

Milieus de travail sécuritaires pour tous

Lutter contre le harcèlement
sexuel dans l'industrie
minière canadienne



MINING INDUSTRY
HUMAN RESOURCES COUNCIL
CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

mihhr.ca



Tous droits réservés © Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), 2022.

L'utilisation de toute partie de la présente publication aux fins de reproduction, de conservation dans un système d'extraction ou de transmission sous toute forme ou de quelque manière que ce soit (par voie électronique ou mécanique, par photographie, par photocopie ou par enregistrement) sans avoir préalablement obtenu la permission écrite du Conseil RHIM constitue une violation de la Loi sur le droit d'auteur.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
50 Frank Nighbor Place, unité 105, Kanata (Ontario) K2V 1B9

Tél. : 613 270-9696
Courriel : info@mihr.ca
Site Web : www.mihr.ca

Publié en décembre 2022.



Department of Justice
Canada

Ministère de la Justice
Canada

Canada 

Le gouvernement finance cette initiative par l'entremise du ministère de la Justice.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Photo de couverture fournie avec l'aimable autorisation de Mines Agnico Eagle Limitée.

Table des matières

<i>Remerciements</i>	4
<i>Sommaire</i>	5
<i>Introduction</i>	7
<i>Objectif de la recherche</i>	8
<i>Méthodologie et limites de la recherche</i>	9
<i>Le genre en tant que facteur clé</i>	10
<i>Obligations : le cadre législatif canadien</i>	12
<i>Obligations en vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail</i>	12
Harcèlement sexuel au travail dans les lois sur la santé et la sécurité au travail	13
Violence au travail dans les lois sur la santé et la sécurité au travail	14
Définition du milieu de travail.....	14
Obligation des employeurs et de la direction	14
Obligation des employés.....	16
Obligation des syndicats	16
<i>Cadre législatif des droits de la personne</i>	17
Environnement de travail malsain	18
<i>Autres considérations et concepts juridiques</i>	18
Infractions au <i>Code criminel du Canada</i>	18
Application de la loi.....	19
Dommages-intérêts civils et harcèlement	19
Délais et choix du mécanisme.....	20
<i>Codes de conduite, engagements et politiques du secteur</i>	20
Secteurs comparables : Foresterie, pétrole et gaz.....	22
<i>Risques associés au harcèlement sexuel et à la violence en milieu de travail</i>	22
Risques pour les victimes de harcèlement.....	23
Risques pour les harceleurs présumés	23
Risques pour l'employeur et la direction.....	24
Risques pour une organisation	25
<i>Possibilités de contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail</i>	27
Occasions offertes par les documents de vulgarisation et d'information juridiques.....	29
<i>Conclusion</i>	31
<i>Notes en fin de texte</i>	31
<i>Références</i>	34

Pour nous faire part de vos commentaires sur ce rapport, veuillez les numériser.



Remerciements

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHiM) remercie les membres du Comité directeur du projet Milieux de travail sécuritaires pour tous pour leur collaboration, leurs conseils et leurs commentaires précieux tout au long de l'élaboration du présent rapport :

Dorena Quinn (présidente)	IAMGOLD Corporation
Alicia Bjarnason	Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology (CCWESTT)
Bipasha Baruah	Université Western Ontario
Cynthia Waldmeier	Association minière du Canada
Jackie Scales	Ressources Teck Limitée
Julie Rachynski	Seabridge Gold
Karen Jonkman	Unifor
Katie Deneault	Association minière du Québec (AMQ)
Krishana Michaud	Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE).
Kristeen Gaasbeek (Hughes)	Vale Canada Limitée – Ontario
Lema Ijtemaye/Felicia Tugak	Pauktuutit Inuit Women of Canada
Susan Lomas	Me Too Mining/Mine Shift
Viviane Ajub	Vale Canada Limitée – Établissement de Sudbury

Le Conseil RHiM remercie également tout particulièrement l'Association des femmes autochtones du Canada pour son soutien au projet Milieux de travail sécuritaires pour tous.

Ensemble, nous renforçons la capacité du secteur afin d'aider les sociétés d'exploration minérale et d'exploitation minière à approfondir leurs connaissances sur le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail et à lutter contre ceux-ci.

Sommaire

La violence sexuelle et fondée sur le genre (VSFG)^a est un problème mondial. Le harcèlement sexuel et la violence sont des éléments de la violence sexuelle et fondée sur le genre, qui ont une incidence considérable sur les milieux de travail et la société. Le secteur minier n'est pas épargné par ces problèmes, et leur résolution comporte de nombreux défis. Par exemple, en raison de divers facteurs, le secteur continue d'être reconnu comme une industrie dominée par les personnes qui s'identifient comme des hommes, malgré les efforts de diversification de sa main-d'œuvre.

Parallèlement, l'industrie minière joue un rôle important dans l'économie canadienne. Elle emploie directement plus de 377 000 travailleurs dans les secteurs de l'extraction minérale, de la fusion et de la fabrication, et en 2020, elle a contribué directement et indirectement à hauteur de 107 milliards de dollars au produit intérieur brut (PIB) nominal total du Canada (soit environ 5 %).¹ L'industrie est bien placée pour poursuivre sa contribution à l'économie et à la société. L'industrie minière a une occasion remarquable d'accroître sa contribution en reconnaissant et en soulignant le problème social que représente le harcèlement sexuel et la violence dans ses milieux de travail et sa culture. Par ses actions, l'industrie peut aussi jouer un rôle en amenant des changements positifs au problème mondial de la violence sexuelle et fondée sur le genre.

La sensibilisation et le partage d'informations sont essentiels pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail. Statistique Canada rapporte que près du tiers des femmes (32 %) et plus du quart des hommes (26 %) n'ont reçu aucune information de la part de leur employeur sur la façon de signaler le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles en milieu de travail.² Les documents de vulgarisation et d'information juridiques (VIJ) aident à combler cette lacune. Les documents de vulgarisation et d'information juridiques sont des outils de communication qui fournissent des définitions claires et cohérentes, des exemples de comportements de harcèlement ainsi que des précisions sur les rôles, les responsabilités, les rapports et les mécanismes de résolution. Étant donné que les documents de vulgarisation et d'information juridiques utilisent un langage simple et accessible, conforme aux lois, politiques et procédures organisationnelles, ils ont le potentiel de servir d'outils qui mettront en place des changements et des effets durables.

Ce rapport de recherche éclaire l'élaboration par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) de ressources efficaces de vulgarisation et d'information juridiques à l'intention des employeurs, des syndicats et des employés de l'industrie minière. Il vise à sensibiliser davantage le secteur aux obligations, risques et possibilités des entreprises et des organisations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail, et il est rédigé dans le but de contribuer à un dialogue soutenu sur le harcèlement sexuel et la violence dans le secteur et la société.

L'analyse qui suit, menée en consultation avec des experts juridiques, est fondée sur des recherches secondaires portant sur les lois, les rapports et examens gouvernementaux pertinents, les politiques et procédures organisationnelles dans les secteurs des mines, de la foresterie, du pétrole et du gaz, ainsi que sur des documents de vulgarisation et d'information juridiques. L'optique de l'intersectionnalité et des principes tenant compte des traumatismes a été appliquée tout au long de la recherche. Le genre^b

^a Tout acte perpétré contre la volonté d'une personne et fondé sur des normes de genre et des rapports de pouvoir inégaux. Cela comprend la violence physique, émotionnelle ou psychologique et sexuelle, ainsi que le refus d'offrir des ressources ou des services. La violence comprend les menaces de violence et la coercition. La violence sexuelle et fondée sur le genre inflige des préjudices à tous les genres (Agence des Nations Unies pour les réfugiés, s.d.).

et des concepts connexes comme les inégalités de genre, les disparités de pouvoir entre les genres, les normes et les stéréotypes de genre ont également fait partie intégrante de l'analyse. Il est important de reconnaître cette dynamique si l'on souhaite lutter contre le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail pour tous les employés d'un secteur masculinisé comme l'industrie minière^c, qu'ils s'identifient comme étant genrés, cisgenres, de genre fluide, hommes, non binaires, autres, transgenres, bispirituels ou femmes.³

Les obligations prévues par la loi et les directives relatives au harcèlement sexuel et à la violence en milieu de travail sont intégrées aux lois qui appuient la santé et la sécurité au travail, les droits de la personne, les droits du travail et de l'emploi, les compétences fédérales, les protections du Code criminel et les poursuites civiles. Au Canada, le harcèlement sexuel est reconnu comme une forme de discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle. Bien qu'il puisse y avoir des variations d'une province ou d'un territoire à l'autre, en milieu de travail, ce terme désigne généralement :

*Une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement.*⁴

La lutte contre le harcèlement sexuel est cruciale parce que celui-ci peut facilement rendre un milieu de travail malsain.^d Cela est particulièrement important compte tenu de la définition exhaustive du milieu de travail dans la loi et de la complexité des lieux de travail miniers : sites nombreux et décentralisés, heures de travail prolongées, importance de la sécurité individuelle et collective, éloignement des sites miniers, qui ne sont souvent accessibles qu'au moyen d'un service de navette aérienne et impliquent des lieux d'hébergement et des aires communes ainsi que des exigences de transport variées. Quoi qu'il en soit, les employeurs sont tenus d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence en général, et de harcèlement et de violence à caractère sexuel en particulier.

Une analyse de 44 politiques, procédures^e et codes de conduite d'entreprise pertinents au sein du secteur a révélé une harmonisation générale avec les lois sur les droits de la personne et sur la santé et la sécurité au travail (SST) en ce qui concerne le harcèlement, la violence et la discrimination en milieu de travail. La plupart des politiques examinées comprenaient des définitions du harcèlement mettant l'accent sur les exigences de conformité pour un milieu de travail sain et sécuritaire et sur l'obligation de signaler une inconduite illégale ou non sécuritaire. Les documents de vulgarisation et d'information juridiques peuvent compléter les cadres stratégiques en aidant à rendre plus clairs et plus accessibles les renseignements importants sur le harcèlement et la violence en milieu de travail.

La recherche met également en lumière les divers risques associés au harcèlement sexuel au travail pour les parties directement et indirectement visées par une allégation, ainsi que pour la direction, le conseil d'administration et l'organisation dans son ensemble. Les risques comprennent les difficultés

^b Différent du sexe attribué à la naissance, le genre est non binaire et s'étend sur un large spectre, notamment l'homme, la femme, le transgenre, le non binaire et le genre neutre. Le genre est la construction sociale de concepts comme la masculinité et la féminité dans une culture particulière dans le temps. Elle comprend l'assignation du genre, les rôles de genre, l'attribution du genre et l'identité de genre (QMUNITY, 2018).

^c Pour une discussion complète sur l'industrie minière et la masculinité, voir *Gender Diversity and Work Conditions in Mining* (Abrahamsson, L. et coll., 2014). Voir aussi le rapport *Everyday Respect Report* de RioTinto pour une discussion des effets qu'ont les normes et la culture d'hypermasculinité en milieu de travail (RioTinto, 2022).

^d Un milieu de travail peut devenir malsain lorsque la discrimination ou le harcèlement en font partie et deviennent une condition d'emploi (Vanderputten c. Seydaco Packaging Corp., 2012; Bastarache, M., 2020).

^e Les politiques examinées comprenaient des politiques sur le respect en milieu de travail et des politiques anti-harcèlement.

personnelles et juridiques, les coûts financiers, la perturbation, la dégradation, l’empoisonnement de la culture du milieu de travail, les problèmes liés aux ressources humaines et les atteintes à la réputation. Même si les documents de vulgarisation et d’information juridiques ne pourront aborder tous les risques liés au harcèlement sexuel et à la violence en milieu de travail, ils pourraient contribuer à atténuer les risques associés aux allégations de harcèlement en milieu de travail, aux plaintes et aux processus d’enquête, ainsi qu’à rétablir une culture inclusive et accueillante dans le milieu de travail en appuyant une approche de gestion du risque à la fois préventive et réactive.

Bien qu’il s’agisse d’un problème complexe et avant tout lié au genre, les occasions de lutter contre le harcèlement sexuel en milieu de travail dans l’industrie minière évoluent et s’intensifient. Ces occasions comportent notamment les stratégies énoncées dans le Plan canadien pour les minéraux et les métaux du gouvernement du Canada, les efforts déployés pour lutter contre le problème grâce aux travaux de groupes et organisations du secteur comme l’Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM), l’Association minière du Canada (AMC), l’Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE) et bien d’autres. D’autres occasions sont offertes par l’encouragement des investisseurs, les principes de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et des outils comme les indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Vingt-cinq recommandations relatives au contenu, à la conception et à la diffusion des documents de vulgarisation et d’information juridiques sont incluses dans le présent rapport. Ces documents peuvent aider les employeurs, les employés et les syndicats à transformer les cultures du silence liées au harcèlement et à la violence en milieu de travail en cultures de signalement positives qui appliquent des approches intersectionnelles tenant compte des traumatismes.

Outre le présent rapport, le Conseil RHiM a créé un document infographique qui fournit aux employeurs du secteur des renseignements sur les lois relatives au harcèlement sexuel et à la violence en milieu de travail. Les prochaines étapes du projet Milieux de travail sécuritaires pour tous du Conseil RHiM comprennent la création et la diffusion de documents de vulgarisation et d’information juridiques qui répondent aux recommandations découlant de cette recherche. Des ressources seront également affectées au soutien d’un ou de plusieurs mécanismes qui aident à entretenir le dialogue à l’échelle du secteur sur cette importante question. Ces activités visent à soutenir les employeurs, les employés et les syndicats de l’industrie minière dans leurs efforts pour prévenir et contrer le harcèlement sexuel et la violence.

Introduction

L’industrie minière joue un rôle important dans l’économie canadienne.⁵ En 2020, elle a contribué directement et indirectement à hauteur de 107 milliards de dollars au PIB nominal du Canada – soit environ 5 % –⁶ et a employé directement plus de 208 68 travailleurs dans les domaines de l’exploration minière, de l’extraction et de la concentration du minerai, des services de soutien à l’extraction minière et de la première transformation des métaux.⁷ Afin de répondre à ses besoins en main-d’œuvre, de mieux refléter les collectivités qu’il dessert, d’accroître sa créativité ainsi que sa capacité d’innover et de répondre aux demandes des investisseurs et de la société, le secteur s’est efforcé de diversifier son bassin de talents afin d’inclure les femmes, les peuples autochtones, les membres de groupes racisés, les personnes handicapées et les jeunes, tout en promouvant les principes de l’équité, de la diversité et de l’inclusion.

