواك. بمجرد تقديمك للشكوى، سيقوم أحد المفتشين بالاتصال بك. وقد يطرح عليك بعض الأسئلة للمساعدة في توضيح تفاصيل شكواك.

وخلال التحقيق، ستتاح لك ولصاحب عملك فرصة لتقديم وقائع الحالة. إذا وجد المفتش أن صاحب عملك قد خالف معايير التوظيف، فسيتحدث معه المفتش حول المشكلة وكيفية تصحيحها.

بموجب القانون، لا يجوز  
لصاحب عمل أن يعاقب  
الموظفين أو يرتكب تمييزاً  
ضدهم بسبب الإبلاغ عن  
التحرش الجنسي في مكان  
العمل بحسن نية.

## قسم السلامة والصحة المهنية (OHS) التابع لمجلس تعويضات العاملين (WCB)

يضطلع قسم OHS التابع لمجلس [WCB](#) بتنفيذ القواعد الواردة في قانون السلامة والصحة المهنية ولوائح التحرش في مكان العمل. ويُحدد قانون OHS ولوائحه الحد الأدنى من معايير السلامة والصحة المهنية في جزيرة الأمير إدوارد ومبادئ السلامة لأماكن العمل بجزيرة الأمير إدوارد. يُحظر التحرش الجنسي في مكان العمل.

إن تقديم شكوى إلى قسم OHS ينبههم إلى أن صاحب عملك ربما يكون قد خالف معايير السلامة والصحة المهنية.

لتقديم شكوى بخصوص الصحة والسلامة فيما يتعلق بالتحرش الجنسي في مكان العمل، اتصل بقسم OHS لدى WCB عبر الهاتف على الرقم **902-368-5680** أو **1-800-237-5049** أو **902-628-7513** (بعد ساعات العمل) أو عبر البريد الإلكتروني [ohs@wcb.ca](mailto:ohs@wcb.ca).

بمجرد تقديم شكواك، قد يقوم أحد موظفي OHS بالتحقيق فيها. إذا وجدت الإدارة أن صاحب العمل الخاص بك لا يفي بمسؤولياته، فمن الممكن أن تصدر أمرًا بتوجيه صاحب عملك بالامتثال لقانون OHS.

إن تحقيقات ESB و LRB و OHS لا تثبت في صحة وقوع التحرش الجنسي. وإنما تحدد ما إذا كان صاحب عملك لم يمتثل للوائح المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل.

إن تحقيقات [ESB](#) و [LRB](#) و OHS لا تثبت في صحة وقوع التحرش الجنسي.

وإنما تحدد ما إذا كان صاحب عملك لم يمتثل للوائح المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل.

# خيارات أخرى

## مخاطبة الشخص مباشرةً

قد ترغب في مناقشة مخاوفك مباشرة مع الشخص الذي تحرش بك جنسيًا، ومن الممكن أن يتم ذلك بدعم من شخص في مكان العمل، مثل مشرف أو ممثل لإدارة الموارد البشرية. ويمكنك الالتقاء بالحضور الشخصي أو التواصل كتابةً.

إن التواصل مع الشخص الذي تحرش بك جنسيًا قد يؤدي إلى إغلاق المسألة والتعافي منها، ولكن هذا لا يحدث في جميع الحالات.

حتى لو كانت سياسة التحرش في مكان عملك تطلب منك أن تعالج مخاوفك مع الشخص مباشرة، إلا أنك لست مضطرًا للقيام بذلك إذا كنت لا تشعر بالراحة. قبل أن تتحدث مع الشخص الذي تحرش بك جنسيًا، تأكد من أن القيام بذلك سيكون أمرًا آمنًا.



وإذا قررت أنه من المفيد أن تتحدث مع الشخص، فإليك بعض الاقتراحات:

- أخبر الشخص الذي تود التحدث معه
- صف ما حدث أثناء الحادث (الحوادث)، باستخدام الحقائق فقط
- اسأل الشخص عن كيفية تذكره لما حدث
- قم بمشاركة كيف أثرت التجربة عليك سلبياً
- أخبر الشخص بما تأمل أن يحدث بعد ذلك. قد يكون هذا اعتذاراً أو وعداً بعدم حدوثه لأي شخص آخر أو إجراء آخر.

ليس لديك أي التزام قانوني أو أخلاقي بالتحدث مع الشخص الذي تحرش بك.

### تحدث مع أحد الأخصائيين الصحيين

قد ترغب في مناقشة تجربة التحرش الجنسي في مكان العمل التي تعرضت لها مع أحد أخصائيي الرعاية الصحية بسبب المخاوف المتعلقة بصحتك وسلامتك/رفاهيتك.

يلتزم أخصائيو الرعاية الصحية بالحفاظ على سرية معلوماتك

إلا إذا كانت سلامتك الشخصية معرضة لخطر مباشر.

