



TROUSSE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT

Guide à l'intention des sections locales
et des membres de l'AFPC



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Prévenir. Intervenir. Soutenir.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a créé cette trousse afin de contrer la violence et le harcèlement au travail à l'aide de mesures visant à prévenir les incidents, à donner suite efficacement aux incidents qui surviennent et à offrir du soutien aux employés touchés.

Tout agissement, comportement, menace ou geste qui cause un dommage, un préjudice ou une maladie peut constituer de la violence ou du harcèlement au travail. Et il peut y avoir de graves conséquences sur la santé physique et psychologique des personnes qui en sont victimes.

La violence et le harcèlement en milieu de travail sont des problèmes de santé et sécurité. Dans certains cas, il peut s'agir d'une infraction aux droits de la personne et même d'un crime. Si le harcèlement est fondé sur l'un des motifs de discrimination illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne ou une autre loi applicable, il s'agit d'un problème qui relève des droits de la personne. Votre convention collective et les lois sur les droits de la personne vous offrent des recours. Pour obtenir des précisions à ce sujet, parlez à votre délégué syndical ou communiquez avec votre [Élément](#) ou le [bureau régional](#).

Dans cette Trousse de prévention de la violence et du harcèlement, vous trouverez des renseignements sur les aspects de santé et de sécurité liés à cette problématique.

Table des matières

Introduction à la violence et au harcèlement en milieu de travail.	2
La violence conjugale au travail.	7
Que peuvent faire les sections locales?	8
Présenter une demande d'indemnité d'accident du travail	10
Liste des facteurs de risque de violence et d'intimidation	11
Lexique	14
ANNEXE A :	
Définitions dans les lois et les règlements	16
ANNEXE B :	
Avantages et inconvénients des mécanismes de recours officiels	31

1. Introduction à la violence et au harcèlement en milieu de travail

Qu'est-ce que la violence au travail?

Tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'une personne salariée à son lieu de travail qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie.

Facteurs qui peuvent contribuer à des risques de violence au travail

- Travailler avec le public.
- Manipuler de l'argent, des objets de valeur ou des médicaments d'ordonnance (p. ex. les caissiers).
- Réaliser des inspections ou faire appliquer les règlements (p. ex. les fonctionnaires).
- Enseigner ou fournir des services, des soins ou des conseils (p. ex. les enseignants, les travailleurs de la santé).
- Intervenir auprès de personnes instables (p. ex. le personnel des services sociaux et du système de justice pénale).
- Travailler seul ou en petit nombre (p. ex. les commis de magasin), ou dans un endroit isolé (p. ex. toilettes, aire d'entreposage, local d'entretien).
- Travailler dans un cadre communautaire (p. ex. les infirmières, les travailleuses sociales et autre personnel de services à domicile).
- Travailler pendant une période de bouleversements organisationnels (p. ex. réduction des effectifs).
- Être membre d'un groupe de personnes dont les droits sont protégés, qui est présenté sous un angle défavorable ou stéréotypé au sein de la population (p. ex. Autochtones, personnes racialisées et celles ayant un handicap, communauté LGBTQ2+).

Qu'est-ce que le harcèlement?

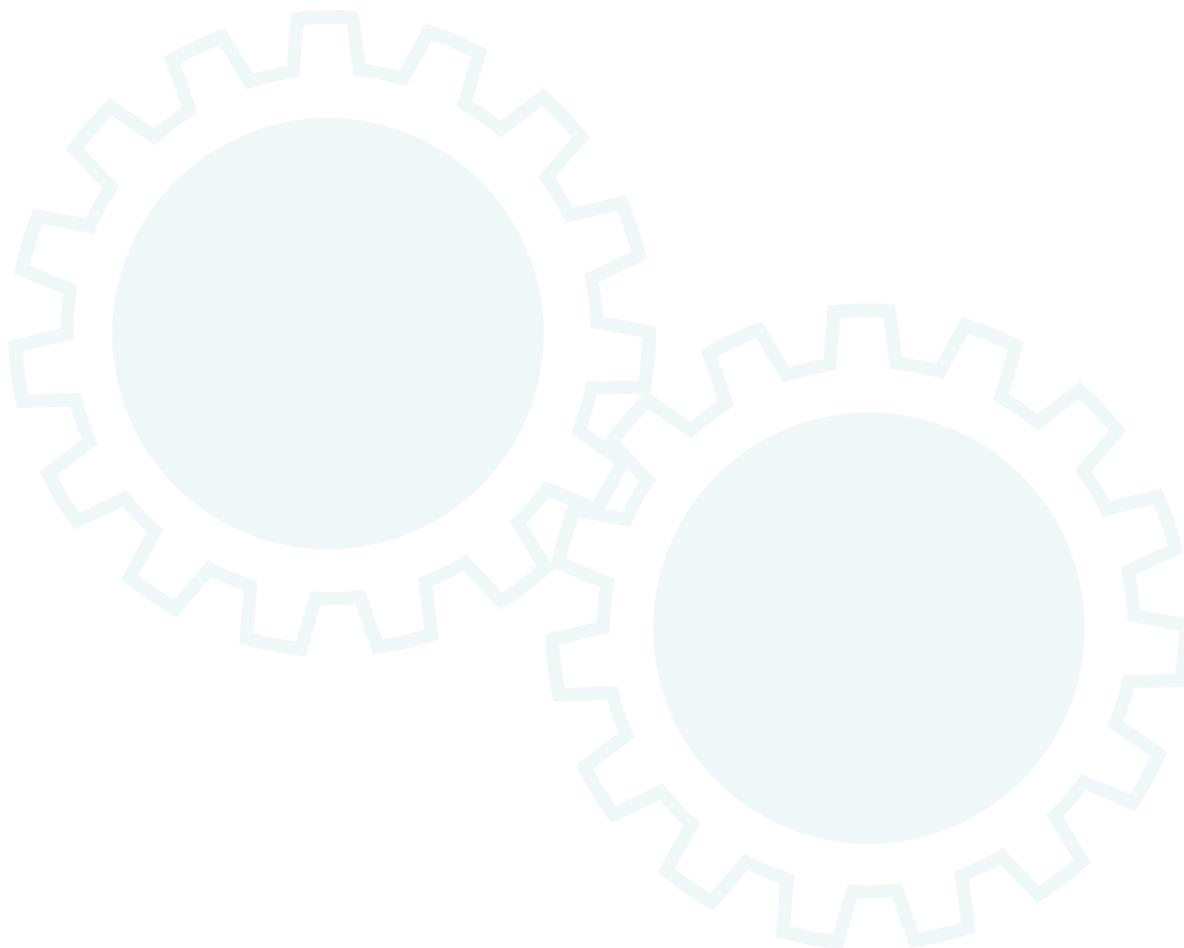
Le harcèlement peut être exercé par un ou plusieurs individus. L'objectif est de dominer la victime. C'est un comportement qui vise habituellement à intimider, à offenser, à dégrader, à humilier ou à exploiter une vulnérabilité connue. Parfois, il peut s'agir d'un incident unique important.

