كيفية تقديم شكاوى خارج جهة عملك بشأن التحرّش الجنسي في مكان العمل

يشرح هذا الدليل كيفية الإبلاغ عن التحرش الجنسي إلى هيئات خارجية خارج جهة عملك، ويقدم معلومات عن مختلف هيئات حقوق الإنسان والسلامة في مكان العمل التي يجب الإبلاغ إليها. هذه المعلومات عامة فقط وليست استشارة قانونية.

ملاحظة: قد تكون الإجراءات القانونية مكلفة إذا اخترت توكيل محامٍ، وقد تستغرق أيضًا وقتًا طويلاً. بشكل عام، تعتبر مطالبات هيئات السلامة في مكان العمل هي أسهل ما يمكن القيام به بدون محامٍ، وغالبًا ما يكون لمطالبات حقوق الإنسان خيار اللجوء إلى محامٍ من المساعدة القانونية أو العيادات القانونية المجانية/المنخفضة التكلفة، أما الإجراءات القانونية في المحكمة المدنية فهي الأكثر تكلفة، وغالبًا ما تتطلب وجود محامين للتعامل مع النظام نظرًا لتعقيده. تختلف الجداول الزمنية، ولكن عادة ما تكون إجراءات هيئات السلامة في مكان العمل هي الأسرع، في حين أن هيئات حقوق الإنسان والمحاكم تستغرق وقتًا طويلاً لنقل الشكاوى عبر النظام للوصول إلى جلسة استماع (قد يستغرق الأمر سنوات).

من الأكثر سهولة في الوصول إلى الأقل سهولة:

1. **الشكاوى المقدّمة إلى هيئات السلامة في مكان العمل**
2. **الشكاوى المقدّمة إلى هيئات حقوق الإنسان**
3. **الدعاوى المدنية**

ملاحظة: إذا كنت قد وقّعتِ على وثائق مع صاحب العمل في حالة فصلك من العمل وافقت بموجبها على عدم اتخاذ أي إجراء قانوني ضده، فقد يكون تقديم هذه المطالبات غير ممكنًا. لكن قد تكون هناك استثناءات لذلك في حالات محددة، لذا يُنصح بالحصول على استشارة قانونية في هذا الشأن.

إذا لم يجر صاحب العمل تحقيقًا، أو لم يوفر تدابير السلامة، أو أجرى تحقيقًا غير عادل/فيه خلل، يمكنك تقديم شكاوى إلى هيئات حقوق الإنسان وهيئات الصحة والسلامة المهنية.

الشكاوى المقدّمة إلى هيئات حقوق الإنسان

التحرش الجنسي هو نوع من أنواع التمييز القائم على الجنس أو النوع الاجتماعي، وهو محميّ بموجب قوانين حقوق الإنسان. تعترف هيئات حقوق الإنسان بمفهوم التقاطعية، مما يعني أن شكواك يمكن أن توضح كيف أثر عرقك ودينك ونوعك الاجتماعي وجنسك معًا على المضايقات التي تعرضت لها. تتبع معظم شكاوى حقوق الإنسان هذه الخطوات:

1. تقديم نموذج شكوى يتضمن تفاصيل الحادث، وأسباب التمييز (مثل الجنس أو النوع الاجتماعي)، ومجال الحياة المتأثِّر (مثل العمل).
2. تراجِع هيئة حقوق الإنسان نموذج الشكوى، وتطلب إجراء تغييرات إذا لزم الأمر، وتشاركها مع صاحب العمل.
3. يقدم صاحب العمل ردّه.
4. يقدم كلا الجانبين الأدلة والوثائق للتحقيق.
5. قد ترفض بعض هيئات حقوق الإنسان الشكوى في هذه المرحلة أو تقرر عدم إحالتها إلى جلسة استماع إذا لم يكن لها أساس، أو إذا طلب صاحب العمل ذلك.
6. قد توفر بعض هيئات حقوق الإنسان حلولاً طوعية أو وساطة بالمجان.
7. تُعقد جلسة استماع للاستماع إلى كلا الجانبين.
8. تُصدر هيئة حقوق الإنسان قرارًا. قد تشمل النتائج التي يمكنك الحصول عليها التعويض عن خسارة الأجور، والتعويضات المالية عن الإضرار بكرامتك، والأوامر التي تُلزِم صاحب العمل بوضع سياسات/تقديم تدريب، أو الاعتذار، أو إعادة توظيفك.

