GUIDE SUR LA RESPONSABILITÉ « AU-DELÀ DES RH »

Ce guide explique comment dénoncer votre employeur pour représailles auprès des organismes chargés des droits de la personne et de la sécurité au travail si celui-ci vous maltraite parce que vous avez signalé un cas de harcèlement sexuel. Il fournit également des informations sur les poursuites judiciaires à l'encontre de votre employeur si celui-ci vous congédie ou vous oblige à démissionner. Ce guide est fourni à titre d'information générale seulement et ne constitue pas un avis juridique.

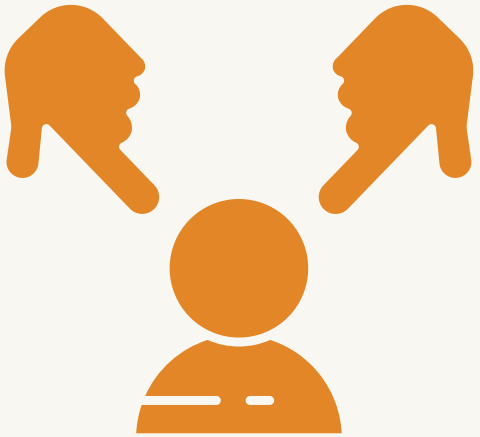
Remarque : Les procédures judiciaires peuvent être coûteuses si vous décidez de faire appel à un.e avocat.e et peuvent prendre beaucoup de temps. En général, les plaintes auprès des organismes chargés de la sécurité au travail sont les plus faciles à traiter sans avocat.e. Les plaintes relatives aux droits de la personne peuvent souvent être confiées à des avocat.es de l'aide juridique ou à des cliniques juridiques pro bono ou à faible coût. Les recours devant les tribunaux civils sont les plus coûteux, car ils exigent souvent l'intervention d'avocat.es en raison de la complexité du système. Les délais varient, mais les procédures des organismes chargés de la sécurité au travail sont généralement les plus rapides, tandis que celles des organismes chargés des droits de la personne et des tribunaux sont plus longues et peuvent prendre des années avant d'aboutir à une audience

Remarque : Si vous avez signé des documents avec votre employeur en cas de congédiement et que vous vous êtes engagée à ne pas intenter d'action en justice contre lui, vous ne pourrez peut-être pas déposer de telles plaintes. Cependant, il peut y avoir des exceptions dans certains cas précis. Il est donc recommandé de demander un avis juridique à ce sujet.

Représailles

Les représailles sont illégales. Cela signifie qu'un employeur n'a pas le droit de vous punir, de vous maltraiter ou de prendre des mesures négatives à votre encontre parce que vous avez signalé un cas de harcèlement sexuel ou participé à une enquête sur du harcèlement sexuel en tant que témoin.

Les représailles sont aussi appelées « mesures de représailles » « mesures interdites », « mesures discriminatoires » ou « mesures disciplinaires » dans différentes lois fédérales, provinciales et territoriales.



Voici quelques exemples de représailles après un signalement de cas de harcèlement sexuel :



- **Être congédiée ou rétrogradée**
- **Voir son salaire réduit ou ses heures de travail diminuées**
- **Être mutée à un poste ou un lieu de travail moins intéressant**
- **Recevoir des évaluations de performance injustes ou négatives**
- **Être exclue de réunions ou de formations, ou se voir retirer des projets**

Pour démontrer que le mauvais traitement que vous avez subi constitue une mesure de représailles, établissez un lien avec le signalement de harcèlement que vous avez fait. Mettez par exemple en avant un mauvais traitement qui a commencé peu après votre signalement, des évaluations soudainement négatives après une série d'évaluations positives, des mesures disciplinaires injustes ou une surveillance accrue après que vous avez dénoncé la situation. Vous n'avez pas besoin de preuves directes, des preuves circonstancielles suffisent.

Au lieu de reposer sur l'aveu explicite de quelqu'un, les preuves circonstancielles s'appuient sur des indices, une chronologie des événements et des changements de comportement qui mènent à une conclusion

Par exemple :

- Vous avez eu de bonnes évaluations de performance pendant des années, puis vous avez soudain reçu une mauvaise évaluation juste après avoir signalé le harcèlement.
- Vos heures de travail ont été réduites peu après le dépôt de votre plainte.
- Vous étiez traitée normalement avant de signaler les faits, mais vous avez été surveillée de près ou sanctionnée par la suite.