Malgré ces efforts, le secteur continue d’être reconnu comme étant relativement homogène, composé en grande partie de personnes qui s’identifient comme des hommes. De nombreux facteurs peuvent

contribuer à cette situation, notamment les précédents historiques, les mauvaises perceptions de l'industrie, la nature éloignée de nombreux postes de navetteurs, le manque de sensibilisation aux possibilités de carrière dans l'industrie minière et la faiblesse des inscriptions dans diverses communautés étudiantes dans les domaines qui mènent au travail dans l'industrie minière, comme le génie et les métiers. L'élimination des obstacles systémiques à l'inclusion en milieu de travail, comme le harcèlement sexuel et la violence, peut soutenir les efforts de diversification de la main-d'œuvre de l'industrie minière.

Le harcèlement sexuel et la violence surviennent en milieu de travail ainsi que dans la société en général. D'après une étude de Statistique Canada réalisée en 2020, 25 % des femmes (25 % des femmes autochtones) et 17 % des hommes (20 % des hommes autochtones) ont déclaré avoir vécu des comportements sexualisés inappropriés^f en milieu de travail au cours de l'année précédente.⁸ En 2019, une femme sur 10 (10 %) et près de la moitié (47 %) des travailleurs LGBTQ2S+ ont été victimes de discrimination en milieu de travail fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, comparativement à un homme sur 20 (4 %) et plus du cinquième (22 %) des travailleurs non LGBTQ2S+.⁹ Les expériences en milieu de travail de comportements sexualisés inappropriés étaient les plus fréquentes chez les personnes occupant des professions historiquement à prédominance masculine. Quarante-sept pour cent des femmes et 19 % des hommes travaillant dans les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés ont déclaré avoir subi des comportements sexualisés inappropriés au cours de l'année ayant précédé la pandémie¹⁰, ce qui met en évidence la prévalence de ces comportements envers les femmes – comparativement aux hommes – occupant des professions historiquement à prédominance masculine. Près du tiers des femmes interrogées en 2016 ont indiqué avoir été victimes de harcèlement, d'intimidation ou de violence dans leur milieu de travail au cours des cinq années précédentes.¹¹ Cette situation est conforme aux résultats d'une étude réalisée en 2021, dans laquelle 37 % des femmes au sein de l'industrie minière mondiale ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail.¹² Ces études confirment la présence de harcèlement sexuel et de violence en milieu de travail en général, y compris dans le secteur minier.¹³

Tous les milieux de travail doivent se conformer aux lois contre le harcèlement et la discrimination. De nombreux employeurs ont mis en place des politiques et procédures connexes, mais près du tiers des femmes (32 %) et plus du quart des hommes (26 %) ont indiqué que leur employeur ne leur avait fourni aucun renseignement relativement aux procédures de signalement en place concernant les incidents de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle.¹⁴ Les documents de vulgarisation et d'information juridiques peuvent aider à combler cette lacune. Ils fournissent des renseignements opportuns et pertinents, rejoignent divers publics, permettent une sensibilisation et une compréhension communes, facilitent le dialogue et maintiennent l'attention sur cet important enjeu.

Objectif de la recherche

Ce rapport de recherche éclaire l'élaboration par le Conseil RHIM de documents de vulgarisation et d'information juridiques efficaces destinés aux employeurs, aux syndicats et aux employés de l'industrie minière. Il vise à accroître la sensibilisation et la compréhension des obligations, des risques et des possibilités connexes pour les entreprises et les organismes du secteur en discutant des cadres législatifs, stratégiques et procéduraux pertinents, et il est rédigé dans le but de contribuer à un dialogue soutenu sur le harcèlement sexuel et la violence au sein du secteur et de la société.

^f Dans l'étude, les comportements sexualisés inappropriés comprenaient les communications verbales ou non verbales inappropriées, l'exposition à du matériel sexuellement explicite, les attouchements non désirés ou la suggestion de relations sexuelles.

Méthodologie et limites de la recherche

Ce projet comprenait un examen des éléments suivants : lois fédérales, provinciales et intergouvernementales; commissions gouvernementales, groupes de travail, demandes de renseignements, enquêtes et mécanismes pertinents; politiques et procédures organisationnelles utilisées dans les secteurs minier, pétrolier, gazier et forestier; documents de vulgarisation et d'information juridiques. Des analyses de contenu et thématiques ont été effectuées dans le but d'élaborer des documents de vulgarisation et d'information juridiques efficaces, de prendre en compte les obligations, possibilités et risques, et d'appliquer l'analyse intersectionnelle et des principes tenant compte des traumatismes. Les documents de vulgarisation et d'information juridiques ont été analysés en fonction de la langue, du format, de l'accessibilité, de l'harmonisation aux lois et aux politiques et de la pertinence pour le public.

Les articles de recherche, les documents gouvernementaux et les documents de vulgarisation et d'information juridiques ont été consultés sur des sites Web publics et dans des bases de données juridiques et universitaires. Des recherches en ligne utilisant les termes clés « harcèlement », « harcèlement sexuel » et « discrimination » sur des sites Web publics ont permis d'accéder à des documents d'entreprise. Quelques documents inclus dans l'échantillon ont été fournis par des représentants d'organismes siégeant au comité directeur du projet. Ont été analysés 20 rapports gouvernementaux et de recherche, 44 documents associés à 34 sociétés minières et 13 documents pertinents pour 11 grandes sociétés forestières, pétrolières et gazières. Les documents relatifs aux codes de conduite, aux politiques et aux procédures des sociétés minières provenaient de 5 petites entreprises, 8 moyennes entreprises et 21 grandes entreprises,[§] dont les 10 plus grandes sociétés minières canadiennes d'après les revenus, tandis que les documents connexes des secteurs de comparaison étaient ceux de grandes entreprises. Ces sociétés minières exercent leurs activités dans les domaines des métaux communs et précieux, des non-métaux, de l'uranium, du minerai de fer et des sables bitumineux. Le tableau ci-dessous fournit des renseignements supplémentaires sur les documents de politique examinés. Enfin, plus de 70 ressources de vulgarisation et d'information juridiques créées par diverses organisations à l'intention de divers publics ont été examinées.

	Sociétés minières (n=34)	Secteurs de comparaison (foresterie, pétrole et gaz) (n=11)
Code de conduite	12	6
Code de conduite professionnelle	15	4
Code d'éthique	5	0
Déclarations d'engagement	3	0
Politique sur le respect en milieu de travail	3	1
Politique/procédure en matière de harcèlement/violence	6	2

L'optique de l'intersectionnalité et des principes tenant compte des traumatismes a été appliquée tout au long de la recherche. L'intersectionnalité prend en considération des facteurs identitaires comme la race, la classe sociale, le genre, le handicap et la façon dont ils interagissent pour façonner les

[§] Les petites entreprises comptent de 1 à 99 employés, les moyennes entreprises de 100 à 499 employés et les grandes entreprises emploient 500 personnes ou plus.

expériences vécues par les personnes et les groupes dans la société, particulièrement les expériences d'iniquité, de marginalisation, de discrimination ou de harcèlement.

Par exemple, la recherche a démontré que « le harcèlement sexuel chez les femmes de couleur est influencé par la dynamique de pouvoir entre différentes identités croisées comme la race, l'ethnicité et le sexe ».¹⁵ Il est utile de tenir compte de l'intersectionnalité, car il est difficile de distinguer les identités croisées pour déterminer sur quelle base le harcèlement peut avoir eu lieu ou comment il touche les gens en fonction de la dynamique de multiples facteurs identitaires.

Il est important d'appliquer des principes tenant compte des traumatismes pour lutter contre le harcèlement sexuel, la discrimination et la violence. Cela signifie :

- Comprendre que les traumatismes et la violence ont des répercussions sur la vie et le comportement des personnes.
- Viser à créer des environnements psychologiquement et physiquement sûrs pour les victimes.
- Offrir aux personnes des possibilités de choix, de collaboration et d'établissement de rapports.
- Intégrer des interventions ou des options de renforcement des capacités fondées sur les forces pour appuyer l'acceptation et la résilience.¹⁶

L'adoption de ces principes renforce encore davantage l'intersectionnalité. Ces concepts étaient évidents dans les études, rapports et recommandations déposés par le gouvernement, les organismes communautaires et le secteur universitaire. L'intersectionnalité et les principes tenant compte des traumatismes ont été appliqués dans notre analyse, étant donné la façon dont ils peuvent éclairer les documents de vulgarisation et d'information juridiques.

Le présent rapport de recherche ne tient pas compte des contextes législatifs à l'extérieur du Canada ni des répercussions des lois non canadiennes sur les sociétés exerçant leurs activités au Canada. À part la mention du *Code criminel*, il n'y est pas question du signalement des incidents à la police ou des enquêtes criminelles connexes.

Le genre en tant que facteur clé

Bien que toute personne puisse faire l'objet de harcèlement sexuel au travail, les recherches indiquent qu'il s'agit d'un problème de genre.¹⁷ Autrement dit, le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail sont ancrés dans une dynamique plus large de violence sexuelle et fondée sur le genre. Les deux sont symptomatiques des inégalités de genre, des déséquilibres de pouvoir et des normes de genre dans la société et dans les espaces dominés par les hommes, et sont renforcés par ces inégalités.¹⁸ La sous-représentation des femmes et des personnes de diverses identités de genre est une source de déséquilibre des pouvoirs, en plus d'être un exemple de la façon dont les **inégalités de genre** se manifestent dans le secteur. Bien qu'elles représentent environ 48 % de la main-d'œuvre canadienne, les femmes ne représentent que 17 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière.¹⁹ En outre, il n'existe pas de données fiables sur la représentation des personnes de diverses identités de genre dans le secteur.

Les milieux de travail présentant d'importantes disparités de pouvoir sont vulnérables au harcèlement en milieu de travail, surtout dans les situations de **disparités de pouvoir entre les genres**. Les femmes représentent 16 % des membres des conseils d'administration de l'industrie minière, 14 % des dirigeants et 6 % des superviseurs, coordonnateurs et contremaîtres. À l'inverse, les femmes sont surreprésentées dans les rôles de soutien (51 %) et dans les professions des domaines des ressources humaines et des finances (62 %).²⁰ Il s'agit d'un exemple de « genrisation » du travail, ainsi que de la façon dont les

facteurs intersectionnels peuvent être renforcés par la dynamique du pouvoir et une plus grande marginalisation.

Les normes de genre sont les attentes et les normes construites et renforcées socialement auxquelles les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre se conforment généralement. Elles incitent les personnes à fonctionner à l'intérieur des limites restreintes de ce qui est acceptable dans un contexte particulier, comme une collectivité ou un milieu de travail. Par le passé, les normes de genre empêchaient les hommes de poursuivre une carrière en sciences infirmières et les femmes de poursuivre une carrière en génie; pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre travaillant dans des milieux ou occupant des postes traditionnellement masculins, il peut y avoir des limites quant au niveau d'autorité ou au salaire obtenu.²¹

Le maintien de régimes de travail et de professions selon le genre est un exemple de normes de genre en milieu de travail. Un autre défi lié aux normes de genre, c'est qu'elles peuvent être renforcées par des déséquilibres de pouvoir et des inégalités de genre. Elles sont liées aux **stéréotypes de genre**, qui peuvent contribuer au harcèlement sexuel au travail.

En plus d'être une manifestation du harcèlement, les stéréotypes de genre empêchent les travailleurs de signaler et de contrer le harcèlement ou la violence en milieu de travail. Il est possible que les femmes cisgenres^h et transgenresⁱ ne signalent pas le harcèlement parce qu'elles craignent d'être ciblées et d'être davantage marginalisées en raison de leur sous-représentation dans le secteur. Elles peuvent aussi avoir de la difficulté à surmonter les déséquilibres de pouvoir, vouloir éviter le risque d'être blâmées comme victimes et d'être considérés comme « trop sensibles », ou de voir leur capacité professionnelle et leur aptitude au travail être remises en question.²² Les recherches ont montré que les femmes du secteur préfèrent souvent changer de poste ou démissionner plutôt que de signaler le harcèlement au travail dont elles ont été victimes ou de confronter leurs harceleurs.²³ Les hommes cisgenres et transgenres peuvent aussi être confrontés à des stéréotypes de genre qui les empêchent de lutter contre le harcèlement sexuel ou la violence en milieu de travail; ils peuvent ainsi craindre de briser les codes de l'amitié entre hommes, d'aller à contre-courant de la culture dominante du milieu de travail, incarnée par des propos centrés sur les hommes, qui renforce les stéréotypes de genre, d'être stigmatisés parce qu'on ne les considère pas comme assez virils pour tolérer la situation et d'être perçus comme « trop sensibles ».²⁴ Une telle dynamique renforce les normes traditionnelles de genre hétérosexuel, qui sont manifestes dans les commentaires et conduites homophobes.²⁵ De plus, les stéréotypes de genre normalisent une culture du silence.²⁶

^h Personnes dont le sexe assigné à la naissance correspond à leur genre actuel (Statistique Canada, 2021 a). En outre, personne dont l'identité de genre correspond à ce qui est attendu socialement en fonction du sexe assigné à la naissance (Egale, s.d.).

ⁱ Le terme « transgenre » peut faire référence à un éventail d'identités et d'expériences de genre où l'identité de genre d'une personne ne correspond pas à ce qui est attendu socialement selon le sexe assigné à la naissance (Egale, s.d.).

Recommandations concernant les documents de vulgarisation et d'information juridiques

1. Veiller à ce que les documents de vulgarisation et d'information juridiques soient accessibles en utilisant un langage clair, une quantité limitée de texte et divers formats, et en indiquant leur disponibilité à plusieurs endroits.
2. Élaborer des documents de vulgarisation et d'information juridiques adaptés à divers publics en demandant conseil sur l'utilisation d'images, de thèmes et de messages appropriés.
3. Envisager de rendre les documents disponibles en plusieurs langues, en format électronique et imprimé.
4. Appliquer des analyses intersectionnelles et des approches tenant compte des traumatismes à l'élaboration et à la diffusion des documents de vulgarisation et d'information juridiques.
5. Définir et mettre en évidence la diversité sexuelle et de genre dans la main-d'œuvre et les effets des normes de genre sur tous les travailleurs.

Obligations : le cadre législatif canadien

Les lois, règlements et principes du droit canadien guident les efforts continus de la société pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail. Le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail sont tous deux illégaux dans les milieux de travail canadiens en vertu du droit criminel, du droit du travail et des lois sur la santé et la sécurité au travail et des lois sur les droits de la personne des diverses administrations provinciales, territoriales et fédérale. De plus, des concepts juridiques comme la compétence locale, le milieu de travail malsain et la responsabilité du fait d'autrui^j aident à comprendre nos responsabilités et droits respectifs en vertu de la loi.

La présente section traite des cadres législatifs concernant le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail au Canada afin de s'assurer que les documents de vulgarisation et d'information juridiques élaborés sont exacts, utiles et efficaces, et de sensibiliser le secteur à ces obligations en général.