الشكاوى المقدّمة إلى هيئات السلامة في مكان العمل

يُعتبر التحرش الجنسي عنفًا في مكان العمل وهو غير قانوني بموجب قوانين الصحة والسلامة. قد يمكن أيضًا المطالبة بمنافع تعويضات العمال عن التحرش الجنسي إذا تعرضت لأذى نفسي. كيف تُعالج عادةً شكاوى التحرش لدى هيئات الصحة والسلامة المهنية:

1. تقديم شكوى تصف التحرش الجنسي، وتوضح كيف يشكل خطرًا على السلامة، ولمن أبلغت عنه، وكيف استجاب صاحب العمل (إن استجاب)، وأي ضرر أو خسارة تكبدتها. تركز معظم هيئات الصحة والسلامة المهنية فقط على الشكاوى المتعلقة بكيفية تعامل أصحاب العمل مع تقارير التحرش بشكل خاطئ.
2. ستحقق هيئة الصحة والسلامة المهنية في الشكوى.
3. أثناء التحقيق، يمكن لهيئة الصحة والسلامة المهنية أن تأمر صاحب العمل بوضع أو تحديث سياسات التحرش الجنسي وإجراءات الإبلاغ وعمليات التحقيق إذا لم تكن التدابير الحالية كافية.
4. يجوز لهيئة الصحة والسلامة المهنية أيضًا أن تأمر صاحب العمل بالتحقيق أو إعادة التحقيق في بلاغك وتقديم تعويض عن خسارة الأجور أو تكاليف الصحة الطبية/النفسية.

بالنسبة لجميع هيئات حقوق الإنسان:

- يجب تذكر مفهوم التقاطعية: يجب شرح كيف لعب عرقك ودينك وجنسك ونوعك الاجتماعي دورًا في تجربتك مع التحرش الجنسي.
- تفرض هيئات حقوق الإنسان قيودًا على المدة الزمنية التي يجب عليك خلالها تقديم شكوى بعد وقوع التحرش.
- لا يمكنك تقديم شكوى بشأن الحوادث التي لا تلتزم بالموعد النهائي إلا في الحالات التالية:
  - استمرار التحرش أو ارتباط جميع حوادث التحرش ببعضها البعض زمنيًا،
  - وجود سبب وجيه للتأخير دون تضرر أحد (على سبيل المثال، بقاء الشهود أو توفر المستندات)، أو
  - كان ذلك في المصلحة العامة، مثل التحرش المنهجي الذي يؤثر على عدة أشخاص.

الموظفون الخاضعون للتنظيم الفيدرالي

ملاحظة: الموظف الخاضع للتنظيم للفيدرالي في كندا هو الشخص الذي يعمل في مجالات معينة تخضع لقوانين عمل الحكومية الفيدرالية (قانون العمل الكندي) بدلاً من قوانين المقاطعات. وتشمل هذه المجالات النقل الجوي، والبث الإذاعي/التلفزيوني، والشحن، والخدمات المصرفية (مثل CIBC وRBC)، والنقل بالشاحنات/السكك الحديدية بين المقاطعات، وخطوط الأنابيب، وما إلى ذلك.

الشكاوى المقدّمة إلى هيئات حقوق الإنسان	الشكاوى المقدمة إلى هيئات السلامة في مكان العمل

• أولاً، يجب تقديم بلاغ إلى مفوضية حقوق الإنسان الكندية. إن كانت لا تستطيع حلها، سترسل المفوضية شكواك إلى المحكمة الكندية لحقوق الإنسان.
• القانون: **القانون الكندي لحقوق الإنسان**
  ◦ تنص الفقرة 3 على أن التمييز على أساس الجنس والنوع الاجتماعي غير قانوني.
  ◦ التقاطعية: يجب شرح كيف لعب عرقك ودينك وجنسك ونوعك الاجتماعي دورًا في تجربتك مع التحرش الجنسي.
• الموعد النهائي للتقديم: يجب عليك تقديم شكواك في غضون 12 شهرًا من آخر حادثة تحرش جنسي.
	• تقديم البلاغ إلى برنامج العمل الفيدرالي.
	• القانون: **قانون العمل الكندي و لوائح منع التحرش والعنف في مكان العمل**
	  ◦ ينصّ القسم XV.1 من الجزء الثالث من القانون على أن التحرّش الجنسي غير قانوني، ويلزم أصحاب العمل بتوفير بيئة خالية من التحرّش الجنسي.
	• الموعد النهائي للتقديم: في غضون ستة أشهر من إعلامك بالتحرش الجنسي. في حال ترك العمل لدى صاحب العمل، يجب عليك تقديم الطلب بعد 90 يومًا من انتهاء عملك.