Exemples de harcèlement répété et d'événements uniques graves

- Avances sexuelles non désirées, accompagnées ou non de menaces, ou de promesses explicites ou implicites.
- Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes.
- Faire des blagues offensantes, à haute voix, par courriel ou sur une plateforme de médias sociaux.
- Faire des gestes intimidants.
- Exercer des représailles après le dépôt d'une plainte de harcèlement.
- Discréditer une personne en propageant des rumeurs à son sujet, en la ridiculisant, en l'humiliant, en la critiquant continuellement, en remettant en question ses convictions ou sa vie privée, en dénigrant constamment ses opinions, en l'injuriant ou en nuisant, délibérément ou non, à son travail.
- Empêcher une personne de s'exprimer : crier après; la menacer; l'interrompre constamment; lui interdire de parler aux autres.
- Obliger une personne à accomplir des tâches de niveau inférieur à ses compétences en vue de la rabaisser ou de la diminuer, faire en sorte qu'une personne échoue, l'injurier en privé ou en la présence d'autres personnes.
- Isoler une personne en cessant de lui parler, refuser sa présence ou ne pas en tenir compte, l'éloigner des autres.
- Déstabiliser une personne en dénigrant ses croyances, ses valeurs, ses choix religieux ou politiques, ou en se moquant de ses points faibles.
- Harceler une personne en raison d'un motif illicite de discrimination (selon la définition de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) ou d'autres lois sur les droits de la personne).

Exemples de ce qui n'est pas du harcèlement

- L'exercice normal du pouvoir de la direction de gérer, comme la gestion courante des activités, le rendement au travail ou l'absentéisme, l'attribution des tâches, des vérifications de référence, l'application de mesures disciplinaires progressives pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi, traduit l'autorité légitime de la direction. Remarque : L'exercice des fonctions habituelles de gestion ne constitue pas du harcèlement, mais la façon dont sont accomplies ces fonctions peut entraîner une possibilité de harcèlement ou de perception de harcèlement. Un conflit en milieu de travail ne constitue pas en soi du harcèlement, mais il pourrait le devenir si aucune mesure n'est prise pour le régler.
- Le stress lié au travail ne constitue pas en soi du harcèlement, mais l'accumulation de facteurs de stress peut accroître le risque de harcèlement.
- Des conditions d'emploi difficiles, des contraintes professionnelles et des changements organisationnels.
- Un incident unique ou isolé, comme une remarque déplacée ou des manières abruptes.
- Des relations sociales entre deux parties consentantes.
- Des gestes amicaux entre collègues, comme une tape dans le dos, sauf si la personne a clairement indiqué que ce geste était indésiré et inopportun.



Pour mettre en contexte la situation, posez-vous les questions suivantes :

- Dans quel contexte l'incident ou les incidents se sont-ils produits?
- Est-ce que le comportement était importun?
- Le comportement me visait-il directement?
- Ai-je été offensé par le comportement?
- L'incident s'est-il produit dans une situation visée par la politique?
- Était-ce le premier incident ou s'agit-il d'une série d'incidents?
- Quelle est ma relation de travail avec la personne?
- Des personnes font-elles ou disent-elles des choses pour me rendre mal à l'aise?
- Une personne raisonnable et bien informée de toutes les circonstances qui se trouverait dans la même situation considérerait-elle le comportement comme déplacé ou offensant? Le comportement doit être évalué selon une norme raisonnablement objective, pas seulement en fonction de ses effets sur vous.
- Est-ce que le comportement dépassait les limites raisonnables et habituelles des rapports en milieu de travail? Une personne raisonnable serait-elle offensée ou lésée par ce comportement?
- Si je décris et évalue mon environnement de travail, est-ce que je constate d'autres facteurs qui contribuent à la situation (niveau de stress, charge de travail, contraintes professionnelles, etc.)?
- Suis-je particulièrement visé et traité différemment de mes collègues? M'ignore-t-on?
- L'incident est-il lié à mon rendement au travail?
- Me critique-t-on régulièrement, même si mes normes n'ont pas changé et que mon rendement a toujours été satisfaisant ou supérieur?
- Me reproche-t-on des erreurs dont, selon moi, je ne suis pas responsable?
- Quels effets ou répercussions cet incident ou ces incidents ont-ils pour moi :
 - Physiquement?
 - Émotionnellement?
 - Sur le plan professionnel?
- Mes relations de travail sont-elles différentes de celles que j'ai connues antérieurement?
- Est-ce que des personnes risquent de menacer ma sécurité?
- Comment un tel comportement serait-il perçu par d'autres collègues de travail?
- Est-ce que d'autres facteurs dans ma vie personnelle pourraient influencer ma réaction à cet incident?
- Est-ce un comportement habituel de la part de cette personne? Y a-t-il des circonstances personnelles ou professionnelles qui pourraient contribuer à favoriser son comportement?
- Ai-je parlé à la personne et tenté de clarifier la situation? L'ai-je informée de l'effet qu'a eu sur moi la situation?
- Ai-je demandé à la personne de cesser le comportement?

- L'autre personne a-t-elle exprimé des regrets et mis fin à ce comportement, ou persiste-t-elle?
- Ai-je envisagé de résoudre la situation au moyen de méthodes de résolution informelle de conflit, telles que la discussion facilitée, le coaching ou la médiation?
- Si je choisis de déposer une plainte, sera-t-elle faite de bonne foi, avec l'intention d'informer honnêtement?

Répercussions

- Absentéisme
- Roulement élevé du personnel et difficulté à en recruter
- Risque accru d'erreurs et d'accidents
- Stress et anxiété
- Baisse du moral, de la productivité et de la motivation

Réactions suggérées

- Essayer de rester calme.
- Si possible, dire fermement à la personne que son comportement n'est pas acceptable et lui demander d'arrêter.
- Demander qu'un superviseur, un délégué syndical ou un membre du syndicat soit présent au moment de communiquer avec cette personne.
- Prendre des notes (dates, témoins, commentaires, etc.).
- Demander l'aide du syndicat : nous sommes là pour vous aider!

Responsabilités de l'employeur

- L'employeur a l'obligation légale de s'assurer que le milieu de travail est exempt de harcèlement, de discrimination, de violence et d'intimidation.
- Évaluer le milieu de travail pour détecter les cas possibles de harcèlement et de violence.
- Informer les personnes visées par des plaintes que leurs actions ne seront pas tolérées et qu'elles s'exposeront à des mesures disciplinaires si leur comportement persiste.
- Superviser le personnel dans le milieu de travail.
- Prendre des mesures appropriées à l'égard des personnes visées par des plaintes.
- Diriger les personnes salariées vers un conseiller du Programme d'aide aux employés (PAE) ou tout autre organisme de services approprié.
- Offrir de la formation, au besoin.
- Dénoncer auprès des services policiers toute personne qui menace de blesser ou d'agresser quelqu'un. Il faut alors remplir un rapport d'incident et le soumettre à l'employeur sur-le-champ.
- Prendre des mesures appropriées pour éviter la répétition d'incidents similaires.

2. La violence conjugale au travail

Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison?

En 2014, le Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children (CREVAWC) et le Congrès du travail du Canada (CTC) ont publié les résultats d'une étude approfondie sur la violence conjugale au travail. Plus d'un tiers des 8 429 participants à l'étude ont dit avoir été victimes de violence conjugale à un moment de leur vie.

Les taux de victimisation sont plus élevés chez les femmes, les personnes racialisées, autochtones et LGBTQ2+ et les personnes ayant un handicap. Les hommes aussi sont victimes de ce phénomène, mais ils sont moins nombreux.

La violence conjugale peut avoir d'importantes conséquences au travail. Selon l'étude, 82 % des victimes de violence conjugale ont déclaré que cette situation avait nui à leur rendement professionnel, le plus souvent en raison de distractions, de fatigue, de retards, d'interruptions au travail causées par leur agresseur et d'un manque de concentration et d'assiduité au travail.

Pour des précisions sur l'étude, consultez le rapport [PEUT-ON ÊTRE EN SÉCURITÉ QUAND ON NE L'EST PAS À LA MAISON?](#) Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail.

