

Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail – Manuel de ressources juridiques



Citation recommandée :

Barreau du Nunavut, Prévention
du harcèlement et de la violence en milieu de travail –
Manuel de ressources juridiques (2020).
Nunavut. Barreau du Nunavut.

© Barreau du Nunavut, 2020

Remerciements :

Le Barreau du Nunavut remercie Odessa O'Dell,
avocate, BLG LLP, d'avoir accepté cet important mandat
dans le cadre des efforts du Barreau du Nunavut visant
à élaborer et à offrir une formation pertinente et
significative afin de créer des milieux de travail plus
sûrs et plus sains pour tous.

Table des matières

A. Cadre juridique	2
i. Lois applicables	2
ii. Définitions.....	2
a. Harcèlement	2
b. Harcèlement discriminatoire.....	3
c. Harcèlement sexuel	5
d. Violence	5
e. Lieu de travail, travailleur et employeur.....	6
iii. Obligations de l’employeur et du travailleur.....	6
a. Obligations de l’employeur.....	6
b. Superviseurs et gestionnaires.....	6
c. Obligations du travailleur	7
B. La violence et le harcèlement en milieu de travail de manière concrète	8
i. Manifestations du harcèlement	8
ii. Manifestations de la violence en milieu de travail	9
iii. Décisions de la direction ou harcèlement sur le lieu de travail	10
iv. Le droit de refuser un travail dangereux.....	10
C. Politiques et procédures en matière de violence et de harcèlement au travail	11
i. La politique en matière de harcèlement.....	11
ii. La politique en matière de violence en milieu de travail.....	13
iii. Lutter contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	15
a. Évaluation des risques de violence	15
b. Signalement d’urgences et de menaces de violence imminentes	15
c. Dépôt d’une plainte de violence ou de harcèlement.....	15
d. Réception d’une plainte.....	16
e. Traitement des plaintes	16
f. Résultats de l’enquête.....	16
D. Scénarios pratiques	18
E. Adaptation pendant une enquête	20
F. Protocole de divulgation et formulaire de signalement et d’orientation.....	20

A. Cadre juridique

Les individus ont droit, en vertu de la loi, à un milieu de travail exempt de harcèlement. Par conséquent, les employeurs ont la responsabilité de mettre certains mécanismes en place pour prévenir le harcèlement, y mettre fin et y faire face.

i. Applicable Legislation

Au Nunavut, le harcèlement est régi par divers textes législatifs qui se recoupent. La [Loi sur les droits de la personne L.Nun. 2003, ch. 12](#) du Nunavut est applicable à toute instance de harcèlement discriminatoire se produisant au Nunavut. La [Loi sur la sécurité, L.R.T.N.-O. 1988, ch. S-1](#) (la « Loi sur la sécurité ») du Nunavut et le [Règlement sur la santé et la sécurité au travail, R-003-2016](#) (le « RSST ») qui l'accompagne ont des dispositions supplémentaires relatives au harcèlement qui s'appliquent au milieu de travail (nommé « lieu de travail » dans la loi).

La [Loi sur la sécurité](#) ainsi que le [RSST](#) ont été élaborés par les Territoires du Nord-Ouest en collaboration avec le Nunavut. La loi est identique dans les deux territoires et la [Loi sur la sécurité](#) de base contient une mention sur les Territoires du Nord-Ouest.

ii. Définitions

a. Harcèlement

Le [RSST](#) et la [Loi sur les droits de la personne](#) définissent le harcèlement comme étant des propos ou des conduites vexatoires qui sont reconnus ou devraient être reconnus comme importuns. Le [RSST](#) étant axé sur la sécurité au travail, il comporte la mise en garde supplémentaire stipulant que les conduites ou les propos doivent constituer une menace pour la santé ou la sécurité d'un travailleur.

Le critère prévu par les deux textes législatifs est objectif : la personne savait ou aurait raisonnablement dû savoir que les conduites ou les propos étaient importuns et non sollicités.

Par exemple :

La personne savait que les conduites ou les propos étaient importuns :

- lorsque le travailleur confronte la personne qui le harcèle ou y répond de manière négative;
- lorsque le travailleur est visiblement offensé, humilié, insulté ou rabaissé par la conduite.

La personne aurait raisonnablement dû savoir que les conduites ou les propos étaient importuns :

- lorsque la conduite n'est pas conforme aux normes ou aux politiques du lieu de travail;
- lorsque la personne qui harcèle a déjà eu une conduite similaire et que le travailleur a indiqué la trouver importune ou non sollicitée.

Il est important de noter que, bien que le harcèlement au travail implique généralement une conduite répétée, le [RSST](#) reconnaît qu'un incident unique suffisamment grave peut être considéré comme du harcèlement si un tel incident a un effet durable et néfaste sur la santé et la sécurité du travailleur.

LOIS

[Loi sur les droits de la personne, L.Nun. 2003, ch. 12](#)

1. « harceler » Faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'on sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

[Règlement sur la santé et la sécurité au travail, R-003-2016](#)

Harcèlement

34. (1) Dans le présent article, « harcèlement » s'entend, sous réserve des paragraphes (2) et (3), de propos ou de conduites vexatoires sur le lieu de travail :

- (a) d'une part, lorsque l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir que ces propos ou ces conduites sont importuns;

- (b) d'autre part, lorsque ces propos ou ces conduites constituent, au lieu de travail, une menace à la santé ou à la sécurité d'un travailleur. (harassment)

- (2) Pour qu'il y ait harcèlement aux fins du paragraphe (1), l'un quelconque des éléments suivants doit s'être produit :

- (a) une conduite, des propos, des démonstrations, des actes ou des gestes répétés;

- (b) une seule occurrence grave d'une conduite, ou un propos, une démonstration, un acte ou un geste isolé et grave, ayant des conséquences durables et préjudiciables à la santé ou à la sécurité du travailleur.

- (3) La définition de « harcèlement » figurant au paragraphe (1) ne vise pas les mesures raisonnables prises par l'employeur ou le superviseur relativement à la gestion et à la direction des travailleurs ou du lieu de travail.

b. Harcèlement discriminatoire

DL harcèlement discriminatoire signifie tout mot, comportement ou geste qui répond à la définition du harcèlement en milieu de travail, mais qui fait référence à l'une des caractéristiques personnelles protégées par le paragraphe 7(1) de la [Loi sur les droits de la personne](#).

Les motifs énumérés sont :

- la race;
- la religion;
- l'état matrimonial;
- la couleur;
- l'âge;
- l'état familial;
- l'ascendance;
- la déficience;
- la grossesse;
- l'origine ethnique;
- le sexe;
- la source de revenus légitime et l'état de personne condamnée puis réhabilitée.
- la citoyenneté;
- l'orientation sexuelle;
- le lieu d'origine;
- l'identité de genre;
- les croyances;
- l'expression de genre;

Que la personne ait eu ou non l'intention de discriminer sur la base d'un motif énuméré n'a pas d'importance. Tout ce qui importe, c'est que la discrimination ait eu lieu.

Plus bas, le paragraphe 7(6) de la [Loi sur les droits de la personne](#) stipule que le harcèlement basé sur un motif illicite est interdit :

- lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de contrats;
- lors de la fourniture de locaux commerciaux ou d'habitation;
- en matière d'emploi;
- en ce qui concerne l'adhésion à une organisation d'employés, un syndicat, un corps de métier, une association ou une société commerciale ou professionnelle, une organisation d'employeurs, ou une organisation ou une association coopérative.

Si un travailleur est victime de harcèlement basé sur un motif illicite, l'employeur est tenu de s'assurer qu'une protection est en place pour l'employé, par exemple en mettant fin au harcèlement et en appliquant les mesures d'adaptation ou les mesures correctives appropriées. Cette obligation, bien qu'elle ne soit pas codifiée, est basée sur l'exigence législative selon laquelle un employeur est responsable de veiller à ce que la santé et la sécurité de ses travailleurs ne soient pas mises en danger.

LOIS

[Loi sur les droits de la personne, L.Nun. 2003, ch. 12](#)

Motifs illicites de discrimination

7. (1) Pour l'application de la présente loi, constituent des motifs illicites de discrimination la race, la couleur, l'ascendance, l'origine ethnique, la citoyenneté, le lieu d'origine, les croyances, la religion, l'âge, la déficience, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'état matrimonial, l'état familial, la grossesse, la source de revenu légitime et l'état de personne condamnée puis réhabilitée.

Harcèlement

7. (6) Il est interdit, en se fondant sur un motif illicite de discrimination, de harceler un particulier ou une catégorie de particuliers :

- (a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de contrats;
- (b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou d'habitation;
- (c) en matière d'emploi;
- (d) en ce qui concerne l'adhésion à une organisation d'employés, un syndicat, un corps de métier, une association ou une société commerciale ou professionnelle, une organisation d'employeurs, ou une organisation ou une association coopérative

Intention

8. La discrimination fondée sur un ou plusieurs motifs illicites constitue une contravention à la présente loi, qu'il y ait ou non intention de commettre un acte discriminatoire.