Il n'est pas nécessaire que quelqu'un vous dise : « Je vous punis pour avoir signalé les faits ». Si les faits concordent et suggèrent fortement que la situation s'est produite, cela peut suffire.

Si vous faites l'objet de représailles après avoir signalé un cas de harcèlement sexuel en interne ou en externe, plusieurs options s'offrent à vous :

- Informez l'enquêteur ou l'enquêteuse, si votre employeur enquête déjà sur votre plainte.
- Signalez les représailles auprès des organismes fédéraux/provinciaux/territoriaux de défense des droits de la personne si vous êtes maltraitée parce que vous avez déposé une plainte relative aux droits de la personne pour harcèlement sexuel ou parce que vous avez signalé un cas de harcèlement sexuel au travail.
- Signalez les représailles auprès des organismes fédéraux/provinciaux/territoriaux chargés de la sécurité au travail si vous êtes maltraitée parce que vous avez signalé le harcèlement sexuel comme un risque, soit à l'interne, soit à l'organisme de la sécurité au travail.
- Les représailles sont illégales, même si la plainte initiale pour harcèlement sexuel n'est pas prouvée.

Employé.es sous réglementation fédérale signalant des représailles

Droits de la personne

- Si vous êtes victime de mauvais traitements parce que vous avez déposé une plainte relative aux droits de la personne pour harcèlement sexuel ou parce que vous avez signalé un cas de harcèlement sexuel au travail.
- **À qui s'adresser :** Commission canadienne des droits de la personne
- Loi : **Les représailles** sont illégales en vertu de la **Loi** canadienne sur les droits de la personne (article 14.1).
- Délai de dépôt : dans les 12 mois

Sécurité au travail

- Si vous êtes victime de mauvais traitements parce que vous avez signalé un cas de harcèlement sexuel comme un risque, à l'interne ou au Programme du travail du Gouvernement fédéral.
- **À qui s'adresser :** Conseil canadien des relations industrielles
- Loi : **Les représailles** sont interdites en vertu du **Code canadien du travail** (article 147).
- Délai de dépôt : dans les 90 jours

EMPLOYÉ.ES RÉGI.ES PAR LES LOIS PROVINCIALES OU TERRITORIALES SIGNALANT DES REPRÉSAILLES AUX ORGANISMES DE DÉFENSE DES DROITS DE LA PERSONNE

Organisme des droits de la personne	Loi	Délai de dépôt
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario	**Les représailles** sont illégales en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario* (article 8)	12 mois à compter de la date des représailles
Alberta Human Rights Commission	**Les représailles** sont illégales en vertu de l'*Alberta Human Rights Act* (article 10).	12 mois à compter de la date des représailles
British Columbia Human Rights Tribunal	**Les représailles** sont illégales en vertu du *BC Human Rights Code* (article 43).	12 mois à compter de la date des représailles
Commission des droits de la personne du Manitoba	**Les représailles** sont illégales en vertu du *Code des droits de la personne du Manitoba* (article 20).	12 mois à compter de la date des représailles
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	**Les représailles** sont illégales en vertu de la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick* (article 8).	12 mois à compter de la date des représailles
Newfoundland and Labrador Human Rights Commission	**Les représailles** sont illégales en vertu de la *Newfoundland and Labrador Human Rights Act* article 20).	12 mois à compter de la date des représailles
Northwest Territories Human Rights Commission	**Les représailles** sont illégales en vertu de la *NWT Human Rights Act* (article 15).	24 mois à compter de la date des représailles
Nova Scotia Human Rights Commission	**Les représailles** sont illégales en vertu de la *Nova Scotia Human Rights Act* (article 11).	12 mois à compter de la date des représailles

Organisme des droits de la personne	Loi	Délai de dépôt
Nunavut Human Rights Tribunal	**Les représailles sont interdites en vertu de la** *Nunavut Human Rights Act* **(article 15).**	24 mois à compter de la date des représailles
Prince Edward Island Human Rights Commission	**Les représailles** sont illégales en vertu de la *PEI Human Rights Act* (article 15).	12 mois à compter de la date des représailles
Québec **La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)** reçoit d'abord la plainte, puis décide de la transmettre au **Tribunal des droits de la personne du Québec**	**Les représailles** sont illégales en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (article 82).	24 mois à compter de la date des représailles
Saskatchewan Human Rights Commission	**Les représailles** sont illégales en vertu du *Saskatchewan Human Rights Code* (article 53).	12 mois à compter de la date des représailles
Yukon Human Rights Commission	**Les représailles** sont illégales en vertu de la *Occupational Health and Safety Act* (article 30).	18 mois à compter de la date des représailles