Toutes les personnes salariées ont le droit de se sentir en sécurité. Il est de notre devoir de mettre fin à la violence conjugale et de protéger les victimes.

Pour plus de renseignements sur la violence conjugale, consultez la [page du Centre de ressources sur la violence conjugale au travail du CTC](#).

L'AFPC a négocié et continue de négocier des dispositions en matière de congés dans les conventions collectives pour aider les personnes salariées qui sont victimes de violence conjugale. Vérifiez si votre convention collective en contient.

3. Que peuvent faire les sections locales?

Mesures que peuvent prendre les sections locales pour prévenir, intervenir et soutenir.

Si vous constatez qu'une personne dans votre milieu de travail est victime d'intimidation, offrez-lui votre aide.

Informez les membres des politiques et des procédures en vigueur pour gérer les cas de violence et de harcèlement.

Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail

L'employeur doit établir et afficher dans un lieu accessible à toutes les personnes salariées une politique de prévention de la violence qui fait état de ses obligations :

- offrir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence;
- consacrer le temps et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence en milieu de travail, notamment l'intimidation, les taquineries et d'autres comportements abusifs ou agressifs;
- communiquer aux membres du personnel les renseignements pertinents au sujet de ces facteurs;
- informer les personnes salariées des démarches à suivre si quelqu'un est victime de violence ou de harcèlement;
- venir en aide aux personnes qui ont été exposées à la violence ou au harcèlement au travail.

Comités de santé et sécurité

L'employeur est tenu d'offrir de la formation aux membres des comités de santé et sécurité au travail.

Griefs, plaintes et demandes d'indemnisation

Tous les cas de violence au travail doivent être traités conformément aux dispositions en matière de santé et sécurité du Code canadien du travail ou des lois et règlements provinciaux ou territoriaux pertinents. Néanmoins, certaines situations peuvent justifier le dépôt d'un grief, puisque les mesures correctives individuelles et globales prévues dans la procédure en santé et sécurité sont limitées. En outre, la section locale peut offrir de l'aide, des conseils et une représentation.

1. Griefs et mesures correctives

La personne salariée qui a subi une perte de salaire, de congés ou d'avantages sociaux en raison d'un incident de violence au travail doit déposer un grief le plus tôt possible. En général, le grief portera sur les dispositions en matière de congés de la convention collective. C'est pourquoi les mesures correctives pourraient inclure, sans toutefois s'y limiter, la perte de salaire, des congés de maladie ou des congés annuels ou compensatoires.

2. Grief invoquant l'article sur la non-discrimination

Tout acte de harcèlement ou de violence fondé sur un motif illicite constitue un acte discriminatoire qui viole les dispositions de l'article de la convention collective sur l'interdiction de discrimination ainsi que les lois fédérales, provinciales et territoriales sur les droits de la personne. Les membres qui sont victimes de harcèlement ou de violence doivent déposer un grief dans les délais prescrits.

Les motifs illicites de discrimination selon la Loi canadienne sur les droits de la personne sont les suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation familiale, une incapacité mentale ou physique, les caractéristiques génétiques et l'état de personne graciée (pardon accordé ou casier suspendu). Les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne peuvent inclure d'autres motifs (p. ex. la situation sociale, les convictions ou les activités politiques).

Consultez le site Web de [la Commission canadienne des droits de la personne](#) ou de la [commission provinciale ou territoriale des droits de la personne](#) de votre région pour obtenir d'autres ressources.

3. Plainte d'un membre contre un autre membre

Il se peut que la personne accusée de violence ou d'intimidation soit un membre du syndicat. Dans un tel cas, l'Élément ou le bureau régional de l'AFPC peut aider à représenter la victime.

4. Plainte relative aux droits de la personne

Si l'acte de violence ou de harcèlement se rapporte à un motif illicite précisé dans la Loi canadienne sur les droits de la personne ou une autre loi pertinente, le membre peut également porter plainte auprès de la commission des droits de la personne ou d'un tribunal qui s'applique à son lieu de travail. La plainte doit être déposée en même temps que le grief pour discrimination ou harcèlement et que tout autre mécanisme de recours prévu par le Code canadien du travail ou les lois et les règlements provinciaux ou territoriaux applicables. Ainsi, les délais prescrits pour le dépôt d'une plainte relative aux droits de la personne seront respectés si on ne peut avoir recours au processus de règlement des griefs (p. ex. si le délai pour le dépôt d'un grief est expiré) ou si le délai de traitement est trop long. La plupart des commissions des droits de la personne n'accepteront pas de se pencher sur un grief lié aux droits de la personne dans un milieu de travail syndiqué avant la fin de la procédure de règlement du grief.

5. Demande d'indemnisation

La personne victime de violence au travail devrait soumettre, au besoin, une demande d'indemnisation pour préjudice, même si elle n'a pas pris de congé. De cette façon, elle sera protégée si des problèmes de santé physique ou psychologique surviennent par la suite. Les sections locales doivent aider le membre avec le libellé, le processus de demande et, éventuellement, l'appel si la réclamation est rejetée, avec l'aide du bureau régional de l'AFPC.

4. Présenter une demande d'indemnité d'accident du travail

Avez-vous besoin d'aide?

Demandez à un membre de l'exécutif de votre section locale, à votre Élément ou au bureau régional de l'AFPC de vous aider à rédiger votre demande.

Si vous êtes victime de violence ou de harcèlement (« harcèlement psychologique », au Québec), vous devez présenter une demande d'indemnité d'accident du travail dans la province ou le territoire où vous travaillez.

Selon un sondage auprès des membres de l'AFPC, seulement 3 % des victimes de violence au travail ont demandé une indemnité à la commission des accidents de travail.

Qu'est-ce qu'une indemnité d'accident du travail?

L'indemnité d'accident du travail est une forme d'assurance qui fournit un revenu et des soins médicaux aux personnes blessées dans l'exécution de leurs fonctions.

Tous les membres de l'AFPC sont assurés par la commission des accidents du travail de la province ou du territoire où ils travaillent, et non où ils vivent.

Comment présente-t-on une demande?

Lorsque vous consultez un professionnel de la santé après un accident, vous devez l'informer que l'incident a eu lieu au travail.

Vous devez présenter une demande d'indemnité à la commission des accidents du travail et y inclure tous les renseignements médicaux pertinents. Le nom de la commission des accidents du travail varie selon la province ou le territoire. Communiquez avec votre agent régional de l'AFPC pour obtenir des conseils à ce sujet.

Dans chaque province ou territoire, il y a un délai précis pour présenter une demande. Assurez-vous de respecter la date limite.

Y a-t-il autre chose à savoir?

1. Si la demande est accueillie, vous pourriez avoir droit à une indemnité pour les journées de travail perdues en raison d'une blessure.
2. Tous les membres de l'AFPC sont assurés par une commission des accidents du travail, mais certaines provinces et certains territoires n'ont pas de politique officielle en ce qui concerne les demandes d'indemnisation pour stress psychologique résultant d'un incident de violence, de harcèlement ou d'intimidation. (Voir la section Définitions dans différentes lois et différents règlements.)
3. Si votre demande est refusée (p. ex. s'il manque des renseignements médicaux ou certaines précisions), discutez de la possibilité d'interjeter appel avec votre représentant régional en santé et sécurité au travail de l'AFPC. Le délai pour les appels est très strict, alors ne tardez pas.

Si vous avez besoin d'aide, consultez le personnel de votre bureau régional de l'AFPC ou le site Web de la commission des accidents du travail de votre province ou territoire.

Vous n'êtes pas seuls : votre syndicat est là pour vous aider.

