COMMENT SIGNALER UN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL À VOTRE EMPLOYEUR?

Ce guide explique comment signaler un cas de harcèlement sexuel à votre employeur, quels documents conserver et comment vous comporter lors d'une enquête en milieu de travail. Il est fourni à titre d'information générale uniquement et ne constitue pas un avis juridique.

Si vous n'avez pas de syndicat, suivez ces étapes vous-même. Si vous avez un syndicat, parlez-en à votre représentant.e syndical.e, qui vous guidera et vous représentera à chaque étape.

Un syndicat est une association officielle de travailleuses et travailleurs, souvent dans un secteur ou une profession, créée pour protéger leurs droits et améliorer leurs conditions de travail.

Si votre employeur a mis en place une politique en matière de harcèlement sexuel ou de respect en milieu de travail, suivez les étapes ci-dessous.

Remarque : *Vous pouvez toujours déposer une plainte interne pour harcèlement sexuel en vertu de toute politique existante concernant la discrimination ou le harcèlement au travail, même si celle-ci ne mentionne pas spécifiquement le « harcèlement sexuel ».*

Bien qu'il n'y ait généralement pas de délai pour déposer une plainte dans la plupart des politiques des employeurs, il est préférable de le faire dès que possible afin de faciliter l'enquête (par exemple, les témoins se souviendront encore de ce qui s'est passé, les documents et les preuves physiques seront encore disponibles).



1

Formulaire de plainte : Remplissez le formulaire de plainte de votre employeur en indiquant tous les détails (dates, heures, noms, lieux, témoins). Dans le formulaire, expliquez pourquoi le comportement en question constitue du harcèlement sexuel et énumérez les mesures de sécurité dont vous avez besoin immédiatement. Joignez tous les documents qui appuient vos déclarations, tels que des courriels, des SMS, des captures d'écran ou des enregistrements d'appels.

2

Dépôt : Envoyez votre formulaire de plainte et toutes les pièces jointes par courriel à la personne désignée dans la politique pour recevoir les plaintes. Vous pouvez également le remettre en mains propres ou appeler cette personne et lui lire votre plainte à haute voix. Si la politique ne désigne pas de personne chargée de recevoir les plaintes, ou si cette personne est celle qui vous harcèle, signalez le harcèlement à quelqu'un d'autre au service des ressources humaines, au service des opérations ou à la direction.

Votre employeur a ouvert une enquête et pris les mesures de sécurité que vous avez demandées.

Votre employeur n'a pas enquêté sur votre plainte ou ne vous a pas accordé les mesures de sécurité que vous avez demandées.

3

Entrevue : Rencontrez l'enquêteur ou l'enquêteuse (en présentiel ou en ligne) et racontez votre histoire. Demandez la présence d'une personne de soutien, d'une personne interprète ou traductrice, ou d'autres accommodements pour l'entrevue. Votre employeur doit vous garantir un espace sûr et confidentiel ou un congé pour y assister.



STOP. Déposez une plainte auprès des organismes fédéraux/provinciaux/territoriaux chargés des droits de la personne et de la santé et sécurité au travail.

4

Étapes suivantes : Fournissez à l'enquêteur ou l'enquêteuse tous les documents supplémentaires qu'il ou elle vous demande. Ensuite, contactez régulièrement cette personne ou le service des ressources humaines pour obtenir des informations sur l'avancement de l'enquête.

Votre employeur vous a communiqué les résultats de l'enquête. Vous êtes satisfaite de l'enquête.

Votre employeur vous a communiqué les résultats de l'enquête. Vous n'êtes pas satisfaite de l'enquête (par exemple, elle n'a pas été menée correctement ou était injuste).

5

Dossiers : Conservez une trace de ces résultats.



STOP. Déposez une plainte auprès des organismes fédéraux/provinciaux/territoriaux chargés des droits de la personne et de la santé et sécurité au travail.

Si votre employeur N'A PAS de politique en matière de harcèlement sexuel ou de respect en milieu de travail, suivez les étapes ci-dessous.