Obligations en vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail

Les lois provinciales, territoriales et fédérales sur la santé et la sécurité au travail et les règlements connexes dans l'ensemble du Canada exigent que les employeurs fournissent un environnement de travail sécuritaire à tous les travailleurs.^k Les lois sur la santé et la sécurité au travail énoncent également les droits et les obligations des employeurs, de la direction, des employés et des entrepreneurs, ainsi que le rôle des comités de santé et de sécurité au travail pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. La santé et sécurité au travail s'applique également aux entrepreneurs et fournisseurs tiers, et même aux clients et aux invités qui pénètrent dans le lieu de travail ou qui interagissent avec les travailleurs. Ce cadre législatif établit également les exigences liées à l'évaluation des risques en milieu de travail, au signalement et à la résolution des incidents, y compris les

^j La responsabilité du fait d'autrui impose une responsabilité à l'employeur pour la conduite d'un employé ou d'un mandataire. Elle est conçue pour s'assurer que les parties qui se lancent dans des entreprises qui présentent des risques prennent toutes les mesures raisonnables pour réduire ces risques (White, M., 2005).

^k Certaines provinces et certains territoires au Canada disposent de lois sur la santé et la sécurité au travail propres au secteur, comme la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

responsabilités éventuelles en cas d'atteinte à la sécurité. Les lois sur la santé et la sécurité au travail et sur les droits de la personne sont complémentaires et harmonisées en ce qui concerne le harcèlement en milieu de travail en général, et le harcèlement sexuel en particulier.

Harcèlement sexuel au travail dans les lois sur la santé et la sécurité au travail

La plupart des lois canadiennes sur la santé et la sécurité au travail^l définissent le harcèlement, la violence ou la discrimination en milieu de travail et précisent que la gestion raisonnable du rendement exercée par un superviseur ne constitue pas du harcèlement. Plus de la moitié des 14 administrations fédérale, provinciales et territoriales précisent les motifs de protection associés au harcèlement sexuel en milieu de travail – sexe, genre, identité de genre, expression de genre ou de sexe.^m Les lois sur la santé et la sécurité au travail de six provinces et territoires mettent l'accent sur la nature sexuelle du harcèlement en précisant les avances sexuelles importunes et les sollicitations sexuelles.ⁿ Bien que « la définition juridique du harcèlement sexuel au travail varie dans une certaine mesure d'une province à l'autre »²⁷, comme c'est le cas des lois sur les droits de la personne, la plupart des définitions relatives au harcèlement dans les lois sur la santé et la sécurité au travail font référence à des comportements troublants dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns. Par exemple, l'Ontario applique les définitions suivantes :^o

« 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;
- (b) 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.

La moitié des provinces et territoires inclus précisent que le harcèlement peut comporter des incidents répétés ou un seul incident grave.^p Neuf provinces et territoires reconnaissent spécifiquement les préjudices psychologiques associés au harcèlement en milieu de travail,^q ce qui signale un domaine émergent qui mérite d'être pris en considération.

^l Cela comprend des lois fédérales, provinciales et territoriales.

^m Il s'agit des provinces et territoires suivants : Alb., Sask., Man., Ont., Î.-P.-É., Nt, T.N.-O., Yn.

ⁿ Les administrations suivantes ont précisé la sollicitation ou les avances sexuelles dans la définition du harcèlement : Alb., Ont., Î.-P.-É., Nt, T.N.-O., Canada.

^o Voir le paragraphe 1(1).

^p Il s'agit des provinces et territoires suivants : Alb., Sask., Man., N.-B., Î.-P.-É., Nt, T.N.-O.

^q Alb., Sask, Man., Qc, Î.-P.-É., Nt, T.N.-O., Yn et Canada.

Violence au travail dans les lois sur la santé et la sécurité au travail

Huit provinces et territoires définissent la violence en milieu de travail dans leurs lois sur la santé et la sécurité au travail.[†] L'*Occupational Health and Safety Act* de l'Alberta contient l'une des définitions les plus complètes de la violence au travail :

« violence »,
que ce soit sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail, s'entend du comportement d'une personne (comportement effectif, menace ou tentative) qui cause ou pourrait causer des blessures ou des préjudices physiques ou psychologiques, y compris la violence conjugale ou sexuelle.

La plupart des provinces et territoires associent la violence à des blessures physiques, tandis que la définition de l'Alberta inclut les blessures ou préjudices psychologiques. Il existe également des variations à travers le pays en ce qui concerne l'inclusion de la violence familiale, de la violence conjugale et de la violence sexuelle dans la violence en milieu de travail.[§]

Définition du milieu de travail

Les lois canadiennes sur la santé et sécurité au travail définissent le lieu de travail comme tout lieu ou endroit où un employé est tenu d'exercer ses activités professionnelles ou d'être présent. Lorsqu'on se penche sur les responsabilités d'un employeur à l'égard du harcèlement sexuel et de la violence en milieu de travail qui sont propres au secteur, il est utile d'envisager le milieu de travail dans son ensemble, en tenant compte à la fois du lieu de travail et des heures de travail sur le site et à l'extérieur de celui-ci, notamment :

- Toutes les aires de bureaux et tous les sites miniers, y compris les vestiaires, les cafétérias et les espaces clos comme les ascenseurs.
- Les camps miniers, les lieux d'hébergement et espaces communs, particulièrement dans les régions éloignées qui ne sont accessibles qu'avec un service de navette aérienne.
- Le transport dans le cadre du travail et les lieux connexes, notamment les avions, les aéroports et les véhicules.
- Les événements ou rassemblements liés au travail, y compris les événements sociaux où la participation est la norme.
- Les événements en ligne, comme les réunions de travail, les courriels et les appels téléphoniques.

Les documents de vulgarisation et d'information juridiques doivent refléter cette définition générale du milieu de travail, notamment en précisant que les activités des employés dans la collectivité environnante en dehors des heures de travail peuvent toujours comprendre des obligations et des protections imposées par la loi en matière de harcèlement sexuel et de violence en milieu de travail.

Obligation des employeurs et de la direction

Il incombe aux employeurs d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement ou de violence. Si de tels actes sont présumés s'être produits, les employeurs doivent veiller à la protection des employés pour s'assurer que le harcèlement ou la violence cesse immédiatement et doivent enquêter sur l'allégation. Les lois sur la santé et la sécurité au travail visent également à protéger tout employé qui dépose une plainte contre les représailles, qu'il soit victime de harcèlement présumé ou témoin.

[†] Alb., Sask., Ont., Qc, N.-B., T.-N.-L., Yn et Canada.

[§] Il est important de noter qu'il existe à la fois des similitudes et des différences subtiles selon le type de violence précisé dans la législation.

Les obligations suivantes de l'employeur sont généralement énoncées dans les lois sur la santé et la sécurité au travail :

1. Élaborer et mettre en œuvre des plans ou des programmes sur le harcèlement et la violence en milieu de travail, y compris des politiques et des procédures, et les communiquer aux employés.
2. Mettre sur pied et appuyer un comité de santé et de sécurité au travail avec la participation conjointe de la direction et des travailleurs.
3. Offrir de la formation à tous les travailleurs, y compris les superviseurs et les membres du comité de santé et sécurité au travail.
4. Évaluer les dangers en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel et la violence, et y remédier.
5. Collaborer à toute inspection ou enquête gouvernementale sur la sécurité en milieu de travail, et s'y conformer.
6. Offrir un processus équitable et rapide pour enquêter sur les incidents,^t notamment par des mécanismes clairs de signalement, de règlement des plaintes et d'information des parties sur les résultats de l'enquête.
7. Respecter des protocoles particuliers comme le signalement par un tiers si le harceleur présumé est le superviseur de l'employé, des dispositions relatives à la confidentialité ou à la divulgation limitée des mesures correctives, des préoccupations en matière de sécurité concernant une exposition potentielle à de la violence ou des menaces de violence, et d'autres obligations juridiques.
8. Satisfaire aux exigences en matière de production de rapports des personnes concernées, du comité de santé et sécurité au travail, du conseil d'administration ou de l'organisme gouvernemental.

La mise en application de ces exigences est généralement déléguée par un conseil d'administration à l'équipe de direction de l'organisation, qui comprend des gestionnaires et des superviseurs, et elle est appuyée par les comités de santé et sécurité au travail. L'employeur doit s'acquitter de ses obligations financières quant à l'affectation adéquate des ressources en santé et sécurité au travail et est responsable du paiement des amendes ou des pénalités connexes. Dans certaines provinces et certains territoires, le personnel de direction et les employés peuvent également recevoir des amendes. Le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* du Nunavut offre un exemple exhaustif des responsabilités de supervision liées à la sécurité et au bien-être des personnes.

Il est important de noter que plusieurs lois sur la santé et la sécurité au travail énoncent des exigences de non-divulgation pour protéger l'identité des travailleurs concernés. Ces exigences sont essentielles, car la honte ou la crainte de représailles chez les plaignants peuvent constituer des obstacles au signalement. La non-divulgation peut également appuyer les pratiques réparatrices en milieu de travail, par lesquelles le harceleur présumé peut mettre fin au préjudice et offrir des mesures correctives significatives.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* du Manitoba montre comment des considérations tenant compte des traumatismes peuvent être intégrées à la loi.^u Elle stipule que les rapports remis à un comité ou à un représentant qui contiennent les résultats d'une enquête en matière de harcèlement ne

^t Un examen de toutes les lois et de tous les règlements sur la santé et la sécurité au travail à travers le Canada révèle qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, la loi précise qu'un enquêteur tiers pourrait être appelé à enquêter sur un cas de harcèlement au travail. Il s'agit d'une pratique exemplaire ainsi que d'une question d'équité procédurale (Terre-Neuve-et-Labrador, 2020).

^u Voir l'alinéa 41.2d).

divulgueront pas les circonstances entourant la plainte ou tout renseignement qui pourrait permettre d'identifier un travailleur ou une autre personne impliquée dans l'affaire.

En pratique, il existe toutefois des tensions concernant l'obligation d'informer les travailleurs des risques potentiels associés à la violence en milieu de travail. Par exemple, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario stipule que les employeurs doivent fournir au travailleur des renseignements, y compris des renseignements personnels, relatifs au risque de violence au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportement violent. L'employeur doit le faire s'il est prévu que le travailleur rencontre cette personne dans le cadre de son travail, et si le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le travailleur à un préjudice corporel.^v Il est essentiel de comprendre cette tension et les limites de la divulgation des renseignements lorsqu'il est question des documents de vulgarisation et d'information juridiques.

Obligation des employés

En vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail, chacun a un rôle à jouer dans la création et le maintien d'un milieu de travail sécuritaire. Les travailleurs sont tenus d'assurer leur sécurité et celle d'autrui en se conformant à la loi, y compris par la prévention, la détermination et l'atténuation des dangers. Dans le cas du harcèlement sexuel et de la violence au travail, cette responsabilité personnelle est restreinte par les limites inhérentes à la protection contre le harcèlement ou la violence perpétrés par une autre personne. Une perspective intersectionnelle et tenant compte des traumatismes reconnaît la nature de la dynamique de genre, en veillant à ce que les travailleurs qui peuvent être victimes de harcèlement ou de violence ne soient pas blâmés.²⁸ Néanmoins, les travailleurs sont tenus de signaler tout problème de sécurité dont ils sont témoins ou victimes et ont le devoir de participer aux processus connexes associés à un incident, comme une entrevue ou une enquête.

Certaines lois sur la santé et la sécurité au travail énoncent les obligations des témoins d'un incident^w. Par exemple, l'*Occupational Health and Safety Regulations* de Terre-Neuve-et-Labrador offre des directives claires aux témoins en milieu de travail. Dans le contexte d'un plan de prévention du harcèlement prévu au sous-alinéa 24.1(2)c)(ii), les travailleurs ont l'obligation de « signaler leurs observations ou expériences d'intimidation et de harcèlement au travail ». ²⁹ Dans le cas des lieux de travail assujettis aux lois fédérales, les témoins d'un incident peuvent soumettre un avis d'incident indépendant du plaignant et peuvent également signaler l'incident de façon anonyme.

Obligation des syndicats

Le secteur minier comprend des milieux de travail syndiqués et non syndiqués. « De nombreuses conventions collectives contiennent des clauses qui interdisent le harcèlement. »³⁰ En outre, depuis la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., 2003*, « que la convention collective comporte ou non une clause expresse sur le harcèlement sexuel ou la discrimination sexuelle, toutes les lois en matière d'emploi et de relations de travail, [...] y compris les lois relatives aux droits de la personne et à la santé et la sécurité au travail, sont intégrées ou considérées comme implicites à la convention collective », sauf au Québec.³¹ Par conséquent, les travailleurs syndiqués ne peuvent se soustraire à la loi, et le harcèlement et la violence au travail peuvent faire l'objet de griefs de la part des employés syndiqués. Cette situation peut se révéler complexe, car les syndicats sont légalement tenus de représenter tous leurs membres, qu'ils soient plaignants, témoins ou harceleurs présumés, afin de garantir un processus équitable pour les membres.

^v Voir le paragraphe 32.0.5(3).

^w Sask., T.-N.-L., Canada.

Cadre législatif des droits de la personne

Le harcèlement sexuel est « une conduite interdite et illégale en vertu des lois sur les droits de la personne dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada ». ³² Bien que la décision *Bell c. Ladas, 1980* ait été la première au Canada à reconnaître le harcèlement sexuel comme de la discrimination sexuelle, la définition du harcèlement sexuel la plus répandue est attribuée à la décision historique rendue par la Cour suprême du Canada dans *Janzen c. Platy Enterprises Ltd., 1989* :

« Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement. »

Sur cette base, les lois sur les droits de la personne dénombrent trois principaux éléments du harcèlement sexuel :

1. La conduite est de « nature sexuelle ».
2. La conduite est « non sollicitée ».
3. La conduite entraîne des conséquences préjudiciables pour le plaignant. ³³

Les lois contre le harcèlement sexuel en tant que forme de discrimination comprennent une protection en ce qui a trait au sexe, au genre, à l'identité de genre, à l'expression de genre et à l'orientation sexuelle; le harcèlement sexuel est généralement interdit dans les domaines du travail, du logement, des biens et services et dans les établissements. La loi ne fait aucune distinction si elle est perpétrée par une personne du même sexe que le sujet, une personne du sexe opposé ou par une personne non binaire. Autrement dit, le harcèlement sexuel envers une personne du même sexe est traité de la même façon que le harcèlement sexuel envers une personne de sexe opposé. » ³⁴

Le harcèlement sexuel englobe un éventail de comportements. Il peut être verbal, physique, explicite, implicite, en ligne ou en personne. Legal Line, un organisme canadien sans but lucratif, dénombre au moins cinq types de comportements considérés comme du harcèlement sexuel s'ils sont non sollicités : les paroles ou les sons; les gestes, la présentation d'images ou d'objets offensants; les contacts physiques et l'intimidation. ³⁵

De plus, « [l]e harcèlement sexuel donnant-donnant a été reconnu par les tribunaux canadiens très rapidement lors de l'émergence du droit en matière de harcèlement sexuel au Canada. » ³⁶ Il se manifeste « lorsqu'un superviseur ou une personne en position d'autorité fait des avances, des invitations ou des demandes de nature sexuelle à un employé subalterne » ³⁷ et reflète les disparités de pouvoir entre les genres dont il a été question précédemment. Bien que des manifestations plus subtiles de harcèlement sexuel en milieu de travail se produisent, une étude récente examinant la jurisprudence a montré la tendance à privilégier l'inconduite physique et les formes de harcèlement sexuel donnant-donnant dans les décisions des tribunaux et le défi constant de prouver des formes plus subtiles de harcèlement. ³⁸

Outre les différents comportements, le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail peuvent varier selon :

- La fréquence (p. ex. incident unique ou répétition).
- La durée (p. ex., sur une courte période ou sur une période prolongée).
- La direction (p. ex. personne visée en particulier ou milieu de travail malsain).

