



## Piliriqatigiitta

*Mettre en place un milieu de travail sain, ensemble*

Prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel  
sur le lieu de travail et de la violence fondée sur le  
genre au Nunavut

Aperçu 2019-2024



Ce numéro de *Piliriqatigiitta* - travaillons ensemble - est une occasion de célébrer la réussite du projet de prévention du harcèlement, y compris du [harcèlement sexuel, sur le lieu de travail et de la violence fondée sur le genre au Nunavut](#). Le projet représente un engagement de quatre ans visant à sensibiliser, éduquer et fournir des conseils juridiques gratuits aux Nunavummiut pour lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail et la violence fondée sur le genre.

Nous remercions les membres et les étudiants du Barreau du Nunavut (BdN), les organisations communautaires et tous les membres de la communauté qui nous ont soutenus dans nos efforts continus d'accès à la justice et de sensibilisation à la prévention du harcèlement sexuel, du harcèlement et de la violence fondée sur le genre. C'est grâce à leur dévouement et à leur volonté de partager leur expertise que ce projet a connu un réel succès. En outre, nous tenons à remercier tout particulièrement les cabinets d'avocats pour leur importante contribution bénévole, permettant ainsi au programme d'accès à la justice d'aller de l'avant.

Bien que cette lettre d'information présente un aperçu final du projet, le BdN s'engage à favoriser des collaborations continues avec les parties prenantes et les organisations communautaires. Ensemble, nous pouvons aider les Nunavummiut à mieux comprendre leurs droits et nous donner les moyens de prendre des mesures pour prévenir et combattre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et la violence fondée sur le genre, tant sur le lieu de travail que dans notre vie quotidienne.

DG - Secrétaire adjointe  
ᑭᑦᑭᑦ ᑭᑦᑭᑦ, ᑭᑦᑭᑦ



**LE PROJET A IMPLIQUÉ PLUS DE 650 PERSONNES**  
SUR UNE PÉRIODE DE CINQ ANS AU MOYEN DE **10** VISITES ET ATELIERS COMMUNAUTAIRES.

# Accès à la justice pour les Nunavummiut

Le BdN s'engage à établir des liens et à utiliser une approche collaborative pour mieux répondre aux besoins et aux intérêts juridiques de tous les Nunavummiut. Grâce à son programme d'accès à la justice, mis de l'avant en 2015, le BdN s'efforce de fournir aux Nunavummiut des ressources et de l'information pertinentes qui les aideront à mieux comprendre leurs droits et à obtenir l'aide juridique et l'accès à d'autres formes de soutien auxquels ils ont droit grâce à des campagnes de sensibilisation publique et à un réseau croissant d'organisations de première ligne et de défense des droits.

## SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE AND GENDER BASED VIOLENCE IN NUNAVUT PROJECT:

Au cours de la première année du projet, des consultations ont eu lieu avec des intervenants, dont 22 organisations non juridiques et communautaires. Des thèmes clés liés au harcèlement sur le lieu de travail, aux obstacles à l'emploi, à la discrimination sur le lieu de travail, au harcèlement sexuel et à la violence fondée sur le genre ont été identifiés. L'information obtenue a permis d'élaborer des ressources et des outils de vulgarisation juridique (OVJ) ainsi que des ateliers communautaires.

Compte tenu des défis géographiques importants que représente la diffusion d'informations et de services juridiques sur le territoire, l'un des principaux résultats du *Projet sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et violence fondée sur le genre au Nunavut* était de trouver des moyens novateurs permettant de communiquer une information juridique et d'accéder à des conseils juridiques, adaptés à chaque communauté. Ce problème a été surmonté grâce à des visites en personne dans les communautés, ce qui nous a permis de rencontrer les membres en personne et d'entendre directement ce qu'ils avaient à dire. En utilisant une approche fondée sur les traumatismes, nous avons créé un certain nombre de ressources et organisé divers ateliers sur le harcèlement au travail et d'autres questions en lien avec le travail. À l'issue des ateliers, les membres de la communauté ont été invités à rencontrer un avocat en privé afin de bénéficier de conseils juridiques sommaires et gratuits. Grâce aux commentaires des communautés lors de nos visites, nous avons pu mieux répondre aux besoins des Nunavummiut en élargissant la portée des objectifs du projet pour y inclure les obstacles à l'emploi et la discrimination sur le lieu de travail.

