

# Violence sexuelle en milieu de travail

## Dépôt de plaintes pour les adultes qui sont victimes de violence sexuelle en milieu de travail

Une personne avec qui **Dana** travaille lui envoie des messages suggestifs par courriel ou message texte. Dana lui demande de cesser de lui envoyer de tels messages, mais cela continue. La personne touche aussi le dos, les épaules et les bras de Dana, ou s'y frotte lorsqu'ils sont au travail. Cela rend Dana mal à l'aise.

**Comme Dana, si vous êtes victime de violence sexuelle en milieu de travail, sachez que vous n'êtes pas seul(e). Vous avez des options.**

Il est de votre droit de vous sentir en sécurité au travail. Au sens de la loi, les employeurs ont la responsabilité de maintenir un milieu de travail libre de harcèlement et de violence.

**Autrement dit, le harcèlement et la violence en milieu de travail vont à l'encontre de la loi.**

Réalisé en collaboration avec :



Cette fiche de conseils décrit les mécanismes judiciaires en matière de violence sexuelle. Elle ne porte pas sur tous les mécanismes à la disposition des personnes victimes de violence sexuelle. Continuez à lire pour prendre connaissance des organisations qui peuvent vous venir en aide. Les autres fiches de conseils de cette série sont disponibles à : [www.cplea.ca/violence-sexuelle/](http://www.cplea.ca/violence-sexuelle/)

## Les lois

Selon la loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*) et les lois albertaines en matière de santé et de sécurité, la violence sexuelle en milieu de travail est interdite.

Si vous êtes victime de violence sexuelle ou de harcèlement au travail, vous devriez signaler ce comportement à votre superviseur(e). Il se peut que votre milieu de travail soit doté d'un processus interne pour s'occuper des plaintes, comme une politique sur le milieu de travail ou une convention collective (lorsqu'il y a un syndicat). Si votre employeur n'a pas de tel processus, ou si vous n'aimez pas la façon dont votre plainte est traitée, vous disposez d'autres options. Vous pourriez faire une plainte relative aux droits de la personne ou une plainte en matière de santé et de sécurité au travail. Votre démarche dépendra de votre situation et du résultat que vous espérez.

### « Si je suis travailleuse étrangère temporaire et que je dépose une plainte, quels en seront les effets sur mon statut? »

Si vous avez le statut de travailleuse étrangère temporaire au Canada, cette situation a fort probablement trait à votre travail et à votre employeur. Dans un tel cas, sachez que les droits décrits dans cette ressource s'appliquent également à vous. Vous pouvez faire une plainte relative aux droits de la personne ou une plainte en matière de santé et de sécurité au travail.

Si vous êtes victime de mauvais traitements au travail, vous pourriez avoir droit à un **permis de travail ouvert pour les travailleuses et travailleurs vulnérables**. Ce type de permis de travail vous permettra de travailler pour presque n'importe quel employeur au Canada. Cependant, il s'agit-là d'une solution temporaire parce que ce genre de permis a une date d'échéance et ne peut être renouvelé. Ce permis a pour but de vous donner le temps de vous trouver un autre travail et de faire une demande de nouveau permis.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site [bit.ly/3LxuRzY](https://bit.ly/3LxuRzY)

**Si votre emploi est régi par le gouvernement fédéral**, vous relevez alors de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et du *Code canadien du travail*, et non pas des lois albertaines. Parmi les employés régis par le gouvernement fédéral, notons le personnel du gouvernement fédéral, des banques à charte du Canada, des entreprises de transport interprovinciales, des radiodiffuseurs et des télédiffuseurs, et des administrations des Premières Nations.

## **Loi albertaine sur les droits de la personne (Alberta Human Rights Act)**

La loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*) empêche la discrimination au travail (et dans d'autres situations) pour certains motifs protégés. C'est à la commission albertaine des droits de la personne (Alberta Human Rights Commission) qu'il incombe de s'occuper des plaintes en matière de droits de la personne en Alberta.