- Le lieu (p. ex., au travail ou dans un lieu ou un événement lié au travail, y compris en personne ou en ligne).
- La nature sexuelle ou sexualisée, comme des insinuations ou des avances sexuelles, ou non (p. ex. sexiste, homophobe ou basé sur l'identité^x ou l'expression de genre du plaignant^y).

Environnement de travail malsain

Un concept important qui émerge de la législation sur les droits de la personne est celui du milieu de travail malsain. Il peut s'agir de l'un des effets produits par le harcèlement sexuel ou la violence en milieu de travail.^z Un milieu de travail peut être malsain lorsque la discrimination ou le harcèlement fait partie du milieu de travail d'une personne et devient une condition d'emploi.³⁹ Les comportements de harcèlement, comme l'affichage d'images de nature sexuelle ou l'expression d'insinuations à caractère sexuel, deviennent pour ainsi dire normalisés dans la culture du milieu de travail. Un élément important d'un milieu de travail malsain est le suivant : « il doit exister des preuves qui, aux yeux d'un témoin raisonnable et objectif, appuieraient la conclusion qu'un milieu de travail malsain a été créé ».⁴⁰

Recommandations concernant les documents de vulgarisation et d'information juridiques

1. Définir le harcèlement sexuel ainsi que la violence sexuelle et familiale, en donnant des exemples clairs de ce qu'ils sont et de ce qu'ils ne sont pas, en précisant leur lien avec la discrimination et les droits de la personne.
2. Définir le « milieu de travail » et l'environnement de travail malsain ainsi que les répercussions sur l'industrie minière.
3. Créer des exemples de politiques et de procédures qui permettent aux organisations de lutter contre le harcèlement sexuel et la violence.
4. Créer un document infographique abordant les obligations des employeurs, des employés, des syndicats et des entrepreneurs.
5. Déterminer les soutiens et mécanismes d'intervention disponibles pour les plaignants, les témoins et les auteurs présumés de harcèlement sexuel et de violence.

Autres considérations et concepts juridiques

Infractions au *Code criminel du Canada*

Certains cas de harcèlement sexuel ou de violence en milieu de travail, comme le harcèlement criminel (article 264), la publication non consentuelle d'une image intime (article 162.1) et l'agression sexuelle (articles 271, 272 et 273), sont des infractions punissables en vertu du *Code criminel*.⁴¹ Dans ces situations, le *Code criminel* s'applique⁴², et un plaignant a légalement le droit de signaler l'incident à la police. Les lois sur la santé et la sécurité au travail à travers le Canada comprennent des dispositions qui confirment ce droit. « Lorsque le harcèlement sexuel implique une agression sexuelle, peu importe les autres mécanismes utilisés, une victime ou l'organisme touché (c.-à-d. l'employeur) a toujours le droit

^x L'identité de genre des personnes pourrait être la même que le sexe assigné à la naissance (p. ex. cisgenre) ou pourrait être entièrement ou partiellement différente du sexe assigné à la naissance (p. ex. transgenre) ([Statistique Canada, 2021a](#)).

^y L'expression de l'identité sexuelle fait référence à la manière dont une personne peut exprimer publiquement son identité sexuelle et peut inclure ses comportements, son apparence, son langage corporel et le nom ou les pronoms qu'elle a choisis ([Commission ontarienne des droits de la personne, s.d.b](#)).

^z Voir par exemple *Trinh c. CS Wind Canada Inc.*, 2017 TDPO 755.

de faire appel aux autorités pour l'aider à enquêter et à remédier à la situation. »⁴³ Les procédures réglementaires et civiles peuvent être suspendues, selon la juridiction et les particularités d'un cas, lorsqu'une enquête criminelle est lancée.

Application de la loi

Les exploitants du secteur minier sont souvent implantés dans plusieurs provinces ou territoires et peuvent éprouver une certaine confusion quant aux lois applicables. Les lois applicables à une plainte de harcèlement sexuel au travail dépendent de la nature et du lieu de l'incident. Si le *Code criminel* ne s'applique pas et qu'ils se produisent hors du secteur nucléaire,^{aa} les incidents de harcèlement sexuel et de violence sont généralement traités par les lois des provinces ou territoires dans lesquels l'incident allégué s'est produit, même si l'entreprise exerce ses activités dans plusieurs provinces ou territoires.⁴⁴

Il reste également à déterminer si le siège social d'une société peut être joint lorsque la présence de problèmes ou de pratiques systémiques est évidente. Il peut s'agir de lacunes dans l'harmonisation de la politique avec les exigences législatives, d'instructions de l'administration centrale concernant la gestion des plaintes ou d'allégations de discrimination systémique. Le choix de la province ou du territoire compétent dans une telle situation est une question juridique complexe qui dépend de la législation pertinente et du contexte de la plainte.

Le droit du travail, y compris les conventions collectives, peut également invoquer la compétence législative de la province ou du territoire où se trouve le siège social de l'entreprise plutôt que l'endroit où un incident s'est produit. Une autre possibilité est que les contrats de travail soient fondés sur les lois locales du lieu où l'employé réside et concernent une province ou un territoire différent de celui de l'incident ou du siège social de l'entreprise. Les employeurs sont donc tenus de veiller à ce que les recours en cas de harcèlement en milieu de travail, comme les mesures disciplinaires progressives ou le licenciement, soient conformes au droit du travail qui régit leur relation avec l'employé en question.

Domages-intérêts civils et harcèlement

Bien que la responsabilité d'un employeur à l'égard des actes répréhensibles de ses employés dans le cadre de leur emploi soit bien établie en droit,^{bb} la situation est toutefois moins claire en ce qui concerne les délits civils de harcèlement dont un employeur peut être tenu responsable. D'une part, il existe un précédent en dommages-intérêts civils contre une entreprise où l'employeur/propriétaire avait déjà été reconnu coupable d'une infraction criminelle d'agression sexuelle. Dans *C.D. c. Mostowy, 2021*, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a conclu que l'employeur, All Canadian, « est directement responsable du fait d'autrui pour l'agression sexuelle du plaignant par le défendeur. Le défendeur et All Canadian sont responsables conjointement et individuellement des agressions sexuelles » (art. 24). D'autre part, dans l'affaire *Merrifield c. Canada (Procureur général) (145 O.R. (3d) 494, 2019)*, la Cour d'appel de l'Ontario a statué qu'il n'y avait pas de délit civil indépendant de harcèlement. Plus récemment, les tribunaux ont établi une distinction entre l'affaire de 2019 et l'affaire *Caplan c. Atas (2021, ONSC 670)* en reconnaissant le délit civil de harcèlement en ligne entre particuliers. Il s'agit d'un domaine du droit en évolution : il est recommandé de demander des avis juridiques en matière civile.

^{aa} Les exploitants d'installations nucléaires sont assujettis aux dispositions sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail du *Code canadien du travail*, de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et des conventions collectives en vigueur.

^{bb} Lorsqu'un employé commet un acte de harcèlement sexuel ou de violence dans le cadre de son emploi, l'employeur peut également être tenu responsable en vertu du principe juridique de la responsabilité du fait d'autrui.

Délais et choix du mécanisme

Deux considérations importantes concernant le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail en vertu des lois sur les droits de la personne comprennent les délais de signalement et le mécanisme à utiliser en premier dans le traitement d'une plainte. Les victimes de harcèlement sexuel ou de violence en milieu de travail ne signalent pas toujours ce qu'elles subissent pour diverses raisons, comme la honte, le déni, la minimisation de leur expérience, la peur des conséquences, les traumatismes et la victimisation passés, le manque d'informations, l'incrédulité, la dissociation ou le fait qu'au moment de la violence, elles étaient droguées, intoxiquées ou dissociées.⁴⁵ Compte tenu des difficultés sociales et psychologiques associées au signalement, il est concevable que les délais prescrits par la loi pour déposer une plainte de harcèlement sexuel ou de violence en milieu de travail nuisent aux plaignants. Des documents de vulgarisation et d'information juridiques utiles porteront cette information à l'attention des employés et des employeurs.

Dans certaines administrations ou dans certains cas, les employés peuvent être tenus de choisir ou de prioriser un mécanisme de traitement particulier pour une allégation de harcèlement sexuel ou de violence en milieu de travail : comme plainte au criminel, plainte en matière de santé et sécurité, plainte relative aux droits de la personne, ou comme poursuite au civil⁴⁶. De même, « dans un milieu syndiqué, les plaignants peuvent être tenus d'épuiser les procédures internes de grief et d'arbitrage avant de se prévaloir d'une procédure officielle de règlement des plaintes en matière de droits de la personne ».⁴⁷ La prise en compte de ces considérations permettra aux personnes de préparer des plaintes conformément aux limites prévues par la loi ou autres.

Codes de conduite, engagements et politiques du secteur

Un bref examen des codes de conduite disponibles a été effectué, notamment des codes de conduite des affaires et des codes d'éthique, des déclarations d'engagement et des politiques et procédures liées au harcèlement sexuel, à la violence et au respect dans les milieux de travail. Cet examen comprenait une analyse de documents provenant de sociétés minières de tailles diverses ainsi que de grandes sociétés forestières, pétrolières et gazières, aux fins de comparaison. Dans la partie consacrée à la méthodologie, nous avons discuté plus tôt de l'éventail des documents examinés et de la façon dont ils ont été localisés. L'étude a analysé les points communs, les différences et les tendances entre les documents localisés afin d'éclairer l'efficacité des politiques et des procédures et, en particulier, d'orienter la création de documents de vulgarisation et d'information juridiques à l'appui de mécanismes stratégiques améliorés. Cette analyse ne se veut pas une évaluation des pratiques organisationnelles.

Les codes de conduite communiquent les valeurs des entreprises, leurs principes éthiques, leur respect de la loi, leurs règles et règlements, leurs conflits d'intérêts, leur politique de confidentialité et leurs responsabilités en matière de production de rapports financiers ou autres. La plupart des codes de conduite analysés placent parmi leurs objectifs principaux la création d'un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement et de violence. Tous les codes de conduite mentionnent qu'aucun harcèlement n'est toléré, et la majorité d'entre eux interdisent également la discrimination et la violence en milieu de travail, le harcèlement sexuel étant souvent intégré à ces concepts. Les définitions figurant dans quatre des codes de conduite, trois politiques sur le respect en milieu de travail et huit politiques sur le harcèlement définissent explicitement le harcèlement sexuel en milieu de travail, avec certaines variations quant à l'harmonisation avec la législation. Par exemple, certaines définitions comportaient des exemples de comportements de harcèlement comme l'utilisation ou le partage d'images, d'objets ou de matériel sexuellement inappropriés, une dynamique donnant-donnant impliquant des comportements ou des faveurs de nature sexuelle et non sexuelle, la discrimination sexuelle et la violence sexuelle. Fait significatif : un document sur le respect dans le milieu de travail

soulignait la dynamique du pouvoir associée au harcèlement sexuel, en indiquant « qu'il s'agit souvent plus d'une question d'abus de pouvoir que de sexe ». Cette analyse des définitions et des exemples est importante étant donné que le harcèlement au travail en général, et le harcèlement, la discrimination et la violence à caractère sexuel en particulier, peuvent prendre diverses formes, être subtils et difficiles à cerner. Les documents de vulgarisation et d'information juridiques peuvent compléter les codes et politiques d'entreprise en clarifiant les définitions et en fournissant un large éventail d'exemples illustrant la nature évolutive du harcèlement sexuel et de la violence.

La plupart des politiques examinées mentionnaient la responsabilité de chacun d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire ainsi que l'obligation de signaler toute conduite illégale ou non sécuritaire, y compris le harcèlement et la violence au travail. En outre, certains des documents examinés comportaient des dispositions contre les représailles en cas de réponses négatives à des avances sexuelles ou à des comportements de nature sexuelle et contre les représailles dont une personne pourrait être victime pour avoir déposé une plainte pour harcèlement sexuel ou participé au processus de plainte. Certaines approches stratégiques établissaient clairement l'éventail des conséquences possibles en cas de dépôt de plaintes de harcèlement sexuel malveillantes ou délibérément fausses, renforçant ainsi la crédibilité du processus de traitement des plaintes. Cela vient confirmer ce qui a été évoqué plus tôt quant à l'importance d'expliquer la gravité du harcèlement sexuel en révélant la gamme des sanctions possibles pour entrave aux processus d'enquête sur le harcèlement. En plus de clarifier les dispositions protégeant la confidentialité des plaignants et des défendeurs, les mesures de protection contre les représailles, parfois accompagnées d'expressions venant préciser leur sens, comme « dans la mesure du possible » ou « sous réserve des exigences de la loi », appuient une approche tenant compte des traumatismes pour régler le problème du harcèlement sexuel et de la violence en milieu de travail. Enfin, les documents relatifs à la politique et au code de conduite indiquaient également différents moyens de signaler le harcèlement et la discrimination. Cette mention est importante compte tenu des conflits possibles ou perçus qu'un collègue, superviseur ou bureau peut avoir avec une personne particulière ou en relation avec une dynamique ou un incident particulier. La présence de plusieurs moyens de signalement permet également aux plaignants qui pourraient être harcelés par une personne faisant partie de la chaîne de signalement de faire part de leurs préoccupations à l'extérieur de cette chaîne. Les documents de vulgarisation et d'information juridiques peuvent renforcer ces considérations importantes de par leur contenu et leur conception, contribuant ainsi à une culture de signalement positive.