5. Liste des facteurs de risque de violence et d'intimidation

Comprendre la violence et le harcèlement

Le contenu de cette section est tiré du règlement intitulé Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (PHV) - 943-1-IPG-104. Veuillez noter que ce règlement s'applique seulement aux fonctionnaires fédéraux, mais il contient tout de même une liste de facteurs de risque qui peut être utile, peu importe la province ou le territoire.

Facteurs de risque – Violence et harcèlement au travail

Divers facteurs de risque peuvent contribuer au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail : caractéristiques des clients, environnement de travail physique, activité professionnelle, culture organisationnelle, facteurs liés à l'emploi et autres facteurs externes. Voici des exemples de certains de ces facteurs de risque.

Caractéristiques des clients (tierce partie)

Le fait de travailler avec des clients qui présentent certaines caractéristiques peut exposer le personnel à un risque accru de violence ou de harcèlement. Il peut s'agir de travailler avec :

- des membres du public qui sont frustrés par le système, qui sont en état de choc ou en colère (p. ex. des clients ou des membres de leur famille) et qui peuvent s'en prendre à la personne la plus proche;
- des clients ayant des antécédents de violence;
- des clients incapables de maîtriser leur comportement en raison de problèmes de santé mentale, de troubles affectifs ou d'une lésion cérébrale (p. ex. causée par une commotion cérébrale);
- des clients qui ont des attitudes ou des comportements racistes, sexistes, homophobes, transphobes, capacitifs, xénophobes, islamophobes ou autrement discriminatoires;
- des clients qui sont sous l'influence des drogues ou de l'alcool.

Environnement de travail physique

Certains environnements de travail et la conception de certains lieux de travail peuvent donner lieu à d'autres risques pouvant mener à du harcèlement et à de la violence. Il peut s'agir notamment des situations suivantes :

- travailler seul, en petit nombre ou dans des endroits isolés ou peu passants (p. ex. une aire de réception isolée, des toilettes, des aires d'entreposage, des locaux d'entretien);
- travailler en milieu communautaire (p. ex. faire des visites à domicile);
- avoir un lieu de travail mobile;
- travailler dans une pièce où il est difficile de voir les clients;
- travailler dans une pièce exigüe où les employés doivent travailler à proximité d'autres employés ou des clients;
- travailler dans un environnement très bruyant;
- travailler sans l'équipement de protection individuelle requis.

Activité professionnelle et culture organisationnelle

- Travailler avec le public;
- Manipuler de l'argent, des médicaments sur ordonnance ou des articles de grande valeur;
- Travailler avec des personnes capricieuses ou instables (p. ex. le personnel du système de justice pénale qui travaille avec des détenus);
- Travailler dans des locaux où l'on sert de l'alcool;
- Travailler dans un milieu qui tolère ou favorise les attitudes et les comportements racistes, sexistes, homophobes, capacitifs ou autrement discriminatoires;
- Travailler dans un environnement qui n'est pas diversifié ou qui compte très peu de personnes appartenant à des groupes visés par la législation sur les droits de la personne;
- Travailler dans un environnement où il y a un mauvais usage du pouvoir ou abus de pouvoir.

Facteurs liés à l'emploi

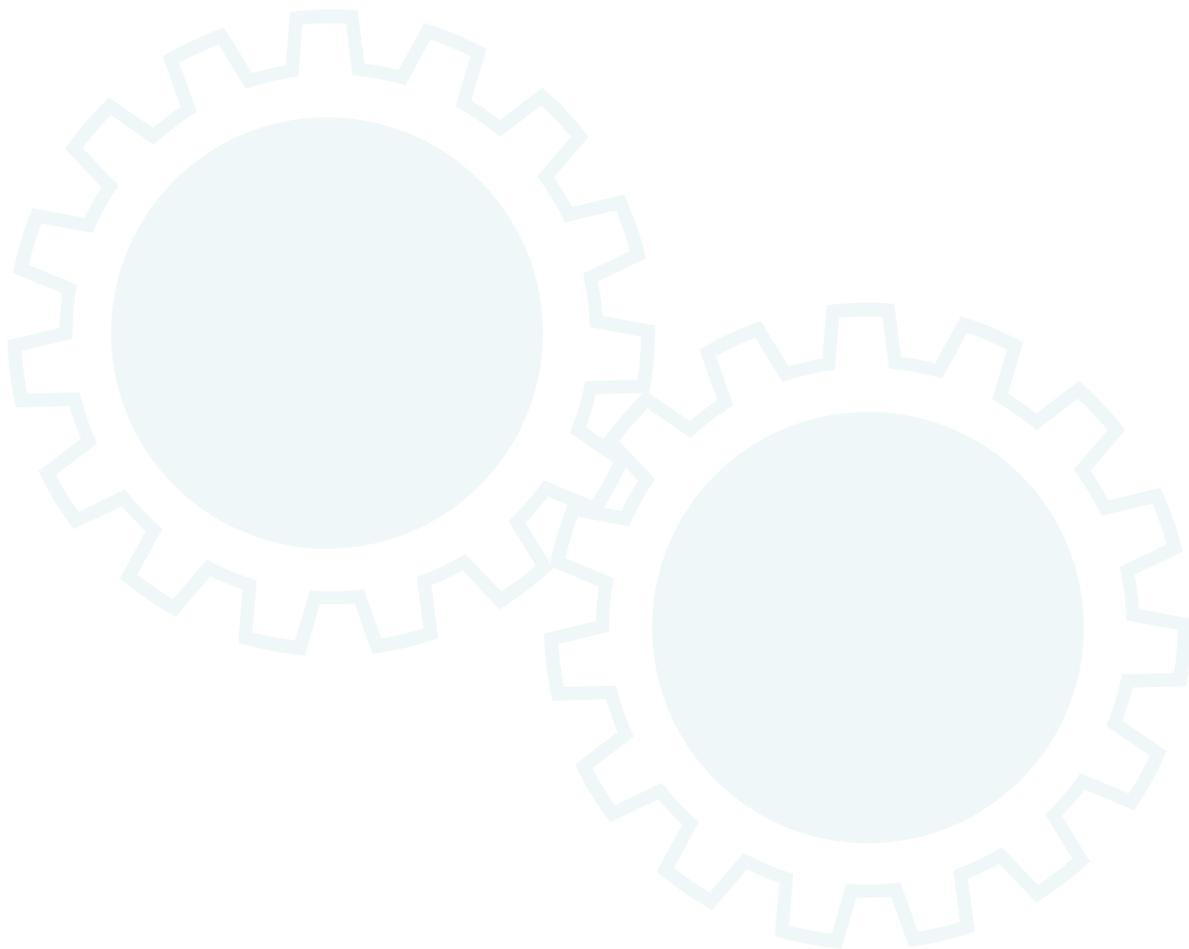
Les aspects propres à un emploi, comme les exigences mentales et physiques, peuvent créer des dangers pouvant mener à du harcèlement et à de la violence. Il peut s'agir notamment d'un emploi dans un environnement où il y a :

- un contrôle limité sur la façon dont le travail est effectué;
- une charge de travail excessive ou des ressources insuffisantes pour accomplir le travail;
- des délais déraisonnables ou serrés entraînant un haut niveau de stress;
- des tâches ou des rôles mal définis, conflictuels ou imprécis;
- une absence de sécurité d'emploi;
- une formation et des ressources limitées ou inadéquates;
- des périodes de changements organisationnels intenses (p. ex. grèves, privatisation, restructuration, réduction des effectifs).