شكاوى حقوق الإنسان للموظفين الخاضعين للتنظيم على مستوى المقاطعات/الأقاليم

هيئة حقوق الإنسان	القانون	الموعد النهائي لتقديم الطلبات
محكمة حقوق الإنسان في أونتاريو	**قانون حقوق الإنسان في أونتاريو** *(تنص الفقرة 7(2) على أن التحرش الجنسي غير قانوني)*	12 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير
مفوضية حقوق الإنسان في ألبرتا	**قانون حقوق الإنسان في ألبرتا** *(تنص الفقرة 7 على أن التمييز على أساس الجنس غير قانوني)*	12 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير
محكمة حقوق الإنسان في بريتش كولومبيا	**قانون حقوق الإنسان في بريتش كولومبيا** *(تنص الفقرة 13 على أن التمييز على أساس الجنس والنوع الاجتماعي غير قانوني)*	12 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير
مفوضية حقوق الإنسان في مانيتوبا	**قانون حقوق الإنسان في مانيتوبا** *(تنص الفقرة 19 على أن التحرش الجنسي غير قانوني)*	12 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير
مفوضية حقوق الإنسان في نيو برونزويك	**قانون حقوق الإنسان في نيو برونزويك** *(تنص الفقرة 10 على أن التحرش الجنسي غير قانوني)*	12 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير
مفوضية حقوق الإنسان في نيوفاوندلاند ولابرادور	**قانون حقوق الإنسان في نيوفاوندلاند ولابرادور** *(تنص الفقرة 9 على أن التمييز على أساس الجنس والنوع الاجتماعي غير قانوني؛ كما أن الفقرة 18 تجعل أشكالاً محددة من التحرش الجنسي غير قانونية)*	12 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير
مفوضية حقوق الإنسان في الأقاليم الشمالية الغربية	**قانون حقوق الإنسان في الأقاليم الشمالية الغربية** *(تنص الفقرة 5 على أن التمييز على أساس الجنس والنوع الاجتماعي غير قانوني)*	12 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير

هيئة حقوق الإنسان	القانون	الموعد النهائي لتقديم الطلبات
مفوضية حقوق الإنسان في نوفا سكوشا	**قانون حقوق الإنسان في نوفا سكوشا** *(تنص الفقرة 5 على أن التمييز على أساس الجنس والنوع الاجتماعي غير قانوني؛ الفقرة 3 تحتوي أيضًا على تعريف محدد للتحرش الجنسي)*	12 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير، مع إمكانية تمديدها إلى 24 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير
محكمة حقوق الإنسان في نونافوت	**قانون حقوق الإنسان في نونافوت** *(تنص الفقرة 7 على أن التمييز على أساس الجنس والنوع الاجتماعي غير قانوني)*	24 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير
مفوضية حقوق الإنسان في جزيرة الأمير إدوارد	**قانون حقوق الإنسان في جزيرة الأمير إدوارد** *(تنص الديباجة على أن التمييز على أساس الجنس والنوع الاجتماعي غير قانوني)*	12 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير
كيبيك: تتلقى مفوضية حقوق الإنسان وحقوق الشباب (CDPDJ) الشكوى أولاً ثم تقرر إرسالها إلى محكمة حقوق الإنسان في كيبيك	**ميثاق كيبيك لحقوق الإنسان والحريات** *(تنص الفقرات 10 و 10.1 و 46 على أن التحرش الجنسي غير قانوني باعتباره شكلاً من أشكال التحرش التمييزي على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي)*	عادةً في غضون 3 سنوات من الحدث، أو 6 أشهر بالنسبة للقضايا المتعلقة بالبلديات/الشرطة
مفوضية حقوق الإنسان في ساسكاتشوان	**قانون حقوق الإنسان في ساسكاتشوان** *(تنص الديباجة على أن التمييز على أساس الجنس والنوع الاجتماعي غير قانوني)*	12 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير
مفوضية حقوق الإنسان في يوكون	**قانون حقوق الإنسان في يوكون** *(تنص الفقرة 14 على أن التحرش التمييزي على أساس الأُسس المحمية التي تشمل الجنس والنوع الاجتماعي، غير قانوني)*	18 شهرًا من تاريخ الحادث الأخير

