

Le respect en milieu de travail



Cahier d'exercices de l'employé

© Homewood Solutions Humaines^{MC}, 2011. Ce cahier d'exercices accompagne le cours électronique intitulé *Le respect en milieu de travail* et est destiné à l'usage exclusif des organisations clientes de Homewood Solutions Humaines^{MC} et de leurs employés.

Le masculin est ici employé genre neutre.

Au sujet de ce cahier d'exercices*

Le travail représente plus qu'un moyen de gagner sa vie. Le travail sert à renforcer notre sentiment de réalisation de soi et nous procure la satisfaction d'employer à bon escient nos talents et nos compétences.

Il se peut que vous ayez déjà subi ou observé des comportements inopportuns au travail (harcèlement, intimidation, discrimination) ou encore que vous ayez été témoin de cas où la violence vécue au foyer a débordé le cadre domestique. Il se peut également que vous ayez déjà eu des discussions orageuses avec un collègue ou ayez été vexé par une mesure disciplinaire ou par une tâche déplaisante qui vous aurait été imposée par un supérieur.

Ce cours vise à vous aider à reconnaître quand une telle situation dépasse l'aspect purement négatif ou déplaisant, pour être considérée comme un cas de harcèlement, de discrimination, d'intimidation ou de violence. Ce cours vous aidera en outre à savoir ce que votre employeur et vous-même devriez faire pour mettre fin à une conduite répréhensible et pour cultiver une attitude plus respectueuse au travail.

Qu'est-ce qu'un « milieu de travail respectueux »?

Pour contribuer positivement à votre mieux-être, votre lieu de travail doit être un endroit où vous vous sentez accepté, compétent, en sécurité et productif. C'est le sens qui est donné au terme « milieu de travail respectueux ». Et c'est pourquoi un milieu de travail respectueux est avantageux pour vous comme pour votre employeur.

Dans un milieu de travail respectueux...

- Vous vous sentez apprécié et reconnu pour la valeur de votre travail.
- La diversité est bien accueillie.
- Le bien-être des employés, des clients et des fournisseurs est protégé.
- Il est possible de discuter les problèmes et de se concentrer sur les solutions sans crainte de représailles.
- Les comportements inopportuns et offensants sont traités ponctuellement et conformément aux politiques établies.

**Ce cahier d'exercices et le cours en ligne ne visent pas à fournir une interprétation juridique à des questions de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de violence. Leur intention est plutôt de vous sensibiliser à la question et de vous indiquer les comportements à adopter pour favoriser le respect en milieu de travail.*



Les employés ont un rôle à jouer dans la promotion d'un milieu de travail respectueux. Votre responsabilité est double : signaler les incidents dont vous êtes victime ou témoin, et traiter autrui avec respect.

Le saviez-vous?

Les risques varient selon l'environnement de travail

En matière d'actes de violence et de harcèlement en milieu de travail, certains environnements présentent des risques plus élevés que d'autres, notamment :

- le service à la clientèle (employés de commerces de détail, de lieux où l'on sert de l'alcool);
- le travail dans les secteurs à taux élevé de criminalité;
- le transport de personnes ou de marchandises;
- le travail à un poste isolé ou en petits groupes;
- la manipulation d'argent, d'objets de valeur ou de médicaments d'ordonnance;
- le contact avec des clients (p. ex. en immobilier);
- les lieux de travail mobiles (p. ex. conseiller en assurance);
- les services d'inspection ou d'exécution de la loi (inspection de maison, stationnement sur voie publique, perquisitions).

De multiples facteurs font augmenter le risque. Par exemple, si vous travaillez seul, tard le soir, avec le public, et si vous manipulez de l'argent, vous êtes à haut risque de violence au travail.

Si vous occupez ce type d'emploi, veillez à bien vous renseigner sur vos droits, sur les responsabilités de votre employeur et sur les procédures et protocoles mis en place pour assurer un milieu de travail sécuritaire et productif.

