

Le présent guide donne un aperçu des options juridiques dont disposent les personnes ayant fait l'objet de harcèlement sexuel en milieu de travail. Il est diffusé à titre d'information seulement et ne constitue en aucun cas un avis juridique. Pour obtenir une assistance juridique gratuite, voir les informations figurant à la fin de ce document.

OPTION JURIDIQUE	DÉLAI	PERSONNES CONCERNÉES	SOLUTIONS POSSIBLES	PROCESSUS
<b>Plainte pour atteinte aux droits de la personne</b>	Un an à partir du dernier incident	Toute personne ayant fait l'objet de : <b>Discrimination en milieu de travail fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre</b> (harcèlement sexuel compris)	Indemnisation financière pour atteinte à la dignité et perte de revenu Réintégration dans le poste d'origine Injonctions à l'employeur d'établir de nouvelles règles de prévention ou de dispenser une formation	Porter plainte auprès du Tribunal des droits de la personne de la C.-B. (si l'employeur est sous réglementation provinciale) Porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (si l'employeur est sous réglementation fédérale)
<b>Demande d'indemnisation pour accident du travail</b>	Un an à compter de la date du préjudice	Toute personne ayant fait l'objet de : <b>Brimade ou harcèlement</b> en milieu de travail ayant causé ou aggravé <b>une blessure ou une maladie</b> (physique ou mentale)	Indemnisation financière pour perte de revenu Soins de santé et services de réadaptation	Déposer une demande auprès de WorkSafeBC
<b>Plainte pour incident de santé et sécurité au travail</b>	Pas de délai particulier, mais mieux vaut tôt que tard	Toute personne ayant fait l'objet de : <b>Brimade ou harcèlement</b> en milieu de travail	Enquête visant à déterminer si les dispositifs de prévention du harcèlement établis par l'employeur sont suffisants	Faire un signalement à la ligne prévention de WorkSafeBC

OPTION JURIDIQUE	DÉLAI	PERSONNES CONCERNÉES	SOLUTIONS POSSIBLES	PROCESSUS
<p><b>Plainte au titre des normes d'emploi (employeurs sous réglementation provinciale)</b></p> <p>ou</p> <p><b>Plainte au titre du Code canadien du travail (employeurs sous réglementation fédérale)</b></p>	<p>Six mois à compter de la date de fin d'emploi ou de celle du problème</p> <p>** 90 jours dans certaines circonstances pour les employeurs sous réglementation fédérale</p>	<p>Toute personne ayant fait l'objet de :</p> <p>Non-paiement de <b>rémunération de base, d'heures supplémentaires</b> ou d'<b>indemnités de congés payés</b></p> <p><b>Licenciement</b> sans préavis ou sans indemnisation</p> <p><b>Licenciement pendant un congé autorisé</b> (tel qu'un arrêt de travail pour cause d'agression sexuelle)</p>	<p>Recouvrement des impayés de rémunération de base, d'heures supplémentaires et d'indemnités de congés payés</p> <p>Indemnité de licenciement (d'un montant modique)</p> <p>Réintégration (dans certaines circonstances)</p>	<p>Déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi ou</p> <p>Déposer une plainte auprès d'Emploi et Développement social Canada (Programme du travail)</p>

<p><b>Grief syndical (seulement pour les personnes syndiquées)</b></p>	<p>Selon la convention collective</p>	<p>Toute personne ayant fait l'objet de :</p> <p>Violation de <b>convention collective</b> (sous forme de harcèlement, de sanction, de licenciement, etc.)</p> <p>Les problèmes de <b>normes d'emploi</b> et de <b>droits de la personne</b> peuvent aussi être abordés dans ce cadre</p>	<p>Indemnisation des pertes de salaires ou autres rémunérations à payer</p> <p>Indemnisation pour atteinte à la dignité</p> <p>Réintégration</p>	<p>Prendre contact avec le syndicat d'appartenance pour lui demander de déposer un grief</p>
--	---------------------------------------	---	--	--

OPTION JURIDIQUE	DÉLAI	PERSONNES CONCERNÉES	SOLUTIONS POSSIBLES	PROCESSUS
<p><b>Poursuite au civil (emploi)</b></p> <p>**</p> <p>Pour engager une poursuite au civil, il est très important d'obtenir une assistance juridique</p> <p>(voir les options d'assistance juridique gratuite figurant à la fin de ce document)</p>	<p>Deux ans à compter de la date du licenciement</p>	<p>Toute personne ayant fait l'objet de :</p> <p><b>Licenciement</b> sans préavis ou sans paiement</p> <p><b>Réduction importante des heures de travail ou de la rémunération</b></p> <p><b>Incapacité à travailler</b> pour cause de harcèlement sexuel</p> <p>Licenciement opéré <b>de manière humiliante</b></p>	<p>Indemnisation pour absence de préavis de licenciement</p> <p>Indemnisation pour humiliation ou autre comportement gravement dommageable de la part de l'employeur</p>	<p>Selon le montant :</p> <p>Moins de 5000 \$ : Porter l'affaire devant le Tribunal de résolution des litiges civils</p> <p>5001 \$ à 35 000 \$ : Porter l'affaire devant la Cour des petites créances de la Colombie-Britannique</p> <p>Plus de 35 000 \$ : Porter l'affaire devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique</p>
<p><b>Poursuite au civil (préjudice personnel)</b></p> <p>**</p> <p>Pour engager une poursuite au civil, il est très important d'obtenir une assistance juridique</p> <p>(voir les options d'assistance juridique gratuite figurant à la fin de ce document)</p>	<p>Deux ans à compter de la date de prise de connaissance du préjudice</p> <p>* En cas d'agression sexuelle, le délai peut être plus long</p>	<p>Toute personne ayant fait l'objet de :</p> <p><b>Harcèlement ou agression à caractère sexuel</b> ayant entraîné un <b>préjudice (physique ou psychologique)</b></p>	<p>Indemnisation du préjudice</p> <p>Indemnisation des frais médicaux</p> <p>Indemnisation des pertes de revenu</p>	<p>Selon le montant :</p> <p>Moins de 5000 \$ : Porter l'affaire devant le Tribunal de résolution des litiges civils</p> <p>5001 \$ à 35 000 \$ : Porter l'affaire devant la Cour des petites créances de la Colombie-Britannique</p> <p>Plus de 35 000 \$ : Porter l'affaire devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique</p>

