COMMENT SIGNALER UN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL LIÉ AU TRAVAIL À UN ORGANISME *EXTERNE* À VOTRE EMPLOYEUR?

Ce guide explique comment signaler un cas de harcèlement sexuel à des organismes externes à votre employeur et fournit des renseignements sur les différents organismes chargés des droits de la personne et de la sécurité au travail auxquels vous pouvez vous adresser. Il 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.

Du plus accessible au moins accessible :

1. **Plaintes relatives à la sécurité au travail**
2. **Plaintes relatives aux droits de la personne**
3. **Actions civiles**

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.

Si votre employeur ne mène pas d'enquête, ne prend pas de mesures de sécurité ou mène une enquête injuste ou inadéquate, vous pouvez déposer plainte auprès des organismes des droits de la personne et de santé et sécurité au travail.

PLAINTES RELATIVES AUX DROITS DE LA PERSONNE

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe ou le genre, contre laquelle les lois sur les droits de la personne offrent une protection. Les organismes de défense des droits de la personne reconnaissent l'intersectionnalité, ce qui signifie que votre plainte peut expliquer comment votre race, votre religion, votre genre et votre sexe ont conjointement influencé le harcèlement que vous avez subi. La plupart des plaintes relatives aux droits de la personne suivent les étapes suivantes :

1. Soumettez un formulaire de plainte contenant les détails de l'incident, les motifs de la discrimination (comme le sexe ou le genre) et le secteur de la vie concerné (comme le travail).
2. L'organisme de défense des droits de la personne examine votre formulaire, demande des modifications au besoin et le transmet à votre employeur.
3. Votre employeur dépose sa réponse.
4. Les deux parties soumettent des preuves et des documents pour l'enquête.
5. Certaines instances chargées des droits de la personne peuvent rejeter une plainte à ce stade ou décider de ne pas la renvoyer en audience si elle n'est pas fondée, ou si l'employeur en fait la demande.
6. Certains organismes de défense des droits de la personne peuvent proposer des services gratuits de règlement volontaire ou de médiation.
7. Une audience a lieu pour entendre les deux parties.
9. Une décision est rendue par l'organisme de défense des droits de la personne. Les résultats possibles peuvent être une indemnisation pour perte de salaire, des dommages-intérêts pour atteinte à votre dignité ou des ordonnances obligeant votre employeur à mettre en place des politiques ou des formations, à présenter des excuses ou à vous réembaucher.

PLAINTES RELATIVES À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le harcèlement sexuel est considéré comme une forme de violence au travail et il est illégal en vertu des lois sur la santé et la sécurité. Vous pouvez également demander des indemnités au titre de l'assurance contre les accidents du travail si le harcèlement sexuel vous a causé un préjudice psychologique. Voici comment les plaintes pour harcèlement déposées en vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail (SST) sont généralement traitées :

1. Déposez une plainte décrivant le harcèlement sexuel, en expliquant en quoi il constitue un risque pour la sécurité, à qui vous l'avez signalé, comment votre employeur a réagi (le cas échéant) et tout préjudice ou toute perte que vous avez subi(e). La plupart des organismes de SST se concentrent uniquement sur les plaintes concernant la mauvaise gestion des signalements de harcèlement par les employeurs.
2. L'organisme de SST enquête sur la plainte.
3. Au cours de l'enquête, l'organisme de SST peut ordonner à votre employeur de créer ou d'actualiser des politiques en matière de harcèlement sexuel, des procédures de signalement et des processus d'enquête si les mesures actuelles ne sont pas suffisantes.
4. L'organisme de SST peut également ordonner à votre employeur d'enquêter ou de réenquêter sur votre signalement et de vous verser une indemnisation pour la perte de salaire ou les frais médicaux ou de santé mentale.

