

RÈGLEMENTATION FÉDÉRALE

Porter plainte en cas de harcèlement sexuel en milieu de travail

Mettons fin au harcèlement
sexuel en milieu de travail



Avis

L'information fournie a pour but d'aider les personnes, dont le milieu de travail est régi par les règles fédérales, à avoir une meilleure compréhension de base de leurs droits et de leurs obligations en matière de harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel.

Le régime fédéral s'applique aux employeurs suivants : les ministères du gouvernement fédéral, les organismes fédéraux ou les sociétés d'État fédérales, les banques à charte, les transporteurs aériens, les stations de télévision ou de radio, les compagnies de téléphone ou de télécommunications interprovinciales, les compagnies de transport interprovincial (autobus, trains), les gouvernements des Premières Nations et certains de leurs organismes, et d'autres industries sous réglementation fédérale, comme certaines sociétés minières.

Tout autre milieu de travail est généralement régi par une réglementation provinciale. Si votre employeur œuvre en Ontario et que vous voulez connaître vos droits et obligations en matière de harcèlement sexuel, veuillez consulter le livret « Porter plainte en cas de harcèlement sexuel en milieu de travail : réglementation de l'Ontario ». Les personnes travaillant dans d'autres provinces sont invitées à consulter les lois de leur province respective.

Le présent document ne porte que sur le harcèlement au travail et ne traite pas de la violence au travail.

L'information contenue dans ce livret ne remplace pas les conseils et l'aide d'un ou d'une avocate. Si vous avez des problèmes qui relèvent du droit de l'emploi ou du travail, nous vous encourageons à obtenir des conseils juridiques afin de connaître vos droits et vos options.

Précision grammaticale

Le harcèlement sexuel en milieu de travail touche majoritairement les personnes qui s'identifient comme femmes et est majoritairement commis par des hommes. Pour représenter cette réalité, dans le présent livret, le féminin est employé pour faire référence aux victimes et le masculin est employé pour faire référence aux agresseurs. Nous reconnaissons toutefois que des hommes peuvent être victimes et que des femmes peuvent harceler.

I Quelles lois sont applicables au fédéral?

Les obligations des employeurs sous réglementation fédérale et les droits de leur personnel en matière de harcèlement sexuel viennent de la loi fédérale portant sur la santé et la sécurité en milieu de travail¹ et sur les droits de la personne². Des principes et règles de droit viennent aussi de décisions de cours de justice qu'on appelle « jurisprudence ».

Le *Code canadien du travail* (« le Code ») s'applique aux organisations de compétence fédérale et à leur personnel. Il régit notamment les relations de travail, les normes du travail et la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses, y compris le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (« la LCDP ») assure à tous et toutes les mêmes droits et chances sans discrimination dans des domaines sociaux spécifiques comme l'emploi, le logement, les services, les biens, les installations et l'hébergement. Il est donc interdit de vous discriminer dans votre milieu de travail à cause de :

- Votre sexe
- Votre orientation sexuelle (désigne la diversité de la sexualité humaine et s'applique à l'orientation gaie, lesbienne, bisexuelle et hétérosexuelle)
- Votre identité ou votre expression de genre (fait de vous sentir femme, homme, les deux ou aucun et la manière dont vous exprimez ouvertement votre genre par vos comportements, votre apparence ou votre pronom)
- Votre race
- Votre origine nationale ou ethnique
- Votre couleur de peau
- Votre religion
- Votre âge
- Votre état matrimonial
- Votre situation familiale
- Vos caractéristiques génétiques
- Une déficience, etc.

Le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en lieu de travail* (« le Règlement ») est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021. Il régit certains devoirs spécifiques des employeurs en lien au harcèlement et la violence au travail.

¹ Voir le *Code canadien du travail*, notamment les articles [125](#), [127.1](#), [135.11](#) et [136.1](#), et son *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*. Nous énumérons ici les articles de loi faisant référence aux devoirs spécifiques de l'employeur en matière de harcèlement sexuel, mais sachez que plusieurs autres aspects de la loi traitent des devoirs généraux des employeurs d'assurer un environnement sain et sécuritaire et sans discrimination/harcèlement et violence.

² Voir la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, notamment l'article [14](#).

Le *Code criminel* du Canada ne punit pas en soi le harcèlement sexuel en milieu de travail, mais interdit certains comportements, notamment le voyeurisme, la publication non consentuée d'une image intime et l'agression sexuelle. Le comportement d'un employé ou d'un employeur peut donc être du harcèlement sexuel au travail (donc sanctionné par le *Code canadien du travail*) et aussi un comportement interdit par le *Code criminel*. Dans ce cas, une plainte peut être faite à la police par l'employeur ou l'employée. Une plainte ne peut pas être faite à la police si le comportement n'est pas interdit dans le *Code criminel*.