هيئات السلامة في أماكن العمل على مستوى المقاطعات/الأقاليم

هيئة حقوق الإنسان	القانون	الموعد النهائي لتقديم الطلبات
أونتاريو **في حال عدم قيام صاحب العمل بالتحقيق أو عدم قيامه بالتحقيق بشكل صحيح، وعدم اعتباره للتحرش الجنسي حالة عمل غير آمنة، يمكنك التوجه إلى وزارة العمل في أونتاريو.** **لتقديم مطالبات بشأن الأضرار النفسية الناجمة عن التحرش، يمكنك التوجه إلى مجلس السلامة والتأمين في مكان العمل.**	قانون الصحة والسلامة المهنية قانون السلامة والتأمين في مكان العمل	لا يوجد موعد نهائي بالنسبة لوزارة العمل في أونتاريو ستة أشهر من تاريخ العلم بالإصابة النفسية بالنسبة لمجلس السلامة والتأمين في مكان العمل.
ألبرتا **في حال عدم قيام صاحب العمل بالتحقيق أو عدم قيامه بالتحقيق بشكل صحيح، وعدم اعتباره للتحرش الجنسي حالة عمل غير آمنة، يمكنك التوجه إلى هيئة الصحة والسلامة المهنية.** **للإبلاغ عن إصابة نفسية ناتجة عن التحرش الجنسي، يمكنك التوجه إلى مجلس تعويضات العمال.**	قانون الصحة والسلامة المهنية مدونة الصحة والسلامة المهنية قانون تعويضات العمال	لا يوجد موعد نهائي بالنسبة لهيئة الصحة والسلامة المهنية 24 شهرًا من تاريخ العلم بالإصابة النفسية بالنسبة لمجلس تعويضات العمال
بريتش كولومبيا **WorkSafeBC**	قانون تعويضات العمال لوائح الصحة والسلامة المهنية	12 شهرًا من تاريخ العلم بالتحرش أو الأذى النفسي

هيئة حقوق الإنسان	القانون	الموعد النهائي لتقديم الطلبات
مانيتوبا **في حالة عدم قيام صاحب العمل بالتحقيق أو عدم قيامه بالتحقيق بشكل صحيح، وعدم اعتباره للتحرش الجنسي حالة عمل غير آمنة، يمكنك التوجه إلى هيئة السلامة والصحة مكان العمل** **للإبلاغ عن الأضرار النفسية الناجمة عن التحرش الجنسي، يمكنك التوجه إلى مجلس تعويضات العمال في مانيتوبا.**	قانون السلامة والصحة في مكان العمل لوائح السلامة والصحة في مكان العمل قانون تعويضات العمال	60 يومًا من تاريخ آخر حادثة بالنسبة لهيئة السلامة والصحة في مكان العمل 30 يومًا من تاريخ العلم بالإصابة النفسية بالنسبة لمجلس تعويضات العمال في مانيتوبا
نيو برونزويك **WorkSafeNB**	قانون الصحة والسلامة المهنية لوائح نيو برونزويك *91-191* قانون تعويضات العمال	12 شهرًا من تاريخ العلم بالتحرش أو الأذى النفسي
نيوفاوندلاند ولابرادور **مفوضية الصحة والسلامة والتعويض في مكان العمل في نيوفاوندلاند ولابرادور (WorkplaceNL)**	قانون الصحة والسلامة المهنية في نيوفاوندلاند ولابرادور لوائح الصحة والسلامة المهنية قانون الصحة والسلامة والتعويض في مكان العمل	شهرًا من تاريخ آخر حادثة تحرش جنسي للإبلاغ عن التحرش في غضون 30 يومًا من العلم بالإصابة النفسية في حال المطالبة المتعلقة بالإصابة النفسية
الأقاليم الشمالية الغربية **مفوضية سلامة وتعويضات العمال**	قانون السلامة في الأقاليم الشمالية الغربية (النصّ الموحَّد) لوائح الصحة والسلامة المهنية (النصّ الموحَّد) مدونة الممارسات بشأن التحرش قانون تعويضات العمال	لا يوجد موعد نهائي محدد للإبلاغ عن التحرش، ولكن يُنصح بالإبلاغ في غضون 6-12 شهرًا من آخر حادثة. في أقرب وقت ممكن بالنسبة للإصابة النفسية