Remarque : *Même si votre employeur n'a pas de politique, vous pouvez toujours signaler un cas de harcèlement sexuel, et la loi stipule que votre employeur doit mener une enquête.*

Bien qu'il n'y ait généralement pas de délai pour déposer une plainte interne auprès de votre employeur, il est préférable de le faire dès que possible afin de faciliter l'enquête (par exemple, les témoins se souviendront encore de ce qui s'est passé, les documents et les preuves physiques seront encore disponibles).

1

Plainte : Décrivez par écrit ce qui s'est passé en donnant tous les détails (dates, heures, noms, lieux, témoins). Expliquez pourquoi ce comportement constitue du harcèlement sexuel et énumérez les mesures de sécurité dont vous avez besoin immédiatement. Joignez tous les documents qui appuient vos déclarations, tels que des courriels, des SMS, des captures d'écran ou des enregistrements d'appels.

2

Dépôt : Envoyez votre plainte écrite et toutes les pièces jointes par courriel à votre responsable des ressources humaines, à votre directeur ou directrice des opérations ou à votre PDG/directeur général ou directrice générale. Vous pouvez également les leur remettre en mains propres ou les appeler et leur lire votre plainte à haute voix. Si votre responsable des ressources humaines, votre directeur ou directrice des opérations ou votre PDG/directeur général ou directrice générale sont les auteurs du harcèlement, signalez-le à une autre personne du service des ressources humaines, du service des opérations ou de la haute direction.

Votre employeur a ouvert une enquête et pris les mesures de sécurité que vous avez demandées.

Votre employeur n'a pas enquêté sur votre plainte ou ne vous a pas accordé les mesures de sécurité que vous avez demandées.

3

Entrevue : Rencontrez l'enquêteur ou l'enquêteuse (en présentiel ou virtuellement) et racontez votre histoire. Demandez la présence d'une personne de soutien, d'une personne interprète ou traductrice, ou d'autres accommodements pour l'entrevue. Votre employeur doit vous garantir un espace sûr et confidentiel ou vous accorder un congé pour y assister.



STOP. Déposez une plainte auprès des organismes fédéraux/provinciaux/territoriaux chargés des droits de la personne et de la santé et sécurité au travail.

4

Étapes suivantes : Fournissez à l'enquêteur ou l'enquêteuse tous les documents supplémentaires qu'il ou elle vous demande. Ensuite, contactez régulièrement cette personne ou le service des ressources humaines pour obtenir des informations sur l'avancement de l'enquête.

Votre employeur vous a communiqué les résultats de l'enquête. Vous êtes satisfaite de l'enquête.

Votre employeur vous a communiqué les résultats de l'enquête. Vous n'êtes pas satisfaite de l'enquête (par exemple, elle n'a pas été menée correctement ou était injuste).

5

Dossiers : Conservez une trace de ces résultats.



STOP. Déposez une plainte auprès des organismes fédéraux/provinciaux/territoriaux chargés des droits de la personne et de la santé et sécurité au travail.

Si vous êtes membre d'un syndicat et que les résultats de l'enquête ne vous satisfont pas, contactez votre représentant.e syndical.e qui pourra déposer une plainte en votre nom, avant ou pendant le dépôt d'une plainte externe.

Pendant l'enquête, vous devriez :

- Fournir à l'enquêteur ou l'enquêteuse tous les documents ou dossiers relatifs au harcèlement sexuel, tels que des SMS, des courriels, des photos, des notes, votre agenda ou votre journal intime, ainsi que des informations sur les personnes qui ont pu être témoins des faits.
- Rencontrer l'enquêteur ou l'enquêteuse pour discuter de ce qui s'est passé, ou lui soumettre vos informations par écrit si cela vous semble plus facile
- Demander à voir les preuves fournies par le harceleur ou la harceleuse afin de pouvoir y répondre. Si vous les obtenez, veillez à répondre par écrit ou lors d'une autre entrevue.
- Demander à votre employeur des accommodements ou des mesures de sécurité pour votre bien-être physique et mental.
- Signaler toute mesure de représailles (traitement négatif parce que vous avez déposé plainte) à votre employeur ou à l'enquêteur ou l'enquêteuse.