Emploi

9. (1) Il est interdit, en se fondant sur un motif illicite de discrimination :

- (a) de refuser d'employer ou de refuser de continuer d'employer un particulier ou une catégorie de particuliers;
- (b) de faire preuve de discrimination à l'égard d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers en matière d'emploi ou quant aux conditions d'emploi, que celles-ci soient antérieures ou postérieures à l'emploi.

Obligation d'accommodement

(5) Lorsqu'ils entraînent de la discrimination, les actes visés au paragraphe (1) reposent sur des exigences professionnelles justifiées s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers touchés constitueraient une contrainte excessive pour la personne qui devrait les prendre.

c. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un type de harcèlement, c'est-à-dire une conduite, un commentaire ou un geste de nature sexuelle qui est offensant, non sollicité ou importun.

Il existe deux types de harcèlement sexuel potentiels : « donnant-donnant », c'est-à-dire la sollicitation ou les avances sexuelles par une personne en mesure de conférer un avantage lié à l'emploi (ou d'exercer des représailles si la sollicitation est refusée), et « climat hostile », c'est-à-dire des commentaires, des gestes, du matériel ou des propositions inappropriés présents sur le lieu de travail.

« De nature sexuelle » couvre un large éventail d'actions et de commentaires, tels que :

- le contact physique;
- les gestes ou actions à contenu sexuel;
- le comportement verbal;
- le dénigrement ou les insultes basés sur le sexe.

d. Violence

La violence en milieu de travail est définie par le [RSST](#) comme étant toute conduite réelle ou toute tentative ou menace de conduite par un individu qui cause ou est susceptible de causer du tort. Cela comprend des propos ou des conduites menaçants qui font raisonnablement croire à un travailleur qu'il risque de subir des torts.

LOIS

[Règlement sur la santé et la sécurité au travail, R-003-2016](#)

Violence

35. (1) Dans le présent article, « violence » s'entend de toute tentative d'acte ou menace d'acte ou de tout acte réel de la part d'une personne, qui cause ou est susceptible de causer une blessure, tel qu'une déclaration ou un comportement menaçant qui donne à un travailleur des motifs raisonnables de croire qu'il risque de subir une blessure.



e. Lieu de travail, travailleur et employeur

Pour que le [RSST](#) s'applique, l'endroit où le harcèlement se produit doit être considéré comme un « lieu de travail » par la [Loi sur la sécurité](#). La définition de « lieu de travail » est assez générale dans la loi, car elle englobe tout endroit où un travailleur effectue un travail ou effectuera probablement un travail, ou à proximité de l'endroit où un travailleur effectue un travail ou est susceptible d'effectuer un travail.

Un « travailleur » est également défini de manière à englober un vaste spectre de réalités. Il est simplement défini comme une personne qui effectue un travail, indépendamment de sa rémunération, pour un employeur.

La formulation générale de ces dispositions est très large, et a probablement été rédigée pour refléter le large éventail de transactions qui se produisent au Nunavut, dont certaines peuvent ne pas constituer une relation employeur-employé typique. Toutefois, ces définitions n'ont pas encore fait l'objet d'un examen judiciaire et devraient donc être interprétées de manière large jusqu'à ce que les tribunaux fassent des découvertes qui leur imposeraient des limites ou des paramètres.

LOIS

[Loi sur la sécurité, L.R.T.N.-O. \(Nu\) 1988, ch. S-1](#)

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« employeur » Société en nom collectif, groupe de personnes, personne morale, propriétaire, agent, entrepreneur principal, sous-traitant, directeur ou autre personne autorisée responsable d'un établissement où un ou plusieurs travailleurs effectuent un travail.

« établissement » Travaux, entreprise ou activités réalisés au Nunavut.

« lieu de travail » Lieu où un travailleur effectue ou est susceptible d'effectuer un travail; la présente définition vise aussi les objets qui sont situés dans ce lieu ou près desquels un travailleur effectue ou est susceptible d'effectuer un travail.

« travailleur » Quiconque effectue un travail pour un employeur, avec ou sans rémunération.

iii. Obligations de l'employeur et du travailleur

Selon la [Loi sur la sécurité](#) et le [RSST](#), les employeurs et les travailleurs ont des obligations variées qui visent à créer et à maintenir les milieux de travail sécuritaires pour les travailleurs ainsi que pour les employeurs. Il doit s'agir d'un véritable travail d'équipe.

a. Obligations de l'employeur

L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour prévenir et arrêter le harcèlement lié au lieu de travail ou à l'emploi d'un travailleur. Ce qui peut être lié au site de travail ou à l'emploi du travailleur est large, et comprend :

- les incidents qui peuvent se produire sur le lieu de travail et durant les heures de travail;
- les incidents qui se produisent entre les travailleurs et les non-travailleurs avec qui le travailleur interagit dans le cadre de son emploi (c.-à-d. un entrepreneur, un visiteur, un client);
- les incidents qui se produisent à l'extérieur du lieu de travail et en dehors des heures de travail, mais qui sont liés à l'emploi du travailleur (c.-à-d. lors de réceptions des Fêtes ou de conférences).

Il est important de noter que dans le cas d'incidents qui impliquent un travailleur et un non-travailleur, il est possible que le travailleur soit le plaignant ou le contrevenant allégué. Il est aussi possible que le non-travailleur impliqué soit un conjoint ou un membre de la famille du travailleur et qu'un tel incident soit le résultat d'un conflit personnel, comme de la violence conjugale.

Le [RSST](#) exige également de tous les employeurs qu'ils élaborent et mettent en place une politique écrite en matière de harcèlement et, dans certains cas, une politique écrite en matière de violence, lesquelles sont abordées plus en détail plus loin dans le manuel.

b. Superviseurs et gestionnaires

Les superviseurs et les gestionnaires sont souvent les yeux et les oreilles de l'employeur sur un lieu de travail. Dans les politiques en matière de harcèlement, ils sont aussi souvent désignés en tant que personnes à qui un travailleur peut signaler une plainte pour harcèlement.

Puisqu'ils occupent un rôle de direction dans la plupart des organisations, les pratiques exemplaires encouragent les employeurs à veiller à ce que les superviseurs et les gestionnaires jouent un rôle actif dans la prévention du harcèlement en milieu de travail. Les employeurs doivent s'assurer que les superviseurs et les gestionnaires reçoivent une formation pour :

- s'assurer qu'ils connaissent et suivent les politiques en matière de harcèlement, et qu'ils donnent un exemple positif d'un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement;
- savoir comment faire participer les travailleurs aux discussions et aux formations sur l'application de la politique en matière de harcèlement;
- signaler rapidement tout incident ou incident présumé de harcèlement à l'employeur (ou aux personnes identifiées dans la politique en matière de harcèlement pour la réception des plaintes);
- faciliter la résolution de plaintes pour harcèlement, le cas échéant;
- soutenir l'employeur à veiller à ce que les travailleurs qui ont déposé une plainte ou qui ont participé aux enquêtes sur les plaintes sont protégés contre les représailles;
- aider à fournir des mesures d'adaptation aux travailleurs, selon les besoins, à la suite d'une plainte ou d'une enquête pour harcèlement;
- contribuer à la mise en œuvre de mesures correctives, le cas échéant.

c. Obligations du travailleur

Bien que la loi donne aux travailleurs le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement, en pratique, cette responsabilité incombe à chacun sur le lieu de travail.

Il s'agit notamment de veiller à ce que les travailleurs comprennent quels comportements peuvent constituer du harcèlement et qu'ils soient tenus de respecter les exigences de la politique en matière de harcèlement. Ils doivent recevoir une formation sur la politique et être encouragés à signaler tout incident de harcèlement à l'employeur afin qu'il puisse y remédier rapidement.

LOIS

Loi sur la sécurité, L.R.T.N.-O. (Nu) 1988, ch. S-1

Obligations de l'employeur

4. (1) Chaque employeur :

- (a) exploite son établissement de telle façon que la santé et la sécurité des personnes qui s'y trouvent ne soient vraisemblablement pas mises en danger;
- (b) prend toutes les précautions raisonnables et applique des méthodes et techniques raisonnables destinées à protéger la santé et la sécurité des personnes présentes dans son établissement;
- (c) fournit les services de premiers soins visés par les règlements applicables aux établissements de sa catégorie.

Coordination entre employeurs

(2) Si plusieurs employeurs sont responsables d'un établissement, l'entrepreneur principal ou, s'il n'y en a pas, le propriétaire de l'établissement, coordonne les activités des employeurs dans l'établissement afin de veiller au respect du paragraphe 4(1). L.Nun. 2003, ch. 25, art. 4.

Obligations de l'employé

5. Au travail, le travailleur qui est employé dans un établissement ou au service de celui-ci :

- (a) prend toutes les précautions raisonnables pour assurer sa sécurité et celle des autres personnes présentes dans l'établissement;
- (b) au besoin, utilise les dispositifs et porte les vêtements ou accessoires de protection que lui fournit son employeur ou que les règlements l'obligent à utiliser ou à porter.

B. La violence et le harcèlement en milieu de travail de manière concrète

i. Manifestations du harcèlement

Le **harcèlement** comprend généralement tout comportement ou commentaire inapproprié visant un travailleur et qui est reconnu, ou devrait raisonnablement être reconnu, comme étant importun. Souvent, il s'agit d'une série d'incidents répétés, mais il est possible qu'un incident isolé constitue du harcèlement s'il est suffisamment grave. Les commentaires ou le comportement problématiques sont souvent de nature personnelle.