Deux autres éléments essentiels à la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail dans l'industrie minière ont trait à l'application des politiques et des codes eux-mêmes. Cela est important lorsqu'on considère les personnes et les milieux de travail. Premièrement, la plupart des politiques examinées précisaient l'éventail des intervenants internes et externes auxquels elles s'appliquaient, comme les administrateurs, les employés, les entrepreneurs, les représentants, les experts-conseils et les agents, y compris les personnes assujetties à des ententes permanentes ou temporaires, contractuelles ou de détachement. Certains des documents examinés indiquaient explicitement que les attentes concernent des entrepreneurs, des fournisseurs et des agents tiers, et qu'elles reflètent les relations d'une entreprise avec des intervenants externes, en plus d'avoir des répercussions sur ces relations. Deuxièmement, ce qui constitue un milieu de travail n'était pas énoncé de façon régulière ou explicite dans bon nombre des politiques et procédures examinées. Ce point est important en raison de la discussion antérieure sur la définition du milieu de travail et le risque que le harcèlement sexuel et la violence viennent empoisonner le milieu de travail. Une entreprise a par exemple défini le milieu de travail comme « tout lieu où les employés exercent des activités liées au travail de [l'entreprise], y compris, sans s'y limiter, des sites, des bureaux, des véhicules [de l'entreprise], des installations de tiers et des lieux à l'extérieur du site où les employés se rencontrent pour des

activités professionnelles ou sociales de [l'entreprise] ». Une autre entreprise a précisé que le harcèlement ou la violence qui se produisent en hors du lieu de travail ou des heures normales de travail peuvent quand même contrevenir à la politique s'ils ont des répercussions dans le lieu de travail. D'autres exemples ont souligné que l'environnement de travail comprend également le monde virtuel des courriels, messages textes, médias sociaux, et la circulation ou l'affichage de documents offensants par voie électronique.

Secteurs comparables : Foresterie, pétrole et gaz

Chacune des 11 entreprises examinées dispose de normes ou d'un code de conduite exhaustifs. À l'instar de ceux du secteur des minéraux et des métaux, ces codes et normes traitent d'une vaste gamme de sujets, notamment des conflits d'intérêts, des pots-de-vin, de la corruption, de l'éthique, de l'intégrité, des cadeaux, des activités politiques, de la santé et sécurité au travail, de la concurrence illicite, des pratiques environnementales, des pratiques relatives à l'égalité d'accès à l'emploi, des politiques relatives à l'alcool et aux drogues et d'une interdiction officielle de toute forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement, généralement sans préciser le harcèlement sexuel.

Plus précisément, les codes de conduite examinés interdisaient également le harcèlement fondé sur l'âge, le sexe, la race, la couleur, la religion, les croyances, l'origine nationale, la citoyenneté, la langue, l'état matrimonial, la situation familiale, la grossesse et l'accouchement, l'orientation sexuelle, la déficience ou le handicap, les convictions politiques ou tout autre motif de discrimination dans l'emploi en vertu du code des droits de la personne.

L'accent porte sur les pratiques respectueuses en milieu de travail conformes à la loi dans des entreprises des secteurs pétrolier, gazier et forestier; on y définit le harcèlement et la discrimination en milieu de travail en général et on y précise en quoi consiste la discrimination fondée sur l'expression de genre ou l'identité de genre, le genre, l'orientation sexuelle et le sexe.

Il est important de noter que la présence de considérations intersectionnelles et d'approches tenant compte des traumatismes est actuellement limitée dans toutes les politiques et procédures examinées. On y trouve une certaine reconnaissance de la diversité de genre, des préjudices psychologiques découlant du harcèlement sexuel et de la possibilité de signalement par l'intermédiaire d'un collègue de confiance (p. ex., alliés. La prise en compte de la victimisation antérieure comme facteur de risque à la revictimisation, particulièrement pour les membres ayant une ou plusieurs identités marginalisées (comme les femmes autochtones, est un aspect qui peut être renforcé par le contenu et la conception des documents de vulgarisation et d'information juridiques, de même que par le dialogue et l'apprentissage.

Risques associés au harcèlement sexuel et à la violence en milieu de travail

Les risques connexes ont été examinés, en plus d'analyser les obligations pertinentes concernant le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail. Ces risques peuvent avoir une incidence négative sur la sécurité et le bien-être physiques et psychologiques, la culture en milieu de travail, les résultats financiers et la réputation, et peuvent causer des pertes, des blessures ou des dommages aux personnes, aux organisations et au secteur en général. Comme pour la plupart des risques, la clé de l'atténuation des risques associés au harcèlement sexuel et à la violence en milieu de travail consiste à reconnaître et à chercher à comprendre le problème afin que son incidence sur les différents acteurs du milieu de travail et des collectivités soit éradiquée.

Risques pour les victimes de harcèlement

Les lois sur la santé et la sécurité au travail reconnaissent le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail comme un danger physique, et de plus en plus psychologique, pour les travailleurs qui en font directement et indirectement l'expérience dans des milieux de travail malsains. La recherche a montré que les personnes qui en sont victimes au travail souffrent de divers effets néfastes sur leur santé, comme la dépression, l'épuisement professionnel et le trouble de stress post-traumatique (TSPT).⁴⁸ Le harcèlement augmente également la probabilité d'accidents et de blessures en milieu de travail attribuables au sentiment d'inquiétude, d'insécurité ou d'anxiété. Le harcèlement peut également mener à l'isolement, à l'aliénation ou au désengagement du milieu de travail, à l'absentéisme ou au présentéisme et à la prise de congés, ce qui peut avoir une incidence sur le bien-être financier, la santé mentale globale, le rendement, le perfectionnement professionnel et les possibilités de carrière.

La crainte d'être exclu, isolé ou de subir des représailles constitue un obstacle au signalement du harcèlement sexuel et de la violence. Les plaignants font face à un risque de tension émotionnelle, mentale, relationnelle et physique lorsqu'ils tentent de régler un problème de harcèlement sexuel.⁴⁹ Par exemple, des recherches ont établi le risque associé au fait d'attirer l'attention du public sur la vie privée d'un plaignant, que ce soit au moyen d'un processus interne ou externe de signalement et d'enquête, d'un grief ou d'une procédure pénale, civile ou relative aux droits de la personne qui devient public.⁵⁰ Les nombreux défis et la stigmatisation associés à la violence fondée sur le sexe et le genre en général, comme le blâme des victimes, la retraumatisation par le processus lui-même ou le sentiment d'impunité envers la violence sexuelle et sexiste, contribuent à l'hésitation des plaignants à se manifester.⁵¹

Les travailleurs qui ne sont pas ciblés directement par le harcèlement, mais qui en sont témoins, sont également à risque. On reconnaît de plus en plus que les témoins subissent du stress et d'autres effets néfastes comme la détérioration de la santé et de la satisfaction, les conflits d'équipe, le stress professionnel et l'abandon du travail.⁵² Certains témoins, craignant de soutenir le plaignant puis d'être eux-mêmes ciblés, peuvent choisir de se joindre aux harceleurs et de participer au comportement de harcèlement⁵³; certains témoins peuvent déposer une plainte eux-mêmes ou être (re)traumatisés par le comportement dont ils sont témoins. Les lois sur la santé et la sécurité au travail stipulent que chaque travailleur est responsable d'assurer la sécurité et la santé au travail de tous ceux qui y sont présents et qu'il a l'obligation de participer à toute inspection ou enquête de sécurité au travail. Les témoins font toujours face à des problèmes éthiques lorsqu'ils décident s'ils doivent intervenir. Les documents de vulgarisation et d'information juridiques qui définissent les droits et les responsabilités des travailleurs peuvent apaiser les craintes des travailleurs et contribuer à une culture de signalement positive qui dissuade le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Risques pour les harceleurs présumés

Il est généralement admis que le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail sont des dangers au travail et que les employeurs doivent prendre « toutes les précautions raisonnables dans les circonstances »^{cc} pour assurer la sécurité et la santé de tous les travailleurs. Un harceleur présumé doit participer aux procédures établies pour le traitement des allégations. Comme indiqué précédemment, il peut s'agir d'une enquête interne formelle, d'un grief, d'une résolution par médiation ou d'un processus externe impliquant un mécanisme juridique formel comme une plainte relative aux droits de la personne, une poursuite civile ou une poursuite criminelle.⁵⁴

Lors de la résolution de la préoccupation ou de la plainte, l'employeur a le devoir de permettre au harceleur présumé de faire part de son point de vue sur un incident ou un échange. Ce processus peut

^{cc} Voir l'alinéa 25.2(h).

provoquer chez le harceleur un stress psychologique et professionnel concernant l'atteinte à sa réputation, ce qui peut entraîner chez lui de l'anxiété, de la démotivation et de l'absentéisme, et compromettre ainsi sa santé mentale globale.

Si la violence ou le harcèlement est fondé, le harceleur fait l'objet de mesures correctives. Des mesures disciplinaires progressives sont essentielles, au même titre que le principe de proportionnalité, conformément aux lois applicables en matière d'emploi et aux conventions collectives. Les sanctions professionnelles peuvent comprendre des réprimandes, des avertissements, une formation obligatoire ou des conseils,⁵⁵ une mutation, une réaffectation, une suspension ou une rétrogradation.⁵⁶ Autrement dit, « l'employeur peut imposer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement de l'auteur de l'infraction sans préavis ni paiement tenant lieu de préavis ».⁵⁷ Un dossier de la plainte et le résultat de l'enquête sont communiqués aux parties directement concernées, conformément aux mesures de protection contre la divulgation énoncées dans les lois sur la santé et la sécurité au travail. Lorsque le harcèlement ou la violence au travail est de nature criminelle, l'auteur de l'infraction peut s'exposer à l'obtention d'un casier judiciaire, à une incarcération, à une probation, à un service communautaire ou à des amendes associés à l'infraction criminelle.⁵⁸

Risques pour l'employeur et la direction

À titre d'« esprits directeurs » d'une organisation, les employeurs et la direction sont censés offrir, de façon proactive, un milieu de travail sécuritaire et sain, exempt de toute discrimination. Cela inclut l'absence de harcèlement sexuel et de violence. Le risque augmente lorsque l'employeur et sa haute direction :

- Ne se conforment pas aux exigences prévues par la loi, que ce soit directement ou indirectement, intentionnellement ou non, notamment en s'assurant que tout harcèlement prenne fin immédiatement.
- Pratiquent une discrimination indirecte envers des employés.^{dd}
- Autorisent, cautionnent, adoptent ou ratifient un comportement contraire aux principes des droits de la personne et aux lois sur la santé et la sécurité au travail.⁵⁹

Par exemple, si la direction, à quelque niveau que ce soit, n'a pas pris de mesures pour remédier à une situation, l'organisation ou les membres de l'équipe de direction pourraient être tenus légalement responsables, y compris des amendes, conformément aux dispositions juridictionnelles. Il existe également un risque lorsque les enquêtes ne sont pas menées de façon juste ou impartiale. Par exemple :

Il y a eu de nombreux cas où les gestionnaires ou le service des ressources humaines d'une organisation, au lieu d'enquêter de manière impartiale et équitable sur une plainte en suivant la procédure officielle, ont concentré leurs efforts d'enquête et leurs réponses aux plaintes sur la façon de réduire la responsabilité juridique de l'organisation. [...] Certains employeurs ont concentré leurs efforts sur l'établissement d'un dossier contre la victime ou sur la constitution d'une défense. [...] Il faut noter que, dans les « bonnes » circonstances, de telles actions pourraient : (i) être interprétées comme des représailles contre un employé pour avoir exercé son droit légitime; et (ii) donc accroître la responsabilité de l'organisation, légale et civile, plutôt que de la diminuer.⁶⁰

^{dd} Au moyen d'une règle ou d'une pratique qui cible involontairement un groupe ou une personne d'un groupe sous-représenté et entraîne un traitement inégal.

Risques pour une organisation

La question du harcèlement sexuel et de la violence comporte des risques pour les organisations. En négligeant de régler le problème, le risque augmente, tout comme le fait de mal le régler. Par exemple, le fait de négliger de se conformer aux exigences prévues par la loi, de donner suite aux plaintes ou de se pencher sur les tendances évidentes dans plusieurs plaintes peut donner à penser qu'on est de mauvaise foi.

La mauvaise gestion d'une allégation de harcèlement, d'une préoccupation exprimée au sujet de la violence en milieu de travail, d'un processus d'enquête ou d'un constat de harcèlement peut avoir une incidence sur la culture du milieu de travail en particulier, et sur les activités opérationnelles en général. Les risques associés au harcèlement sexuel et à la violence en milieu de travail peuvent avoir une incidence négative sur la capacité juridique d'une organisation, sur ses relations avec les investisseurs et ses finances, sur sa réputation interne et externe, sur son environnement de travail et ses fonctions liées aux ressources humaines, dont le recrutement et le maintien en poste des employés.

L'approche d'une organisation en matière de harcèlement sexuel et de violence en milieu de travail est assujettie à des exigences juridiques. Les organisations font l'objet d'inspections et d'enquêtes en vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail; sont assujetties à des processus de règlement des griefs en vertu du droit du travail; sont exposées à des plaintes du public et à des risques de poursuite en vertu des lois sur les droits de la personne, de même qu'à des poursuites civiles et à des sanctions pénales, le cas échéant. Il incombe à l'employeur ou à ses mandataires (p. ex. la direction) de prendre part à des procédures telles que des enquêtes ou à participer à titre de témoin, d'intimé ou d'appelant. Étant donné que les employés – qu'il s'agisse d'un plaignant, d'un harceleur présumé ou d'un témoin – peuvent « tenter des poursuites en vertu de la common law pour congédiement injustifié, violation fondamentale de leur contrat de travail, souffrance mentale ou détresse, perte de réputation ou tout autre délit indépendant reconnu en droit résultant d'un comportement de harcèlement sexuel »⁶¹, les employeurs doivent prêter attention à leurs mesures préventives, à leurs politiques et à leurs procédures ainsi qu'à leurs réponses immédiates et continues face au harcèlement sexuel, à la violence et à toute conclusion connexe.

En vertu de l'Accord Canada–États-Unis–Mexique (ACEUM), les employeurs du secteur minier sont assujettis au mécanisme de réponse rapide entre le Canada et le Mexique, ainsi qu'aux risques juridiques connexes. L'ACEUM reconnaît l'objectif d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession. Il existe deux dispositions d'exécution différentes qui s'appliquent au harcèlement et à la violence en milieu de travail. Premièrement, le mécanisme de réponse rapide dans le domaine du travail peut être invoqué si la conduite de l'employeur est liée à la liberté d'association ou à la négociation collective. Par exemple, un refus de négocier des dispositions anti-discrimination pourrait donner lieu à une plainte en vertu du mécanisme de réponse rapide dans le domaine du travail. En outre, il existe une disposition anti-discrimination particulière qui exige que chaque partie mette en œuvre des politiques qu'elle juge appropriées pour protéger contre la discrimination fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel en milieu de travail. Le mécanisme général de plaintes pourrait être utilisé pour déposer une plainte alléguant une violation de cette disposition.