EMPLOYÉ.ES RÉGI.ES PAR LES LOIS PROVINCIALES OU TERRITORIALES SIGNALANT DES REPRÉSAILLES AUX ORGANISMES CHARGÉS DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Organisme chargé de la sécurité au travail	Loi	Délai de dépôt
Commission des relations de travail de l'Ontario	**Les représailles** sont illégales en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (article 50).	Il n'y a pas de délai, mais il est recommandé de signaler les cas dès que possible.
Alberta Occupational Health and Safety	**Les mesures discriminatoires** sont illégales en vertu de la *Occupational Health and Safety (OHS) Act* (articles 35 et 36).	Dans les 30 jours suivant l'acte discriminatoire
British Columbia WorkSafeBC	**Les mesures interdites** sont illégales en vertu de *The Workers Compensation Act* (articles 47 et 48).	12 mois à compter de la date de l'acte interdit
Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail du Manitoba	**Les représailles** sont illégales en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* (article 42).	6 mois à compter de la date des représailles
New Brunswick Travail sécuritaire	**Les mesures discriminatoires** sont illégales en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* (articles 24 et 25).	12 mois à compter de la date de l'acte discriminatoire
Newfoundland and Labrador WorkplaceNL	**Les mesures discriminatoires** sont illégales en vertu de la *Newfoundland and Labrador Occupational Health and Safety (OHS) Act* (article 49).	6 mois à compter de la date de l'acte discriminatoire
Northwest Territories Workers' Safety and Compensation Commission	**Les mesures discriminatoires** sont illégales en vertu de *The Northwest Territories Safety Act (Consolidation)* (article 22).	Il n'y a pas de délai, mais il est recommandé de signaler les cas dès que possible.

Organisme chargé de la sécurité au travail	Loi	Délai de dépôt
Nova Scotia Department of Labour, Skills and Immigration, Occupational Health and Safety Division	**Les représailles** sont illégales en vertu de la *Occupational Health and Safety Act* (articles 45 et 46).	Dans les 30 jours suivant les représailles.
Nunavut Workers' Safety and Compensation Commission	**Les représailles** sont illégales en vertu de la *Nunavut Safety Act (Consolidation)* (article 13).	Dans les 90 jours suivant les représailles.
Prince Edward Island Workers's Compensation Board of PEI	**Les mesures discriminatoires** sont illégales en vertu de la *Occupational Health and Safety (OHS) Act* (article 30).	Il n'y a pas de délai, mais il est recommandé de signaler les cas dès que possible.
Québec Pour la Loi sur les normes du travail, consultez le **Tribunal administratif du travail** Pour *la Loi sur la santé et la sécurité au travail, consultez* **la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**, qui tentera de résoudre le problème et, si elle n'y parvient pas, le renverra au **Tribunal administratif du travail (TAT).**	**Les mesures discriminatoires** ou les représailles sont illégales en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (article 227).	Dans les 30 jours suivant la mesure de représailles en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail

Organisme chargé de la sécurité au travail	Loi	Délai de dépôt
Saskatchewan OHS Harassment and Discriminatory Action Prevention Unit	**Les mesures discriminatoires** sont illégales en vertu de la *Saskatchewan Employment Act (Consolidation)* (article 3-35)	Dans les 12 mois suivant l'acte discriminatoire
Yukon Workers' Safety and Compensation Board	**Les représailles** sont illégales en vertu de la Workers' Safety and Compensation Act (articles 53 à 56).	Dans les 21 jours suivant les représailles

AUTRES RECOURS JURIDIQUES

Vous pouvez engager des recours juridiques contre votre employeur pour obtenir une indemnisation s'il vous congédie ou vous pousse à démissionner. **Les recours ci-dessous s'adressent aux employé.es qui ne sont pas syndiqué.es. Si vous êtes syndiquée, utilisez la procédure de règlement des griefs de votre syndicat.**

Le fait de congédier quelqu'un sans indemnité de départ appropriée (somme d'argent versée en raison du congédiement), et sans motif valable, est considéré comme **un congédiement injustifié** en vertu des lois provinciales ou territoriales, et comme **un congédiement injuste** en vertu de la loi fédérale. La différence entre un congédiement injuste et un congédiement injustifié réside dans le fait que, dans le cas d'un congédiement injuste, votre employeur peut devoir vous réembaucher, tandis que dans le cas d'un congédiement injustifié, vous ne pouvez obtenir qu'une indemnisation financière pour compenser la perte de votre emploi.