Les exemples de harcèlement peuvent inclure, mais ne sont pas limités à :

- de l'intimidation;
- des blagues;
- de l'intimidation ou des menaces verbales ou écrites;
- des blagues, des commentaires ou des gestes dégradants ou insultants;
- des actes de sabotage ou d'isolation visant d'autres personnes;
- la destruction ou l'altération des biens d'autrui;
- la dérision et les rumeurs.

Le harcèlement en milieu de travail comprend aussi toute forme de représailles contre une personne ayant invoqué la politique en matière de harcèlement, ayant participé ou coopéré à une enquête dans le cadre de la politique en matière de harcèlement ou étant associée à une personne qui a invoqué la politique en matière de harcèlement.

Il est aussi important de noter que le comportement en question ne doit pas nécessairement être intentionnel pour constituer du harcèlement.

Le **harcèlement discriminatoire** décrit généralement tout comportement ou commentaire qui répond à la définition du **harcèlement**, mais qui fait référence à l'un des motifs illicites énumérés par la [Loi sur les droits de la personne](#) :

...race, couleur, ascendance, origine ethnique, citoyenneté, lieu d'origine, croyances, religion, âge, déficience, sexe, orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre, état matrimonial, état familial, grossesse, source de revenu légitime et état de personne condamnée puis réhabilitée.

La plupart des exemples de harcèlement énumérés plus haut sont considérés comme du harcèlement discriminatoire s'ils font référence à l'une ou à plusieurs de ces caractéristiques personnelles.

Le **harcèlement sexuel** décrit les commentaires ou le comportement qui répondent à la définition du **harcèlement**, mais qui comprennent des éléments de nature sexuelle.

Il peut s'agir, par exemple, d'une invitation ou d'une demande directe ou indirecte de se livrer à des actes ou à des comportements sexuels, de la présentation d'images ou de matériel à caractère sexuel, de plaisanteries à caractère sexuel, de contacts physiques non désirés ou de menaces directes ou implicites de représailles pour avoir refusé de se livrer à une demande sexuelle.

Il est aussi important de noter que le comportement ne doit pas nécessairement viser une personne en particulier. Les commentaires de nature sexuelle importuns faits ouvertement sur un lieu de travail par un travailleur, ou ceux entendus par une autre personne, peuvent aussi être considérés comme du harcèlement sexuel.

ii. Manifestations de la violence en milieu de travail

La violence en milieu de travail se manifeste généralement de l'une des trois manières suivantes :

1. l'usage de la force physique par une personne contre un travailleur, sur un lieu de travail, qui cause ou pourrait causer un préjudice physique au travailleur;
2. une tentative d'usage de la force physique contre un travailleur, sur un lieu de travail, qui pourrait causer un préjudice physique à un travailleur;
3. une déclaration ou un comportement qui est raisonnablement interprété par un travailleur comme une menace d'usage de la force physique contre le travailleur, sur un lieu de travail, qui pourrait causer un préjudice physique au travailleur.

Les exemples de comportements pouvant constituer de la violence sur un lieu de travail comprennent, sans s'y limiter :

- une agression ou un abus physique ou verbal pouvant comprendre des coups, des bousculades, des coups de pied ou de la proximité ou des contacts physiques inappropriés;
- un comportement menaçant tel que serrer les poings, détruire des biens, lancer des objets, faire des blagues méprisantes ou inappropriées, faire des menaces verbales ou écrites qui peuvent être insultantes ou sarcastiques, jurer, utiliser un langage condescendant ou toute expression d'intention d'infliger un préjudice.

La violence en milieu de travail n'est pas limitée aux actions ou au comportement d'un travailleur contre un autre travailleur. Les employeurs ont la responsabilité de prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs sur un lieu de travail, y compris tout risque de violence sur un lieu de travail provenant d'un non-travailleur.

La violence en milieu de travail peut également se produire dans le cadre d'une dispute personnelle ou domestique qui s'étend jusqu'au lieu de travail. Par exemple :

- si une connaissance d'un employé se rend au lieu de travail pour réclamer l'argent que le travailleur lui doit à la suite d'une partie de poker ayant eu lieu durant la fin de semaine, et que la connaissance utilise de la force physique contre le travailleur, l'employeur doit prendre toute mesure raisonnable pour intervenir (p. ex., appeler la police ou la sécurité) et protéger le travailleur.
- si un employeur apprend qu'un employé vit une situation de **violence familiale** qui risque de l'exposer à des préjudices physiques sur le lieu de travail, l'employeur doit prendre toutes les précautions nécessaires pour protéger le travailleur.

La violence familiale est largement comprise comme un modèle de comportement utilisé par une personne pour obtenir le pouvoir et le contrôle sur une autre personne avec qui elle a, ou avait, une relation personnelle.



iii. Décisions de la direction ou harcèlement sur le lieu de travail

Le harcèlement, comme défini par la [Loi sur la sécurité](#) et le [RSST](#), ne comprend pas les mesures raisonnables prises par un employeur ou un superviseur relativement à la gestion et à la direction des travailleurs ou du lieu de travail.

Les mesures raisonnables liées à la gestion d'un lieu de travail se composent généralement d'actions et de décisions de gestion quotidiennes. Celles-ci comprennent l'attribution des tâches, les évaluations du travail, la rétroaction, l'offre de conseils, les inspections du lieu de travail, la mise en œuvre et l'application des politiques et procédures du lieu de travail et les mesures disciplinaires. Certaines de ces responsabilités de gestion peuvent demander une certaine sévérité ou une critique objective de la part du gestionnaire ou du superviseur, surtout lorsque des mesures disciplinaires sont imposées; elles ne sont cependant pas considérées comme du harcèlement.

Le harcèlement survient dans ce contexte si un élément d'abus ou de discrimination est présent. Les exemples comprennent, sans s'y limiter, utiliser des noms vulgaires ou dégradants pour faire référence aux travailleurs, crier, humilier, réprimander ou instaurer délibérément un sentiment d'insécurité chez un employé.

LOIS

[Règlement sur la santé et la sécurité au travail, R-003-2016](#)

Harcèlement

34. (3) La définition de « harcèlement » figurant au paragraphe (1) ne vise pas les mesures raisonnables prises par l'employeur ou le superviseur relativement à la gestion et à la direction des travailleurs ou du lieu de travail.

iv. Le droit de refuser un travail dangereux

Bien que les dispositions en matière de harcèlement de la [Loi sur la sécurité](#) et du [RSST](#) n'aient pas fait l'objet d'un examen judiciaire au Nunavut ou dans les Territoires du Nord-Ouest, la Cour de justice du Nunavut a déterminé si le harcèlement constitue un environnement de travail dangereux autorisant les travailleurs à refuser un travail dangereux. Il est intéressant de noter que la Cour, dans le cas de Nunavut (ministre de l'Environnement) c. CSTIT¹ a renversé la décision d'un agent de sécurité qui a estimé que le harcèlement subi par le travailleur constituait un danger inhabituel et, par conséquent, a confirmé le refus de travailler. Cette décision a été prise avant la mise en œuvre du nouveau [RSST](#).

En annulant la décision de l'agent de sécurité, la Cour a examiné si le harcèlement relevait des types de dangers ou de risques de santé en milieu de travail que la Loi sur la sécurité envisageait comme motif pour refuser de travailler.² Elle a déterminé que non. Ainsi, la Cour a estimé qu'il ne serait pas approprié d'interpréter la législation de manière à inclure le harcèlement comme justification d'un refus de travailler, puisque celui-ci est considéré comme la réponse la plus radicale qui leur est proposée par la loi.³ La Cour n'était pas à l'aise d'approuver une telle interprétation puisque la loi n'était pas claire dans son intention d'inclure le harcèlement en milieu de travail dans les motifs acceptables pour le refus de travailler dans le cadre de la santé et sécurité au travail. La Cour a déclaré qu'il incombait au pouvoir législatif de décider s'il convient d'inclure le harcèlement comme motif de refus de travailler, et qu'en outre, il est le mieux placé pour déterminer comment le faire. En rendant sa décision, la Cour a fortement insisté sur la jurisprudence de l'Ontario à ce sujet.

Le Gouvernement du Nunavut n'a pas expressément inclus le harcèlement dans les motifs de refus de travail. Le droit de refuser un travail dangereux est décrit dans le paragraphe 13(2) de la [Loi sur la sécurité](#) et se base principalement sur la présence d'un danger inhabituel. Le danger inhabituel est défini dans le paragraphe 13(1) en tant que danger qui n'existe pas normalement dans le cadre de ce travail ou un danger qui dissuaderait une personne effectuant normalement ce travail de le faire.

Il est probable qu'un travailleur restera incapable de refuser de travailler sous le motif du harcèlement, à moins que la loi ne soit modifiée ou que les actes du harceleur ne soient assimilables à de la violence au travail.

¹ Nunavut (ministre de l'Environnement) c. CSTIT, 2013 NUCJ 11

² Ibid., au par. 50.

³ Ibid., au par 76.