Au fédéral, plusieurs lois vous protègent donc en tant qu'employée contre le harcèlement sexuel au travail, y compris en télétravail. Ces lois prévoient :

- Un droit à un milieu de travail sans harcèlement sexuel
- Une obligation des employeurs de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel et y mettre fin, s'il y a lieu.

II Qu'est-ce que le harcèlement sexuel en milieu de travail?

1. Définition du harcèlement

Le harcèlement sexuel en milieu de travail désigne tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un ou une employée ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique.

Voici quelques exemples de harcèlement :

- Répandre des rumeurs malveillantes à propos d'une personne ou d'un groupe
- Exclure ou isoler une personne
- Critiquer, miner, rabaisser, dénigrer ou ridiculiser une personne
- Utiliser Internet pour harceler, menacer ou embarrasser une personne
- Abuser de son autorité en ridiculisant ou en réprimandant publiquement un ou une subordonnée³

Il se peut qu'un geste inapproprié ou vexatoire commis isolément ne constitue pas du harcèlement, mais lorsqu'il s'ajoute à une série d'autres gestes inappropriés, il le devient. L'analyse doit se faire au cas par cas.

³ Exemples provenant d'Emploi et Développement social Canada, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcèlement-violence.html#definition>

Le harcèlement en milieu de travail ne comprend pas les conflits et les divergences d'opinions normales ou les mesures suivantes, si elles sont prises de bonne foi et se font avec respect et professionnalisme :

- Superviser directement le personnel, y compris établir des attentes en matière de rendement et fournir une rétroaction positive à ce sujet
- Prendre des mesures pour rectifier les lacunes en matière de rendement, notamment en élaborant un plan d'amélioration du rendement
- Prendre des mesures disciplinaires raisonnables
- Assigner des tâches et déterminer comment et quand elles doivent être exécutées
- Demander de connaître l'avancement des travaux
- Approuver ou refuser les congés
- Exiger des documents médicaux pour justifier une absence du travail

Il existe plusieurs types de harcèlement. Les obligations de l'employeur et vos droits à la suite d'une plainte ou d'un signalement sont sensiblement les mêmes, peu importe le type de harcèlement.

2. Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement qui est fondé sur :

- Le sexe
- L'orientation sexuelle
- L'identité sexuelle
- L'expression de l'identité sexuelle

Le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes :

- Verbal (paroles, chantage à connotation sexuelle)
- Non-verbal (gestes ou attitude dégradante de nature sexuelle)
- Visuel (dessins, photos ou vidéos de nature sexuelle)
- Physique (caresses ou autre contact non sollicité)
- Électronique ou « cyberharcèlement » (courriels, textos, messages sur les réseaux sociaux de nature sexuelle)

Voici des exemples de harcèlement sexuel en milieu de travail :

- Faire du chantage (demander des contacts sexuels en échange d'une promotion, d'une augmentation, etc.)
- Sanctionner une personne qui a refusé des contacts sexuels ou menacer de la sanctionner
- Proférer des menaces de nature sexuelle, y compris en ligne
- Demander de façon insistante un rendez-vous et ne pas accepter un refus
- Demander des contacts sexuels
- Imposer un contact physique, y compris un attouchement non désiré
- Faire des commentaires dénigrants sur les femmes
- Dire des insultes ou des blagues de nature sexuelle
- Faire des commentaires de nature sexuelle sur l'apparence d'une personne
- Faire des commentaires sur l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle d'une personne
- Afficher ou distribuer, y compris en ligne, du matériel pornographique ou de nature sexuelle (photos, dessins, vidéos, etc.)
- Envoyer des communications électroniques inappropriées

Si vous avez subi un ou des comportements semblables, vous pourriez avoir été victime de harcèlement sexuel en milieu de travail.

3. Définition du milieu de travail

Un « employeur » désigne quiconque emploie une ou plusieurs personnes.

Le terme « employé » désigne une personne travaillant pour un employeur. Il peut y avoir harcèlement sexuel en milieu de travail, même si la relation de travail n'a pas encore officiellement commencé, par exemple si les incidents ont eu lieu lors de l'entrevue pour le poste. Une personne bénévole ou stagiaire est aussi protégée par la loi.

La définition du « milieu de travail » est large. Il comprend le lieu où la personne travaille habituellement, mais aussi tout autre endroit lié au travail. Il y a donc harcèlement sexuel en milieu de travail si les comportements non désirés ont lieu, même en dehors des horaires habituels de travail et hors des locaux traditionnels. Par exemple, l'employeur ou un employé peut être tenu responsable d'incidents qui se produisent durant des déplacements d'affaires, des conférences, des fêtes ou d'autres occasions liées au travail.

Le milieu de travail peut donc comprendre des lieux publics et le domicile d'une personne, y compris le vôtre en cas de télétravail.