## RESSOURCES D'ÉDUCATION JURIDIQUE PUBLIQUE DÉVELOPPÉES DANS LE CADRE DU PROJET :

- [Lutter contre le harcèlement, la discrimination et la violence sur le lieu de travail](#) – Un guide pratique destiné spécifiquement aux employeurs du Nunavut;
- [Briser le silence](#) Page Facebook;
- [Affiche de bande dessinée](#) sur la prévention du harcèlement sur le lieu de travail;
- Série de balados « Parlons de justice » : Créer un lieu de travail sain en tenant compte du concept Inuit Qaujimajatuqangit :
  - [L'épisode 3](#) aborde la façon de créer un lieu de travail sûr, sain et respectueux au Nunavut, avec Odessa O'Dell, Borden Ladner Gervais et Joe Karetak et Shirley Tagalik, de la Aqiumavvik Society;
- [Prévention du harcèlement sur le lieu de travail](#) – De quoi s'agit-il et que faire? Une ressource qui aide à identifier le harcèlement sur le lieu de travail et ce que l'on peut faire si nous en sommes victimes;
- [Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail](#) – Manuels de ressources juridiques
  - [Législation spécifique au Nunavut](#)
  - [Législation fédérale spécifique](#);
- [Une vidéo d'information sur la prévention du harcèlement sur le lieu de travail](#);
- [Éditorial sur comment agir contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail à l'occasion de la Journée internationale de la femme](#);
- [Formation des membres du Barreau sur la législation applicable et sur la manière d'adopter une approche fondée sur les traumatismes et basée sur les principes Inuit Qaujimajatuqangit](#) lorsqu'ils rencontrent des membres de la communauté; et
- [Harcèlement en milieu de travail : Ressources juridiques et de bien-être](#), une liste d'organisations pouvant fournir de l'aide.





“ Personnellement, je trouve qu’il est important de faire ce type de travail. C’est ce que j’aime faire. La triste réalité, c’est qu’il y a des communautés partout au Nord qui demeurent sans accès à la justice et à ce type d’expertise. Si nous parvenons à mettre les gens en contact avec les ressources et à faire en sorte qu’ils se sentent en sécurité sur leur lieu de travail, à aider les employeurs à se sentir équipés pour protéger leurs employés, alors nous aurons fait notre travail », déclare Mme O’Dell. « Il s’agit d’une approche significative et pertinente. ”

## IMPRESSIONS DU NORD – UNE CONVERSATION AVEC ODESSA O’DELL DE BORDEN LADNER GERVAIS LLP (OTTAWA)

En tant qu’avocate spécialisée dans le droit du travail et de l’emploi, Odessa O’Dell a vu dans le programme d’ateliers communautaires l’occasion d’appliquer son expertise juridique à l’élaboration du manuel intitulé « Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail Manuel de ressources juridiques destiné aux avocats » (voir les manuels du [Nunavut](#) et du [fédéral](#)). Concernant son expérience de travail sur la ressource, elle a déclaré ce qui suit :

« Il est important que les personnes et les organisations du Nunavut aient accès à l’information juridique et aux ressources disponibles sur le harcèlement sur le lieu de travail, en particulier sur la définition du harcèlement et les droits individuels. Les employeurs ont l’obligation légale de protéger leurs employés et, à mon avis, ils devraient disposer des outils nécessaires pour mettre en place des procédures et des politiques appropriées [...]. Il est important de continuer à informer et à tenir les personnes et les organisations au fait de leurs droits et responsabilités [...]. ”

En plus de collaborer au manuel de ressources juridiques et au manuel du programme d’ateliers communautaires, Mme O’Dell a été invitée en 2021 à donner une formation sur la prévention du harcèlement sur le lieu de travail aux avocats et au public lors d’ateliers communautaires. Pour Mme O’Dell, il s’agissait également de son premier voyage au Nunavut.

« En une semaine, j’ai animé trois ateliers, en français et en anglais [...]. Plus important encore, nous avons également pu proposer des consultations individuelles en dehors de l’atelier. Nous avons pu entrer en contact avec des personnes pour parler de leurs problèmes spécifiques et leur offrir de l’information et des conseils juridiques. Nous avons également pu consulter des organisations locales sur ce qu’elles font

ou devraient faire pour respecter leurs obligations légales. En temps normal, l’accès à ces consultations juridiques en personne n’existe pas. C’était vraiment bien de pouvoir leur offrir cela ».