OPTION JURIDIQUE	DÉLAI	PERSONNES CONCERNÉES	SOLUTIONS POSSIBLES	PROCESSUS
<p><b>Poursuite au civil</b> <b>(Loi sur la protection des renseignements personnels)</b></p> <p>**</p> <p>Pour engager une poursuite au civil, il est très important d'obtenir une assistance juridique</p> <p>(voir les options d'assistance juridique gratuite figurant à la fin de ce document)</p>	<p>Deux ans à compter de la date de prise de connaissance de l'atteinte à la vie privée.</p>	<p>Toute personne ayant fait l'objet de :</p> <p>Communication non autorisée de ses courriels, images personnelles ou autres documents ou renseignements privés</p>	<p>Indemnisation pour atteinte à la vie privée</p>	<p>Selon le montant :</p> <p>Moins de 5000 \$ : Porter l'affaire devant le Tribunal de résolution des litiges civils</p> <p>5001 \$ à 35 000 \$ : Porter l'affaire devant la Cour des petites créances de la Colombie-Britannique</p> <p>Plus de 35 000 \$ : Porter l'affaire devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique</p>
<p><b>Plainte pour atteinte à la vie privée (employeurs sous réglementation provinciale)</b></p>	<p>Pas de délai, mais mieux vaut tôt que tard</p>	<p>Toute personne ayant fait l'objet de :</p> <p>Communication non autorisée de renseignements personnels la concernant par un employeur</p> <p>Manquement d'un employeur à protéger des renseignements personnels la concernant</p> <p>Manquement d'un employeur à corriger des informations inexactes la concernant</p> <p>Manquement d'un employeur à lui fournir sur demande les renseignements figurant dans son propre dossier</p> <p>Sanction par un employeur pour avoir exercé ses droits de protection de la vie privée ou pour avoir fait une réclamation</p>	<p>Enquête sur les actions de l'employeur concernant les renseignements personnels en question</p> <p>Injonctions à l'employeur de modifier sa manière de traiter les renseignements personnels</p>	<p>Déposer une plainte auprès du Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée de la C.-B.</p>

OPTION JURIDIQUE	DÉLAI	PERSONNES CONCERNÉES	SOLUTIONS POSSIBLES	PROCESSUS
<b>Plainte pour atteinte à la vie privée (employeurs sous réglementation fédérale)</b>	Pas de délai, mais mieux vaut tôt que tard	Toute personne ayant fait l'objet de : Communication non autorisée de renseignements personnels la concernant par un employeur Manquement d'un employeur à protéger des renseignements personnels la concernant Manquement d'un employeur à corriger des informations inexactes la concernant Manquement d'un employeur à lui fournir sur demande les renseignements figurant dans son propre dossier	Enquête sur les actions de l'employeur concernant les renseignements personnels en question Injonctions à l'employeur de modifier sa manière de traiter les renseignements personnels	Déposer une plainte auprès du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada

<b>Poursuite au pénal</b> ** Lorsqu'on est en rapport avec la police, il peut être utile d'obtenir une assistance juridique (voir les renseignements ci-dessous pour savoir comment trouver une avocate ou un avocat en C.-B.)	Pas de délai, mais les infractions mineures ne peuvent pas donner lieu à inculpation plus de 6 mois après les faits.	Toute personne ayant fait l'objet de : Agression sexuelle ou autre (attouchements de nature sexuelle non sollicités compris), menaces, traque ( <i>stalking</i> ) ou harcèlement	Mesures de protection pour la victime (ordonnances de non-communication, etc.) Sanctions contre la personne coupable (amendes, résidence surveillée, prison) Indemnisation de la victime	Faire un signalement à la police
--	--	---	--	----------------------------------

**Employeur sous réglementation provinciale ou fédérale ?** Il s'agit d'une distinction importante, car on dispose de différentes options juridiques selon que l'employeur est sous réglementation provinciale ou fédérale. La plupart des employeurs de Colombie-Britannique sont assujettis à la réglementation provinciale, mais il existe des exceptions notables, dont un certain nombre d'organismes communautaires autochtones, de conseils de bande, de compagnies aériennes, d'entreprises de télécommunications et d'établissements bancaires ou postaux. Vous pouvez obtenir une assistance juridique pour déterminer à quelle catégorie appartient votre employeur.

**Assistance juridique gratuite :** Clinique juridique SHARP Workplaces à la CLAS (Community Legal Assistance Society)  
Courriel : SHARPWorkplaces@clasbc.net

**Téléphone :** 604 673 3143

**Appel sans frais depuis la C.-B. :** 1 888 685 6222

**Aiguillage vers les services d'assistance après 17 h :**

VictimLinkBC au 1 800 563 0808

**Trouver un avocat :** POVNET

Site Web : <https://www.povnet.org/index>

**Téléphone :** 604-876-8638

Merci de ne pas contacter pour une assistance directe