POUR TOUS LES ORGANISMES DE DÉFENSE DES DROITS DE LA PERSONNE :

- N'oubliez pas l'intersectionnalité : expliquez comment votre race, votre religion, votre sexe et votre genre ont tous joué un rôle dans votre expérience du harcèlement sexuel.
- Les organismes de défense des droits de la personne imposent des délais pour le dépôt d'une plainte après un incident de harcèlement.
- Vous ne pouvez pas porter plainte pour des incidents qui ne respectent pas les délais, sauf si :
  - le harcèlement continue de se produire ou tous les incidents de harcèlement sont liés dans le temps;
  - il existe une bonne raison pour le retard et personne n'en subit de préjudice (par exemple, les témoins ou les documents sont toujours disponibles); ou
  - le dépôt est dans l'intérêt public, comme dans le cas d'un harcèlement systémique touchant plusieurs personnes.

EMPLOYÉ.ES SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE

Remarque : Au Canada, un.e employé.e sous réglementation fédérale est une personne qui travaille dans certains secteurs régis par les lois du travail du gouvernement fédéral (le Code canadien du travail) plutôt que par les lois provinciales. Ces secteurs comprennent le transport aérien, la radiodiffusion et la télédiffusion, le transport maritime, les services bancaires (par exemple, CIBC, RBC), le transport routier et ferroviaire interprovincial, les pipelines, etc.

PLAINTES RELATIVES AUX DROITS DE LA PERSONNE

- Commencez par signaler le problème à la Commission canadienne des droits de la personne. Si celle-ci ne parvient pas à résoudre le problème, elle transmettra votre plainte au Tribunal canadien des droits de la personne.
- Loi : Loi canadienne sur les droits de la personne
  - L'article 3 rend illégale la discrimination fondée sur le sexe et le genre.
  - Intersectionnalité : Expliquez en quoi votre race, votre religion, votre sexe et votre genre ont joué un rôle dans votre expérience du harcèlement sexuel.
- Délai de dépôt : Vous devez déposer votre plainte dans les 12 mois suivant le dernier incident de harcèlement sexuel.

PLAINTES RELATIVES À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Signalez-le au Programme fédéral du travail.
- Loi : Code canadien du travail et Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail
  - La section XV.1 de la partie III du Code rend le harcèlement sexuel illégal et oblige les employeurs à offrir un environnement exempt de harcèlement sexuel.
- Délai de dépôt : Dans les 6 mois suivants le moment où vous avez pris connaissance du harcèlement sexuel. Si vous ne travaillez plus pour votre employeur, vous devez déposer votre plainte dans les 90 jours suivant la fin de votre emploi.

PLAINTES RELATIVES AUX DROITS DE LA PERSONNE POUR LES EMPLOYÉ.ES RÉGI.ES PAR LES PROVINCES OU LES TERRITOIRES

Organisme de défense des droits de la personne	Loi	Délai de dépôt
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario	*Code des droits de la personne de l'Ontario* (l'article 7[2] rend illégal le harcèlement sexuel)	12 mois à compter de la date du dernier incident
Alberta Human Rights Commission	*Alberta Human Rights Act* (l'article 7 rend illégale la discrimination fondée sur le sexe et le genre)	12 mois à compter de la date du dernier incident
British Columbia Human Rights Tribunal	*BC Human Rights Code* (l'article 13 rend illégale la discrimination fondée sur le sexe et le genre)	12 mois à compter de la date du dernier incident
Commission des droits de la personne du Manitoba	*Code des droits de la personne du Manitoba* (l'article 19 rend illégal le harcèlement sexuel)	12 mois à compter de la date du dernier incident
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	*Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick* (l'article 10 rend illégal le harcèlement sexuel)	12 mois à compter de la date du dernier incident
Newfoundland and Labrador Human Rights Commission	*Newfoundland and Labrador Human Rights Act* (l'article 9 rend illégale la discrimination fondée sur le sexe et le genre; l'article 18 rend également illégales certaines formes spécifiques de harcèlement sexuel)	12 mois à compter de la date du dernier incident
Northwest Territories Human Rights Commission	*Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest* (l'article 5 rend illégale la discrimination fondée sur le sexe et le genre)	24 mois à compter de la date du dernier incident