Les communications électroniques (comme les courriels ou les textos) entre collègues, durant et en dehors des heures de travail, peuvent aussi être considérées comme faisant partie du milieu de travail.

III Les obligations des employés et employées

1. Les obligations de l'employeur

De façon générale, le Code et son Règlement obligent un employeur à prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger ses employés et employées du harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel⁴. Le Règlement prévoit cinq (5) volets aux obligations de l'employeur en matière de harcèlement au travail, notamment :

1. L'évaluation des facteurs de risque de harcèlement au travail
2. L'élaboration d'une politique sur le harcèlement au travail et d'un programme pour sa mise en œuvre
3. La formation des employés et employées
4. La mise en œuvre d'un processus de règlement des plaintes de harcèlement au travail
5. L'enquête sur les incidents de harcèlement au travail

Le saviez-vous?

Selon le Code canadien du travail, les milieux de travail employant vingt (20) personnes ou plus doivent avoir un « comité de santé et de sécurité » (CSS). Les milieux de travail employant dix-neuf (19) personnes ou moins sont tenus d'avoir un ou une représentante en santé et sécurité.

L'employeur avec vingt (20) à deux cent quatre-vingt-dix-neuf (299) personnes employées doit avoir un comité local de santé et sécurité au travail et un comité d'orientation en santé et sécurité pour trois cents (300) personnes ou plus.

Le CSS est un processus de collaboration entre l'employeur et les employés et employées, visant à régler les problèmes en matière de santé et de sécurité qui sont liés au travail ou à l'exécution du travail.

Pour plus d'information sur les obligations des comités, veuillez consulter les [Renseignements sur la santé et la sécurité au travail](#).

⁴ L'employeur a également l'obligation de protéger son personnel contre la violence en milieu de travail. Par exemple, un employeur, qui a connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir eu connaissance d'un risque de violence familiale pouvant causer une blessure dans le milieu de travail, a l'obligation de prendre des précautions raisonnables pour protéger l'employée. L'obligation de l'employeur de protéger son personnel contre la violence n'est pas abordée dans ce livret, qui ne traite que de harcèlement.

2. Les obligations des employés et employées

Tous les employés et employées ont aussi des obligations en matière de la santé et la sécurité dans le milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel. De façon générale, un ou une employée doit :

- se familiariser et se conformer à la politique sur le harcèlement au travail de l'employeur
- se conformer aux consignes de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail
- collaborer avec quiconque s'acquitte d'une obligation qui lui incombe en vertu de la loi, par exemple, l'employeur, le ou la destinataire désignée (personne désignée pour recevoir l'avis d'incident), la personne chargée de l'enquête, un ou une inspectrice du Programme du travail
- collaborer avec le CSS
- signaler à l'employeur tout objet ou toute circonstance qui présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour quiconque a accès au milieu de travail, y compris les incidents de harcèlement
- signaler à l'employeur toute situation qui pourrait constituer une infraction à la loi de la part de tout ou toute collègue de travail ou de toute autre personne, y compris l'employeur

Dans les milieux de travail syndiqués, le syndicat a aussi l'obligation de coopérer avec l'employeur et de signaler les incidents de harcèlement. Le syndicat, y compris ses représentants, ne peuvent pas non plus se livrer à du harcèlement dans le milieu de travail.

Le non-respect de ces obligations peut avoir à des conséquences graves, y compris des mesures administratives ou disciplinaires.

iv Quelle est la procédure pour régler une plainte à l'interne?

Le processus de règlement de plainte à l'interne pour les employeurs fédéraux se trouve dans le Règlement et comprend plusieurs étapes obligatoires, soit :

1. L'avis d'incident (la plainte)
2. La réponse de l'employeur à l'avis d'incident
3. Le règlement négocié (une forme d'entente à l'amiable)
4. La conciliation (une forme de médiation qui permet d'arriver à une décision finale)
5. L'enquête de l'employeur
6. La mise en œuvre des recommandations du rapport d'enquête
7. Le processus de règlement mené à terme

Les objectifs du processus de règlement sont d'aider les employés et employées à résoudre, le plus tôt possible, les incidents de harcèlement et de s'assurer que les employées qui signalent des incidents sont traitées de façon juste et équitable et protégées contre les représailles.

1. Qui peut porter plainte?

Vous pouvez porter plainte auprès de votre employeur :

- si vous avez été directement victime de harcèlement
- si vous avez été témoin de harcèlement

Une plainte ou un signalement par un témoin déclenche la procédure prévue dans la politique relative au harcèlement en milieu de travail de l'employeur.

En principe, la personne ayant signalé l'incident peut retirer sa plainte après l'avoir déposée et peut demander à l'employeur de mettre fin au processus de règlement. Mais l'employeur est tenu d'enquêter si vous soulevez des allégations de discrimination ou de harcèlement sexuel.