Les risques liés à la prévention, à des procédures ou au règlement inappropriés ou inefficaces du harcèlement sexuel et de la violence se manifestent souvent dans le milieu de travail. Les employeurs peuvent être confrontés à un risque accru de blessures, d'erreurs, d'accidents et même de décès des employés, à un niveau élevé de stress et d'anxiété au travail, à un moral bas et à la démotivation des employés au travail, ce qui peut nuire à la productivité des travailleurs et compromettre les relations de confiance entre les employés et la direction. De telles tensions peuvent fracturer le milieu de travail et accroître les risques de harcèlement ultérieur.⁶² La prévalence du harcèlement sexuel et de la violence

en milieu de travail combinée à l'efficacité des procédures d'une organisation façonnent la culture en milieu de travail. Par exemple, si l'environnement de travail est malsain, une formation obligatoire est exigée, de même que d'autres mesures correctives à l'échelle de l'unité ou de l'effectif afin de s'attaquer au problème dans son ampleur et sa nature. Si les incidents de harcèlement sexuel et de violence en milieu de travail n'appellent aucune réponse, ils indiquent ce qui est acceptable, par exemple que l'environnement de travail favorisera une culture du silence et deviendra éventuellement malsain, ou bien qu'il favorisera un environnement de signalement positif.

Étant donné que la culture en milieu de travail est affectée par le harcèlement sexuel et la violence, les ressources humaines d'une organisation le sont également. L'absentéisme, le nombre élevé de congés de maladie et les ressources supplémentaires consacrées à l'invalidité de longue durée, au recrutement, au maintien en poste et à la formation⁶³ mettront à l'épreuve le service des ressources humaines, tout comme le défi particulier associé à l'atteinte des divers objectifs d'embauche. Afin de prévenir les divers risques associés aux processus longs et inefficaces, le personnel des ressources humaines doit également être disponible et être capable d'appuyer les procédures de harcèlement et de violence tenant compte des traumatismes.

Les coûts financiers du harcèlement sexuel et de la violence en milieu de travail sont bien documentés. Il peut s'agir de coûts indirects, comme les coûts associés à la démotivation des employés, ou plus directs, comme les coûts associés aux enquêteurs, avocats et équipes juridiques tiers, les coûts liés aux relations de travail ou d'autres indemnités pécuniaires comme les dommages-intérêts particuliers, les dommages-intérêts pour perte d'emploi, les dommages-intérêts pour perte de dignité et humiliation, et les dommages-intérêts punitifs⁶⁴, ainsi que les coûts pour la mise en place de mesures correctives comme la formation imposée à la suite d'une plainte officielle relative aux droits de la personne.

Il existe clairement un lien entre les facteurs de risque financiers et d'autres facteurs de risque, mais il n'est pas facile de le calculer ou d'en faire le suivi, en particulier lorsqu'on prend en compte les risques d'atteinte à la réputation inhérents au harcèlement sexuel et à la violence en milieu de travail. Cela peut comporter le risque d'exposition aux médias sociaux et aux médias traditionnels. Une atteinte à la réputation peut se produire si des employés, des clients et des investisseurs développent et partagent des perceptions négatives au sujet d'une organisation et de sa marque. À mesure qu'augmente la sensibilisation des investisseurs et des consommateurs, les cadres de conduite responsable des entreprises (CRE) et les principes ESG renforcent l'obligation redditionnelle à l'égard du harcèlement sexuel et de la violence en milieu de travail, ce qui pose des risques pour la réputation des organisations qui ne sont pas proactives ou diligentes en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail.⁶⁵

Recommandations concernant les documents de vulgarisation et d'information juridiques

1. Élaborer des documents décrivant les étapes efficaces du processus de traitement des plaintes, de la réception des informations au règlement des plaintes pour harcèlement sexuel et violence, y compris ce à quoi s'attendre à chaque étape.
2. Fournir aux employeurs des ressources d'apprentissage pour assurer des processus de traitement des plaintes équitables et impartiaux, la confidentialité et la gestion des données.
3. Souligner l'éventail des mesures de soutien offertes à toutes les parties à une plainte ou à un incident ainsi que l'éventail des recours possibles.
4. Créer des ressources et des modèles de planification de la sécurité pour gérer les risques liés à la violence conjugale en milieu de travail.
5. Fournir aux employeurs des ressources soulignant leurs obligations et leurs risques.

Possibilités de contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail

En plus des obligations et des risques liés au harcèlement sexuel et à la violence en milieu de travail dans l'industrie minière, il existe de nombreuses occasions de prévenir et de contrer leur incidence. L'une de ces approches consiste à corriger les préjugés et les déséquilibres de pouvoir entre les genres en diversifiant l'effectif et en changeant la culture du milieu de travail en ce qui a trait à la tolérance perçue à l'égard des stéréotypes sexistes et du harcèlement sexuel.⁶⁶ Les recherches indiquent qu'augmenter à 30 % la représentation des femmes et des personnes de diverses identités de genre au sein des postes débutants, intermédiaires et supérieurs dans les professions où elles sont sous-représentées aide les organisations à atteindre des « effets de démonstration » de masse critique.⁶⁷

La diversification de la main-d'œuvre et l'élimination des obstacles systémiques à l'inclusion des femmes sont d'importantes priorités communes parmi les intervenants du secteur. Le Plan canadien pour les minéraux et les métaux (PCMM) du gouvernement fédéral a été publié en 2019, et il définit les principes suivants en matière de lutte contre le harcèlement sexuel :

- Le développement minéral responsable intègre le concept de durabilité – humaine, sociale, économique et environnementale.
- Le respect des compétences constitutionnelles, des cadres législatifs et réglementaires applicables, l'engagement des communautés et les partenariats sont fondamentaux.⁶⁸

Le PCMM a pour vision « une main-d'œuvre plus diversifiée qui répond aux besoins d'une industrie minière moderne », qui met l'accent sur les peuples autochtones, les femmes et les immigrants.⁶⁹ Il souligne l'importance de promouvoir la participation des peuples autochtones au moyen de possibilités économiques, de soutenir le processus de réconciliation en respectant les droits ancestraux et issus de traités, d'assurer un engagement approprié et significatif, d'améliorer le renforcement des capacités et d'aider les femmes autochtones à participer dans l'ensemble du secteur.

L'initiative *Vers le développement minier durable* (initiative TSM) est un programme reconnu à l'échelle mondiale de l'AMC qui concrétise l'engagement du secteur envers l'exploitation minière

responsable.⁷⁰ Ses principes directeurs,⁷¹ ainsi que ses protocoles axés sur la santé et la sécurité, les relations avec les Autochtones et les collectivités et la prévention du travail des enfants et du travail forcé, créent des occasions pour les entreprises de lutter contre le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail. En 2020, l'AMC a publié une déclaration d'engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et collabore actuellement avec les intervenants pour concrétiser ses valeurs en rédigeant un protocole connexe pour l'initiative TSM.

L'ICM dispose d'un comité consultatif actif sur la diversité et l'inclusion qui s'emploie à encourager la diversité et l'inclusion parmi ses 10 000 membres et au sein du secteur en général. L'ICM organise des activités et des campagnes de sensibilisation, comme son webinaire mettant en vedette Ruban blanc, un organisme canadien sans but lucratif dont la mission est de mobiliser les hommes et les garçons dans la prévention de la violence fondée sur le genre en faisant la promotion de l'équité et en transformant les normes sociales.⁷² Le webinaire *How Men in the Mining Industry Can Become Gender Equality Allies*⁷³ a fourni des exemples de la façon d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de prévention du harcèlement sexuel au travail.

L'ACPE a publié une déclaration sur le racisme et la discrimination en juin 2020, suivie d'une politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion plus tard cette année-là. Ces publications viennent compléter le travail continu de l'ACPE dans ce domaine, qui comprend *Diversité et inclusions des genres : un guide pour les explorateurs*, qui fait partie du document *e3 Plus : un cadre de référence pour l'exploration minière responsable*.

Le Conseil RHiM travaille en collaboration avec les intervenants du secteur pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre. Il s'agit notamment de fournir des analyses et des recherches pertinentes en temps opportun sur le marché du travail, de promouvoir l'EDI, de sensibiliser et d'entretenir un dialogue sur le harcèlement sexuel et la violence dans l'industrie minière. En plus de ce projet axé sur la vulgarisation et l'information juridiques, le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière (projet ESIM) du Conseil RHiM est un programme éducatif qui cultive l'inclusion des femmes dans le secteur en établissant des réseaux entre les sociétés ou sites miniers partageant des vues similaires. L'Essentiel des mines et Mines de potentiel contribuent à diversifier la main-d'œuvre de l'industrie minière en offrant une formation sur les compétences essentielles et préparatoires au travail aux peuples autochtones, aux femmes, aux nouveaux arrivants et aux jeunes. Les objectifs continus du Conseil RHiM en matière d'EDI et les mesures de soutien sectoriel sont orientés par un comité permanent composé de spécialistes de l'équité, de la réconciliation et des ressources humaines.

Au début de 2022, RioTinto a publié un examen externe de la culture en milieu de travail à l'échelle mondiale intitulé *Respect au quotidien*. Le rapport est important pour un certain nombre de raisons, dont les suivantes : le dialogue qu'il a catalysé dans le secteur, y compris la façon dont il a éclairé le protocole de l'initiative TSM; les liens qu'il établit entre les comportements de harcèlement en général, le harcèlement sexuel et les dynamiques transversales comme le racisme; et l'attention qu'il porte au nombre élevé d'incidents de tous types mettant en cause des employés LGBTQ2S+ ou des personnes qui préfèrent ne pas s'identifier.

Le secteur minier canadien peut également tirer les leçons des efforts déployés par l'Australie pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail. Le rapport d'enquête nationale sur le harcèlement sexuel en milieu de travail de la Commission australienne des droits de la personne, *Respect@Work*, souligne le risque élevé de harcèlement au sein du secteur minier australien. Le Minerals Council of Australia a par la suite élaboré son Industry Code on Eliminating Sexual Harassment. Ce code comprend un cadre de mise en œuvre, un document de politique et une déclaration d'engagement.⁷⁴ Enfin, les résultats de l'enquête parlementaire de l'Australie-Occidentale sur le

harcèlement sexuel à l'égard des femmes sur les sites miniers avec service de navette aérienne⁷⁵ peuvent également fournir un contexte, des recommandations et des stratégies utiles.

En renforçant l'accent placé sur la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et sur les cadres connexes, particulièrement chez les investisseurs, on pourrait également faciliter la mobilisation des intervenants du secteur. La RSE est un cadre volontaire qui décrit comment les entreprises de toute taille « peuvent intégrer les responsabilités sociales, environnementales et éthiques auxquelles elles sont liées dans leurs principales stratégies, structures et procédures commerciales au sein des divisions, des fonctions et des chaînes de valeur et entre elles, en collaboration avec les intervenants pertinents ».⁷⁶

Les objectifs ESG représentent une approche de conduite des affaires axée sur les intervenants qui impose aux entreprises d'atteindre les résultats précis suivants :

- Les indicateurs environnementaux comprennent la durabilité, la préservation et l'intendance des ressources et de l'environnement naturels.
- Les indicateurs sociaux reflètent certains aspects des relations sociales, notamment le respect des droits de la personne.
- Les indicateurs de gouvernance mettent l'accent sur la prise de décisions d'une entreprise, comprennent ses processus et ses politiques, le comportement des cadres envers ses divers intervenants ainsi que la transparence et l'intégrité financières et comptables.⁷⁷

Les facteurs RSE et ESG sont de plus en plus importants pour les investisseurs et les sociétés d'investissement socialement responsables et, par conséquent, pour le secteur.⁷⁸ Ces considérations peuvent donc être complémentaires au respect des lois sur les droits de la personne et sur la santé et sécurité au travail, ce qui offre aux organisations des incitatifs supplémentaires et des conseils pour agir.

Occasions offertes par les documents de vulgarisation et d'information juridiques

Plus de 70 documents de vulgarisation et d'information juridiques ont été examinés à l'appui de l'objectif de cette recherche. Tous les documents examinés étaient accessibles au public par voie électronique dans divers formats, y compris des documents ou des affiches en format PDF, des webinaires, des vidéos, des documents infographiques, des pages Web, des billets de blogue, des foires aux questions, des glossaires et des trousseaux d'outils. Les documents prenaient la forme de documents de politique, de travaux universitaires, de rapports ou d'aperçus statistiques, de recommandations et de stratégies pour lutter contre le harcèlement sexuel, de commentaires dans un billet de blogue et de lignes directrices ou de documents de politique ayant trait à la législation. Ils ont été produits, parrainés ou commandés par des organismes gouvernementaux, notamment des commissions des droits de la personne, des organismes sans but lucratif, des universités et le secteur privé, à l'intérieur et à l'extérieur du secteur.

La plupart des documents de vulgarisation et d'information juridiques examinés comprenaient une définition du harcèlement sexuel et des exemples de comportements de harcèlement, ainsi que des comportements qui ne constituent pas du harcèlement, comme une gestion raisonnable du rendement. Certains documents soulignaient également les répercussions néfastes du harcèlement sexuel sur les personnes et les collectivités. Ils mettaient l'accent sur la composante relative aux droits de la personne associée aux groupes sous-représentés et incluaient des considérations intersectionnelles sur les femmes et les personnes de diverses identités de genre, les personnes LGBTQ2S+, les Autochtones, les groupes racisés, les nouveaux arrivants et immigrants et les travailleurs handicapés. L'intersectionnalité tient également compte de la dynamique des droits de la personne qui touche les travailleurs en situation d'emploi précaire, comme ceux qui occupent des postes temporaires, occasionnels, peu rémunérés ou de premier échelon dans la hiérarchie d'une organisation.⁷⁹ Un autre thème récurrent

dans les documents de vulgarisation et d'information juridiques est la reconnaissance de l'évidence selon laquelle le harcèlement sexuel en tant que discrimination fondée sur le sexe est plus répandu dans les milieux de travail historiquement homogènes comme les forces armées, les corps de police, l'industrie minière et celle de la construction. Dans cette veine, certaines ressources ont enquêté sur les hommes victimes de harcèlement sexuel au travail,⁸⁰ tandis que d'autres documents mobilisent les hommes comme agents de changement pour mettre fin à la violence fondée sur le genre.⁸¹ Un autre thème récurrent est la reconnaissance que le harcèlement sexuel est une discrimination fondée sur le sexe et le genre, qui tire son origine des inégalités de genre et des déséquilibres de pouvoir.⁸²

L'examen des documents de vulgarisation et d'information juridiques a démontré leur utilité comme approche axée sur l'apprenant en matière de harcèlement sexuel et de violence en milieu de travail. Ces documents aident les organisations à établir une compréhension commune et un langage permettant d'améliorer la sensibilisation et le dialogue. Les documents de vulgarisation et d'information juridiques sont des outils de communication qui utilisent des définitions claires et cohérentes et qui fournissent des exemples utiles de comportements de harcèlement ainsi que des précisions sur les rôles, les responsabilités, les rapports et les mécanismes de résolution. Comme les documents de vulgarisation et d'information juridiques utilisaient un langage simple et accessible, conforme aux lois et aux politiques et procédures organisationnelles, ils avaient le potentiel de servir d'outil de changement et d'impact durables. Il est tout aussi important d'adopter une approche systémique intégrée pour le contenu et la diffusion des documents de vulgarisation et d'information juridiques. Cette approche peut être soutenue par l'intégration des principes de l'intersectionnalité et de l'EDI, ainsi que par l'application d'approches tenant compte des traumatismes dans l'élaboration des documents de vulgarisation et d'information juridiques.