Les consultations et les ateliers individuels ont été considérés comme le principal atout des ateliers communautaires. « Lorsque vous êtes en mesure de proposer un atelier dans une communauté, vous avez l’occasion de travailler avec des scénarios pratiques qui sont réels et pertinents pour les membres de cette communauté. Cela donne vie aux manuels. Il est possible d’approfondir les questions et d’examiner ce qui relève du harcèlement ou non, ce qui a trait à la discrimination ou pas », déclare Mme O’Dell. « Il est également important pour les participants d’évoquer des exemples qui leur correspondent et la nature de leurs lieux de travail dans le contexte nordique. »

Pour Mme O’Dell, ce projet était l’occasion d’en faire plus. « Je suis fière de participer à une initiative qui offre aux Nunavummiut un accès à l’information et à l’expertise juridiques, [...]. Je considère qu’il est de mon devoir professionnel d’apporter une contribution significative aux communautés et de faire ce que je peux pour elles, en particulier les collectivités isolées qui manquent de ressources.

« Personnellement, je trouve qu’il est important de faire ce type de travail. C’est ce que j’aime faire. Si nous parvenons à mettre les gens en contact avec les ressources et à faire en sorte qu’ils se sentent en sécurité sur leur lieu de travail, à aider les employeurs à se sentir équipés pour protéger leurs employés, alors nous aurons fait notre travail [...]. Il s’agit d’une approche significative et pertinente. »



# ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE - RÉPONDRE AUX BESOINS ET AUX RÉALITÉS DES NUNAVUMMIUT

Le programme d'ateliers communautaires a été développé afin de communiquer des renseignements juridiques relatifs au harcèlement sur le lieu de travail, adaptés aux besoins des organisations individuelles. Leur lieu de travail accueillant les ateliers, les participants étaient encouragés à dialoguer avec l'avocat et à lui poser des questions en rapport avec leur environnement de travail. Les participants sont repartis de ces ateliers avec une meilleure compréhension de ce qui définit un lieu de travail, de ce qui peut être considéré comme du harcèlement, de la violence ou de la discrimination, et de la manière dont ils peuvent contribuer à créer des lieux de travail sains.

Des cliniques juridiques communautaires ont également été organisées dans chacune des collectivités visitées en collaboration avec la Commission des services juridiques du Nu-navut et d'autres avocats membres du BdN. Nous reconnaissons la chance unique qui a été donnée au BdN de fournir de l'information et des ressources juridiques complémentaires afin de répondre aux divers besoins des membres de la communauté : Le logement, les droits de l'homme et les testaments et successions sont des exemples de sujets abordés lors des cliniques.

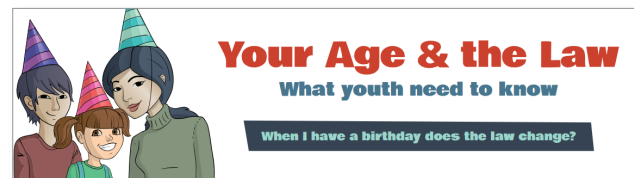
## DISCRIMINATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL – OBSTACLES À L'EMPLOI

L'objectif général était d'aider les employeurs à mettre en œuvre des politiques plus complètes en mettant l'accent sur l'obligation de l'employeur d'accommoder raisonnablement les employés. Pendant toute la durée du projet, les responsables des entreprises locales et des organisations communautaires ont été invités à participer à des ateliers au cours desquels ils ont reçu de l'information sur les obstacles à l'emploi et sur leur obligation quant à l'instauration de mesures d'adaptation.

En outre, des possibilités de rencontres individuelles avec des avocats désignés ont été offertes afin d'élaborer ou de mettre à jour des politiques et de partager de l'information pertinente et des modèles inclus dans le [Guide pratique destiné aux employeurs du Nunavut](#).

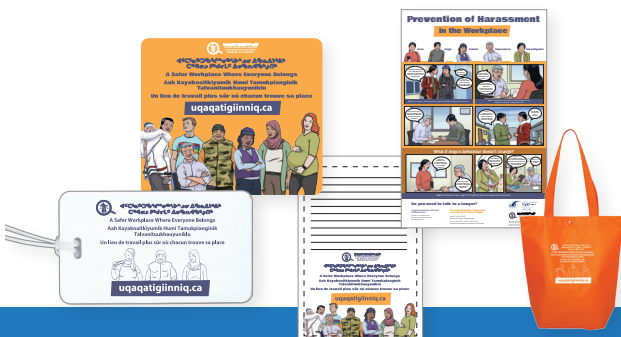
Cette initiative a également mis l'accent sur la sensibilisation au droit des personnes à travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination, ainsi que sur le développement et le renforcement de liens communautaires significatifs afin de promouvoir la collaboration intersectorielle, notamment en déployant les nombreux outils et ressources ÉJJP mis au point dans le cadre du projet.