Il faut savoir que si la personne ayant retiré sa plainte refuse de coopérer durant l'enquête, cela peut causer des retards et des défis pour l'employeur. Malgré les retards, l'employeur pourra rappeler qu'en vertu de la loi et de sa politique interne, la personne ayant retiré sa plainte a le devoir de coopérer avec l'employeur.

2. L'avis d'incident à l'employeur

Votre premier point de repère est la politique sur le harcèlement de votre employeur. Celle-ci contient généralement le ou la destinataire désignée et la procédure à suivre pour porter plainte.

Si vous avez recours à la procédure interne, vous pouvez aussi utiliser des recours externes.

Si vous travaillez dans un milieu de travail syndiqué, vous pouvez aussi vous référer à votre convention collective et à votre représentant ou représentante syndicale, au besoin.

Tout comme les témoins, vous pouvez fournir un avis d'incident à l'employeur ou à la personne désignée. Cet avis peut être déposé par oral ou par écrit.

L'avis d'incident doit contenir les informations suivantes au minimum :

- votre nom et celui de la personne mise en cause (si son nom est connu);
- la date de l'incident de harcèlement;
- une description détaillée de cet incident.

Un témoin peut fournir un avis d'incident de façon anonyme. Il est cependant obligatoire de fournir le nom ou l'identité de la victime impliquée dans l'avis d'incident pour amorcer le processus de règlement.

L'employeur ou la personne désignée pour recevoir l'avis d'incident ne révélera pas l'identité des parties impliquées dans le processus de règlement d'un incident au comité de santé et de sécurité sans leur consentement.

Examen initial de l'avis d'incident

L'employeur ou la personne désignée pour recevoir l'avis d'incident doit faire un premier examen de chaque avis d'incident qu'il ou elle reçoit.

À la suite de ce premier examen, on considère l'avis d'incident réglé s'il ne contient pas le nom de la victime ou ne permet de déterminer son identité.

L'employeur ou la personne désignée pour recevoir l'avis d'incident doit, dans les sept (7) jours suivant la date de remise de l'avis d'incident, vous contacter pour vous informer du fait que votre avis d'incident a été reçu.

L'employeur doit vous informer de la façon d'accéder à la politique de prévention du harcèlement et de la violence, de chacune des étapes du processus de règlement ainsi que du fait que vous pouvez être représentée dans le cadre du processus de règlement. Vous pouvez être représentée par une personne de votre choix.

Le droit d'être représentée veut dire que vous pouvez choisir un ou une représentante pour vous fournir des conseils et de l'orientation sur toutes questions que vous jugez pertinentes. Mais vous serez toujours tenue de fournir vous-même des renseignements et des réponses aux questions concernant l'incident dans le cadre du règlement négocié.

Sinon, le ou la représentante peut vous accompagner seulement pour vous fournir du soutien émotionnel. Il peut s'agir d'une représentante syndicale, collègue, conjoint ou conjointe, partenaire, membre de la famille, ou un ou une amie.

Enfin, si l'avis d'incident est donné par un témoin qui n'est pas anonyme, l'employeur ou la personne désignée pour recevoir l'avis d'incident doit communiquer avec le témoin pour en accuser réception dans les sept (7) jours suivant la date à laquelle le dépôt de celui-ci.

3. Réponse à l'avis d'incident

La première fois que l'employeur ou la personne désignée pour recevoir l'avis d'incident communique avec la personne mise en cause au sujet de l'incident, il ou elle doit l'informer de ce qui suit :

- du fait qu'il ait été nommé comme personne mise en cause dans l'avis d'incident;
- de la façon d'accéder à la politique de prévention du harcèlement et de la violence de l'employeur;
- de chacune des étapes du processus de règlement;
- du fait qu'il peut être représenté dans le cadre du processus de règlement. La personne mise en cause peut être représentée par une personne de son choix telle qu'un ou une représentante syndicale, collègue, conjoint ou conjointe, partenaire, membre de la famille, ou un ou une amie.

L'employeur ou la personne désignée pour recevoir l'avis d'incident doit ensuite vous informer par écrit que la personne mise en cause a été informée de l'avis d'incident dans lequel il a été identifié.

4. Règlement négocié

Un règlement négocié est toute forme de communication entre vous, la personne mise en cause et l'employeur pour discuter de l'incident et tenter de s'entendre sur les mesures pouvant être prises pour régler la plainte.

Toutes les parties impliquées doivent déployer tous les efforts raisonnables pour régler l'avis d'incident avant qu'elle ne soit acheminée à un ou une enquêtrice.