LOIS

Loi sur la sécurité, L.R.T.N.-O. (Nu) 1988, ch. S-1

Définition de « danger exceptionnel »

13. (1) Au présent article, « danger exceptionnel » s'entend, à l'égard d'un travail :

- (a) soit d'un danger qui n'existe pas normalement dans le cadre de ce travail;
- (b) soit d'un danger propre à dissuader une personne qui effectue ce travail, de le faire en sa présence.

Droit de refuser de travailler

(2) Un travailleur peut refuser de travailler lorsqu'il a des motifs de croire que, selon le cas :

- (a) un danger exceptionnel pour sa santé ou sa sécurité existe;
- (b) l'accomplissement de son travail créera vraisemblablement un danger exceptionnel pour sa santé ou sa sécurité, ou pour celle d'autrui;
- (c) le fait de faire fonctionner un outil, un appareil, une machine, un dispositif ou un objet causera vraisemblablement un danger exceptionnel pour sa santé ou sa sécurité, ou celle d'autrui.

C. Politiques et procédures en matière de violence et de harcèlement au travail

i. La politique en matière de harcèlement

Selon le [RSST](#), les employeurs sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre une politique en matière de harcèlement sur le lieu de travail. La politique doit comprendre :

- une définition du harcèlement qui concorde avec celle du [RSST](#);
- une déclaration selon laquelle chaque travailleur a le droit de ne pas être harcelé;
- une mention du fait que l'employeur s'engage à déployer tous les efforts raisonnables pour s'assurer que les travailleurs ne font pas l'objet de harcèlement;
- un engagement selon lequel l'employeur prendra des mesures correctives à l'égard de toute personne soumettant un travailleur à du harcèlement;
- un engagement selon lequel l'employeur fera tous les efforts raisonnables pour s'assurer que les travailleurs déposant des plaintes de harcèlement, ou qui participent à une enquête sur de telles plaintes, ne feront pas l'objet de représailles;
- une explication de la façon dont les plaintes pour harcèlement sont portées à l'attention de l'employeur;
- une vue d'ensemble de la procédure en place pour le traitement des plaintes de harcèlement;
- une déclaration selon laquelle l'employeur ne divulguera pas le nom des plaignants ou des harceleurs présumés, ou les circonstances relatives à la plainte à quiconque, sauf si cela est nécessaire aux fins de l'enquête sur la plainte ou exigé par la loi;
- une description de la procédure que l'employeur suivra pour informer le plaignant et le présumé harceleur des résultats de l'enquête;
- un énoncé portant que la politique de l'employeur en matière de harcèlement ne vise aucunement à décourager ou à empêcher le plaignant d'exercer les autres droits reconnus par la loi.

Une pratique exemplaire à appliquer est de consulter le comité de santé et de sécurité de l'employeur, s'il y en a un sur le lieu de travail, lors de l'élaboration de la politique en matière de harcèlement afin de déterminer les procédures appropriées pour la prévention et le traitement du harcèlement sur chaque lieu de travail.

Une autre pratique exemplaire pour les employeurs est de dépasser les exigences légales décrites par la loi afin de faire tout en leur pouvoir pour créer un milieu de travail sain, sécuritaire et respectueux.

LOIS

Règlement sur la santé et la sécurité au travail, R-003-2016

Harcèlement

- 34. (4)** L'employeur, en consultation avec le comité ou un représentant ou, si le comité ou un représentant n'est pas disponible, avec les travailleurs, élabore et met en œuvre une politique écrite qui comprend les éléments suivants :
- (a) une définition de harcèlement qui est compatible avec les paragraphes (1), (2) et (3);
 - (b) un énoncé portant que tout travailleur a le droit de travailler dans un lieu de travail exempt de harcèlement;
 - (c) la mention du fait que l'employeur s'engage à déployer tous les efforts raisonnables pour s'assurer que les travailleurs ne font pas l'objet de harcèlement;
 - (d) la mention du fait que l'employeur s'engage à prendre des mesures correctives à l'égard de toute personne qui harcèle un travailleur;
 - (e) une explication de la façon dont les plaintes pour harcèlement peuvent être portées à l'attention de l'employeur;
 - (f) un énoncé portant que l'employeur ne divulguera à quiconque le nom d'un plaignant ou d'un présumé harceleur, ni les circonstances de la plainte, sauf si la divulgation : (i) soit est nécessaire aux fins de la tenue d'une enquête sur la plainte ou de la prise de mesures correctives au regard de la plainte, (ii) soit est exigée par la loi;
 - (g) une description de la procédure que l'employeur suivra pour informer le plaignant et le présumé harceleur des résultats de l'enquête;
 - (h) un énoncé portant que la politique de l'employeur en matière de harcèlement ne vise aucunement à décourager ou à empêcher le plaignant d'exercer les autres droits reconnus par la loi.
- (5)** L'employeur fait en sorte qu'une copie de la politique exigée par le paragraphe (4) soit facilement accessible aux travailleurs.

ii. La politique en matière de violence en milieu de travail

Selon le [RSST](#), la loi a relevé plusieurs types de lieux de travail où l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que de la violence se produise. Ceux-ci comprennent des lieux de travail qui fournissent des services financiers, policiers, de soins de santé, d'exécution d'ordonnances médicales, de sécurité, de transport et de taxi et des lieux qui fournissent des boissons alcoolisées, entre autres.

Le [RSST](#) demande aux employeurs d'élaborer et de mettre en œuvre une politique écrite pour gérer les cas potentiels de violence en milieu de travail, pour les lieux de travail où un acte de violence est survenu ou risque vraisemblablement de survenir. La politique doit comprendre :

- l'engagement de l'employeur à éliminer ou à réduire les risques de violence au lieu de travail;
- la désignation du ou des lieux de travail où un acte de violence est survenu ou risque vraisemblablement de survenir;
- la mention des postes dont les titulaires ont été ou risquent vraisemblablement d'être exposés à de la violence au lieu de travail;
- la procédure que suivra l'employeur pour informer les travailleurs de la nature et de l'étendue des risques de violence, notamment la communication des renseignements que l'employeur possède au sujet des risques de violence associés aux personnes qui ont des antécédents de comportement violent et que les travailleurs sont susceptibles de côtoyer dans le cadre de leur travail, sauf si la loi interdit la communication de tels renseignements;
- les mesures que l'employeur prendra afin d'éliminer ou de réduire les risques de violence, notamment l'utilisation d'équipement de protection individuelle, les arrangements administratifs et les contrôles d'ingénierie;
- la procédure que le travailleur exposé à la violence doit suivre pour signaler l'incident à l'employeur;
- la procédure que suivra l'employeur pour documenter les actes de violence qui lui ont été signalés conformément à l'alinéa f) et pour effectuer une enquête à cet égard;
- la recommandation que tout travailleur exposé à des actes de violence consulte son médecin aux fins soit de traitement soit d'aiguillage vers du counselling après incident;
- l'engagement de l'employeur de fournir aux travailleurs des programmes de formation portant notamment sur les éléments suivants :
 - les façons de reconnaître les situations susceptibles d'engendrer de la violence,
 - les procédures, pratiques de travail, arrangements administratifs et contrôles d'ingénierie visant à éliminer ou à réduire les risques de violence à l'endroit des travailleurs,
 - les réactions appropriées des travailleurs en cas de violence, notamment la façon d'obtenir de l'aide,
 - la procédure à suivre pour signaler des actes de violence.



LOIS

Règlement sur la santé et la sécurité au travail, R-003-2016

Violence

35. (2) Pour l'application du présent article, les lieux de travail où l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que de la violence survienne sont notamment ceux qui offrent les services ou activités suivants :

- (a) services fournis par les établissements de soins de santé au sens de l'article 463;
- (b) services d'exécution d'ordonnances médicales;
- (c) services éducatifs;
- (d) services policiers;
- (e) services correctionnels;

Autres services d'application de la loi;

- (f) services de sécurité;
- (g) services d'intervention et de counselling en cas de crise;
- (h) services financiers;
- (i) vente de boissons alcoolisées ou fourniture de locaux aux fins de consommation de boissons alcoolisées;
- (j) services de taxi;
- (k) services de transport en commun.

(3) Lorsqu'un acte de violence est survenu ou risque vraisemblablement de survenir au lieu de travail, l'employeur, après avoir consulté le comité ou un représentant ou, si le comité ou un représentant n'est pas disponible, les travailleurs, élabore et met en œuvre une politique écrite traitant de la violence éventuelle.