Cela comprend la prise en compte de la dynamique du pouvoir entre les intervenants du milieu de travail et les utilisateurs des documents de vulgarisation et d'information juridiques, particulièrement lorsqu'il s'agit de mobiliser des sujets, des victimes, des témoins et des auteurs (potentiels) de harcèlement. Jumelés à un dialogue facilité, les documents de vulgarisation et d'information juridiques peuvent favoriser une sensibilisation soutenue et une attention systémique au harcèlement sexuel et à la violence en milieu de travail.

Recommandations concernant les documents de vulgarisation et d'information juridiques

1. Créer une série de ressources qui renforcent une culture de signalement positive et brisent la culture du silence entourant le signalement du harcèlement sexuel et de la violence en milieu de travail.
2. Fournir aux employeurs des matrices qui analysent les possibilités de créer une culture positive en milieu de travail et de lutter contre le harcèlement sexuel et la violence au moyen de diverses stratégies comme les pratiques ESG, la gestion du rendement et le perfectionnement des compétences.
3. Élaborer un document infographique qui aide à établir des liens entre des concepts connexes comme les cultures respectueuses en milieu de travail, la réconciliation, l'EDI et l'accessibilité.
4. Élaborer des outils pour entretenir le dialogue sur le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail dans le secteur.
5. Mettre en évidence l'occasion qui s'offre à l'industrie minière d'occuper une position d'avant-garde dans l'éradication du harcèlement sexuel et de la violence au sein de la société.

Conclusion

Ce rapport de recherche s'inscrit dans un projet plus vaste visant à lutter contre le harcèlement sexuel et la violence dans le secteur minier. Son objectif est d'éclairer l'élaboration par le Conseil RHiM de documents efficaces de vulgarisation et d'information juridiques à l'intention des employeurs, des syndicats et des employés ainsi que de mieux faire connaître et comprendre les obligations, les risques et les occasions connexes pour les entreprises et les organisations en discutant des cadres législatifs, stratégiques et procéduraux pertinents. Enfin, le présent rapport vise à favoriser le dialogue sur le harcèlement sexuel et la violence au sein du secteur et de la société. Il est à la base d'autres activités du projet : la création d'un document infographique illustrant les obligations légales, l'élaboration de documents de vulgarisation et d'information juridiques et l'identification de mécanismes, comme un réseau en ligne, pour entretenir le dialogue sur le harcèlement, la violence et les problèmes connexes.

Le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail sont présents dans le secteur ainsi qu'au sein de la société en général. En tant qu'industrie constituée en grande partie de personnes qui s'identifient comme des hommes, l'industrie minière est soumise à des inégalités fondées sur le genre, des disparités de pouvoir, des normes et des stéréotypes qui constituent du harcèlement sexuel et de la violence, ce qui empoisonne le milieu de travail. Ce rapport de recherche décrit les obligations légales, les risques au sein des organisations et des milieux de travail ainsi que les possibilités à l'échelle du secteur qui permettent à l'industrie minière de lutter contre le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail et de contribuer à la prévention de ces problèmes dans la société.

En conformité avec les exigences prescrites par la loi, les documents de vulgarisation et d'information juridiques peuvent aider les employeurs, les employés et les syndicats à comprendre, à prévenir et à combattre le harcèlement sexuel et la violence pour y mettre fin. Ils peuvent favoriser une compréhension commune, fournir des renseignements fiables, pertinents, opportuns, clairs et accessibles et contribuer à soutenir l'apprentissage et le dialogue. Pour être efficace, une approche systémique intégrée du contenu et de la diffusion des documents de vulgarisation et d'information juridiques est nécessaire. Cela signifie non seulement l'intégration du contenu dans tous les secteurs opérationnels – compte tenu des risques, des obligations et des possibilités associés – mais aussi l'intégration des principes de l'intersectionnalité et de l'EDI, de même que l'application d'approches tenant compte des traumatismes dans l'élaboration de documents de vulgarisation et d'information juridiques. Ainsi, les personnes et les organisations seront mieux outillées pour contribuer à la création d'un milieu de travail physiquement et psychologiquement sain soutenu par une culture de signalement positive.

Notes en fin de texte

¹ Association minière du Canada, 2022, p. 4.

² Statistique Canada, 2021b.

³ Egale, n.d.

⁴ Janzen c. Platy Enterprises Ltd., 1989.

⁵ Ressources naturelles Canada, 2015; MiHR, 2020.

⁶ Association minière du Canada, 2022, p. 4.

⁷ Conseil RHiM, 2019, p. 32.

⁸ Statistique Canada, 2021c.

⁹ Statistique Canada, 2021c.

-
- ¹⁰Statistique Canada, 2021c.
- ¹¹ Conseil RHIM, 2016, p. 3.
- ¹² Kansake, B. A. et coll., 2021.
- ¹³ Bond, A. et Quinlan, L., 2018; Hango, D. et Moyser, M., 2018.
- ¹⁴Statistique Canada, 2021b.
- ¹⁵ Daley et coll., 2018, p. 4.
- ¹⁶ Agence de la santé publique du Canada, 2018.
- ¹⁷ Emploi et Développement social Canada, 2017.
- ¹⁸ Commission australienne des droits de la personne, 2020; Johnson, S. L., 2017; Daley L. P. et coll., 2018; Au et al., 2021; Perrin et coll., 2019; Sen et coll., 2007.
- ¹⁹ Conseil RHIM, 2020, p. 27; Statistique Canada, 2021c.
- ²⁰ Catalyst, 2022; Conseil RHIM, 2016.
- ²¹ Bjarnason, A. D., 2021.
- ²² Johnson, S. L., 2017; Hastie, B., 2021; B., A., 2017; Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs, 2019.
- ²³B., A., 2017; Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs, 2019.
- ²⁴ Williams, T., n.d.; Jovan, 2019.
- ²⁵ Johnson, S. L., 2017.
- ²⁶ Gilbert, J., 2019; Bond, A. et Quinlan, L., 2018; Botha, D., 2016; Kansake B. A. et al., 2021; Lahiri-Dutt, K., 2011; B.A., 2017; Althof, H., 2021; Catalyst, 2021; Unifor, Local 922 c Nutrien Ltd., 2020; Jenkins, K., 2014.
- ²⁷ Johnson, S. L., 2017, p. 11.
- ²⁸ Johnson, S. L., 2017.
- ²⁹ Terre-Neuve-et-Labrador, 2020.
- ³⁰ Syndicat canadien de la fonction publique, 2018.
- ³¹ Johnson, S. L., 2017, p. 162.
- ³² Johnson, S. L., 2017, p. 87.
- ³³ Hastie, B., 2020.
- ³⁴ Ibid.
- ³⁵ Legal Line, n.d.
- ³⁶ Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, 2018, p. 8.
- ³⁷ Hastie, B., 2019.
- ³⁸ Ibid.
- ³⁹ Vanderputten c. Seydaco Packaging Corp., 2012; Bastarache, M., 2020.
- ⁴⁰ General Motors du Canada Limitée c. Johnson, 2013.
- ⁴¹ Ontario Women's Justice Network, s.d.; Legal Line, s.d.; Affaires mondiales Canada, 2019.
- ⁴² Bresner, K., 2019; Service de police d'Edmonton, 2021; Police régionale de York, s.d.
- ⁴³ Johnson, S. L., 2017, p. 157.
- ⁴⁴ Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, 2016.
- ⁴⁵ Engel, B., 2017.
- ⁴⁶ Johnson, S. L., 2017, p. 157.
- ⁴⁷ Ibid.
- ⁴⁸ Gale, S. et coll., 2019.
- ⁴⁹ Botha, D., 2016.
- ⁵⁰ Johnson, S. L., 2017; Hastie, B., 2021; B. A., 2017; Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs, 2019.
- ⁵¹ Bellehumeur, K., 2020.
- ⁵² Commission australienne des droits de la personne, 2020.
- ⁵³ Syndicat canadien de la fonction publique, 2018.
- ⁵⁴ Chotalia, S. P., 2005; Courthouse Libraries BC, 2021.
- ⁵⁵ Swartz Swindler LLC., 2019; Folk, 2018.

-
- ⁵⁶ Ibid.
- ⁵⁷ Johnson, S. L., 2017, p. 165.
- ⁵⁸ Ibid.
- ⁵⁹ Commission ontarienne des droits de la personne, s.d.a.
- ⁶⁰ Johnson, S. L., 2017, p. 160.
- ⁶¹ Ibid., p. 184.
- ⁶² Syndicat canadien de la fonction publique, 2018; Ro, 2021.
- ⁶³ Ibid.
- ⁶⁴ Johnson, S. L., 2017.
- ⁶⁵ Libatique, R., 2022.
- ⁶⁶ Benya, F. F. et coll., 2018; Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs, 2019; Raj, A. et coll., 2020.
- ⁶⁷ Baruah, B., 2018, p. 7.
- ⁶⁸ Les ministres des Mines du Canada, 2019.
- ⁶⁹ Ibid., p. 33-34.
- ⁷⁰ Association minière du Canada, 2021a; Association minière du Canada, 2021b.
- ⁷¹ Association minière du Canada, 2021b.
- ⁷² Kelly, L., 2020; Ruban blanc, 2019.
- ⁷³ Ibid.
- ⁷⁴ Association minière du Canada, 2021a; Association minière du Canada, 2021b; Commission australienne des droits de la personne, 2020.
- ⁷⁵ Parlement de l'Australie-Occidentale, 2021.
- ⁷⁶ Wickert, C. et Risi, D., 2019.
- ⁷⁷ Corporate Finance Institute, 2018; Libatique, R., 2022.
- ⁷⁸ Krawchuk, L., 2020; Walker, D., n.d.
- ⁷⁹ Deonandan, R. et coll., 2016; Aftermetoo, 2021; Bond, A. et Quinlan, L., 2018; Burczycka, M., 2020; Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs, 2019.
- ⁸⁰ Build Together, s.d.; Burczycka, M., 2020; Status of Women of the NWT, s.d.; Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, 2018.
- ⁸¹ Ruban blanc, n.d.
- ⁸² Bond, A. et Quinlan, L., 2018; Burczycka, M., 2020; Piñeiro, L. C. et Kitada, M., 2020; Aftermetoo, 2021.

Références :

Abrahamsson, L., Segerstedt, E., Nygren, M., Johansson, J., Johansson, B., Edman, I. et Åkerlund, A. (2014). *Mining and Sustainable Development: Gender, Diversity and Work Conditions in Mining*. Luleå tekniska universitet. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:ltu:diva-22248>

Aftermetoo. (2021). *The Change You Want to See*. https://2c64123d-c652-422d-9fe6-83b0d9d5e6e3.filesusr.com/ugd/1766c7_0b954e9364194815ab_64ec2de2d54fad.pdf

Alberta's Occupational Health and Safety Act, SA 2017, ch. O-2.1.

Althof, H. (2021). *How Toxic Masculinity Is Ruining Your Workplace Culture*. <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/how-toxic-masculinity-is-ruining-your-workplace-culture.aspx>

Au, S.-Y., Tremblay, A. et You, L. (2021). *Does Board Gender Diversity Reduce Workplace Sexual Harassment?*

Commission australienne des droits de la personne (AHRC). (2020). *Respect@Work: National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces*. <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/respectwork-sexual-harassment-national-inquiry-report-2020>

B., A. (2017). *The Real Reason Why I (a Woman) Quit the Mining Industry*. <https://www.linkedin.com/pulse/real-reason-why-i-woman-quit-mining-industry-anne-belanger>

Baruah, B. (2018). *Barriers and Opportunities for Women's Employment in Natural Resources Industries in Canada*. Université Western Ontario.

Bastarache, M. (2020). *Broken Dreams Broken Lives: The Devastating Effects of Sexual Harassment on Women in the RCMP Final Report on the Implementation of the Merlo Davidson Settlement Agreement*.

Benya, F. F., Widnall, S. E. et Johnson, P. A. (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. National Academies Press (É.-U.). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK519455/>

Bell c. Ladas, 1980 CanLII 3899 (ON HRT). (1980). <https://archive.org/details/boi116/page/10/mode/2up>

Bellehumeur, K. (2020). *A Former Crown's Vision for Empowering Survivors of Sexual Violence*. 37(1). <https://wyaj.uwindsor.ca/index.php/wyaj/article/view/6560>

Bjarnason, A. D. (2021). "A Space of their Own?" *Professional Women's Groups in the Alberta Resource Sector*. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 13(2), p 163-183. <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/704>

Bond, A. et Quinlan, L. (2018). *Indigenous Gender-based Analysis for Informing the Canadian Minerals and Metals Plan*. https://www.minescanada.ca/sites/minescanada/files/2022-06/indigenous-gender-based-analysis-cmmp_.pdf

Botha, D. (2016). *Women in mining still exploited and sexually harassed*. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), p. 1-12.

Bresner, K. (2019). *Employment & Labour Investigating Workplace Sexual Harassment*. <https://www.pallettvalo.com/wp-content/uploads/2019/06/PV-Employment-Labour-Sexual-Harassment.pdf>

British Columbia's Occupational Health and Safety Regulation, *BC Reg 296/97*.

Build Together. (n.d.). *Creating a Safe and Welcoming Work Environment. Preventing and Addressing Workplace Harassment and Discrimination Together*. <http://buildtogether.ca/wp-content/uploads/sites/2/2016/06/bt-creating-a-safe-and-welcoming-work-environment-employer-guide-1.pdf>

Burczycka, M. (2020). *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*. 85(50). https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.pdf?st=_Va4nKxc

Code canadien du travail, LRC 1985, ch. L-2.

Les ministres des Mines du Canada. (2019). *Plan canadien sur les minéraux et les métaux*. https://www.nrcan.gc.ca/sites/www.nrcan.gc.ca/files/CMMP/CMMP_The_Plan-FR.pdf

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST). (2016). *Législation en matière de SST – Introduction*. <https://www.cchst.ca/oshanswers/legisl/intro.html>

Loi canadienne sur les droits de la personne, LRC 1985, ch. H-6.