هيئة حقوق الإنسان	القانون	الموعد النهائي لتقديم الطلبات
نوفا سكوشا **في حالة عدم قيام صاحب العمل بالتحقيق أو عدم قيامه بالتحقيق بشكل صحيح، وعدم اعتباره للتحرش الجنسي حالة عمل غير آمنة، يمكنك التوجه إلى قسم الصحة والسلامة المهنية التابع لوزارة العمل والمهارات والهجرة** **للإبلاغ عن الأضرار النفسية الناجمة عن التحرش، يمكنك التوجه إلى مجلس تعويضات العمال في نوفا سكوشا.**	قانون الصحة والسلامة المهنية اللوائح العامة للسلامة المهنية في نوفا سكوشا، *NS Reg 44/99* لوائح العنف في مكان العمل في نوفا سكوشا، *NS Reg 209/2007* لوائح الصحة والسلامة في مكان العمل في نوفا سكوشا، *NS Reg 52/2013* قانون تعويضات العمال	في غضون ستة أشهر من آخر حادثة تحرش جنسي بالنسبة لقسم الصحة والسلامة المهنية التابع لوزارة العمل والمهارات والهجرة في غضون 12 شهرًا من العلم بالإصابة النفسية، بالنسبة لمجلس تعويضات العمال في نوفا سكوشا
نونافوت **مفوضية سلامة وتعويضات العمال**	قانون السلامة في نونافوت (النصّ الموحَّد) لوائح الصحة والسلامة المهنية (النصّ الموحَّد) قانون تعويضات العمال	خلال ستة أشهر من آخر حادثة تحرش جنسي، للإبلاغ عن التحرش. في غضون 60 يومًا من العلم بالإصابة النفسية، للإبلاغ عن الإصابة النفسية
جزيرة الأمير إدوارد **مجلس تعويضات العمال في جزيرة الأمير إدوارد**	قانون الصحة والسلامة المهنية اللوائح العامة لقانون الصحة والسلامة المهنية لوائح التحرش في مكان العمل قانون تعويضات العمال	لا يوجد موعد نهائي للإبلاغ عن التحرش الجنسي باعتباره خطرًا ستة أشهر من تاريخ العلم بالإصابة النفسية للإبلاغ عن الإصابة النفسية الناجمة عن التحرش الجنسي

هيئة حقوق الإنسان	القانون	الموعد النهائي لتقديم الطلبات
كيبيك **مفوضية المعايير والإنصاف والصحة والسلامة في العمل (CNESST)**	قانون معايير العمل قانون الصحة والسلامة المهنية	خلال 24 شهرًا من آخر حادثة للإبلاغ عن التحرش الجنسي خلال ستة أشهر من العلم بالإصابة النفسية، لتقديم مطالبة بخصوص الإصابة النفسية
ساسكاتشوان **في حالة عدم قيام صاحب العمل بالتحقيق أو عدم قيامه بالتحقيق بشكل صحيح، و عدم اعتبار للتحرش الجنسي حالة عمل غير آمنة، يمكنك التوجه إلى وحدة منع التحرش والإجراءات التمييزية في هيئة الصحة والسلامة المهنية** **للإبلاغ عن إصابة نفسية ناجمة عن التحرش الجنسي، يمكنك التوجه إلى مجلس تعويضات العمال في ساسكاتشوان.**	قانون التوظيف في ساسكاتشوان (النصّ الموحَّد) قانون تعويضات العمال	خلال 12 شهرًا من آخر حادثة بالنسبة لوحدة منع التحرش والإجراءات التمييزية في هيئة الصحة والسلامة المهنية خلال 5 أيام من العلم بالإصابة، بالنسبة للإصابة النفسية
يوكون **مجلس سلامة وتعويضات العمال**	قانون سلامة وتعويضات العمال لوائح الصحة والسلامة المهنية	خلال 12 شهرًا من آخر حادثة تحرش جنسي أو من العلم بالإصابة النفسية

وضعه المجلس الكندي للمرأة المسلمة *(CCMW)* كجزء من مشروع "التدخلات في مكان العمل بشأن التحرش الجنسي" *(WISH)*.

يوفر هذا المورد معلومات قانونية عامة ولا يُعد استشارة قانونية.
بتمويل من وزارة العدل الكندية.

© *CCMW 2026* / تم التحديث: مارس/آذار *2026*

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

Department of Justice Canada
Ministère de la Justice Canada