Autres facteurs externes ou internes

Voici d'autres facteurs externes qui peuvent contribuer au harcèlement et à la violence

- violence familiale ou conjugale, notamment un membre de la famille, un partenaire ou un ancien partenaire qui :
 - menace un employé ou des collègues verbalement ou par téléphone ou courriel;
 - traque l'employé;
 - injurie l'employé ou des collègues;
 - détruit les biens de l'employé ou de l'organisation;
 - blesse physiquement l'employé ou ses collègues;
- formation insuffisante sur la prévention du harcèlement et de la violence, y compris la politique de l'employeur relative à la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.



6. Lexique

Abus : Acte commis dans l'intention de causer du tort à quelqu'un sur le plan physique, psychologique ou les deux.

Accident : Événement inattendu qui cause du tort à une personne ou des dommages matériels.

Agression : Usage direct ou indirect de la force à l'encontre d'une personne, sans son consentement, et toute tentative ou menace d'employer la force.

Discrimination fondée sur un motif illicite : Le traitement inéquitable, injuste et différent des membres de groupes sociaux particuliers qui ont été historiquement désavantagés. La discrimination fondée sur des motifs relatifs aux droits de la personne ou des « motifs illicites » énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne comprend la discrimination fondée sur la race, la nationalité, l'origine ethnique, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, les caractéristiques génétiques, l'âge, la religion, la situation matrimoniale ou familiale, la condamnation pour un acte criminel et le handicap physique ou intellectuel. Certaines lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne prévoient d'autres motifs illicites, comme la situation sociale ou l'affiliation et les convictions politiques.

La discrimination peut être intentionnelle ou non. Elle peut prendre la forme d'un traitement différent flagrant ou elle peut être systémique ou institutionnalisée, c'est-à-dire enracinée dans les politiques, les procédures et les pratiques d'une organisation. Un comportement ou une pratique est discriminatoire s'il en découle un effet négatif disproportionné sur un groupe en particulier. Parmi les effets négatifs figure le fait d'être privé d'avantages ou de possibilités, ou encore de privilégier certaines personnes en leur consentant ces avantages et possibilités.

Harcèlement : Conduite caractérisée par des comportements ou des commentaires vexatoires, dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns.

Le harcèlement englobe :

- a. le harcèlement verbal, physique et visuel;
- b. les comportements ou les expressions qui pourraient offenser une personne raisonnable;
- c. une conduite ou des commentaires déplacés, qu'ils soient intentionnels ou non;
- d. une conduite ou des commentaires répétés au cours d'une ou de plusieurs périodes, si l'incident est grave, flagrant ou constitue une menace;
- e. les incidents où la victime ne s'oppose pas expressément au harcèlement;
- f. une conduite ou des commentaires importuns, qui peuvent cibler ou non une personne en particulier;
- g. des remarques ou des gestes qui ridiculisent ou dénigrent un groupe et qui sont susceptibles d'engendrer de l'humiliation, des insultes, de l'appréhension ou des perturbations qui empoisonnent l'environnement.

Harcèlement fondé sur les droits de la personne : Harcèlement fondé sur les droits de la personne ou sur l'un des « motifs de distinction illicite » précisés dans la législation sur les droits de la personne, notamment la race, la nationalité, l'origine ethnique, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, l'état matrimonial, la situation de famille, les antécédents judiciaires ou une incapacité physique ou mentale. Certaines lois provinciales et territoriales en matière de droits de la personne incluent maintenant la situation sociale, l'affiliation ou les convictions politiques comme motifs de distinction illicite.

Harcèlement personnel : Harcèlement non fondé sur les droits de la personne, qui ne se limite pas aux « motifs illicites » et qui s'entend d'un comportement répété qui est hostile ou non désiré, notamment des paroles, des actes ou des gestes qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui créent pour elle un milieu de travail néfaste.

Harcèlement psychologique : Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou importuns, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et crée pour elle un milieu de travail néfaste.

Harcèlement sexuel : Harcèlement à caractère sexuel qui peut comprendre des attouchements, des remarques, des plaisanteries, des insinuations ou des avances sexuelles non désirées.

Impolitesse : Comportement offensif et indigne jugé inacceptable par la société et témoignant d'un manque de considération. Ne constitue pas de l'intimidation, à moins d'avoir pour objectif de s'en prendre à une personne en particulier.

Intimidation au travail : L'intimidation est une forme de harcèlement. Comportement agressif, répétitif et persistant entre personnes salariées, dans le lieu de travail ou à l'extérieur, qui s'aggrave avec le temps et peut devenir de la victimisation. Comprend tout comportement ou commentaire inconvenant dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il humiliera ou intimidera sa victime. L'intimidation au travail exclut toute action raisonnable prise par l'employeur pour gérer son personnel.

Persécution collective : Comportement de groupe visant à exclure, à punir ou à humilier une personne au travail.

Violence au travail : Tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'une personne salariée à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer du tort, un préjudice ou une maladie.

Violence conjugale : Toute forme de mauvais traitement physique, sexuel, affectif ou psychologique, ce qui englobe le contrôle financier, le harcèlement et l'intimidation. Elle peut se produire entre partenaires intimes de sexe opposé ou de même sexe, qu'ils soient mariés, conjoints de fait ou en union libre. Elle peut continuer même après une rupture.

ANNEXE A –

Définitions dans les lois et les règlements

Familiarisez-vous avec les dispositions relatives aux droits de la personne ainsi qu’avec les définitions du harcèlement et de la violence qui sont contenues dans les lois et les règlements fédéraux, provinciaux et territoriaux sur la santé et la sécurité au travail. Il est important de noter que si le harcèlement n’est pas expressément mentionné dans la loi sur les droits de la personne, il relève alors des dispositions sur la discrimination de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

LOIS FÉDÉRALES

Code canadien du travail, paragraphe 122(1), partie II

Harcèlement et violence Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.

Loi canadienne sur les droits de la personne

Harcèlement

- **14 (1)** Constitue un acte discriminatoire, s’il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu
 - (a) lors de la fourniture de biens, de services, d’installations ou de moyens d’hébergement destinés au public;
 - (b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements;
 - (c) en matière d’emploi.

Harcèlement sexuel

- **(2)** Pour l’application du paragraphe (1) et sans qu’en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.
-

ALBERTA

Occupational Health and Safety (OHS) Act, partie I, paragraphe 1(yy)

Violence

Dans un lieu de travail ou dans un endroit connexe, s'entend de tout agissement, menace ou tentative causant ou susceptible de causer un préjudice corporel, et comprend la violence familiale ou sexuelle.

Occupational Health and Safety Act, partie I, paragraphe I(q)

Harcèlement

Tout comportement isolé ou à répétition (intimidation, brimades ou action répréhensible ou indésirable), dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il portera atteinte à la santé et à la sécurité d'un travailleur, l'offensera ou l'humiliera. Le harcèlement englobe notamment :

- i. conduite, commentaire, intimidation ou geste fondé sur l'un des motifs suivants : la race, les croyances religieuses, la couleur, l'incapacité physique ou mentale, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état matrimonial, la source de revenus, la situation de famille, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle, et
- ii. une sollicitation ou des avances à caractère sexuel. Cela exclut toute conduite raisonnable de la part de l'employeur ou d'une personne chargée de la supervision de la gestion du personnel ou du lieu de travail.