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). (2018). *Non au harcèlement : Guide à l'intention des sections locales du SCFP*. <https://cupe.ca/stop-harassment-guide-cupe-locals-1#section3>

Caplan c. Atas. 2021 ONSC 670. <https://hicksmorley.com/wp-content/uploads/2021/02/Caplan-v.-Atas-January-28-2021-Final.pdf>

Catalyst, (2021). *Women in Male-Dominated Industries and Occupations (Quick Take)*. <https://www.catalyst.org/research/women-in-male-dominated-industries-and-occupations/>

Catalyst, (2022). *Women in Energy (Quick Take)*. <https://www.catalyst.org/research/women-in-energy-gas-mining-oil/>

C.D. c. Mostowy, 2021 BCSC 1920 (CanLII).

Chotalia, S. P. (2005). *Sexual Harassment Laws in Canada*. *International Journal of Discrimination and the Law*, 7(1–4), p. 199-227. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/135822910500700408>

Corporate Finance Institute (CFI). (2018). *What is ESG (Environmental, Social, and Governance)?* <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/other/esg-environmental-social-governance/>

Courthouse Libraries BC. (2021). *Employment and Civil Law Remedies for Workplace Sexual Harassment. Code criminel, L.R.C. 1985, ch. C-46*. <https://vimeo.com/536586368>

Daley, L. P., Travis, D. J. et Shaffer, E. S. (2018). *Sexual Harassment in the Workplace: How Companies can Prepare, Prevent, Respond, and Transform their Culture*. <https://www.catalyst.org/research/sexual-harassment-in-the-workplace-how-companies-can-prepare-prevent-respond-and-transform-their-culture/>

Deonandan, R., Deonandan, K. et Field B. (2016). *Mining the Gap: Aboriginal Women and the Mining Industry*. <https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/35187/1/deonandan%20-%20mining%20the%20gap%20SSHRC%20report.pdf>

Service de police d'Edmonton. (2021). *What you can expect when reporting a sexual assault*. <https://www.edmontonpolice.ca/CommunityPolicing/PersonalPropertyCrimes/SexualAssault/ReportingSexualAssault>

Egale (n.d.). *LGBTQI2S Glossary of Terms and The Genderbread Person*. <https://egale.ca/wp-content/uploads/2017/11/Identity-Dice-HANDOUTS-V2-final.pdf>

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2017). *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail : Ce que nous avons entendu*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/harcelement-violence-sexuelle-milieu-travail.html>

Engel, B. (2017). *Why Don't Victims of Sexual Harassment Come Forward Sooner?* <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/the-compassion-chronicles/201711/why-dont-victims-sexual-harassment-come-forward-sooner>

Folk, A. (2018). *Consequences of Sexual Harassment*.

Gale, S., Mordukhovich, I., Newlan, S. et McNeely, E. (2019). *The Impact of Workplace Harassment on Health in a Working Cohort*. *Frontiers in Psychology*, V10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01181>

General Motors du Canada Limitée c. Johnson. (2013). *2013 ONCA 502 (CanLII)*. <https://www.canlii.org/en/on/onca/doc/2013/2013onca502/2013onca502.html>

Gilbert, J. (2019). *Between a Rock and a Hard Place: Exploring Ways to Optimise Wellbeing for People Who Work Fly-in, Fly-out in the Australian Mining Industry*. <https://espace.curtin.edu.au/handle/20.500.11937/77509>

Hango, D. et Moyser, M. (2018). *Harcèlement en milieu de travail au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-fra.htm>

Hastie, B. (2019). *Workplace Sexual Harassment: Assessing the Effectiveness of Human Rights Law in Canada*. Université de la Colombie-Britannique. https://commons.allard.ubc.ca/fac_pubs/500/

Hastie, B. (2020). *Workplace Sexual Harassment and the "Unwelcome" Requirement: An Analysis of BC Human Rights Tribunal Decisions from 2010 to 2016*. *CJWL*, 32(1), p. 61-84. https://commons.allard.ubc.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1543&context=fac_pubs

Innovation, Sciences et Développement économique Canada. (2020). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises*. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2020>

Janzen v. Platy Enterprises Ltd. (1989). [1989] 1 S.C.R. 1252. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/456/index.do>

Jenkins, K. (2014). *Women, mining and development: An emerging research agenda*. *The Extractive Industries and Society*, 1(2), p. 329-339.

Johnson, S. L. (2017). *Sexual Harassment in Canada: A Guide for Understanding and Prevention*. LexisNexis Canada Inc.

Jovan. (2019). *Why men are less likely to report sexual harassment*. Levin et Nalbandyan Trial Lawyers. <https://Intriallawyers.com/why-men-are-less-likely-to-report-sexual-harassment/>

Kansake, B. A., Sakyi-Addo, G. B. et Dumakor-Dupey, N. K. (2021). *Creating a gender-inclusive mining industry: Uncovering the challenges of female mining stakeholders*. *Resources Policy*, 70, 101962.

Kelly, L. (2020). *Engage employees toward creating gender-equal culture in mining, urges advocate*. *Sudbury Mining Solutions*. <https://www.sudburyminingsolutions.com/news/engage-employees-toward-creating-gender-equal-culture-in-mining-urges-advocate-2834770>

Krawchuk, L. (2020). *Environmental, social and governance (ESG) considerations for the Canadian mining sector*. <https://www.dentonsmininglaw.com/environmental-social-and-governance-esg-considerations-for-the-canadian-mining-sector/>

Lahiri-Dutt, K. (2011). Dans S.D. Brunn (dir.), *The Megaproject of Mining: A Feminist Critique*. Engineering Earth: The Impacts of Megaengineering Projects. Springer Verlag. p. 329-351.

Legal Line. (n.d.). *What is sexual harassment?* <https://www.legalline.ca/legal-answers/what-is-sexual-harassment/>

Libatique, R. (2022). *Business leaders 'not confident' in their firms' reputational and ESG approach*. <https://www.insurancebusinessmag.com/us/news/breaking-news/global-business-leaders-not-confident-in-their-firms-reputational-and-esg-approach-325123.aspx>

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail du Manitoba et ses règlements. C.P.L.M. c. W210. <https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/w210f.php>

Merrifield c. Canada (Procureur général). 145 O.R. (3d) 494, 2019. <https://dhacondolaw.ca/wp-content/uploads/2019/11/Merrifield-v-Canada-Attorney-General.pdf>

Minerals Council of Australia (MCA). (2021). *Industry Code on Eliminating Sexual Harassment*. [https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Sexual%20Harassment Industry%20Code%20of%20Conduct_March%202021.pdf](https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Sexual%20Harassment%20Industry%20Code%20of%20Conduct_March%202021.pdf)

Association minière du Canada. (2021a). *Protocoles et cadres*. <https://mining.ca/fr/vers-le-developpement-minier-durable/protocoles-et-cadres/>

Association minière du Canada. (2021b). *Principes directeurs de l'initiative TSM*. <https://mining.ca/fr/notre-objectif/international-rse/participation-mondiale-a-linitiative-vmmd/>

Association minière du Canada. (2022). *Faits et chiffres 2021 – La situation de l'industrie minière au Canada*. <https://mining.ca/fr/ressources/rapports/faits-et-chiffres-2021/#elementor-action%3Aaction%3Dpopup%3Aopen%26settings%3DeyJpZCI6Mjg4MzQsInRvZ2dsZSI6ZmFsc2V9>

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM). (2016). *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Exploring Gender Inclusion*. https://mihr.ca/wp-content/uploads/2020/03/MiHR_Gender_Report_EN_WEB.pdf

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM). (2019). *Aperçu sur 10 ans du marché du travail dans l'industrie minière canadienne – Édition 2020*. https://mihr.ca/wp-content/uploads/2020/03/MIHR_National_Report_FR_web2-1.pdf

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM). (2021). *Aperçu du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière*. <https://mihr.ca/fr/diversite-et-inclusion/pour-une-equite-entre-les-sexes-dans-lindustrie-miniere/>

Ressources naturelles Canada (RNCAN). (2015). *Aide-mémoire à l'intention des entreprises d'exploration et d'exploitation minières canadiennes œuvrant à l'étranger au sujet de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)*. https://www.rncan.gc.ca/sites/www.rncan.gc.ca/files/mineralsmetals/pdf/Corporate%20Social%20Responsibility%20Checklist_f.pdf

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (CDPNB). (2018). *Lignes directrices sur le harcèlement sexuel*. <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/hrc-cdp/PDF/LignesDirectricesSurLeharcèlementSexuel.pdf>

Terre-Neuve-et-Labrador. (2020). *Regulation 5/12 Occupational Health and Safety Regulations, 2012 en vertu de l'Occupational Health and Safety Act (O.C. 20012-005)*. Imprimeur de la Reine.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail du Nunavut *Règl Nu 003-2016*.

Commission ontarienne des droits de la personne (s.d.a.). *Harcèlement sexuel et discrimination fondée sur le sexe au travail*. <https://www.ohrc.on.ca/fr/position-de-la-codp-sur-les-codes-vestimentaires-fond%C3%A9s-sur-le-sexe/harc%C3%A8lement-sexuel-et-discrimination-fond%C3%A9e-sur-le-sexe-au-travail>

Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) (s.d.b.). *Responsabilités juridiques en matière de droits de la personne au travail*.

Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario, *L.R.O.1990*, chap. O.1.

Ontario Women's Justice Network. (n.d.). *Sexual Harassment and the Law: What is Sexual Harassment?* <https://owjn.org/2017/07/sexual-harassment-and-the-law-what-is-sexual-harassment/#:~:text=association%20or%20union-,What%20is%20sexual%20harassment%3F,offends%2C%20insults%20or%20humiliates%20you.>

Parlement d'Australie-Occidentale. (2021). *Minerals Council of Australia submission to Western Australian Parliamentary Community Development and Justice Standing Committee – Inquiry into sexual harassment against women in the FIFO mining industry*. <https://www.parliament.wa.gov.au/Parliament/commit.nsf/lulnquiryPublicSubmissions/46A53A9E1B7E400C48258736002B1756/>

Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, 2003 CSC 42 (CanLII), [2003] 2 RCS 157. <https://canlii.ca/t/51pb>

Perrin, N., Marsh, M., Clough, A., Desgropes, A., Yope Phaniel, C., Abdi, A., Kaburu, F., Heitmann, S., Yamashina, M., Ross, B., Read-Hamilton, S., Turner, R., Heise, L. et Glass, N. (2019). *Social norms and beliefs about gender-based violence scale: a measure for use with gender-based violence prevention programs in low-resource and humanitarian settings*. *Conflict and Health*, 13(1).

Piñeiro, L. C. et Kitada, M. (2020). *Sexual harassment and women seafarers: The role of laws and policies to ensure occupational safety & health*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0308597X1930106X>

Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE). (2019). *Première partie : Milieux de travail diversifiés et inclusifs des genres*. https://www.pdac.ca/docs/default-source/priorities/responsible-exploration/gender/pdac-diversite-%C3%BC-et-inclusion-des-genres-web.pdf?sfvrsn=a809198_0

Réseau canadien de la santé de l'Agence de la santé publique du Canada. (2018). *Approches tenant compte des traumatismes et de la violence – politiques et pratiques*. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/securite-et-risque-pour-sante/approches-traumatismes-violence-politiques-pratiques.html>

QMUNITY. (2018). *Queer Terminology from A to Q*. https://qmunity.ca/wp-content/uploads/2019/06/Queer-Glossary_2019_02.pdf

Raj, A., Johns, N. E. et Jose, R. (2020). *Gender Parity at Work and Its Association with Workplace Sexual Harassment*. *Workplace Health & Safety*, 68(6). <https://doi.org/10.1177/2165079919900793>

RioTinto. (2022). *Rapport Respect au quotidien*. <https://www.riotinto.com/sustainability/people/everyday-respect>

Ro, C. (2021). *The long-lasting effects of workplace sexual harassment*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20211113-the-long-lasting-effects-of-workplace-sexual-harassment>

Sen, G., Östlin, P. et George, A. (2007). *Unequal, Unfair, Ineffective and Inefficient Gender Inequity in Health: Why it exists and how we can change it*. <https://eurohealth.ie/wp-content/uploads/2012/02/Unequal-Unfair-Ineffective-and-Inefficient-Gender-Inequity-in-Health.pdf>

Statistique Canada. (2021a). *Classification des cisgenres et des transgenres*. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=469267&CVD=469268&CLV=0&MLV=2&D=1

Statistique Canada. (2021b). *Les inconduites sexuelles et la discrimination fondée sur le genre en milieu de travail, 2020*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2021061-fra.htm>

Statistique Canada. (2021c). *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.htm>

Status of Women Council of the NWT. (n.d.). *#DrawTheLine on Workplace Sexual Harassment*. <https://www.statusofwomen.nt.ca/draw-the-line>

Swartz Swindler LLC. (2019). *What Are the Penalties for Sexual Harassment?* <https://swartz-legal.com/employment-law-resources/penalties-sexual-harassment/>

Trinh c. CS Wind Canada Inc., 2017 TDPO 755 (CanLII).

Agence des Nations Unies pour les réfugiés (s.d.). *Manuel pour les situations d'urgences – Violence sexuelle et sexiste (SGBV) – prévention et réponse*. <https://emergency.unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response#:~:text=Sexual%20and%20gender%2Dbased%20violence,resources%20or%20access%20to%20services>

Unifor, Local 922 c. Nutrien Ltd. (2020). *2020 CanLII 108481 (SK LA)*. <https://canlii.ca/t/jcrfk>

Vanderputten c. Seydaco Packaging Corp. (2012). *2012 HRTO 1977 (CanLII)*. <https://canlii.ca/t/ftc45>

Walker, D. (n.d.). *ESG Insights: What does ESG mean for the Mining industry?*
<https://www.slrconsulting.com/en/news-and-insights/insights/esg-insights-what-does-esg-mean-mining-industry>

White, M. (2005). *Supreme Court of Canada brings clarity to vicarious liability of churches in Canada*.
<https://www.carters.ca/pub/bulletin/church/2005/chchl11.htm#:~:text=The%20doctrine%20of%20vicarious%20liability,of%20the%20employer%20or%20principal>.

Ruban blanc. (2019). *Ruban blanc – Rapport annuel*.
<https://static1.squarespace.com/static/61f407c3b5e1337808f6d8d5/t/636bedb7b8e6101e867722f2/1668017594018/2019+White+Ribbon+Annual+Report+%281%29.pdf>

Ruban blanc. (n.d.). *Ruban blanc – Publications*. <https://www.whiteribbon.ca/publications>

Wickert, C. et Risi, D. (2019). *Corporate Social Responsibility*. Cambridge University Press.

Williams, T. (n.d.). *Workplace sexual harassment and the culture of silence*.
<https://execed.economist.com/blog/industry-trends/workplace-sexual-harassment-and-culture-silence>

Police régionale de York (s.d.). *Role of Police Following a Sexual Assault*. <https://www.yrp.ca/en/online-reporting/Role-of-Police-Following-a-Sexual-Assault.asp>