### **Motifs protégés en Alberta**

- Race
- Croyances religieuses
- Couleur de la peau
- Genre
- Identité de genre
- Expression de genre
- Déficience physique et mentale
- Âge
- Origine ancestrale
- Lieu d'origine
- État matrimonial
- Source des revenus
- Situation de famille
- Orientation sexuelle

**Pour avoir le droit de déposer une plainte, vous devez établir que la discrimination s'accompagne d'effets négatifs. Voici certains de ces effets négatifs :**

- ne pas obtenir un emploi;
- les conditions générales de votre emploi ont changé de manière négative (diminution de salaire, absence de promotion, obligation de travailler dans des conditions dangereuses ou milieu de travail malsain);
- se voir refuser des avantages sociaux;
- se voir refuser un congé ou un accommodement;
- se voir forcé de démissionner en raison de la discrimination;
- se faire congédier par l'employeur parce que l'employé(e) a déposé une plainte.

La discrimination en milieu de travail se rapporte à l'ensemble du processus d'emploi, allant du recrutement au congédiement, en passant par les promotions. Lorsqu'une plainte est déposée relativement à un milieu de travail, cette plainte peut concerner un employeur ou un employeur éventuel. L'employeur peut être tenu responsable d'un manquement à créer un milieu de travail sécuritaire.

## Harcèlement sexuel

Le **harcèlement sexuel** est une forme de discrimination. Il s'agit de tout comportement indésirable ou inopportun de nature sexuelle qui a un effet négatif sur vous. Le harcèlement sexuel peut varier de léger à très grave.

Voici des exemples de harcèlement sexuel :

- des regards ou des attouchements inopportuns;
- des commentaires ou des taquineries de nature sexuelle;
- une proximité ou un contact physique indésirable;
- des demandes ou des exigences sexuelles indésirables;
- des blagues au sujet de l'orientation sexuelle ou du genre;
- des conversations au sujet d'activités sexuelles;
- des photos ou des dessins suggestifs.

La personne qui vous fait du mal ne doit pas nécessairement être votre patron(ne) ou un de vos supérieurs. Il pourrait s'agir d'un(e) collègue de travail, d'un(e) client(e) ou d'un(e) étudiant(e).

Vous pouvez déposer une plainte auprès de la commission albertaine des droits de la personne si vous êtes victime de harcèlement sexuel, y compris en milieu de travail, et si vous subissez des effets négatifs.

### EXEMPLES

**Vous passez une entrevue pour un nouvel emploi.** L'interviewer avoue que grâce à votre scolarité et à votre expérience, vous êtes parfaite pour le poste en question. Ensuite, l'interviewer vous dit que vous êtes jolie et que vous devez attirer bien des hommes. Vous lui répondez que vous préférez ne pas parler de votre vie privée dans un contexte professionnel. L'interviewer met rapidement fin à l'entrevue. Vous ne décrochez pas l'emploi.

**Votre superviseur fait des commentaires au sujet de votre apparence et raconte des blagues de nature sexuelle au travail.** Vous dites à votre superviseur que son comportement vous rend mal à l'aise. Non seulement il ne change pas son comportement, mais il fait également preuve d'hostilité à votre égard. Vous êtes en lice pour une promotion. Votre superviseur fait partie du comité décisionnel. Vous n'obtenez pas la promotion. Vous apprenez par l'intermédiaire de votre collègue que vous n'avez pas eu cette promotion parce que vous avez demandé à votre superviseur de mettre fin à son comportement.

**Votre collègue de travail fait des commentaires à votre sujet parce que vous êtes gai.** Vous lui demandez d'arrêter, mais il n'agit pas en conséquence. Vous signalez son comportement à votre superviseuse. Pour sa part, elle ne fait rien pour mettre fin à ce comportement. Le comportement de votre collègue empire sans cesse. Vous décidez de démissionner parce que votre milieu de travail est désormais malsain.