Alberta Human Rights Act

Discrimination dans les pratiques d'emploi

7 (1) Il est interdit à l'employeur

- a. de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne donnée, ou
- b. de faire à son égard des distinctions illicites en matière d'emploi ou d'autres conditions d'emploi,

en se fondant sur l'un des motifs suivants : la race, les croyances religieuses, la couleur, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, l'incapacité physique ou mentale, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état matrimonial, la source de revenus, la situation familiale ou l'orientation sexuelle de cette personne ou de toute autre personne.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Occupational Health and Safety Regulation, article 4.27

Violence

Tout usage de la force physique ou tentative d'y recourir par une personne autre qu'un employé, susceptible de causer un préjudice à un employé, incluant tout propos ou comportement menaçant qui donne à celui-ci des motifs raisonnables de croire qu'il risque de subir un préjudice.

WorkSafe BC - Prevention Manual

Policies Applying to the OHS Provisions of the Workers Compensation Act

Part 2 Division 4 – General Duties of Employers, Workers and Others

Employer Duties – Workplace Bullying and Harassment, paragraphe P2-21-2

Intimidation et harcèlement

- a. Tout comportement ou commentaire inconvenant dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il aura pour effet d'humilier ou d'intimider sa victime.
- b. Cela exclut toute conduite raisonnable de la part de l'employeur ou d'une personne chargée de la supervision de la gestion du personnel ou du lieu de travail.

Human Rights Code de la Colombie-Britannique

Discrimination dans l'emploi

13 (1) Nul ne peut

- a. refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne,
- b. faire des distinctions injustes en ce qui concerne l'emploi ou les conditions d'emploi d'une personne en raison de sa race, sa couleur, son ascendance, son lieu d'origine, ses croyances politiques, sa religion, son état matrimonial, sa situation familiale, une déficience physique ou mentale, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre ou son âge, ou parce que cette personne a été reconnue coupable d'une infraction criminelle, y compris par déclaration sommaire de culpabilité, qui n'est pas liée à son emploi ou à son emploi prévu

(2) Une agence de placement ne peut refuser de recommander une personne pour l'une des raisons énumérées au paragraphe (1).

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas

- a. en ce qui a trait à l'âge, dans le cadre d'un régime fondé sur l'ancienneté établi en bonne et due forme, ou
- b. en ce qui a trait à l'état matrimonial, à la déficience physique ou mentale, au sexe ou à l'âge, dans le cadre de l'administration d'un régime de prestations de retraite ou de pension établi en bonne et due forme ou à un régime d'assurance collective ou d'assurance du salarié établi en bonne et due forme, que ce régime soit assujéti ou non à un contrat d'assurance entre une compagnie d'assurance et l'employeur.

(4) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas à l'égard d'un refus, d'une restriction, d'une directive ou d'une préférence qui se fonde sur une exigence professionnelle justifiée.

MANITOBA

Règlement sur la sécurité et la santé au travail, partie 1, paragraphe 1(1)

Violence s'entend :

- a. de la tentative d'exercer la force physique ou de l'exercice réel de la force physique contre une personne;
- b. des propos ou des comportements menaçants qui donnent à une personne une raison valable de croire que la force physique sera utilisée contre elle.

Harcèlement

Selon le cas :

- a. tout comportement répréhensible qui constitue un risque pour la santé d'un travailleur;
- b. tout comportement grave qui nuit au bien-être psychologique ou physique d'un travailleur.

Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel, paragraphe 2(1,1)

Constitue de la violence familiale le fait pour une personne :

- a. de commettre à l'endroit d'une autre personne des actes ou des omissions volontaires ou malicieux qui entraînent des dommages corporels ou matériels, ou de menacer de les commettre;
- b. de commettre à l'endroit d'une autre personne des actes ou des omissions volontaires ou malicieux qui entraînent des craintes fondées de dommages corporels ou matériels, ou de menacer de les commettre;
- c. de se conduire à l'endroit d'une autre personne d'une manière qui constitue, en tout état de cause, de la violence psychologique ou émotive;
- d. de tenir une autre personne en isolement forcé;
- e. de se livrer à de la violence sexuelle à l'endroit d'une autre personne..

Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel, paragraphe 2(2)

Harcèlement criminel

Il y a harcèlement criminel lorsqu'une personne se livre à plus d'une occasion à l'endroit d'une autre personne, et ce, sans raison ou autorisation légitime et tout en sachant que l'autre personne est harcelée ou sans se soucier qu'elle le soit ou non, à des actes qui amènent, en tout état de cause, cette autre personne à craindre pour sa sécurité.

Code des droits de la personne du Manitoba

Discrimination au travail

14(1)

Nul ne peut agir de façon discriminatoire à l'égard de circonstances reliées à un emploi, sauf si la discrimination est fondée sur des exigences ou des compétences véritables et raisonnables et requises par l'emploi.

Définition

14(2)

Au paragraphe (1), l'expression « à l'égard de circonstances reliées à un emploi » s'entend en outre :

- a. de la possibilité de participer à un emploi ou de continuer à y participer;
- b. des usages, de la pratique et des conditions reliés à l'emploi;
- c. de la formation, de l'avancement ou de la promotion;
- d. de l'ancienneté;
- e. de toute forme de rémunération payable pour un travail accompli par une personne, y compris le traitement, les commissions, l'indemnité de vacances, l'indemnité de cessation d'emploi, les gratifications, l'indemnité raisonnable pour chambre et pension, l'allocation raisonnable de loyer et de logement, la rémunération en nature, les cotisations patronales versées aux caisses ou aux régimes de retraite, les régimes d'invalidité à long terme et les régimes d'assurance-maladie, et tout autre avantage qu'un travailleur reçoit directement ou indirectement de son employeur;
- f. de toute autre prestation d'emploi, modalité d'emploi ou condition d'emploi.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Règlement du Nouveau-Brunswick 91-191, article 2

« Harcèlement » désigne, au sein du lieu de travail, tout comportement répréhensible ou offensant qui est reconnu comme constituant un acte importun ou qui devrait raisonnablement être reconnu comme tel, qu'il se soit produit une seule fois ou de façon répétée, notamment tout acte d'intimidation ou quelque autre conduite, commentaire ou attitude ayant pour effet de menacer la santé ou la sécurité d'un salarié, y compris le harcèlement sexuel. Est exclue de la présente définition toute conduite jugée raisonnable qu'adopte l'employeur dans le cadre de la gestion et de la direction des salariés dans le lieu de travail;

« Violence » désigne, au sein du lieu de travail, soit tout recours réel ou toute tentative de recours à la force physique contre un salarié, soit toute déclaration menaçante ou tout comportement menaçant qui l'incite raisonnablement à croire qu'il sera victime d'un pareil recours. Sont visées par la présente définition la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence familiale.

Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Discrimination en matière d'emploi

4 (1) Nul ne peut, pour un motif de distinction illicite :

- a. soit refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne;
- b. soit faire preuve de discrimination envers une personne en matière d'emploi ou quant aux modalités ou aux conditions d'emploi.

Harcèlement sexuel

10 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« association » Organisation patronale, syndicat ouvrier, association professionnelle ou de gens d'affaires ou association de métiers. (association)

« harceler sexuellement » Signifie faire une remarque vexatoire ou avoir un comportement à caractère sexuel qui est reconnu ou qui devrait raisonnablement être reconnu comme étant importun. (sexually harass)

« représentant » Personne qui agit au nom d'une association ou d'une autre personne. (representative)

10 (2) Il est interdit à tout employeur, tout représentant de l'employeur ou toute personne employée par l'employeur de harceler sexuellement une personne employée par l'employeur ou une personne qui recherche un emploi auprès de l'employeur.

10 (3) Il est interdit à toute association ou tout représentant de l'association de harceler sexuellement un membre de l'association ou une personne qui cherche à devenir membre de l'association.