Si votre employeur rend votre milieu de travail si désagréable que vous estimez n'avoir d'autre choix que de démissionner, on parle alors de **congédiement déguisé.**

L'Alberta est la seule province où **le harcèlement sexuel** est également reconnu comme un délit civil distinct (c'est-à-dire un acte illégal), ce qui signifie que vous pouvez poursuivre votre employeur spécifiquement pour harcèlement sexuel. Dans les autres provinces et territoires, les faits de harcèlement sexuel ayant mené à un congédiement sont considérés comme un **comportement de mauvaise foi dans la manière de congédier** (c'est-à-dire un comportement injuste ou malhonnête de la part d'un employeur lors du congédiement) ou comme un motif pour réclamer **une indemnisation pour détresse émotionnelle** dans le cadre de votre plainte pour congédiement injustifié. **Souvent, il n'est pas possible de réclamer des dommages-intérêts pour comportement de mauvaise foi et détresse émotionnelle devant une cour des petites créances, et vous devrez vous adresser à une juridiction supérieure pour réclamer des dommages en plus de l'indemnisation de congédiement.**

AUTRES RECOURS JURIDIQUES POUR LES EMPLOYÉ.ES SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE OU RÉGI.ES PAR LES LOIS PROVINCIALES OU TERRITORIALES

Organisme	Terminologie utilisée et mode de dépôt	Date limite de dépôt
Les employé.es sous réglementation fédérale doivent déposer une plainte pour congédiement injuste auprès du **Programme du travail du Gouvernement fédéral**	**Congédiement injuste** en vertu de la Section XIV – Congédiement injuste de la Partie II du *Code canadien du travail* Soumettez ce formulaire avec votre lettre de congédiement à votre bureau régional du Programme de travail du Gouvernement fédéral afin d'entamer l'action en justice	90 jours à compter de la date de votre congédiement
Cour des petites créances de l'Ontario (pour les réclamations inférieures à 50 000 $; procédure plus rapide et plus facile à suivre sans avocat.e) et **Cour supérieure de l'Ontario**	**Congédiement injustifié** Les formulaires pour les petites créances de l'Ontario sont disponibles ici. Les formulaires de la Cour supérieure de l'Ontario sont disponibles ici.	Deux ans à compter de la date de votre congédiement
Alberta Court of Justice (pour les réclamations inférieures à 100 000 $; procédure plus rapide et plus facile à suivre sans avocat.e) et **Alberta Court of Kings Bench** (pour les réclamations supérieures à 100 000 $)	**Congédiement injustifié** **Seule province à avoir reconnu le harcèlement sexuel comme un délit civil distinct.** Les formulaires de l'Alberta Court of Justice sont disponibles ici. Les formulaires du Court of Kings Bench sont disponibles ici.	Deux ans à compter de la date de votre congédiement
Newfoundland and Labrador Provincial Court (pour les réclamations inférieures à 25 000 $; procédure plus rapide et plus facile à suivre sans avocat.e) et **Newfoundland and Labrador Supreme Court** (pour les réclamations supérieures à 25 000 $)	**Congédiement injustifié** Les formulaires de la Newfoundland and Labrador Provincial Court (small claims division) sont disponibles ici. Les formulaires de la Newfoundland and Labrador Supreme Court sont disponibles ici.	Deux ans à compter de la date de votre congédiement

Organisme	Terminologie utilisée et mode de dépôt	Date limite de dépôt
Cour du Banc du Roi du Manitoba (dispose d'une procédure pour les petites créances qui est plus facile à suivre sans avocat.e et plus rapide pour les créances inférieures à 20 000 $; les autres créances supérieures à 20 000 $ sont déposées auprès de la division civile du tribunal)	**Congédiement injustifié** Le formulaire de la Cour du Banc du Roi du Manitoba pour les petites créances est disponible ici. Le formulaire de la Cour du Banc du Roi du Manitoba pour intenter une action civile ordinaire est disponible ici.	Deux ans à compter de la date de votre congédiement
Cour des petites créances du Nouveau-Brunswick (pour les réclamations inférieures à 20 000 $; procédure plus rapide et plus facile à suivre sans avocat.e) et **Cour du Banc du Roi du Nouveau-Brunswick** (pour les réclamations supérieures à 20 000 $)	**Congédiement injustifié** Les formulaires de la Cour des petites créances du Nouveau-Brunswick sont disponibles ici. Les formulaires de la Cour du Banc du Roi du Nouveau-Brunswick sont disponibles ici.	Deux ans à compter de la date de votre congédiement
BC Civil Resolution Tribunal (pour les réclamations inférieures à 5 000 $; procédure plus facile à suivre sans avocat.e), **Provincial Court of BC** (pour les réclamations supérieures à 5 000 $, mais inférieures à 35 000 $; procédure plus rapide et plus facile à suivre sans avocat.e que la BC Superior Court; et **BC Supreme Court** (pour les réclamations supérieures à 35 000 $).	**Congédiement injustifié** Les formulaires du BC Civil Resolution Tribunal sont disponibles ici. Les formulaires de la Provincial Court of BC sont disponibles ici. Les formulaires de la BC Supreme Court sont disponibles ici.	Deux ans à compter de la date de votre congédiement