Qu'est-ce qu'un enquêteur ou une enquêteuse en milieu de travail?

Un enquêteur ou une enquêteuse en milieu de travail examine les plaintes concernant le comportement des employé.es. Cette personne peut travailler au sein de l'organisation ou être un.e expert.e externe engagé.e par l'organisation pour examiner la plainte. Son travail consiste à interroger les personnes concernées, à rechercher et à examiner les preuves, à déterminer ce qui s'est passé, puis à rendre compte de ses conclusions à l'employeur en s'appuyant sur les politiques de ce dernier et sur la loi.

La loi exige que l'enquêteur ou l'enquêteuse soit neutre et impartial.e dans l'examen des plaintes. L'enquêteur ou l'enquêteuse ne représente personne (ni l'employeur, ni la personne qui a déposé la plainte, ni la personne visée par la plainte). C'est une personne neutre dont le travail consiste à déterminer ce qui s'est probablement passé, puis à décider si les faits sont contraires à des politiques ou à des lois.

Il existe différents types d'enquêteurs ou d'enquêteuses :

- Des personnes issues de l'entreprise, telles qu'un.e responsable des ressources humaines ou un.e avocat.e
- Des personnes externes qui peuvent être des avocat.es issu.es de cabinets juridiques ou des spécialistes de firmes d'enquêtes qui ne sont pas juristes, mais qui sont formé.es pour enquêter sur les plaintes en milieu de travail
- Certaines grandes entreprises ont des comités mixtes de santé et de sécurité qui disposent d'enquêteurs ou d'enquêteuses chargé.es d'examiner les plaintes
- En cas de plainte externe, les organismes de défense des droits de la personne disposent de spécialistes qui enquêtent sur les plaintes à ce sujet
- En cas de plainte externe, les organismes chargés de la sécurité au travail disposent de spécialistes qui enquêtent sur les plaintes relatives à la sécurité au travail

Conservez ces documents dans un endroit sûr en dehors de votre lieu de travail :

- Une copie de la politique de votre lieu de travail en matière de harcèlement sexuel
- Les documents attestant de toute formation sur le harcèlement sexuel que vous ou le personnel de votre lieu de travail avez suivie
- Votre formulaire ou lettre de plainte dûment rempli(e), y compris toutes les pièces jointes
- Tous les courriels ou rapports écrits que vous avez envoyés à votre employeur au sujet du harcèlement
- Des copies de tous les courriels, SMS, captures d'écran, photos ou messages liés au harcèlement sexuel dont vous pourriez avoir besoin comme preuves
- Tous les courriels ou toute correspondance écrite avec l'enquêteur ou l'enquêteuse
- Une liste de témoins, ne serait-ce que pour vos propres archives, avec leurs coordonnées personnelles au cas où vous auriez besoin de les contacter
- Vos propres notes datées ou entrées de journal concernant les faits
- Tous les courriels, SMS ou photos liés à l'enquête
- Les notes que vous avez prises après votre rencontre avec l'enquêteur ou l'enquêteuse concernant ce que vous avez dit, ce qui vous a été demandé et tout problème d'équité ou de sécurité que vous avez remarqué
- Les résultats de l'enquête (généralement envoyés par courriel ou par courrier). Conservez-les même s'ils sont succincts, au cas où vous souhaiteriez déposer une plainte externe
- Le nom de l'enquêteur ou de l'enquêteuse et celui de sa compagnie
- Si vous craignez que des documents soient détruits sur votre lieu de travail, conservez-en des copies sur votre ordinateur personnel, votre téléphone ou imprimez-les chez vous
- Si votre employeur contrôle ou a détruit des documents ou des preuves liés à votre plainte interne ou externe, informez-en l'enquêteur ou l'enquêteuse ou les autorités externes. Ils pourront en tenir compte et cela pourra étayer votre version des faits.

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