إذا كان لديك طبيب خاص بالعائلة، فيمكنك حجز موعد معه. إذا لم يكن لديك طبيب خاص بالعائلة، فيمكنك زيارة إحدى العيادات دون موعد مسبق. للتعرف على مواقع العيادات التي تعمل دون مواعيد مسبقة وساعات عملها، يُرجى زيارة

[www.princeedwardisland.ca](http://www.princeedwardisland.ca)

إذا كنت ترغب في التحدث مع شخص ما في وقت أقرب، فهناك خدمات دعم أخرى متاحة أمامك:

خط المساعدة بالجزيرة (على مدار الساعة وطوال الأسبوع)

1-800-218-2885

الرابطة الكندية للصحة العقلية

902-566-3034

مركز الاغتصاب والاعتداء الجنسي بجزيرة الأمير إدوارد

• المقر الرئيسي

1-866-566-1864 أو 902-566-1864

• خط طلب الاستشارة

1-888-368-8055 أو 902-368-8055

خدمات الأسرة في جزيرة الأمير إدوارد

1-866-892-2441 أو 902-892-2441



# معلومات للحاضرين

الحاضر هو شخص يشهد حدثًا ما ولكنه ليس متورطًا فيه بشكل مباشر. قد تكون مشاهدة التحرش الجنسي حدثًا مزعجًا ومُربكًا ومثيرًا للتوتر. وقد تشعر بالخوف أو عدم اليقين أو تضارب الأفكار حول الإبلاغ عن الأمر.

يمكن للحاضرين أن يحدثوا فرقًا في سلامة مكان العمل، ويمكنهم المساعدة من خلال:

- **تشثيت الانتباه:** مقاطعة الموقف من خلال طرح سؤال أو بدء محادثة مختلفة.
- **الإبلاغ:** إبلاغ أحد المشرفين أو المديرين بالموقف، للسماح لهم بالتدخل.
- **التوثيق:** تسجيل ملاحظات بخصوص التاريخ والوقت وتفاصيل واقعة التحرش والشهود المتواجدين. عند الإمكان، تضمين لقطات شاشة أو مقاطع فيديو أو صور.
- **التحقق من الأمر:** الالتقاء بالضحية لاحقًا في مكان آمن وخاص من أجل تقديم الدعم.
- **التحدث علانية:** أثناء حدوث التحرش، اطلب بحزم من المتحرش أن يتوقف. قل باحترام أنك لا توافق على سلوك المتحرش.

## المضي قدماً

إن اتخاذ القرار بشأن كيفية معالجة تجربة التحرش الجنسي في مكان العمل أو الوقت المناسب لذلك يعتبر أمراً شخصياً. وهناك العديد من العوامل التي يجب وضعها عين الاعتبار.

يقدم برنامج RISE لدى منظمة المعلومات القانونية المجتمعية (Community Legal Information) موارد قانونية لضحايا العنف والتحرش الجنسي. ونحن نعرض الخدمات السرية والمعلومات القانونية لمساعدتك على معرفة الخيارات المتاحة أمامك بشكل آمن. ويقوم برنامج RISE أيضاً بتمكين الضحايا من الوصول مجاناً إلى محامٍ على معرفة بحالات الصدمات.

للتحدث إلى أحد المحامين مجاناً حول التحرش الجنسي في مكان العمل، تواصل معنا عبر [rise@legalinfopei.ca](mailto:rise@legalinfopei.ca) أو عبر الهاتف على **902-218-6143**.



منظمة المعلومات القانونية المجتمعية (Community Legal Information) هي منظمة خيرية تتلقى تمويلها من Justice Canada، وإدارة العدالة والسلامة العامة في جزيرة الأمير إدوارد، ومؤسسة القانون في جزيرة الأمير إدوارد وغيرها من المصادر. وتقوم منظمة المعلومات القانونية المجتمعية (Community Legal Information) بتزويد سكان الجزيرة بمعلومات مفهومة ومفيدة حول القانون ونظام العدالة في جزيرة الأمير إدوارد.

لمزيد من المعلومات حول الموضوعات القانونية الأخرى، يمكنك زيارة موقعنا الإلكتروني على [www.legalinfopei.ca](http://www.legalinfopei.ca)، أو تواصل معنا عبر البريد الإلكتروني [info@legalinfopei.ca](mailto:info@legalinfopei.ca)، أو عبر الهاتف على الرقم **902-892-0853** أو **1-800-240-9798**. ويمكنك أن تجدنا أيضًا على.

يمكنك دعمنا من خلال التطوع أو العضوية أو التبرع. يُشجع على إعادة نسخ هذا المستند للأغراض غير التجارية.

رقم تسجيل المنظمة الخيرية: 118870757RR0001 رقم الكتاب الموحد

الدولي (ISBN) 978-1-897-436-96-7

مارس 2021

**Community Legal Information**  
**@legalinfopei**



**RISE Program PEI**  
**@riseprogrampei**