10 (4) Il est interdit à toute personne qui fournit des biens, des services, des installations ou de l'hébergement au public ou tout représentant de cette personne de harceler sexuellement le bénéficiaire ou l'utilisateur ou une personne qui demande à être bénéficiaire ou utilisateur de ces biens, de ces services, de ces installations ou de cet hébergement.

10 (5) Il est interdit à toute personne qui fournit des locaux commerciaux ou résidentiels au public ou tout représentant de cette personne de harceler sexuellement un occupant ou une personne qui demande à être occupant de ces locaux.

10 (6) Pour l'application du présent article :

- a. un acte commis par un employé ou par un représentant d'une personne est réputé être un acte commis par la personne si la personne n'a pas exercé une diligence appropriée dans les circonstances pour prévenir cet acte;
- b. un acte commis par un employé ou un représentant d'une association est réputé être un acte commis par l'association si le dirigeant ou l'administrateur de l'association n'a pas exercé une diligence appropriée dans les circonstances pour prévenir cet acte;
- c. un acte commis par un dirigeant ou un administrateur d'une association est réputé être un acte commis par l'association.

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Occupational Health and Safety Regulations, article 22.1

Violence

Tout usage de la force physique ou tentative d’y recourir susceptible de causer un préjudice à un travailleur, incluant tout propos ou comportement qui lui donne des motifs raisonnables de croire qu’il risque de subir un préjudice.

Harcèlement au travail

Tout comportement ou commentaire vexatoire déplacé dont l’auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu’il humiliera, offensera ou intimidera sa victime.

Human Rights Act de Terre-Neuve-et-Labrador

Discrimination dans l’emploi

14.(1) Il est interdit à un employeur ou à une personne agissant pour le compte d’un employeur de refuser d’employer ou de continuer d’employer une personne, ou de faire à son égard des distinctions illicites en matière d’emploi ou de conditions d’emploi en raison d’un motif de distinction illicite ou en raison d’une déclaration de culpabilité pour une infraction n’ayant rien à voir avec l’emploi de la personne.

Interdiction du harcèlement dans les établissements

17. Il est interdit à une personne dans un établissement de harceler une autre personne dans l’établissement en raison d’un motif de distinction illicite.

Interdiction de la sollicitation à caractère sexuel

18. (1) Une personne qui est en mesure d’accorder ou de refuser à une autre personne un avantage ou une promotion ne doit pas lui faire des sollicitations ou des avances à caractère sexuel si elle sait ou devrait raisonnablement savoir que pareilles sollicitations ou avances sont importunes.

(2) Une personne qui est en mesure d’accorder ou de refuser à une autre personne un avantage ou une promotion ne doit pas pénaliser ou punir cette personne ou la menacer de représailles si elle rejette des sollicitations ou des avances à caractère sexuel.

TERRITOIRES DU NORD-OUEST et NUNAVUT

Règlement sur la santé et la sécurité au travail, section 34 (1)

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 la personne sait ou 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.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail 34(2)

34. (2) Pour qu'il y ait harcèlement aux fins du paragraphe (1), l'un 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.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail, paragraphe 35(1)

Violence

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

Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest

Harcèlement

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

- a. dans la fourniture de biens, de services, de moyens d'hébergement ou d'installations;
- b. dans la fourniture de locaux commerciaux ou d'habitation;
- c. en matière d'emploi.

Définition : « harceler » (2) Au paragraphe (1), « harceler » s'entend, relativement à un particulier ou à une catégorie de particuliers, du fait de faire des remarques ou de poser des gestes vexatoires lorsqu'on sait ou qu'on devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns pour le particulier ou la catégorie de particuliers.

Loi sur les droits de la personne du Nunavut

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. dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de contrats;
- b. dans 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.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Violence in the Workplace Regulations, paragraphe 2(f)

Violence

s'entend de l'un ou de l'autre des éléments suivants :

- i. toute menace, ou tout propos ou comportement menaçant, dirigé vers une personne salariée qui lui donne des motifs raisonnables de croire qu'elle risque de subir un préjudice corporel;
- ii. tout agissement ou tentative constituant un risque pour la santé physique d'une personne salariée ou pour sa sécurité.

Human Rights Act, article 3 (ha)

Harceler

Signifie tenir une conduite ou des propos vexants qu'on sait ou qu'on devrait raisonnablement savoir importuns.

Human Rights Act, article 3 (o)

Harcèlement sexuel

S'entend :

- i. d'une conduite ou de propos vexants à caractère sexuel qu'on sait ou qu'on devrait raisonnablement savoir importuns;
- ii. d'une sollicitation ou d'avances à caractère sexuel faites à un individu par un autre individu qui est en mesure d'accorder ou de refuser un avantage au premier, lorsque le second sait ou devrait raisonnablement savoir que pareilles sollicitations ou avances sont importunes;
- iii. des représailles ou des menaces de représailles exercées à l'endroit d'un individu pour cause de rejet d'une sollicitation ou d'avances à caractère sexuel.

ONTARIO

Loi sur la santé et la sécurité au travail, paragraphe 1(1)

«Violence au travail»

Selon le cas :

- a. emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- b. tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c. propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

«Harcèlement au travail»

S'entend :

- a. du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;
- a. du harcèlement sexuel au travail.

«Harcèlement sexuel au travail»

S'entend :

- a. du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;
- b. du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Loi sur la santé et la sécurité au travail, article 32.0.4

Violence familiale

L'employeur qui prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger.

Code des droits de la personne de l'Ontario

« Harcèlement » Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

Emploi

5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Harcèlement au travail

(2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel au travail

7(2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle.

Avances sexuelles par une personne en mesure d'accorder un avantage, etc.

(3) Toute personne a le droit d'être à l'abri :

- a. de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;
- b. de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Occupational Health And Safety Act, article 52.1

Violence

Tout usage de la force physique, ou tentative d'y recourir, par une personne autre qu'un travailleur, causant ou pouvant causer un préjudice, incluant tout propos, menace ou comportement qui donne à un travailleur des motifs raisonnables de croire qu'il risque de subir un préjudice.

Workplace Harassment Regulations (pris en application de la Occupational Health and Safety Act), partie 1, paragraphe 1(b)

Harcèlement

Conduite, propos, démonstration, acte, geste ou intimidation dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il entraînerait un effet néfaste sur la santé psychologique ou physique, ou sur la sécurité, d'un travailleur, y compris :

- i. une conduite fondée sur des caractéristiques personnelles, comme la race, la foi, la religion, la couleur, le genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'incapacité, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ancestrale ou le lieu d'origine, l'identité de genre ou la grossesse, sans toutefois s'y limiter;
- ii. une conduite inappropriée à caractère sexuel dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'elle pourrait être importune, y compris, sans s'y limiter, des sollicitations ou des avances sexuelles, des remarques, des plaisanteries ou des gestes sexuellement suggestifs, la diffusion d'images inappropriées ou des contacts physiques importuns.

Paragraphe 2(1)

À titre de précision, le harcèlement défini au paragraphe 1(b) englobe

- a. une conduite, des propos, des démonstrations, des actes ou des gestes inappropriés répétés, ou de l'intimidation à répétition, ayant des conséquences préjudiciables à la santé mentale ou physique ou à la sécurité du travailleur;
- b. une seule occurrence d'une conduite, d'un propos, d'une démonstration, d'un acte ou d'un geste inapproprié, ou d'intimidation, ayant des conséquences préjudiciables à la santé mentale ou physique ou à la sécurité du travailleur.

Human Rights Act de l'Île-du-Prince-Édouard

6. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

(1) Il est interdit à toute personne de refuser d'employer ou de continuer à employer une autre personne dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a. pour un motif discriminatoire, notamment en faisant des distinctions illicites dans les conditions d'emploi;
- b. parce que cette personne a été reconnue coupable d'une infraction criminelle ou sommaire qui n'est pas liée à son emploi ou à son emploi prévu.

