CONNAISSEZ VOS DROITS

Cette ressource explique vos droits et les responsabilités de votre employeur en matière de harcèlement sexuel au travail.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail est illégal en vertu des lois provinciales, territoriales et fédérales sur les droits de la personne et la sécurité au travail.

Ces lois s'appliquent à toutes les personnes sur un lieu de travail, quel que soit leur statut d'emploi ou d'immigration.

Vos droits sur le lieu de travail sont les suivants :

- **Être protégée contre toute discrimination fondée sur votre sexe réel ou présumé,** votre genre, votre expression de genre, votre identité de genre ou votre orientation sexuelle
- **Travailler dans un lieu exempt de harcèlement sexuel** (tant sur le lieu de travail qu'en dehors de celui-ci), qu'il provienne de collègues, de supérieur.es hiérarchiques, de client.es ou de toute autre personne avec laquelle vous êtes en relation
- **Ne pas avoir à supporter un environnement de travail toxique** où les plaisanteries, les commentaires ou les comportements à caractère sexuel ou sexiste sont monnaie courante
- **Avoir accès aux politiques de votre lieu de travail en matière de harcèlement sexuel,** à des formations sur ces politiques et à des moyens sûrs de signaler les cas de harcèlement



- Obtenir que tout signalement de harcèlement sexuel fasse l'objet d'une **enquête équitable**
- **Bénéficier d'un soutien et d'accommodements** pour votre sécurité et vos besoins si vous êtes victime de harcèlement, même pendant l'enquête
- **Bénéficier de ces protections,** quel que soit votre statut d'emploi et d'immigration *(par exemple, employée à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée, entrepreneure autonome, aide familiale en résidence, préposée aux services personnels, travailleuse étrangère temporaire, personne ayant un statut d'immigration incertain, etc.)*



Les responsabilités de votre employeur sont les suivantes :

- **Empêcher le harcèlement sexuel**
- **Disposer de politiques claires en matière de harcèlement sexuel** et dispenser des formations à ce sujet
- **Enquêter** sur les plaintes pour harcèlement sexuel de manière équitable, rapide et raisonnable
- S'assurer que toutes les personnes liées au lieu de travail (par exemple, les employé.es, les entrepreneur.es, les client.es, etc.) **connaissent les politiques et savent comment signaler un cas de harcèlement**
- **Fournir des moyens sûrs, accessibles et pratiques** pour signaler les cas de harcèlement sexuel



- **Protéger toute personne qui signale un cas de harcèlement** ou en est témoin contre les représailles (il est illégal de punir quelqu'un pour avoir dénoncé un tel comportement)
- **Soutenir toute personne ayant déposé** une plainte pour harcèlement sexuel ou participant à une enquête sur le harcèlement sexuel, et lui fournir les ressources nécessaires
- Maintenir une **culture d'entreprise exempte de plaisanteries, de commentaires ou d'affichages à caractère sexuel ou sexiste**

- **Enquêter sur les cas de harcèlement sexuel,** même s'ils ne se sont produits qu'une seule fois ou si l'auteur du harcèlement n'avait pas l'intention de cibler quelqu'un en raison de son sexe ou de son genre
- **Enquêter sur le harcèlement même si personne n'a déposé de plainte officielle**
- Comprendre que le harcèlement à l'encontre des femmes musulmanes (ou de toute autre personne) peut inclure des comportements à caractère sexuel ou sexiste liés à leur race ou à leur religion, et **peut sembler différent des autres formes de harcèlement**



Les politiques de votre employeur en matière de harcèlement sexuel doivent :

- **Être consignées par écrit**
- **Être faciles à comprendre**
- **Être facilement accessibles**
- **Vous être remises et clairement expliquées**
- **Inclure des étapes claires** pour signaler un cas de harcèlement sexuel
- **Proposer d'autres moyens** de signaler un cas de harcèlement sexuel
- **Exiger une formation** sur les politiques
- **Protéger toute personne signalant un cas de harcèlement sexuel,** ou participant à une enquête sur le harcèlement sexuel, contre toute forme de représailles
- **Traiter spécifiquement du harcèlement sexuel** *(et pas seulement du harcèlement ou de la discrimination en général)*
- **Expliquer** le soutien disponible pour toute personne qui signale un cas
- **Autoriser la traduction ou l'interprétation** des politiques et fournir des services d'interprétation pendant le signalement et les enquêtes, au besoin



Les enquêtes sur le harcèlement sexuel menées par votre employeur doivent :

- **Appliquer la norme de la « prépondérance des probabilités »,** c'est-à-dire déterminer s'il est plus probable qu'improbable (50 % ou plus) que le harcèlement sexuel se soit produit, plutôt que la norme pénale plus stricte de la « preuve hors de tout doute raisonnable »
- **Faire appel à un.e enquêteur.euse externe si un.e enquêteur.euse** ne peut pas être impartial.e ou objectif.ve, ou semble incapable d'impartialité et d'objectivité
- **Vous permettre d'être accompagné.e par des personnes de confiance**
- **Vous offrir des moyens accessibles de partager vos informations,** par écrit ou verbalement
- **Être équitables envers toutes les personnes concernées**
- **Mettre en place des mesures** pour assurer votre sécurité pendant l'enquête
- **Préserver la confidentialité des informations**
- **Vous protéger contre les représailles** et prévoir des moyens de les prévenir ou de les faire cesser si elles surviennent

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