(4) La politique exigée au paragraphe (3) doit être établie par écrit et comprendre ce qui suit :

- (a) l'engagement de l'employeur à éliminer ou à réduire les risques de violence au lieu de travail;
- (b) la désignation du ou des lieux de travail où un acte de violence est survenu ou risque vraisemblablement de survenir;
- (c) la mention des postes dont les titulaires ont été ou risquent vraisemblablement d'être exposés à de la violence au lieu de travail;
- (d) la procédure que suivra l'employeur pour informer les travailleurs de la nature et de l'étendue des risques de violence, notamment la communication des renseignements que l'employeur possède au sujet des risques de violence associés aux personnes qui ont des antécédents de comportement violent et que les travailleurs sont susceptibles de côtoyer dans le cadre de leur travail, sauf si la loi interdit la communication de tels renseignements;
- (e) les mesures que l'employeur prendra afin d'éliminer ou de réduire les risques de violence, notamment l'utilisation d'équipement de protection individuelle, les arrangements administratifs et les contrôles d'ingénierie;
- (f) la procédure que le travailleur exposé à la violence doit suivre pour signaler l'incident à l'employeur;
- (g) la procédure que suivra l'employeur pour documenter les actes de violence qui lui ont été signalés conformément à l'alinéa f) et pour effectuer une enquête à cet égard;
- (h) la recommandation que tout travailleur exposé à des actes de violence consulte son médecin aux fins soit de traitement soit d'aiguillage vers du counselling après incident;
- (i) l'engagement de l'employeur de fournir aux travailleurs des programmes de formation portant notamment sur les éléments suivants :
 - (i) les façons de reconnaître les situations susceptibles d'engendrer de la violence,
 - (ii) les procédures, pratiques de travail, arrangements administratifs et contrôles d'ingénierie visant à éliminer ou à réduire les risques de violence à l'endroit des travailleurs,
 - (iii) les réactions appropriées des travailleurs en cas de violence, notamment la façon d'obtenir de l'aide,
 - (iv) la procédure à suivre pour signaler des actes de violence.

iii. Lutter contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

Il n'est pas inhabituel pour les employeurs d'élaborer une politique pour lutter contre le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Toutes les allégations de violence et de harcèlement doivent être traitées conformément aux exigences de la loi et de la politique de l'employeur. Il est important que les employeurs respectent la politique et la procédure en place puisque celles-ci permettent un traitement des plaintes cohérent, juste et efficace.

Comme requis par le [RSST](#), le dépôt, la réception et le traitement d'une plainte sont dictés par la politique officielle de chaque lieu de travail. La politique doit être revue régulièrement avec tous les employés, et doit leur être facilement accessible.

a. Évaluation des risques de violence

Selon le [RSST](#), les employeurs doivent évaluer les risques de violence qui peuvent survenir sur un lieu de travail particulier, et doivent procéder à des réévaluations de ces risques aussi souvent que nécessaire pour assurer la sécurité de leurs employés en tout temps.

Les employeurs doivent également veiller, de manière générale, à ce que les travailleurs soient informés de la nature et de l'étendue du risque de violence. Les renseignements fournis à un travailleur peuvent comprendre les renseignements personnels liés à un risque de violence au travail provenant d'une personne ayant des antécédents de comportements violents si l'on peut s'attendre à ce que l'employé rencontre cette personne dans le cadre de son travail et si le risque de violence en milieu de travail est susceptible d'exposer l'employé à des préjudices physiques. L'employeur, cependant, ne doit pas divulguer de renseignements personnels qui ne sont pas raisonnablement nécessaires à la protection de l'employé contre des préjudices physiques.

Si un employeur est au courant d'une situation de violence familiale qui est susceptible d'exposer un travailleur à des préjudices physiques, et qu'il y a un risque que de tels préjudices soient infligés sur le lieu de travail, l'employeur est tenu par le [RSST](#) de prendre toutes les précautions raisonnables nécessaires à la protection de l'employé.

b. Signalement d'urgences et de menaces de violence imminentes

La procédure appropriée pour le signalement d'urgences et de menaces de violence imminentes doit être incluse dans la politique en matière de violence en milieu de travail.

Les travailleurs ne doivent pas ignorer les comportements menaçants ou violents sur les lieux de travail, qu'ils proviennent d'un collègue ou d'un non-travailleur (c.-à-d., un visiteur, un client, un entrepreneur, etc.). Les travailleurs qui sont victimes ou témoins de violence ou de menaces de violence doivent immédiatement signaler la situation à un superviseur, au service de la sécurité ou à une personne d'autorité.

S'il s'agit d'une situation en cours, le travailleur doit immédiatement appeler la GRC.

c. Dépôt d'une plainte de violence ou de harcèlement

Les travailleurs qui estiment avoir été exposés à une situation de violence ou de harcèlement en milieu de travail et qui veulent porter plainte doivent être en mesure d'obtenir des renseignements clairs sur la manière de le faire dans la politique de l'employeur. La politique doit clairement indiquer aux travailleurs la manière dont les plaintes doivent être portées à l'attention de l'employeur.

La plupart du temps, les travailleurs sont encouragés à soumettre la plainte à leur superviseur ou à leur directeur immédiat. La politique doit indiquer des solutions claires dans l'éventualité où le contrevenant présumé est en position hiérarchique immédiate. Ces solutions peuvent inclure de s'adresser à tout autre superviseur ou directeur du milieu de travail, au service des ressources humaines ou au conseiller juridique interne.

Il est important de noter que dans le cas où un travailleur déposerait une plainte pour violence ou harcèlement, mais souhaiterait ensuite la retirer avant qu'elle ne soit résolue ou ne fasse l'objet d'une enquête complète, l'employeur pourrait se voir obligé de poursuivre l'enquête sur la plainte, selon les circonstances. Cela est dû à la responsabilité d'un employeur à maintenir un lieu de travail sécuritaire et respectueux pour tous les travailleurs.

d. Réception d'une plainte

La personne qui reçoit une plainte ne doit pas dissuader ou empêcher le travailleur d'exercer ses droits reconnus par la loi. Il relève de la responsabilité de la personne recevant la plainte de s'assurer que celle-ci soit prise au sérieux et qu'elle reçoive l'attention prévue par la politique.

Si la personne recevant la plainte est désignée par la politique, elle est tenue de respecter ses engagements conformément à la politique. Si la personne recevant la plainte n'est ni un directeur, ni un superviseur, ni une personne désignée dans la politique, cette personne, si elle occupe un autre poste sur le lieu de travail, est encouragée à signaler la plainte de manière appropriée pour assurer un traitement adéquat.

Dans le cas où la personne recevant la plainte n'est ni un directeur ni un superviseur, il est important qu'elle signale immédiatement la plainte à la personne appropriée conformément à la politique. Dans certaines régions, le manquement à cette obligation a entraîné des sanctions pour l'employeur en vertu de la loi sur la santé et la sécurité.

e. Traitement des plaintes

La politique de l'employeur doit exposer clairement les différentes options qui s'offrent à l'employé et à l'employeur pour le traitement des plaintes de violence ou de harcèlement. Ces options comprennent souvent une procédure officielle et une procédure non officielle.

La **procédure non officielle** comprend souvent des propositions de conseils et des possibilités de résolution de conflits. Elle peut proposer de fournir des conseils au plaignant sur la manière dont il peut résoudre le problème directement avec le contrevenant présumé. Elle peut également proposer des rencontres non officielles ou une médiation entre les parties concernées pour qu'elles puissent travailler ensemble à la résolution du problème afin que les comportements offensants cessent.

Dans certains cas, la procédure non officielle ne permet pas de résoudre la situation. Dans d'autres cas, le plaignant peut demander à déposer une **plainte officielle**.

La politique de l'employeur doit expliquer les étapes requises afin de déposer une **plainte officielle**. Cela demande souvent de mettre les allégations par écrit, mais ce n'est pas toujours nécessaire.

Lors de l'examen des allégations, si l'employeur considère qu'elles relèvent de la politique en matière de violence ou de harcèlement, il doit d'abord déterminer si une intervention immédiate est nécessaire à la protection du plaignant ou d'autres personnes lors de la conduite de l'enquête. Cela peut être nécessaire lorsqu'il y a des préoccupations légitimes de harcèlement continu ou de menaces de violence, ou lorsqu'il y a des craintes de représailles. Les exemples peuvent comprendre une réaffectation du plaignant dans le cas où le contrevenant présumé est son superviseur immédiat, ou un congé payé. Il peut également s'agir, le cas échéant, d'une suspension avec salaire pour le contrevenant présumé jusqu'à la conclusion de l'enquête.

La politique et le processus d'enquête qu'elle contient doivent traiter de la confidentialité lors de l'enquête. Cela signifie de ne questionner que les témoins nécessaires à la poursuite de l'enquête, et de s'assurer que toutes les personnes concernées comprennent que le processus et les renseignements abordés doivent rester confidentiels.

f. Résultats de l'enquête

La plupart des politiques en matière de violence et de harcèlement exigent qu'un rapport d'enquête soit rédigé. Ce rapport est généralement confidentiel et comprend :

- une description des étapes suivies par les enquêteurs tout au long de l'enquête;
- un résumé des allégations;
- un résumé de la réponse du contrevenant présumé aux allégations;
- une description des renseignements obtenus lors de l'interrogation des témoins;
- toute preuve additionnelle recueillie.

Le rapport d'enquête tirera ensuite une conclusion de fait et déterminera si la violence ou le harcèlement en milieu de travail a eu lieu ou pas. Le rapport d'enquête est généralement soumis à une personne désignée dans la politique.

En outre, les politiques en matière de violence ou de harcèlement doivent fournir un mécanisme par lequel le plaignant et le contrevenant présumé sont mis au courant des résultats de l'enquête. Afin de garantir la confidentialité, le rapport d'enquête n'est généralement pas fourni au plaignant ou au contrevenant présumé. Plutôt, une synthèse des conclusions leur est remise.