Les efforts raisonnables doivent inclure un examen par vous et votre employeur pour décider si la plainte décrit un acte, un comportement ou un propos qui constitue du harcèlement ou du harcèlement sexuel au travail.

Il peut s'agir par exemple d'une discussion facilitée entre vous et la personne mise en cause pour partager vos points de vue, échanger des informations et améliorer votre compréhension de la situation ou de vos obligations, dans le but de parvenir à une résolution.

Ces efforts doivent commencer au plus tard quarante-cinq (45) jours après la date à laquelle l'avis d'incident a été fourni à l'employeur.

Si l'avis d'incident est réglé à cette étape au moyen d'une entente à l'amiable, l'employeur vous en informe, vous et la personne mise en cause, par écrit et le processus de règlement se termine.

5. Conciliation

La conciliation est un processus par lequel une personne neutre, soit interne ou externe du lieu d'emploi, vous aide ainsi que la personne mise en cause à parvenir à une résolution mutuellement acceptable. La conciliation est volontaire, c'est-à-dire qu'elle ne peut avoir lieu que si vous et la personne mise en cause acceptez d'y participer.

Vous et la personne mise en cause devez également vous entendre sur le choix du ou de la conciliatrice, soit la personne qui sera chargée du processus de conciliation.

Si l'avis d'incident est réglé à l'étape de la conciliation, l'employeur doit vous en informer, vous et la personne mise en cause par écrit.

Vous, ainsi que la personne mise en cause, pouvez recourir à la conciliation en tout temps pendant le processus de règlement.

6. Enquête

Si le règlement négocié ou la conciliation n'aboutissent pas, l'employeur doit obligatoirement enquêter. Cependant, l'enquête ne peut avoir lieu uniquement que si vous donnez votre accord.

Pour mener une enquête, la première démarche consistera de choisir la personne chargée de l'enquête et d'en informer les deux parties. Cette personne peut se trouver à l'interne ou l'externe de votre milieu de travail.

La personne chargée de l'enquête est réputée être compétente si elle :

- est objective;
- est compétente;
- est impartiale et crédible;
- est formée en techniques d'enquête; et
- a les connaissances nécessaires de la loi, du harcèlement au travail et des étapes d'une procédure juste et équitable.

Vous ne pouvez pas vous opposer au choix de la personne chargée de l'enquête, mais certains recours existent si vous êtes d'avis que le processus d'enquête était fautif ou incomplet. Vous pouvez vous référer à la section « Contester les résultats de l'enquête interne » pour plus de détails.

Une fois mandatée, la personne chargée de l'enquête doit tenter de rencontrer dans le cadre de l'enquête tous et toutes les témoins des allégations qui sont identifiés dans l'avis d'incident. Cependant, ni la personne menant l'enquête ni l'employeur ne peut les obliger à témoigner.

Les témoins qui sont des employés ou employées de l'employeur ont des obligations en vertu du Code et de la politique de coopérer à l'enquête. La violation de leurs obligations en vertu du Code et de la politique pourrait mener à des mesures administratives ou disciplinaires, selon les circonstances.

À la lumière de la preuve recueillie, et selon la crédibilité accordée aux témoignages de chacun et chacune des témoins, la personne chargée de l'enquête doit décider si votre déclaration est fondée. S'il est déterminé qu'elle l'est, la personne chargée de l'enquête va ensuite analyser si votre déclaration correspond à la définition du harcèlement au sens de la politique de l'employeur.

La première étape de l'analyse amène la personne chargée de l'enquête à déterminer si la preuve recueillie dans le cadre de l'enquête prouve ou non que les actes ou les propos allégués ont eu lieu. Il s'agit d'évaluer le poids des preuves contre tout doute raisonnable.

Si la personne responsable de l'enquête détermine que les allégations, ou certaines de celles-ci, ont effectivement eu lieu, elle passe à la deuxième étape de l'analyse, dans le cadre de laquelle elle doit trancher deux questions pour déterminer si votre déclaration est fondée ou non :

1. Selon vous, est-ce que la conduite ou le commentaire en question constitue du harcèlement au sens de la politique?
2. La personne raisonnable, placée dans la même situation que vous, considérerait-elle la conduite ou le commentaire comme du harcèlement?

Pour conclure qu'un avis d'incident est fondé, la personne chargée de l'enquête doit déterminer que tout comme vous, la personne raisonnable considérerait les actes ou les propos de la personne mise en cause comme étant du harcèlement au sens de la politique.

7. Le rapport d'enquête

Le rapport est remis à l'employeur qui détermine ensuite si des mesures administratives ou disciplinaires sont nécessaires.

Vous serez informée, ainsi que la personne mise en cause, des conclusions de l'enquête. Vous serez aussi informée si des mesures administratives ou disciplinaires ont été prises contre la personne mise en cause. Cependant, comme les mesures prises contre un ou une employée sont confidentielles, les détails de ces mesures ne vous sont pas partagés. Seule la personne mise en cause connaîtra la nature exacte des sanctions.