## Lois albertaines en matière de santé et de sécurité au travail (Alberta Occupational Health & Safety Laws)

Les lois albertaines en matière de santé et de sécurité au travail énoncent des règles qui doivent être respectées par quiconque évolue dans un milieu de travail. Cela comprend les travailleurs, les employeurs, les fournisseurs, les propriétaires et les entrepreneurs. Les employeurs ont l'obligation de créer un milieu de travail libre de harcèlement et de violence. Les définitions du harcèlement et de la violence comprennent le harcèlement sexuel et la violence sexuelle.

Le harcèlement et la violence sexuelles peuvent constituer des **dangers en milieu de travail**. Les employeurs ont l'obligation de prévenir les dangers en milieu de travail et d'enquêter à leur sujet. Les employeurs doivent se doter de politiques en vue de la prévention de la violence et du harcèlement, et ces politiques doivent comprendre un processus de règlement des plaintes.

Il arrive aussi parfois que la **violence familiale** s'étende jusqu'au milieu de travail, même si vous ne travaillez pas avec la personne qui vous fait du mal. Votre employeur doit prendre des mesures raisonnables pour vous protéger et protéger les autres travailleurs de la violence familiale en milieu de travail.

Le harcèlement et la violence sexuels sont aussi une forme de **discrimination**. Il y a discrimination si vous subissez des conséquences négatives, comme des représailles, de l'intimidation, la perte d'un emploi, une rétrogradation, et ainsi de suite. Vous êtes protégé(e) contre les mesures discriminatoires lorsque vous faites certaines activités protégées. L'article 35 de la loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) fait état de ces activités protégées.

### LE HARCÈLEMENT SEXUEL PEUT ÊTRE UN CRIME

Il arrive parfois que le harcèlement sexuel en milieu de travail soit également considéré comme une infraction criminelle. Le harcèlement criminel, c'est un comportement qui fait en sorte que vous craignez pour votre sécurité ou pour celle d'autres personnes que vous connaissez. Il peut prendre les formes suivantes :

- quelqu'un vous suit un peu partout;
- quelqu'un communique sans cesse avec vous ou avec quelqu'un que vous connaissez, directement ou indirectement;
- quelqu'un surveille votre maison, votre lieu de travail ou d'autres endroits que vous fréquentez;
- quelqu'un profère des menaces contre vous ou un membre de votre famille.

Pour de plus amples renseignements sur les infractions criminelles, consultez la fiche d'information de cette série intitulée **Signalement de la violence sexuelle à la police**.

# Dépôt d'une plainte relative aux droits de la personne

**Vous devez déposer votre plainte un an après la survenue de l'événement, au plus tard. Si le harcèlement est continu, vous devez déposer une plainte dans la période d'un an suivant le dernier acte.**

## Pour déposer une plainte

- 1 Appelez la ligne de demande de renseignements confidentielle de la commission albertaine des droits de la personne (Alberta Human Rights Commission) pour discuter de votre situation.** La commission vous dira si la loi albertaine sur les droits de la personne s'applique à votre situation ou non.
- 2 Remplissez le formulaire de plainte relative aux droits de la personne.** Ce formulaire se trouve sur le site Web de la commission.
- 3 Ensuite, postez, télécopiez ou déposez votre formulaire dûment rempli au bureau concerné.**

## Après avoir déposé une plainte

- 1 La commission albertaine des droits de la personne passera votre plainte en revue.** Votre plainte sera rejetée si elle ne coïncide pas avec le mandat de la loi albertaine sur les droits de la personne. Cela ne signifie pas que vous n'avez pas été victime de violence sexuelle, mais plutôt que votre situation ne relève pas de la commission.
- 2 Par contre, si la commission accepte votre plainte, elle en envoie une copie à l'autre partie (la partie défenderesse) – votre employeur ou l'employeur potentiel.** La partie défenderesse a alors la possibilité de répondre à votre plainte. Un agent des droits de la personne déterminera alors si votre plainte doit passer à la conciliation ou à l'enquête.