Si l'enquête détermine que de la violence ou du harcèlement en milieu de travail s'est produit, l'employeur doit décider quelles mesures prendre pour que le comportement cesse et qu'il ne se reproduise pas. Ces mesures peuvent comprendre des mesures correctives ou disciplinaires, notamment :

- la présentation d'excuses officielles à la personne concernée;
- des consultations psychologiques ou de la formation pour l'employé fautif;
- un avertissement écrit dans le dossier de l'employé;
- une modification de la structure de signalement;
- une recommandation pour un programme d'aide;
- la suspension ou le renvoi;
- la réaffectation ou la mutation;
- toute autre mesure considérée comme appropriée par l'employeur.

Si l'enquête détermine que la violence ou le harcèlement n'a pas eu lieu, il ne devrait y avoir aucune conséquence pour le plaignant, tant que celui-ci a porté plainte de bonne foi. Dans le cas où une plainte est jugée malveillante, ou s'il s'avère que le plaignant a délibérément menti lors du dépôt d'une plainte, des mesures disciplinaires ou correctives peuvent être prises contre le plaignant.



D. Scénarios pratiques

Le harcèlement n'est pas toujours facile à repérer. Nous vous invitons à examiner les scénarios suivants puis à en discuter. Constituent-ils du harcèlement? Pourquoi? S'ils ne constituent pas du harcèlement, que peut faire le travailleur?

L'évaluation du rendement

Mario attribue à Sylvia une cote de rendement négative. Il s'est exprimé de manière ferme, mais respectueuse. Il explique objectivement tous les facteurs que Sylvia doit améliorer si elle veut continuer à faire partie de l'organisation. Sylvia pleure le reste de la journée et a peur de revoir Mario.

S'agit-il de harcèlement? **Probablement que non.**

Ce n'est probablement pas du harcèlement, puisqu'il s'agit de l'exercice des droits de la direction effectué de manière non abusive.

Le suivi d'un collègue

Olivia surveille tous les courriels de sa collègue Julie. Elle la surprend constamment dans son bureau pour voir ce qu'elle fait et prévoit ses heures de dîner pour qu'elles correspondent avec les siennes. Elle raconte à tout le monde ce que Julie a mangé pour dîner et se moque de ses choix culinaires.

S'agit-il de harcèlement? **C'est possible.**

La surveillance des activités de Julia par Olivia est probablement exagérée et non fondée.

Le massage spontané

Sabrina a déjà étudié en massothérapie. Elle aime utiliser ses talents sur son collègue, Francis. Elle lui fait plusieurs massages du cou par jour, sans lui demander la permission. Selon elle, il est tout simplement trop timide pour lui demander, mais comme il ne la rejette pas, il est clair qu'il y prend plaisir.

S'agit-il de harcèlement? **Possiblement.**

Il est possible que cela constitue du harcèlement. Ce n'est pas parce que Francis ne dit rien à Sabrina qu'il ne s'agit pas de harcèlement. Le massage des collègues n'est pas un comportement normal sur le lieu de travail, et Francis peut se sentir profondément mal à l'aise.

L'employé constamment en retard

Matt est toujours en retard. Il fait l'objet de mesures disciplinaires pour ce comportement. Il s'excuse et indique qu'il n'a pas l'intention d'être en retard. On lui impose néanmoins des mesures disciplinaires.

S'agit-il de harcèlement? **Non.**

Les mesures disciplinaires ne constituent pas du harcèlement. Même si Matt n'est pas d'accord avec les mesures disciplinaires imposées, cela n'est pas considéré comme du harcèlement, car l'employeur exerce ses droits.

Conflit de personnalités

David et Kim ne s'entendent pas. Ils se disputent constamment à propos de tout, et comme ils travaillent dans le même service, ils se côtoient souvent. Chaque échange se termine par une joute verbale, et les deux employés sont très clairs sur le fait qu'ils ne peuvent pas travailler ensemble.

S'agit-il de harcèlement? **Non.**

Cela ne serait probablement pas considéré comme du harcèlement, puisque les conflits de personnalités et les désaccords entre deux collègues ne constituent pas du harcèlement.

Béguin au bureau

Ben aime bien Laura. Il la complimente souvent, l'invite à souper et lui dit qu'ils feraient un beau couple. Il lui a même acheté des fleurs pour la Saint-Valentin. Il est déterminé à faire de Laura sa petite amie.

S'agit-il de harcèlement? **Possiblement.**

Si les avances de Ben mettent Laura mal à l'aise, si elle lui demande d'arrêter, ou s'il est trop intrusif ou trop persistant, cela peut constituer du harcèlement. Toutefois, il est également possible que Laura soit heureuse des avances de Ben et accepte volontiers son invitation.

La clique du bureau

Antoine est un nouvel employé. Justine, qui le connaissait déjà puisqu'ils ont des amis en commun, ne l'aime pas du tout. Elle demande à tous ses collègues de ne pas se lier d'amitié avec lui et de ne pas l'inviter aux soirées sociales. De plus, elle lui tourne le dos ou l'ignore lorsqu'il tente d'intervenir dans les conversations. Elle n'aime tout simplement pas sa personnalité et veut que ses collègues lui soient fidèles.

S'agit-il de harcèlement? **Possiblement.**

Justine isole Antoine, le discrédite, l'exclut et souille sa réputation. Ce comportement, en particulier s'il est répété, peut constituer du harcèlement.

Le courriel du bureau

Damian envoie à plusieurs collègues un courriel qui contient des blagues racistes et sexistes inappropriées. Shirley les trouve offensantes.

S'agit-il de harcèlement? **Possiblement.**

Bien que Damian ne veuille probablement pas faire de mal ni offenser les autres en faisant circuler ces blagues, nous savons qu'au moins une de ses collègues, Shirley, les a trouvées offensantes. Damian doit veiller à ce que sa conduite, soit la diffusion de ces blagues, ne soit pas offensante pour les autres. Ces blagues pourraient bien constituer du harcèlement.

Messages texte entre collègues

Cindy et Bobby travaillent ensemble. Cindy a donné à Bobby son numéro de portable personnel parce qu'il est venu chez elle la fin de semaine pour récupérer un canapé qu'il lui avait acheté. Depuis qu'elle lui a donné son numéro, Bobby envoie chaque jour des messages texte à Cindy pour lui dire qu'elle est belle et qu'il aimerait sortir avec elle. Cindy reçoit parfois ces messages au travail, mais ils sont plus fréquents le soir et la fin de semaine. Ils mettent Cindy mal à l'aise.

S'agit-il de harcèlement? **C'est possible.**

Même si Bobby ne sait pas que les messages qu'il envoie à Cindy sont malvenus, Cindy les trouve offensants. Bien que la majorité des messages texte soient envoyés en dehors des heures de travail et sur des téléphones personnels, Cindy et Bobby sont des collègues et Cindy est maintenant mal à l'aise en présence de Bobby sur son lieu de travail.

Appels téléphoniques menaçants au travail

Jill partage un bureau avec Bernadette. Plusieurs fois dans la journée, Bernadette reçoit des appels téléphoniques menaçants de son petit ami. Bernadette a partagé un message vocal avec Jill où son petit ami la menaçait de venir au bureau si elle ne rentrait pas chez elle ce soir-là. Bernadette dit qu'elle est gênée et qu'elle ne veut pas que d'autres personnes soient au courant de ces appels. Jill s'inquiète de ce qui pourrait se passer si le petit ami de Bernadette se présentait.

Qu'est-ce que Jill devrait faire?

Même si le petit ami de Bernadette n'est pas un employé, ses appels téléphoniques menaçants peuvent mettre Bernadette (ou d'autres employés) en danger s'il se présentait au bureau. Il est évident que Jill et Bernadette sont toutes deux inquiètes. Cette situation constituerait probablement une menace de violence qui devrait être signalée à l'employeur conformément à la politique sur la violence au travail.

E. Adaptation pendant une enquête

Lorsqu'une plainte pour violence ou harcèlement au travail est déposée, les employeurs doivent immédiatement examiner si des mesures d'adaptation sont nécessaires pendant que l'enquête est en cours.

En règle générale, au début d'une enquête, il convient d'examiner si des mesures d'adaptation sont nécessaires pour le plaignant, en particulier si celui-ci travaille normalement en étroite collaboration avec le contrevenant présumé ou sous sa direction.

Voici des exemples de mesures d'adaptation :

- transfert temporaire du plaignant vers un autre site ou service de travail;
- congé payé si le plaignant ne peut pas se rendre sur le lieu de travail (c.-à-d. pour des raisons médicales liées aux allégations);
- suspension temporaire avec solde du contrevenant présumé afin de l'éloigner du lieu de travail;
- modification temporaire des horaires ou des quarts de travail de sorte que le plaignant et le contrevenant présumé ne travaillent pas en même temps.

Selon les circonstances, il peut également être nécessaire que l'employeur envisage des mesures d'adaptation à l'issue d'une enquête sur le lieu de travail.

Par exemple, le plaignant peut avoir besoin d'un retour progressif et soutenu au travail, avec l'aide de conseillers ou d'autres aides. Il est également possible que le plaignant reste longtemps dans un autre service ou sur un autre site de travail, en particulier si le contrevenant présumé était en position hiérarchique supérieure au moment où la plainte a été déposée.