Des conseils juridiques gratuits et la possibilité de rencontrer des avocats désignés lors de journées portes ouvertes ont été proposés aux membres de la communauté qui souhaitent en savoir plus sur leurs droits en matière de lieu de travail et sur l'obligation de l'employeur quant à l'instauration de mesures d'adaptation.



## MOBILISER LES JEUNES

S'appuyant sur une ressource développée dans le cadre de l'initiative « Accès à la connaissance : Votre âge et la loi - Ce que vous devez savoir », l'équipe du BdN a sensibilisé les jeunes à la prévention du harcèlement et aux droits des employés sur le lieu de travail et a organisé pour la première fois des ateliers sur les droits et les responsabilités des jeunes en matière de consommation d'alcool et de cannabis. Pour en savoir plus, consultez le [Bulletin d'information des intervenants Piliqiqigitta 2022](#). La sensibilisation des jeunes reste un objectif important du programme d'accès à la justice du BdN et il continue d'avoir lieu dans diverses communautés.



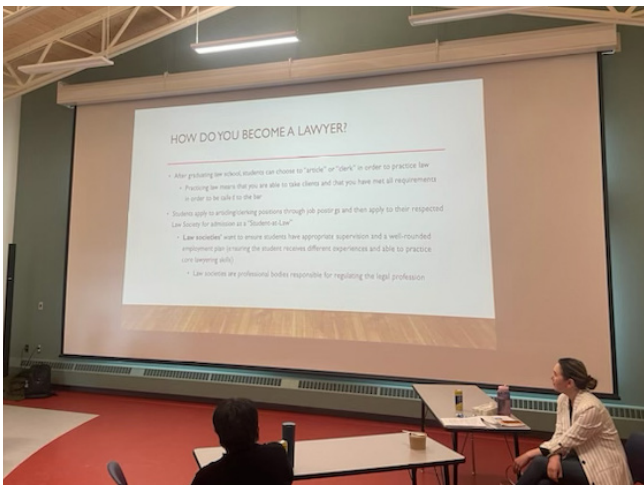
## SUPPORT FOR NEWCOMERS AND IMMIGRANTS

L'initiative *Soutien aux nouveaux arrivants et aux immigrants* s'est penchée sur les obstacles à l'emploi et la discrimination sur le lieu de travail pour les nouveaux arrivants et les immigrants. L'objectif de cette initiative consistait à mettre en place un réseau pour s'assurer que les nouveaux arrivants et les immigrants disposent d'un système de soutien efficace à Iqaluit et dans les principales communautés régionales.

Dans un premier temps, une affiche a été créée avec de l'information relative aux besoins des nouveaux arrivants. Cette affiche a été placée dans des endroits clés d'Iqaluit. L'affiche est une initiative importante qui montre comment nous pouvons nous unir pour répondre aux besoins des personnes qui peuvent se trouver dans un contexte de vulnérabilité.

## CONTINUER À FOURNIR UN ACCÈS À LA JUSTICE AUX NUNAVUMMIUT

Le BdN poursuit son engagement à fournir un accès à la justice aux Nunavummiut. Au cours du printemps 2024, le BdN a visité quatre communautés : Rankin Inlet, Baker Lake, Cambridge Bay et Gjoa Haven. Ces visites ont permis de fournir de l'information juridique et des ressources sur plusieurs sujets, notamment le droit du travail, le droit au logement, les testaments et les successions, les droits des jeunes, l'accès à l'aide juridique, le changement de nom et les marqueurs de genre. À l'automne, le Barreau du Nunavut poursuivra ses visites des communautés sur le thème de l'accès à la justice, en se rendant à Arctic Bay et à Pond Inlet.



### COMMENT COMMUNIQUER AVEC NOUS

Nous attendons vos questions et commentaires, notamment sur nos ressources ÉIJP et nos visites dans les communautés :

Ligne générale sans frais : 1-844-979-2330  
Adresse courriel : [info@lawsociety.nu.ca](mailto:info@lawsociety.nu.ca)



Des ressources sur la prévention du harcèlement sont offertes sur le [site Web](#) du Barreau du Nunavut.