Organisme de défense des droits de la personne	Law	Deadline to File
Nova Scotia Human Rights Commission	*Nova Scotia Human Rights Act* (l'article 5 rend illégale la discrimination fondée sur le sexe et le genre; l'article 3 donne également une définition précise du harcèlement sexuel)	12 mois à compter de la date du dernier incident, mais une prolongation peut être accordée jusqu'à 24 mois à compter du dernier incident
Nunavut Human Rights Tribunal	*Nunavut Human Rights Act* (l'article 7 rend illégale la discrimination fondée sur le sexe et le genre)	24 mois à compter de la date du dernier incident
Prince Edward Island Human Rights Commission	*PEI Human Rights Act* (le préambule rend illégale la discrimination fondée sur le sexe et le genre)	12 mois à compter de la date du dernier incident
Quebec: 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**	*Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (les articles 10, 10.1 et 46 rendent illégal le harcèlement sexuel en tant que forme de harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe ou le genre)	Généralement dans les 3 ans suivant l'événement, ou 6 mois pour les questions municipales/policières
Saskatchewan Human Rights Commission	*The Saskatchewan Human Rights Code* (le préambule rend illégale la discrimination fondée sur le sexe et le genre)	12 mois à compter de la date du dernier incident
Yukon Human Rights Commission	*Yukon Human Rights Act* (l'article 14 rend illégal le harcèlement discriminatoire fondé sur des motifs protégés, notamment le sexe et le genre)	18 mois à compter de la date du dernier incident

ORGANISMES PROVINCIAUX/TERRITORIAUX CHARGÉS DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Organisme provincial/territorial	Loi	Délai de dépôt
Ontario Si l'employeur n'enquête pas ou n'enquête pas correctement et que le harcèlement sexuel constitue une condition de travail dangereuse, adressez-vous au **ministère du Travail de l'Ontario.** Pour les demandes d'indemnisation pour préjudice psychologique résultant du harcèlement, adressez-vous **à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail**	*Loi sur la santé et la sécurité au travail* *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*	Aucun délai pour le ministère du Travail de l'Ontario 6 mois à compter de la date à laquelle la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail a pris connaissance du préjudice psychologique
Alberta Si l'employeur n'enquête pas ou n'enquête pas correctement et que le harcèlement sexuel constitue une condition de travail dangereuse, vous devez vous adresser à **Occupational Health and Safety.** Pour signaler un préjudice psychologique résultant d'un harcèlement sexuel, adressez-vous au **Workers' Compensation Board**	*Occupational Health and Safety (OHS) Act* *Occupational Health and Safety Code* *Workers' Compensation Act*	Aucun délai pour la santé et la sécurité au travail 24 mois à compter de la date à laquelle le Worker's Compensation Board a pris connaissance du préjudice psychologique
Colombie-Britannique **WorkSafeBC**	*The Workers Compensation Act* *Occupational Health and Safety Regulation*	12 mois à compter de la date à laquelle le harcèlement ou le préjudice psychologique a été constaté

Organisme provincial/territorial	Loi	Délai de dépôt
Manitoba Si l'employeur n'enquête pas ou n'enquête pas correctement et que le harcèlement sexuel constitue une condition de travail dangereuse, vous devez vous adresser à **la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail** Pour signaler un préjudice psychologique résultant d'un harcèlement sexuel, **Commission des accidents du travail du Manitoba**	*Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail* *Règlement sur la sécurité et la santé au travail* *Loi sur les accidents du travail*	60 jours à compter de la date du dernier incident pour la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail 30 jours à compter de la date à laquelle la Commission des accidents du travail du Manitoba a pris connaissance du préjudice psychologique
Nouveau-Brunswick **Travail sécuritaire NB**	*Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* *Règlement 91-191 du Nouveau-Brunswick* *Loi sur les accidents du travail*	12 mois à compter de la date à laquelle le harcèlement ou le préjudice psychologique a été constaté
Terre-Neuve-et-Labrador **WorkplaceNL**	*Newfoundland and Labrador Occupational Health and Safety (OHS) Act* *Occupational Health and Safety Regulations* *Workplace Health, Safety and Compensation Act*	12 mois à compter de la date du dernier incident de harcèlement sexuel pour signaler le harcèlement Dans les 30 jours suivant la prise de connaissance du préjudice psychologique si vous faites une demande d'indemnisation pour préjudice psychologique
Territoires du Nord-Ouest **Workers' Safety and Compensation Commission**	*The Northwest Territories Safety Act (Consolidation)* *The Occupational Health and Safety Regulations (Consolidation)* *Harassment Code of Practice* *Workers' Compensation Act*	Il n'y a pas de délai précis pour signaler un cas de harcèlement, mais il est recommandé de le faire dans les 6 à 12 mois suivant le dernier incident Le plus tôt possible en cas de préjudice psychologique