F. Protocole de divulgation et formulaire de signalement et d'orientation

Protocole – Orientation et gestion de l'information

Objectif :

- établir une procédure pour s'assurer que les participants aux ateliers et les animateurs comprennent l'importance d'un partage ouvert et du respect tout en indiquant explicitement la nature publique des ateliers et la confidentialité limitée qui s'applique dans le cadre d'un atelier public;
- confirmer que, dans le cadre de séances de conseils juridiques sommaires, il existe une relation avocat-client et examiner les règles et obligations qui découlent de cette relation;
- souligner l'obligation de signaler aux services aux familles les informations indiquant qu'un enfant a besoin de protection⁴;
- établir une procédure d'orientation pour mettre en relation les participants et clients de l'atelier avec les aides et services juridiques et sanitaires;
- souligner la nécessité d'une tenue de registres et d'une gestion de l'information minutieuses

Ce protocole n'est pas destiné à apprendre aux animateurs d'ateliers ou aux avocats comment intervenir dans des situations de harcèlement sexuel, de violence ou de santé mentale, ni comment faire des évaluations ou rédiger des rapports d'incidents.

Ateliers communautaires :

Des ateliers communautaires interactifs seront organisés avec un ou plusieurs partenaires communautaires. Les avocats agissant comme animateurs diffuseront des informations sur les lieux de travail sains, les droits des travailleurs et les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement sur le lieu de travail. Les ateliers sont conçus pour être interactifs. L'apprentissage collaboratif sera encouragé, et les participants sollicités inclus à différents stades de l'apprentissage. Les participants seront encouragés à partager leurs connaissances et

⁴ Voir l'article 8 de la Codification de la loi sur les services à l'enfance et à la famille, L.T.N.-O. 1997, ch. 13

à apprendre de leurs expériences. Les participants pourraient révéler des informations qui génèrent une orientation vers des services ou qui soulèvent des obligations de déclaration de la part des animateurs de l'atelier.

Pour créer un espace de partage sûr, il sera important que les animateurs aient une discussion avec le groupe au début de la session. La discussion doit fixer des « règles » que le groupe accepte de suivre et doit être guidée par les considérations suivantes :

- Les animateurs sont encouragés à « fermer » le groupe aux nouveaux participants une fois que l'atelier a commencé. Cela permet d'éviter les perturbations et les répétitions.
- Les ateliers ne sont pas confidentiels au sens juridique du terme. Néanmoins, les animateurs doivent encourager le groupe à convenir que les participants ne discuteront pas des informations partagées pendant les ateliers en dehors de ceux-ci. Ce qui est dit dans le groupe ne sort pas de la pièce.
- L'animateur doit expliquer que la seule exception à cette règle est l'obligation de faire un signalement aux services aux familles si des informations partagées pendant l'atelier révèlent une situation où un enfant a besoin de protection.
- Les animateurs doivent aussi veiller à indiquer que cet accord n'est pas juridiquement contraignant. Si un membre brise la confiance du groupe en divulguant des informations entendues pendant l'atelier avec d'autres personnes extérieures au groupe, le Barreau du Nunavut ne prendra pas de mesures contre cette personne.
- Les animateurs doivent également expliquer qu'en plus des ateliers en groupe, des séances de conseil juridique individuelles seront offertes pour discuter des questions de harcèlement et d'autres problèmes liés au lieu de travail. Ces séances de conseil juridique gratuites sont privées et confidentielles.
- S'il est impossible de répondre à une préoccupation dans le cadre de l'atelier, les animateurs fourniront de l'orientation et des informations sur les autres aides juridiques et sanitaires disponibles.

Obligation de signaler qu'un enfant a besoin de protection

- Nous avons tous le devoir de signaler qu'un enfant a besoin de protection. Cette obligation est énoncée dans l'article 8(1) de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille (LSEF)* :

Toute personne qui possède des renseignements relatifs à un besoin de protection d'un enfant en fait immédiatement rapport (a) à un préposé à la protection de l'enfance ou, (b) si aucun préposé à la protection de l'enfance n'est accessible, à un agent de la paix ou à une personne autorisée.

- Un enfant est toute personne de moins de 16 ans.
- L'article 7(3) de la LSEF détaille les nombreuses circonstances qui définissent un enfant ayant besoin de protection. Les avocats sont encouragés à examiner l'article et à se familiariser avec celui-ci. Les circonstances qui y sont énumérées comprennent notamment les dommages physiques, psychologiques, émotionnels ou sexuels (ou le risque substantiel de tels dommages) infligés par un parent ou causés par l'incapacité ou le manque de volonté d'un parent de pourvoir aux besoins de l'enfant, de le protéger ou de le surveiller de manière adéquate. Si l'inquiétude porte sur les actions d'un tiers (c.-à-d. un employeur), l'enfant peut avoir besoin de protection en raison de l'inaction de ses parents.
- Ce protocole souligne l'obligation de signaler, mais il est important de garder à l'esprit que ce n'est pas à l'animateur d'enquêter. Il est important que l'enquête soit menée par un professionnel qualifié. L'obligation est de faire un signalement à un préposé à la protection de l'enfance ou à un agent de la GRC et de documenter le signalement.
- Il n'y a pas d'exigences législatives détaillant ce qui doit être inclus dans le signalement. Les informations de base suivantes sont susceptibles d'aider le préposé à la protection de l'enfance ou l'agent de la paix à mener son enquête :
 - le nom de l'enfant et le lieu où il se trouve;
 - s'il existe des préoccupations immédiates quant à la sécurité de l'enfant ou du jeune;
 - pourquoi vous croyez que l'enfant ou le jeune est en danger;
 - toute déclaration ou divulgation qui vous a été faite.
- Le fait du signalement et des informations transmises doit être documenté sur le formulaire de signalement et d'orientation du Barreau du Nunavut..

Orientation en vertu de la Loi sur la santé mentale

- Les animateurs doivent également connaître les dispositions de la *Loi sur la santé mentale*⁵. Bien qu'il n'y ait pas de devoir ou d'obligation de signaler, la loi autorise un agent de la paix (article 11), ou un particulier dans le cas où un agent de la paix n'est pas disponible et qu'il serait déraisonnable d'entraîner un retard (article 12), à mettre une personne en garde à vue puis à la conduire sans délai chez un médecin ou à l'hôpital afin qu'elle subisse une évaluation psychiatrique lorsqu'il y a des motifs raisonnables et probables de croire que la personne en question :
 - a menacé, a tenté, a menacé de tenter ou tente de s'infliger des dommages corporels;
 - s'est comportée ou se comporte de manière violente envers une autre personne ou a fait craindre ou fait craindre à une autre personne de subir des dommages corporels de sa part;
 - a montré ou montre un manque de compétence pour s'occuper d'elle-même.
- Bien que la législation n'établisse pas explicitement de critère temporel, on peut soutenir qu'il y a une immédiateté implicite étant donné que ces dispositions prévoient une appréhension immédiate et une évaluation involontaire.
- Une orientation en vertu de cette loi implique une privation de liberté. Il faut l'utiliser en dernier recours.

Conseil juridique sommaire :

Le Barreau du Nunavut demandera à des avocats de fournir des conseils juridiques sommaires lorsqu'ils se trouvent dans les communautés. C'est au cours de ces séances que les membres de la communauté peuvent demander et obtenir des conseils juridiques gratuits. Ainsi, tous les droits, responsabilités et obligations qui découlent du contexte avocat-client s'appliquent.

- Les avocats engagés pour fournir des conseils doivent souscrire une assurance responsabilité professionnelle adéquate pendant toute la durée de leur participation au projet et pendant une période d'au moins 12 mois après la fin de leur mandat. Les avocats doivent consulter le Barreau du Nunavut pour toute question concernant l'assurance responsabilité requise pour ce projet.
- Les communications avec un client dans le but de lui donner des conseils juridiques sont couvertes par le secret professionnel de l'avocat.
- L'obligation de confidentialité s'applique aux séances de conseils juridiques sommaires proposées dans le cadre de ce projet. Il existe des exceptions très limitées et rares à cette règle. Cette règle déontologique est plus large que la règle de preuve du secret professionnel de l'avocat.⁶
- Vous devez expliquer à votre client à la fois le secret professionnel de l'avocat et les obligations de confidentialité et de loyauté de l'avocat.

Obligation de confidentialité :

Règle : L'obligation éthique de confidentialité s'étend à toutes les informations que vous apprenez en travaillant pour et avec un client. C'est une obligation que les avocats ont envers leurs clients. Elle est due à la relation professionnelle. Cette obligation est inscrite dans le Code de déontologie du Barreau du Nunavut (article 3.3 Règles et commentaires)⁷.

Un avocat est non seulement tenu de ne pas divulguer des informations confidentielles, mais il doit aussi les protéger contre toute divulgation involontaire. Cette obligation s'étend au stockage sécurisé des informations confidentielles.

Les informations confidentielles peuvent être divulguées lorsque le client l'autorise expressément ou implicitement. En général, la divulgation ou l'utilisation d'informations confidentielles est implicitement autorisée lorsqu'elle est manifestement nécessaire à l'accomplissement du mandat de l'avocat. Cela dit, une autorisation expresse doit être obtenue lorsque la divulgation peut entraîner des conséquences négatives.