- 3 La conciliation, ce n'est pas un procès.** C'est un processus volontaire pour vous aider, de même que la partie défenderesse, à résoudre la plainte. Environ 90 % des plaintes passent en conciliation, avec un taux de réussite élevé.

**Dans le cadre de l'enquête, l'agent des droits de la personne recueille des renseignements auprès de vous et de la partie défenderesse, puis il fait une recommandation.**

Durant ces deux processus, l'agent des droits de la personne aide les deux parties à comprendre la situation et à aboutir à des résolutions. La partie défenderesse n'a pas besoin de reconnaître qu'elle a commis un acte répréhensible. Elle peut convenir de vous dédommager en vous versant le salaire ou le revenu que vous avez perdu, ou encore, de vous rembourser les dépenses que vous avez dû engager en raison de la discrimination (le cas échéant). La partie défenderesse peut aussi accepter de vous verser des dommages-intérêts généraux (une somme d'argent pour atteinte à la dignité, aux sentiments et au respect de soi). En échange, vous convenez généralement de mettre fin aux poursuites judiciaires contre la partie défenderesse.

- 4 Si la conciliation ou l'enquête ne permet pas de résoudre la plainte, l'agent des droits de la personne enverra une note de service au directeur ou à la directrice de la commission.** Le directeur ou la directrice pourra rejeter votre affaire si vous refusez une offre de règlement raisonnable, ou si votre affaire n'est pas fondée. Vous pourrez appeler de cette décision par écrit dans les 30 jours qui suivent au plus tard. Le directeur ou la directrice peut également renvoyer votre plainte à un tribunal. Un tribunal, c'est un panel d'un à trois membres qui entendra la preuve et prendra une décision relative à votre affaire. Un **tribunal**, c'est un processus administratif et non pas un processus judiciaire.
- 5 En fonction de la prépondérance des probabilités, vous devrez prouver au tribunal que ce que vous avez vécu répond**

### **aux critères juridiques de la discrimination.**

La prépondérance des probabilités signifie que le tribunal estime que l'événement est plus susceptible de s'être produit que l'inverse. Si vous réussissez à prouver votre affaire au tribunal, il peut vous accorder des dommages-intérêts généraux, ou encore, il peut ordonner à la partie demanderesse de vous dédommager en vous versant le salaire ou le revenu perdu, ou de vous rembourser les dépenses que vous avez engagées en raison de la discrimination. Il peut aussi ordonner à la partie défenderesse de mettre fin au comportement discriminatoire en modifiant, par exemple, la politique d'un lieu de travail afin de contrer les actes de discrimination à l'avenir.

- 6 Si votre demande est rejetée, cela ne signifie pas que vous n'avez pas été victime de harcèlement sexuel.** Cela signifie plutôt que le tribunal ne possède pas suffisamment de preuves pour justifier les critères juridiques du harcèlement sexuel.
- 7 Dans son ensemble, le processus peut durer d'un an à plusieurs années à partir de la date du dépôt de votre plainte, car la commission a beaucoup de plaintes à traiter.**

***N'oubliez pas que la partie défenderesse et vous-même pouvez résoudre l'affaire à n'importe quel moment du processus.***

Le **centre de ressources des travailleurs et des travailleuses (Workers' Resource Centre)** offre de l'aide gratuite aux travailleurs et aux travailleuses de l'Alberta, y compris les plaintes relatives aux droits de la personne. Pour de plus amples renseignements, consultez le site [helpwrc.org](http://helpwrc.org) (en anglais seulement).

### **Comment communiquer avec la commission albertaine des droits de la personne (Alberta Human Rights Commission)**

Si vous vivez à Red Deer ou au sud de Red Deer, communiquez avec le bureau de la région du sud à Calgary au 403.297.6571.

Si vous vivez au nord de Red Deer, communiquez avec le bureau de la région du nord à Edmonton au 780.427.7661.

Pour de plus amples renseignements, consultez le [www.albertahumanrights.ab.ca](http://www.albertahumanrights.ab.ca) (en anglais seulement).