QUEBEC

Loi sur les normes du travail, article 81.18

Harcèlement psychologique

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Il n'y a pas de définition officielle de la violence au travail.

Charte des droits et libertés de la personne

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.p.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.



SASKATCHEWAN

Employment Act, sous-alinéa 3-1(1)(l)

Harcèlement

Tout agissement, propos ou acte inconvenant qui,

(i)) selon le cas :

- a. est fondé sur la race, la foi, la religion, la couleur, le genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, l'incapacité, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ancestrale ou le lieu d'origine;
- b. sous réserve des paragraphes 4) et 5), a une incidence néfaste sur le bien-être psychologique ou physique d'un travailleur, alors que son auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que ses actions auront pour effet d'humilier ou d'intimider celui-ci;

(ii) constitue une menace à la santé ou à la sécurité du travailleur.

Occupational Health and Safety Regulations, article 37.1

Violence

Tout usage de la force physique ou tentative d'y recourir, causant ou pouvant causer un préjudice, incluant tout propos, menace ou comportement qui donne à un travailleur des motifs raisonnables de croire qu'il risque de subir un préjudice.

Human Rights Code de la Saskatchewan

Interdiction de la discrimination dans l'emploi

16 (1) Il est interdit à l'employeur de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne donnée ou une catégorie de personnes, ou de faire à leur égard des distinctions en matière d'emploi ou d'autres conditions d'emploi en se fondant sur un motif illicite.

(2) Il est interdit à tout employé de faire des distinctions à l'égard d'un autre employé en se fondant sur un motif illicite.

YUKON

Note importante : Les définitions suivantes sont en vigueur depuis septembre 2021.

Loi sur la santé et la sécurité au travail, article 1.02

Violence

S'entend de l'un ou l'autre des cas suivants, pour autant qu'il se produise sur un lieu de travail ou qu'il soit lié au travail :

- a. la menace, la tentative ou le recours réel de la force physique par une personne qui cause une blessure à un travailleur, ou qui est susceptible de causer une blessure;
- b. une déclaration menaçante ou l'adoption d'un comportement par une personne qui donne à un travailleur un motif raisonnable de croire qu'il risque d'être blessé.

Dans le présent règlement, le **harcèlement** d'un travailleur par une personne

- a. signifie l'intimidation, ou tout autre comportement répréhensible ou commentaire inapproprié, de la part de la personne :
 - (i) qui se produit sur un lieu de travail ou qui est lié au travail;
 - (ii) qui sait qu'il est importun, ou devrait raisonnablement le savoir;
 - (iii) qui porte atteinte au bien-être physique ou psychologique du travailleur ou constitue une menace pour sa santé et sa sécurité;
- b. comprend la personne qui se livre à de l'intimidation ou à une série de commentaires inappropriés à l'égard du travailleur ou en rapport avec lui, ou à une série de comportements répréhensibles à l'encontre du travailleur :
 - (i) qui se produit sur un lieu de travail ou qui est lié au travail;
 - (ii) que la personne sait, ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns;
 - (iii) qui se rapporte au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'expression de genre du travailleur, ou qui est motivée par ces derniers;
- c. ne comprend pas le comportement raisonnable d'une personne qui est un employeur ou un surveillant en matière de gestion des travailleurs ou d'un lieu de travail.

Loi sur les droits de la personne du Yukon

Harcèlement

14 (1) Nul ne doit :

- a. harceler un particulier ou un groupe en se fondant sur un motif de distinction illicite;
- b. user de représailles ou menacer d'user de représailles envers une personne qui s'oppose au harcèlement.

(2) Au paragraphe (1), « **harceler** » signifie faire des remarques ou des gestes vexatoires, exiger ou solliciter des faveurs sexuelles ou faire des avances, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns.

ANNEXE B :

Avantages et inconvénients des mécanismes de recours officiels au gouvernement fédéral

MÉTHODE	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Procédure de règlement des griefs	<p>Lorsqu'un grief est déposé, l'employeur peut lancer le processus relatif au harcèlement, y compris une enquête.</p> <p>Si le grief est renvoyé à l'arbitrage, un tiers parti neutre prend la décision définitive.</p> <p>Permet de réagir aux formes individuelles et systémiques de harcèlement et de discrimination. (Permet donc d'examiner des questions plus larges ou liées aux droits de la personne, outre le harcèlement.)</p> <p>Peut aboutir à des mesures à caractère individuel et systémique ainsi qu'à une indemnisation. Peut indemniser intégralement la personne.</p>	<p>La longueur du processus si l'on suit toutes les étapes.</p> <p>Dans certains cas, le grief est mis en suspens jusqu'à ce que soit menée une enquête. Le syndicat peut avoir une participation limitée dans la sélection de l'enquêteur et le processus d'enquête.</p> <p>Il y a un délai précis pour le dépôt de plaintes après des incidents de harcèlement.</p>

<p><u>Lois et règlements sur la prévention du harcèlement et de la violence pris en application du Code canadien du travail, y compris la politique de l'employeur</u></p>	<p>Processus obligatoire dans lequel la personne désignée comme destinataire par l'employeur doit consulter la partie principale.</p> <p>Le processus offre aux parties des options de conciliation et de règlement, et peut mener à une enquête.</p> <p>La politique sur la prévention de la violence et du harcèlement impose à l'employeur des obligations en matière de protection des renseignements personnels des parties (partie principale, partie intimée et témoins).</p> <p>Les travailleuses et travailleurs reçoivent une formation pour les aider à comprendre le processus et la politique.</p>	<p>Ne permet pas nécessairement de régler les problèmes systémiques.</p> <p>Processus qui est axé sur la prévention d'incidents similaires et qui n'offre aucune réparation.</p> <p>Aucune enquête sur la violence ou le harcèlement de la part d'un tiers, même s'il s'agit d'un problème systémique.</p> <p>Ne s'applique pas aux lieux de travail qui ne sont pas sous réglementation fédérale.</p>
--	---	--

<p>Plainte en vertu des lois sur les droits de la personne</p>	<p>Vaste connaissance et vaste expérience dans le domaine des droits de la personne.</p> <p>Force obligatoire des mesures de réparation.</p> <p>Permet de réagir aux formes individuelles et systémiques de harcèlement et de discrimination. (Permet donc d'examiner des questions plus larges ou liées aux droits de la personne, outre le harcèlement.)</p> <p>Peut aboutir à des mesures à caractère individuel et systémique ainsi qu'à une indemnisation.</p> <p>Certaines commissions des droits de la personne (p. ex., celle de l'Ontario) imposent une forme de médiation dans le cadre de leur processus, une solution qui peut s'avérer plus efficace et plus rapide. Les réparations accordées dans le cadre de la médiation peuvent être plus créatives et aller au-delà des indemnités prescrites par la loi.</p>	<p>Ne concerne que des cas de harcèlement liés aux droits de la personne.</p> <p>Le syndicat a un rôle limité, sauf si la partie plaignante accepte d'être représentée par lui.</p> <p>Des procédures et des processus officiels doivent être suivis.</p> <p>La plupart des commissions des droits de la personne exigent qu'une partie plaignante épuise les procédures internes et officielles en milieu de travail, comme la procédure de règlement des griefs, avant d'enquêter sur une plainte relative aux droits de la personne.</p> <p>Il s'agit d'une démarche très longue.</p> <p>Il y a un délai précis pour le dépôt de plaintes après des incidents de harcèlement.</p>
---	--	--