⁵ Loi sur la santé mentale, L.R.T.N.-O. 1988, ch. M-10. Une nouvelle loi sur la santé mentale est actuellement en lecture à l'Assemblée législative du Nunavut (projet de loi no 36). Les dispositions du projet de loi n'imposent pas l'obligation de faire rapport, mais prévoient un rôle élargi dans le processus d'évaluation pour les intervenants qui ne sont pas des agents de la paix.

⁶ Les principes juridiques et les exceptions résumés dans le présent protocole sont ceux qui sont pertinents et pourraient être soulevés dans le contexte de ce projet. En tant que membre du Barreau du Nunavut et de la profession juridique, il est présumé que les avocats retenus pour ce projet connaissent et comprennent toutes leurs obligations éthiques et juridiques.

⁷ <https://www.lawsociety.nu.ca/en/society-rules-and-policies>

Exceptions : Parmi les exceptions limitées à cette règle, l'exception pour préjudice futur ou sécurité publique pourrait se présenter. De telles situations sont rares. Cette exception est reconnue dans le Code de déontologie du Barreau du Nunavut : « L'avocat peut divulguer des renseignements confidentiels sans en divulguer plus qu'il ne faut lorsqu'il a des motifs raisonnables de penser qu'il existe un risque imminent de mort ou de blessures graves et que la divulgation est nécessaire pour prévenir cette mort ou ces blessures graves. »

La Cour suprême du Canada, dans *Smith c. Jones*⁸ a noté que les dommages corporels graves comprennent les dommages psychologiques. La divulgation doit se limiter aux informations qui indiquent que les conditions préalables à la divulgation existent. La règle est permissive et non obligatoire. Si un avocat estime que la divulgation peut être justifiée, il est recommandé de demander un avis éthique au Barreau ou, si possible, une ordonnance judiciaire.

Secret professionnel de l'avocat :

Règle : Le secret professionnel de l'avocat est une règle de droit en matière de preuve et un droit protégé. Il s'applique aux communications entre un avocat et un client. Il prévoit un droit légal de refuser de communiquer des informations autrement pertinentes au tribunal ou à une partie adverse. Les communications entre un avocat et son client sont toutes confidentielles, mais elles ne sont pas toutes privilégiées.

Dans l'affaire *Pritchard c. Ontario* (Commission des droits de la personne)⁹ la Cour suprême du Canada a déclaré que pour que le secret professionnel s'applique, la partie faisant valoir le secret doit établir que la communication répond aux critères suivants : (a) la communication s'est faite entre un avocat et son client; (b) elle doit impliquer la recherche d'un conseil juridique; (c) les parties doivent avoir l'intention de garder confidentiel le conseil demandé. Il n'est pas nécessaire que la communication soit liée à un litige : le critère couvre toute consultation pour des conseils juridiques.

Exceptions et exclusions : Pour que le secret professionnel s'applique, un avocat doit fournir des conseils juridiques ou agir autrement en tant qu'avocat. Les avocats engagés par le Barreau du Nunavut pour animer les ateliers fournissent des informations juridiques aux participants, mais ne donnent pas de conseils juridiques. Les participants à l'atelier ne sont pas des clients, alors aucune relation professionnelle n'est créée.

Au-delà des limites techniques du secret professionnel, il existe également des circonstances limitées dans lesquelles le secret professionnel ne s'applique pas.

Enfant ayant besoin de protection :

- Les informations divulguées dans le cadre d'une séance de conseil juridique ne sont pas soumises à une obligation de divulgation obligatoire (a. 8(4) de la LSEF), car les informations sont couvertes par le secret professionnel.

Divulgation de notes et de dossiers :

- Les avocats engagés pour fournir des services juridiques dans le cadre de ce projet sont tenus de tenir des dossiers. Toutes les informations et tous les documents doivent être conservés de manière sécurisée pendant au moins six (6) ans après l'achèvement du travail pour lequel l'avocat a été engagé.¹⁰
- Si un client est impliqué ultérieurement dans une affaire judiciaire, les dossiers de l'avocat (notes, enregistrements, etc.) peuvent être déposés devant le tribunal et ce dernier peut ordonner la communication de ces dossiers. La divulgation est peu probable, car les documents et notes rédigés au cours d'une séance de conseil juridique sont très probablement protégés par le secret professionnel. L'avocat doit informer le Barreau du Nunavut dès que possible si une demande de documents est présentée.
- Toute décision concernant la divulgation d'informations et la renonciation appartient à votre client et non à vous en tant qu'avocat ni à un membre de la famille.
- Votre client peut choisir de partager des informations avec sa famille et peut vous autoriser à le faire, mais cela doit clairement être le choix du client et seulement après que vous vous soyez assuré que votre client comprend vos obligations. Il est bon de noter soigneusement toute autorisation de divulgation et, si possible, d'obtenir des directives écrites.
- Lorsqu'une aide supplémentaire est fournie sous la forme d'une orientation vers des services d'assistance ou d'autres services, il faut remplir le formulaire de signalement et d'orientation du Barreau du Nunavut ci-joint et l'inclure dans le dossier.

⁸ *Smith c. Jones*, [1999] 1 R.C.S. 455.

⁹ *Pritchard c. Ontario* (Commission des droits de la personne), [2004] 1 R.C.S. 809.

¹⁰ Article 80.7 des Règlements du Barreau du Nunavut.

Documentation

Lignes directrices en matière de signalement et de divulgation :

Pendant les ateliers, il est possible qu'un participant révèle qu'il a été victime ou témoin de violence, de harcèlement ou d'abus. Si une telle information est communiquée, le protocole suivant s'applique :

- Évitez de donner des conseils, mais soyez prêt à écouter et à apporter votre soutien.
- Trouvez un moment à l'écart des autres participants pour avoir une conversation.
- Posez des questions, mais n'obtenez que les faits essentiels. Votre travail ne consiste pas à enquêter, mais à obtenir suffisamment d'informations pour comprendre les problèmes afin de déterminer s'il existe une obligation légale de faire un signalement ou si une orientation est appropriée.
- Lorsque vous obtenez des informations, posez des questions ouvertes. Il s'agit de questions sur qui, quand, quoi et comment.
- Faites un plan de soutien et d'orientation. Rappelez à la personne que vous n'êtes pas l'expert, mais proposez-lui de la mettre en contact avec des ressources qui peuvent l'aider.
- Discutez de ce que vous pensez qu'il va se passer ensuite et des personnes qui seront impliquées.
- Prenez des notes. Dès que possible après la divulgation, notez autant que possible ce que le participant vous a dit. Cela permettra de garantir l'exactitude des informations communiquées à l'autorité compétente. Utilisez le formulaire de signalement et d'orientation joint à ce protocole.
- En cas de doute sur une demande ou un rapport, consultez le Barreau du Nunavut et les chefs de projet.

Ressources

Avant d'arriver à l'atelier communautaire, les animateurs et les avocats doivent se familiariser avec le soutien disponible dans la communauté et/ou la région, y compris les personnes-ressources en dehors des heures de bureau et en cas d'urgence. Le programme d'ateliers communautaires fournit une liste de ressources. En outre, les ressources disponibles comprennent :

- Travailleur social en justice communautaire
- Travailleur des services sociaux de la collectivité
- Services de santé communautaire (y compris les travailleurs de la santé mentale)
- Bureau des services à la famille
- Bureau des services aux victimes
- Détachement de la GRC

Le Nunavut ne gère des refuges contre la violence familiale que dans certaines communautés. S'il n'y a pas de refuge contre la violence familiale dans la collectivité, le travailleur des services sociaux de la collectivité ou le travailleur social en justice communautaire peut aider à trouver le lieu sécuritaire le plus proche.

L'actualité des informations doit être confirmée avant les ateliers et les séances de conseil juridique :

<https://www.gov.nu.ca/fr/justice/information/travailleur-social-en-justice-communautaire>

<https://www.gov.nu.ca/fr/bienvenue-sf/information/violence-familiale>

<https://gov.nu.ca/fr/health/information/centres-de-santé>

Les animateurs doivent également connaître les lignes d'assistance téléphonique et les conseillers en intervention d'urgence :

<https://www.gov.nu.ca/fr/sante/information/sante-mentale>

Ligne d'assistance Kamatsiaqtut :

1-867-979-3333
Sans frais au 1-800-265-3333
<http://nunavuthelpline.ca/>

Jeunesse J'écoute :

1-800-668-6868 (24 heures)
Textez « PARLER » au 686868 pour
parler à un conseiller

Ligne d'écoute d'urgence des T.-N.-O. :

1-800-661-0844 (21 h à 1 h, HE)

Orientation vers les services :

Agence : _____

Nom de la
personne-ressource : _____

Coordonnées : _____

Orientation vers les services :

Agence : _____

Nom de la
personne-ressource : _____

Coordonnées : _____

Orientation vers les services :

Agence : _____

Nom de la
personne-ressource : _____

Coordonnées : _____

Orientation vers les services :

Agence : _____

Nom de la
personne-ressource : _____

Coordonnées : _____

Orientation vers les services :

Agence : _____

Nom de la
personne-ressource : _____

Coordonnées : _____



Accès à la justice
Prévention du harcèlement