8. Mise en œuvre des recommandations du rapport d'enquête

Si l'enquête détermine que votre plainte est fondée plusieurs mesures correctrices peuvent être mises en place. La ou les mesures qui s'imposent sont déterminées par l'employeur (et non la personne chargée de l'enquête).

Suivant la réception du rapport, l'employeur doit choisir avec le comité de santé et de sécurité les recommandations formulées dans le rapport d'enquête qui doivent être mises en œuvre. En cas de désaccord entre le comité et l'employeur, la décision de l'employeur prévaut. Selon les circonstances, les mesures correctrices peuvent inclure l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement de la personne mise en cause;
- des mesures d'accommodement permanentes (séparation de votre milieu de travail et de celui de la personne mise en cause);
- l'élaboration et la mise en œuvre de politiques en milieu de travail;
- la formation supplémentaire des employés et employées;
- la modification des quarts de travail;
- la modification des rapports hiérarchiques (si la personne mise en cause est en position d'autorité par rapport à vous);

- un congé administratif durant l'enquête;
- la suspension de services (ou privilège) dans le cas où la personne mise en cause est un client.

Ces mesures ont pour objectif de protéger vos droits et votre sécurité au travail. L'employeur doit donc être prudent de ne pas indirectement vous punir dans l'application de ces mesures et s'assurer que vous ne les perceviez pas comme une punition. L'employeur ne doit pas partager les détails des mesures correctrices ou disciplinaires imposées au harceleur en raison de leur nature confidentielle. Il lui suffit de vous informer que les mesures qui s'imposaient ont été prises, tout en vous précisant celles qui vous concernent directement.

9. Dossier d'avis d'incident

L'employeur doit conserver l'avis d'incident et toute la documentation pertinente examinée au cours du processus ainsi que le rapport d'enquête s'il y a lieu, dans un dossier confidentiel, distinct de votre dossier personnel.

Une copie de la décision et la justification de la décision pour toutes les mesures prises par l'employeur en réponse à un avis d'incident seront également conservées dans le dossier d'incident.

Les registres de toutes mesures correctrices ou disciplinaires prises contre un employé seront placés dans son dossier d'employé personnel, distinct du dossier d'incident.

10. Délais importants

L'employeur doit vous rendre un compte rendu mensuel pour tout avis d'incident qu'il a reçu. Il doit également le rendre à la personne mise en cause.

De plus, d'ordre général, l'employeur doit veiller à ce que le processus de règlement de l'avis d'incident soit mené à terme dans l'année suivant son dépôt.

11. Contestation des résultats de l'enquête interne

Normalement, vous ne pouvez pas contester devant les tribunaux le déroulement ou les résultats d'une enquête suite à une plainte de harcèlement.

Par contre, si vous considérez que le processus d'enquête était fautif ou incomplet, vous pouvez le signaler à la Cour fédérale dans les trente (30) jours suivant la réception du rapport de la personne chargée de l'enquête.

Nous vous conseillons de consulter un ou une avocate pour établir cette procédure et pour vous assurer qu'elle est appropriée dans les circonstances de votre cas.

v Quels sont les autres recours de la victime?

En plus du processus de règlement interne, si vous estimez être victime de harcèlement sexuel au travail, vous disposez d'autres recours :

1. Le grief (plainte en vertu de la convention collective), si vous êtes syndiquée
2. Les signalements au Programme du travail
3. Les recours quasi judiciaires et judiciaires

1. Le grief

Si vous faites partie d'un milieu de travail syndiqué, vous pouvez discuter de votre plainte avec votre représentant ou représentante syndicale. Le syndicat peut vous accompagner au cours du dépôt de la plainte, de l'enquête et des étapes suivantes.

Le syndicat peut aussi décider de déposer un grief en votre nom. Il peut le faire s'il est d'avis que les modalités de la convention collective ont été violées par l'employeur en raison de vos allégations et de la façon selon laquelle il a géré la plainte.

Les délais pour le dépôt d'un grief sont souvent très courts. La procédure varie aussi selon la convention collective applicable.

Si les parties n'arrivent pas à trouver de terrain d'entente, le grief peut être soumis à l'arbitrage. L'arbitrage est un processus de règlement de conflit, semblable à un procès, qui peut s'étirer sur des mois, voire des années.

L'arbitre a comme mandat de rendre une décision sur l'application et l'interprétation de la convention collective opposant les parties.

2. Les plaintes ou les signalements auprès du Programme du travail

Si vous n'êtes pas syndiquée et que vous ne faites pas partie de la direction de votre milieu de travail, vous pouvez déposer une plainte auprès du Programme du travail. Pour pouvoir porter plainte, vous devez avoir douze (12) mois de service sans interruption. Si vous pensez que le processus d'enquête était fautif ou incomplet, vous pouvez le signaler au [Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada](#).

La plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant votre congédiement.

Une fois la plainte déposée, un ou une inspectrice du Programme du travail tentera d'aider vous et votre employeur à négocier un règlement par le biais de la médiation.

Si la plainte n'est pas réglée par les deux parties dans un délai raisonnable de l'avis de l'inspecteur ou inspectrice du Programme du travail, vous pourrez choisir de poursuivre la plainte en présentant une demande écrite auprès

du Programme du travail pour le renvoi de votre dossier au Conseil canadien des relations industrielles (« le Conseil »). Il sera chargé de gérer le dossier et d'aider les parties à arriver à un règlement dans le cadre d'une médiation facultative.

3. Les recours judiciaires ou quasi judiciaires

(a) Poursuite civile pour congédiement implicite

Le harcèlement en milieu de travail peut rendre le climat de travail toxique et peut pousser une personne à quitter son emploi. Cette démission à cause du harcèlement pourrait être considérée par un tribunal comme un congédiement implicite.

Si vous n'êtes pas syndiquée, un climat de travail toxique peut mener à du harcèlement. Ce climat est considéré comme un changement fondamental des modalités de travail de l'employée qui est imposé unilatéralement par l'employeur que l'employée n'a pas à tolérer. Si vous avez démissionné à cause du harcèlement subi, vous pouvez aller devant un tribunal pour faire reconnaître votre départ comme un congédiement implicite. Vous pourriez entre autres recevoir des dommages et intérêts (compensation financière).

Sachez par contre qu'une poursuite civile est longue et coûte cher. Les procès sont rares : souvent les parties régleront le différend à l'amiable grâce à des négociations.

Si vous êtes dans un milieu syndiqué, un climat toxique peut constituer une violation de la convention collective. Vous pouvez dans ce cas déposer un grief contre votre employeur. Il s'agit de la même procédure détaillée plus tôt dans la section « Le grief ».

(b) Plainte pour congédiement injuste

Les employées ayant un an de service sans interruption auprès de leur employeur qui allèguent avoir fait l'objet d'un congédiement injuste ont le droit de déposer une plainte auprès du Programme du travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant leur congédiement.

Le dépôt du [formulaire de plainte](#) auprès du Programme du travail enclenche un processus à plusieurs étapes. Suivant le dépôt d'une plainte de congédiement injuste, un inspecteur ou une inspectrice du Programme du travail tentera d'aider l'employée et l'employeur à négocier un règlement en utilisant la médiation. La majorité des plaintes de congédiement injuste sont réglées à cette étape.

Si la plainte n'est pas réglée par les deux parties dans un délai raisonnable, vous pourrez choisir de poursuivre la plainte en présentant une demande écrite auprès du Programme du travail pour le renvoi de son dossier au Conseil.

Une fois votre demande d'arbitrage et votre dossier d'employée reçus, le Conseil vous envoie ainsi qu'à l'employeur :

- un accusé de réception de la demande de renvoi à l'arbitrage;
- une copie de tous les documents pertinents; et
- le nom et les coordonnées de l'agent ou l'agente des relations industrielles (ARI) du Conseil affectée à la plainte.

L'ARI est chargée de gérer le dossier et d'aider vous et la personne mise en cause à arriver à une entente lors d'une médiation. La médiation n'est pas obligatoire et elle doit être menée avant que le Conseil ne procède à l'enquête sur la plainte.

Lorsque l'employeur reçoit la plainte, il a quinze (15) jours pour donner une réponse. À la réception de la réponse de l'employeur, vous avez dix (10) jours pour y répondre.

Si la plainte n'est pas réglée grâce à la médiation, la plainte est finalement remise au Conseil pour instruction. Il peut trancher la plainte sans tenir d'audience. S'il ne tient pas d'audience, il tranchera la plainte en s'appuyant sur les observations écrites présentées par les parties.

Si le Conseil décide de tenir une audience, il communiquera la date et le lieu à vous ainsi qu'à la personne mise en cause. Vous et votre employeur serez avisés par écrit de la décision avec motifs à l'appui par le Conseil. Une copie de la décision du Conseil est également transmise au ministre et pourrait être publiée sur son site Web.

(c) La plainte découlant de mesures disciplinaires

Si vous êtes d'avis que l'employeur vous a imposé des représailles, c'est-à-dire des mesures punitives pour avoir revendiqué vos droits en vertu du Code relatif au harcèlement en milieu de travail, vous pouvez entamer une procédure auprès de l'organisme compétent.

Si vous êtes employée de la fonction publique ou du Parlement, vous devez porter plainte à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

Si vous êtes employée d'une entreprise fédérale, vous devez porter plainte au Conseil canadien des relations industrielles.