# Dépôt d'une plainte en matière de santé et de sécurité au travail

Vous pouvez signaler les dangers au travail et les mesures discriminatoires à Alberta Occupational Health and Safety (OHS).

Vous pouvez procéder de deux manières pour déposer une plainte :

1. vous pouvez appeler le centre de contact d'OHS au 1.866.415.8690;
2. vous pouvez déposer une plainte en ligne (seulement pour les situations non urgentes, sans danger immédiat) à [bit.ly/31qJNdv](https://bit.ly/31qJNdv) (en anglais seulement).

Nul besoin d'être un(e) employé(e) pour déposer une plainte. N'importe quelle personne peut déposer une plainte. Vous pouvez faire une plainte anonyme.

Un agent d'OHS fera une enquête sur votre situation, prendra une décision et rédigera un rapport. Il vous remettra une copie de son rapport de même qu'à votre employeur. OHS peut ordonner à votre employeur de faire des changements, comme créer des politiques relatives au travail ou les modifier. OHS peut également pénaliser votre employeur en lui imposant des

contraventions ou des peines d'emprisonnement. OHS ne peut pas ordonner à votre employeur de vous verser des dommages-intérêt pour compenser la douleur ou la souffrance ainsi subie.

Pour de plus amples renseignements au sujet d'Alberta Occupational Health and Safety, consultez : [bit.ly/3cTvNQu](https://bit.ly/3cTvNQu)

**VOUS N'ÊTES PAS SEUL(E). Des services de soutien sont à votre disposition.** Cela comprend des services de counseling, et des services de soutien avant, durant et après le processus judiciaire.

Sources de soutien dans votre région :

- Appelez ou envoyez un message texte à **One Line for Sexual Violence** (1.866.403.8000) de l'**Alberta**. (en anglais seulement).
- Appelez la **Ligne d'urgence canadienne contre la traite des personnes** (1.833.900.1010) ou clavardez en direct à [canadianhumantraffickinghotline.ca/fr](https://canadianhumantraffickinghotline.ca/fr)
- Appelez ou envoyez un message texte à **Alberta 211** (2-1-1) ou clavardez en direct à [www.ab.211.ca](https://www.ab.211.ca) (en anglais seulement).
- Consultez la liste des centres d'agression sexuelle de l'Alberta à [aasas.ca/get-help](https://aasas.ca/get-help)

Centre Albertain d'information juridique [www.infojuri.ca/fr/](https://www.infojuri.ca/fr/)

Réalisé en collaboration avec :



© 2022

Legal Resource Centre of Alberta Ltd., Edmonton, Alberta  
Operating as: Centre for Public Legal Education Alberta

Vous NE devez PAS considérer l'information contenue dans ce document comme des conseils juridiques. Il ne s'agit que d'information générale sur les lois de l'Alberta.

Nous tenons à remercier l'Alberta Law Foundation et le ministère de la Justice Canada pour le financement qu'ils nous ont accordé, grâce auquel nous pouvons publier des documents comme celui-ci.

Les autres fiches de conseils de cette série sont disponibles à : [www.cplea.ca/violence-sexuelle/](https://www.cplea.ca/violence-sexuelle/)

**Centre des agressions sexuelles d'Edmonton (Sexual Assault Centre of Edmonton – SACE)**

Le SACE vient en aide aux enfants, aux jeunes et aux adultes qui sont victimes de violence ou d'agressions sexuelles, et sensibilise la population à la violence sexuelle. [www.sace.ca](https://www.sace.ca) (en anglais seulement)

**Elizabeth Fry Northern Alberta**

EFry vient en aide aux femmes et aux filles qui sont victimes de crimes ou risquent de l'être. [www.efrynorthernalberta.com](https://www.efrynorthernalberta.com) (en anglais seulement)

**Centre for Public Legal Education Alberta**

Le CPLEA vulgarise la loi pour les Albertains en diffusant de l'information juridique fiable et gratuite. [www.cplea.ca](https://www.cplea.ca)