

Le harcèlement dans le milieu de travail

Joël Michaud, Field Law

Prise de conscience

- ▲ Le harcèlement, en particulier le harcèlement sexuel, n'est pas nouveau en soi, mais la sensibilisation et la réaction à ce phénomène sont nouvelles
- ▲ Le mouvement *#moiaussi* (« *#metoo* ») a explosé après la publication d'allégations de viol, d'agression et d'autres formes d'inconduite sexuelle contre le producteur hollywoodien Harvey Weinstein

Modifications législatives

- ▲ Modifications au *Occupational Health and Safety Act* sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2018
- ▲ Nouvel objectif (article 2) :
 - La loi a pour objet « ...la promotion et le maintien du plus haut degré de bien-être physique, psychologique et social des travailleurs... »
- ▲ Obligations particulières de l'employeur et des superviseurs
 - Programme de santé et sécurité couvrant le harcèlement et la violence

Définitions - *Occupational Health and Safety Act*

- ▲ **Danger** (« *hazard* ») : s'entend d'une situation, d'une condition ou d'une chose qui peut être dangereuse pour la santé et la sécurité

- ▲ **Santé et sécurité** (« *health and safety* ») : comprend le bien-être physique, psychologique et social

Définitions - *Occupational Health and Safety Act*

- ▲ **Harcèlement** (« *harassment* ») : tout incident unique ou répété de conduite, de commentaire, d'intimidation ou d'action répréhensible ou importun de la part d'une personne dont elle sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il offensera ou humiliera un travailleur ou qu'il portera atteinte à sa santé et à sa sécurité, et notamment,

Définitions - *Occupational Health and Safety Act* (harcèlement, suite)

- ▲ (i) la conduite, les commentaires, l'intimidation ou l'action en raison de la race, les croyances religieuses, la couleur, le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre, la déficience physique, la déficience mentale, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état matrimonial, la source de revenus, la situation de famille et l'orientation sexuelle, et



Définitions - *Occupational Health and Safety Act* (harcèlement, suite)

- ▲ (ii) une sollicitation ou une avance à caractère sexuel, mais exclut toute conduite raisonnable d'un employeur ou d'un superviseur à l'égard de la gestion des travailleurs ou d'un lieu de travail

Définitions - *Occupational Health and Safety Act* (harcèlement, suite)

- ▲ Le harcèlement ne comprend pas la conduite raisonnable d'un employeur ou d'un superviseur relativement à la gestion normale des travailleurs ou d'un lieu de travail
- ▲ Les divergences d'opinion ou les désaccords mineurs entre collègues de travail ne sont généralement pas considérés comme du harcèlement au travail si des mesures sont prises pour résoudre le conflit

Définitions - *Occupational Health and Safety Act* (suite)

- ▲ **Violence** (« *violence* ») : qu'il s'agisse d'un lieu de travail ou d'un lieu lié au travail, la conduite menacée, tentée ou réelle d'une personne qui cause ou est susceptible de causer des blessures ou des dommages physiques ou psychologiques, y compris la violence familiale ou sexuelle

Définitions - *Occupational Health and Safety Act* (violence, suite)

▲ Selon le ministère :

- La violence familiale devient un danger au travail lorsqu'elle se produit ou déborde sur le lieu de travail
- La violence sexuelle en tant que danger sur le lieu de travail désigne tout acte sexuel, toute tentative d'obtenir un acte sexuel ou tout autre acte dirigé contre la sexualité d'un travailleur par la coercition, par toute personne, quelle que soit sa relation avec la victime, dans un lieu de travail ou d'un lieu lié au travail

Définitions – *Alberta Human Rights Act*

▲ **Harcèlement :**

- pas défini dans la loi
- se produit lorsqu'une personne est soumise à un comportement verbal ou physique importun
- est une forme de discrimination qui est interdite en Alberta en vertu de la *Alberta Human Rights Act* si elle basée sur un des motifs de discrimination protégés par la loi
- Les contacts physiques non désirés, l'attention, les exigences, les blagues ou les insultes sont du harcèlement lorsqu'ils sont liés à un des motifs protégés

Définitions – *Alberta Human Rights Act*

(suite)

▲ Motifs de discrimination protégés :

- Race, croyances religieuses, couleur, sexe, identité de genre, expression de genre, déficience physique, déficience mentale, âge, ascendance, lieu d'origine, état matrimonial, source de revenus, situation de famille et orientation sexuelle

Implications

- ▲ Il peut y avoir des enjeux découlant de plaintes et différents recours sont accessibles à une personne qui allègue est victime de harcèlement, dépendamment de la situation :
 - Plainte relative aux droits de la personne
 - Relations de travail (arbitrage de griefs)
 - Poursuite civile
 - Santé et sécurité au travail

Obligation d'enquêter

- ▲ L'absence d'enquête peut entraîner une responsabilité en vertu du droit relatif aux droits de la personne (et probablement de la législation en matière de santé et de sécurité au travail et possiblement de la responsabilité civile), peu importe si le harcèlement est effectivement constaté ou non
 - *Ibrahim v Hilton Toronto*
- ▲ Il doit y avoir une enquête raisonnable
 - *McDonald v CAA South Central Ontario*

Politique contre le harcèlement

- ▲ Une politique autonome sur le harcèlement devrait être mise en œuvre
- ▲ Les autres politiques devraient y faire référence
- ▲ Dans un milieu de travail syndiqué, elle devrait être conforme à la convention collective
- ▲ Doit être fournie à tous les employés et être facilement accessible

Éléments de la politique

- ▲ Quels sont les comportements visés par la politique ?
 - Une définition claire est importante
- ▲ Devrait s'appliquer à tous les milieux de travail, y compris à l'extérieur du bureau
- ▲ Rien dans la politique ne devrait empêcher les employés de recourir à d'autres recours externes

Éléments de la politique (suite)

- ▲ Expliquer les mesures de protection
 - Étendue de la confidentialité
 - Interdiction d'exercer, et protection contre, des représailles
- ▲ Processus clair
- ▲ Comment porter plainte et à qui s'adresser
- ▲ Processus de règlement à l'amiable et processus de règlement formel
- ▲ Comment les éléments de preuve seront-ils recueillis ?
 - 17 • Enquêteur interne ou externe - discrétionnaire

Éléments de la politique (suite)

- ▲ Mesures provisoires
- ▲ Le rapport d'enquête
- ▲ Comment la décision finale sera prise et qui la prendra
- ▲ Décrire les conséquences en lien à l'emploi et les mesures disciplinaires possibles, mais ne pas promettre de résultats précis
- ▲ Réparation

Politique comme condition d'emploi

- ▲ Dans un milieu de travail syndiqué, les politiques ne doivent pas être contraires ou incompatibles avec la convention collective
 - Critères *KVP*
- ▲ L'employeur doit clairement communiquer la politique aux employé(e)s et la rendre accessible afin de pouvoir mettre la politique en vigueur
 - Attestation de lecture de la politique

Ressources

▲ Gouvernement de l'Alberta :

- <https://www.alberta.ca/workplace-harassment-violence.aspx>

▲ Commission des droits de la personne de l'Alberta:

- https://www.albertahumanrights.ab.ca/publications/bulletins_sheets_booklets/sheets/hr_and_employment/Pages/harassment.aspx

Questions ?

Merci

Joël Michaud
780-423-9588
jmichaud@fieldlaw.com