Le délai pour déposer une plainte découlant de mesures disciplinaires est normalement de 90 jours suivant la date où vous avez connaissance ou auriez dû avoir connaissance de l'acte ou des circonstances ayant donné lieu à votre plainte. Dans des circonstances exceptionnelles, le Conseil peut considérer qu'une plainte est recevable même si elle a été déposée après l'expiration du délai de 90 jours.

(d) La plainte de discrimination auprès de la Commission canadienne des droits de la personne

Si vous pensez que vous avez été victime de harcèlement sexuel au travail ou de discrimination ou de représailles fondés sur votre sexe, votre identité sexuelle, l'expression de votre identité sexuelle ou votre orientation sexuelle, vous pouvez entamer un recours auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (« la Commission ») pour non-respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Vous pourrez obtenir des mesures de redressement (monétaires ou non monétaires).

Ces mesures peuvent inclure, selon le cas :

- L'élaboration et la mise en œuvre de politiques en milieu de travail par l'employeur
- La formation des employés et employées par l'employeur
- Le retrait de mesures disciplinaires à votre dossier
- La cessation des violations du Code, de la LCDP ou d'autres lois applicables
- Votre réintégration au travail (imposer à l'employeur de vous réembaucher), si vous avez été congédiée avant ou à la suite de votre plainte
- Une somme d'argent compensatoire pour violation des droits de la personne
- Une somme d'argent compensatoire pour compenser les pertes financières

Il est possible de consulter en ligne les étapes détaillées de la procédure de la [Commission canadienne des droits de la personne](#).

Le délai pour entamer une procédure est normalement d'un an à compter du dernier acte ou traitement discriminatoire.

Par ailleurs, vous ne serez pas autorisée à entamer deux recours à la fois contre votre employeur fondés sur les mêmes faits. Si vous déposez une requête auprès de la Commission alors qu'une autre instance est en cours (poursuite judiciaire, grief, etc.), l'employeur peut demander à la Commission de suspendre la procédure en attendant la fin de l'autre procédure en cours.

4. Sanctions et réparations pouvant être imposées dans le cadre de ces autres recours

Si vous obtenez gain de cause dans le cadre des recours ci-dessus, l'employeur pourrait se voir imposer une gamme de mesures de redressement, qu'on appelle aussi « réparations ».

Les mesures de redressement pouvant être ordonnées par le Programme du travail, les cours de justice et les tribunaux administratifs (la Commission, le Conseil et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral) et les arbitres peuvent inclure, selon le cas :

- Des ordonnances d'agir, telles :
 - L'élaboration et la mise en œuvre de politiques en milieu de travail par l'employeur;
 - La formation des employés et employées par l'employeur;
 - Le retrait de mesures disciplinaires de votre dossier;
 - La cessation des violations du Code, de la LCDP ou d'autres lois applicables;
- Votre réintégration au travail, c'est-à-dire obliger l'employeur à vous réembaucher si vous avez été congédiée avant ou à la suite de votre plainte; et
- Le paiement :
 - de somme d'argent compensatoire pour violation des droits de la personne;
 - de somme d'argent compensatoire pour compenser les pertes financières;
 - d'amendes;
 - des frais juridiques de l'employée ou une partie de ceux-ci.

VI Ressources pour les employées

Les employées qui pensent avoir été victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail doivent signaler la plainte à la personne appropriée au sein de leur organisation. La personne-ressource et le processus de plainte sont indiqués dans la politique de l'employeur.

Le ou la responsable des ressources humaines de l'organisation (ou son équivalent) peut informer l'employée des ressources disponibles aux employés et employées pour le soutien moral, par exemple, les programmes d'aide aux employés (PAE).

Si vous êtes dans un milieu syndiqué, le syndicat peut aussi vous fournir de l'information et du soutien et vous appuyer durant les étapes de la procédure de la plainte.

Vous pouvez consulter un ou une professionnelle du droit de l'emploi pour obtenir des conseils juridiques sur votre situation au travail, l'enquête et ses résultats, etc.

Si vous pensez avoir été victime d'un crime, vous pouvez le signaler à la police.

Si vous pensez être victime de harcèlement au travail, vous pouvez aussi consulter ces ressources gratuites :

- Le [Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne](#)
- Le [Bureau des conseiller des travailleurs](#)
- Le [Centre d'appel national pour porter plainte](#)
- [Obligations des employeurs pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail sous règlementation fédérale](#)
- [Prévention du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail](#)



**Ça ne
s'passe
plus!**

plusjamais.ca

plusjamais.ca



La campagne « Ça ne passe plus » a été financée par Justice Canada



Ministère de la Justice
Canada

Department of Justice
Canada