Organisme	Terminologie utilisée et mode de dépôt	Date limite de dépôt
Northwest Territories Territorial Court (pour les réclamations inférieures à 35 000 $; procédure plus rapide et plus facile à suivre sans avocat.e) et **Northwest Territories Supreme Court** (pour les réclamations supérieures à 35 000 $)	**Congédiement injustifié** Les formulaires de la NWT Territorial Court sont disponibles ici. Les formulaires de la NWT Supreme Court sont disponibles ici (allez à la page 240 pour trouver le formulaire de déclaration).	Deux ans à compter de la date de votre congédiement
Nova Scotia Small Claims Court (pour les réclamations inférieures à 25 000 $; procédure plus rapide et plus facile à suivre sans avocat.e) et **Nova Scotia Supreme Court** (pour les réclamations supérieures à 25 000 $)	**Congédiement injustifié** Les formulaires de la NS Small Claims Court sont disponibles ici. Les formulaires de la NWT Supreme Court sont disponibles ici	Deux ans à compter de la date de votre congédiement
Nunavut Court of Justice (dispose d'une procédure pour les petites créances qui est plus facile à suivre sans avocat.e et plus rapide pour les créances inférieures à 20 000 $, tandis que les créances supérieures à 20 000 $ sont déposées auprès de la division civile de la cour)	**Congédiement injustifié** Les formulaires de la Nunavut Court of Justice pour les petites créances sont disponibles ici. Les formulaires de procédures civiles de la Nunavut Court of Justice sont disponibles ici.	Deux ans à compter de la date de votre congédiement
Prince Edward Island Supreme Court (dispose d'une division des petites créances qui est plus facile à suivre sans avocat.e et plus rapide pour les réclamations inférieures à 50 000 $, tandis que les réclamations supérieures à 50 000 $ sont déposées auprès de la division générale de la cour)	**Congédiement injustifié** Les formulaires de la PEI Supreme Court sont disponibles ici (le premier tableau contient les formulaires de la division générale et le second ceux de la division des petites créances).	Deux ans à compter de la date de votre congédiement

Organisme	Terminologie utilisée et mode de dépôt	Date limite de dépôt
Division des petites créances de la Chambre civile de la Cour du Québec (pour les réclamations inférieures à 15 000 $; procédure plus rapide et plus facile à suivre sans avocat.e) et **Cour supérieure du Québec (**pour les réclamations supérieures à 15 000 $)	**Congédiement injustifié** Les formulaires de la Chambre civile de la Cour du Québec pour les petites créances sont disponibles ici. Les formulaires de la Cour supérieure du Québec sont disponibles ici.	Deux ans à compter de la date de votre congédiement
Saskatchewan Provincial Court (pour les réclamations inférieures à 50 000 $; procédure plus rapide et plus facile à mener sans avocat.e) et **Saskatchewan Court of Kings Bench** (pour les réclamations supérieures à 50 000 $)	**Congédiement injustifié** Les formulaires de la Saskatchewan Provincial Court pour intenter une action en matière de petites créances sont disponibles ici. Les formulaires du Court of Kings Bench sont disponibles ici.	Deux ans à compter de la date de votre congédiement
Yukon Small Claims Court (pour les réclamations inférieures à 25 000 $; procédure plus rapide et plus facile à mener sans avocat.e) et **Yukon Supreme Court** (pour les réclamations supérieures à 25 000 $)	**Congédiement injustifié** Les formulaires de la Yukon Small Claims Court sont disponibles ici. Les formulaires de la Yukon Supreme Court sont disponibles ici.	Deux ans à compter de la date de votre congédiement

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