

DÉNONCER LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Où porter plainte ?

Entreprise dont le personnel est syndiqué

La personne victime de harcèlement sexuel doit se référer à **sa convention collective** et auprès de **son syndicat** pour connaître les démarches en lien avec la dénonciation de la situation d'harcèlement. Le recours dans les circonstances peut être une plainte ou un grief. **Le syndicat a un devoir de juste représentation** afin d'épauler la travailleuse, et ce, en vertu du Code du travail.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

La travailleuse pourra déposer une plainte en vertu de l'article 10.1 de **la Charte des droits et libertés de la personne**. La plainte sera portée contre l'employeur et la personne harcelante. Le délai pour déposer plainte est de **2 ans** à partir de la dernière manifestation de harcèlement sexuel au travail.

<https://www.cdpdj.qc.ca/>

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST)

La travailleuse a **2 ans** à partir de la dernière manifestation de harcèlement pour déposer plainte. **Un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés** peut également déposer une plainte pour le compte d'une ou plusieurs personnes travailleuses.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/>



Attention !

La Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) **peut reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel subi par une travailleuse comme une lésion psychologique**. Toutefois, le processus est souvent plus ardu qu'avec la Loi sur les normes du travail et les indemnités moins généreuses. **Il est important de s'informer avant de déposer une plainte.**

LA DÉNONCIATION DU HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL EN 5 ÉTAPES

1. Prendre connaissance de la Politique de prévention du harcèlement au travail dans l'entreprise : cette dernière comprend **les procédures de dénonciation et de traitement des plaintes ainsi que les coordonnées des personnes-ressources dans le milieu de travail**. Cette politique doit être **accessible** à toutes travailleuses et travailleurs de l'entreprise.

2. Documenter le harcèlement sexuel : il est recommandé que la travailleuse victime de harcèlement sexuel tienne **un journal de bord** sur les différents événements en lien avec le harcèlement sexuel en milieu de travail. Le journal doit notamment contenir des **détails de chacun des événements**, tels que la date de l'événement, le(s) comportement(s) adopté(s), les propos tenus, les effets causés ou encore les émotions ressenties. Ces renseignements seront fort utiles **lorsqu'il s'agira de dénoncer ou de porter plainte pour harcèlement sexuel au travail**.

3. Trouver des allié.e.s : aller **chercher de l'aide** auprès d'organismes de soutien ou auprès de collègues qui sont témoins de la situation peut aider la travailleuse à traverser le processus de dénonciation.

4. Informer son supérieur : informer son employeur de la situation est une étape importante. Ce dernier a pour **obligation de faire cesser le harcèlement au travail**. Dans cette démarche, le journal de bord peut être utile.

5. Déposer une plainte : enfin, si la réponse de l'employeur est insatisfaisante, il est possible de déposer une plainte auprès de la CNESST. Le délai est de **2 ans à partir de la dernière manifestation de harcèlement pour déposer plainte**. Un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés peut également déposer une plainte pour le compte d'une ou plusieurs personnes travailleuses.



La plateforme **www.travailleuses-averties.ca** ainsi que la trousse d'outils contient le schéma de dénonciation qui vous permettra de comprendre les principales étapes suite au dépôt d'une plainte à la CNESST.