Organisme provincial/territorial	Loi	Délai de dépôt
Nouvelle-Écosse Si l'employeur n'enquête pas ou n'enquête pas correctement et que le harcèlement sexuel constitue une condition de travail dangereuse, vous devez vous adresser à **Department of Labour, Skills and Immigration, Occupational Health and Safety Division** Pour signaler un préjudice psychologique résultant d'un harcèlement, **Workers' Compensation Board of NS**	*Occupational Health and Safety Act* *Occupational Safety General Regulations, NS Reg 44/99* *Violence in the Workplace Regulations, NS Reg 209/2007* *Workplace Health and Safety Regulations, NS Reg 52/2013* *Workers' Compensation Act*	Dans les 6 mois suivant le dernier incident de harcèlement sexuel pour le Department of Labour, Skills and Immigration, Occupational Health and Safety Division Dans les 12 mois suivant la prise de connaissance du préjudice psychologique pour le Workers' Compensation Board of NS
Nunavut **Workers' Safety and Compensation Commission**	*Nunavut Safety Act (Consolidation)* *Occupational Health and Safety Regulations (Consolidation)* *Workers' Compensation Act*	Dans les 6 mois suivant le dernier incident de harcèlement sexuel pour signaler le harcèlement Dans les 60 jours suivant la prise de connaissance du préjudice psychologique pour le préjudice psychologique
Île-du-Prince-Édouard **Workers's Compensation Board of PEI**	*Occupational Health and Safety (OHS) Act* *Occupational Health and Safety Act General Regulations* *Workplace Harassment Regulations* *Workers Compensation Act*	Aucun délai pour signaler le harcèlement sexuel comme un risque Délai de 6 mois à compter de la date à laquelle le préjudice psychologique résultant du harcèlement sexuel a été constaté pour signaler ce préjudice

Organisme provincial/territorial	Loi	Délai de dépôt
Quebec **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**	*Loi sur les normes du travail* *Loi sur la santé et la sécurité au travail*	Dans les 24 mois suivant le dernier incident pour signaler un harcèlement sexuel Dans les 6 mois suivant la prise de connaissance du préjudice psychologique, pour les demandes d'indemnisation pour préjudice psychologique
Saskatchewan Si l'employeur n'enquête pas ou n'enquête pas correctement et que le harcèlement sexuel constitue une condition de travail dangereuse, vous devez vous adresser à la **OHS Harassment and Discriminatory Action Prevention Unit** Pour signaler un préjudice psychologique résultant d'un harcèlement sexuel **Workers' Compensation Board of Saskatchewan**	*Saskatchewan Employment Act (Consolidation)* *Workers' Compensation Act*	Dans les 12 mois suivant le dernier incident pour la OHS Harassment and Discriminatory Action Prevention Unit Dans les 5 jours suivant la prise de connaissance du préjudice pour les préjudices psychologiques
Yukon **Workers' Safety and Compensation Board**	*The Workers' Safety and Compensation Act* *Workplace Health and Safety Regulations*	Dans les 12 mois suivant le dernier incident de harcèlement sexuel ou la prise de connaissance du préjudice psychologique

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