Responsabilités générales visant à créer un milieu de travail respectueux

Les employeurs sont légalement tenus de prendre des précautions raisonnables pour protéger leurs employés de tout acte de violence en milieu de travail. Les lois applicables varient d'une province ou d'un territoire à l'autre, mais les exigences sont plus ou moins les mêmes partout au Canada. Les employeurs sont tenus de :

- reconnaître les signes de violence ou de harcèlement;
- évaluer les risques potentiels pour leurs employés et pour d'autres personnes (p. ex. leurs clients);
- adopter une procédure visant à prévenir ces risques;
- sensibiliser leurs employés, gestionnaires, superviseurs et cadres à ces questions;
- réagir de façon appropriée et confidentielle à tout problème (p. ex. incident, plainte) porté à leur attention;
- prendre des mesures raisonnables pour résoudre les problèmes signalés.

Vous avez besoin d'accompagnement (*coaching*) ou de counselling?

Êtes-vous la cible de comportements inopportuns au travail (harcèlement, intimidation, discrimination, violence)?

Vous avez besoin de conseils, de soutien, de directives? Nous sommes là pour vous aider.



Terminologie et définitions

Il se peut que les définitions de votre organisation en matière de violence, de harcèlement, de discrimination et d'intimidation en milieu de travail diffèrent de celles du présent cours. Il se peut également que votre organisation ait déjà des politiques et procédures d'établies pour aborder les incidents signalés. Consultez votre employeur au sujet de ces politiques et procédures, et gardez-vous au courant de celles-ci.

Au sujet de la violence en milieu de travail

Aux fins de ce cours, la violence au travail se définit comme suit :

1. L'emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel.
2. Une tentative ou menace d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.
3. Des propos ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme constituant une menace d'employer une telle force physique contre lui, dans un milieu de travail.

Les agressions physiques et le comportement menaçant (écrit ou verbal) en constituent des exemples.

Sources de violence en milieu de travail

La violence en milieu de travail peut provenir de nombreuses sources, y compris les suivantes :

- À l'interne (p. ex. un camarade de travail ou un superviseur).
- Une personne en relation avec le lieu de travail (p. ex. un client ou un fournisseur).
- Une personne indirectement liée au lieu de travail (p. ex. un conjoint ou un ancien employé).
- Une personne non liée au lieu de travail (p. ex. un voleur).

Violence hors du lieu de travail

En vertu de la loi, un acte de violence hors du lieu de travail peut également être considéré comme de la « violence en milieu de travail ». Par exemple :

- Lors d'évènements liés au travail (p. ex. congrès, foires commerciales ou autres manifestations liées à votre travail).
- À la résidence d'un client.
- À votre résidence (p. ex. vous recevez un appel de menaces lié au travail).

Au sujet de la violence familiale

La violence familiale est le comportement qu'une personne au sein d'une relation intime adopte pour tenter de contrôler son partenaire. Lorsque le harcèlement ou la violence au foyer déborde du cadre familial pour affecter un employé au travail, il s'agit d'un cas de violence en milieu de travail. En voici quelques exemples :

- agressions sexuelles;
- agressions physiques;
- menaces;
- intimidation;
- agressions verbales.

Au sujet du harcèlement en milieu de travail

La définition courante du harcèlement en milieu de travail est tout comportement qui rabaisse, met dans l'embarras, humilie, agace ou maltraite une personne, ou qui est offensant pour celle-ci, et dont on sait qu'il est perçu comme inopportun ou que l'on peut raisonnablement soupçonner qu'il le soit. L'aspect déterminant du harcèlement, qu'il s'agisse de harcèlement personnel ou sexuel, d'un abus de pouvoir ou d'une infraction à une loi, c'est son incidence sur la victime, et non l'intention de l'agresseur.

En voici quelques exemples : interrompre constamment une personne, l'isoler des autres, la discréditer, ridiculiser ou détruire son travail, salir sa réputation professionnelle ou personnelle ou donner à cette personne l'impression d'être inutile en la reléguant à des tâches sans intérêt ou insignifiantes.

Au sujet de l'intimidation en milieu de travail

L'intimidation constitue un type de harcèlement au travail. En voici les caractéristiques :

- L'intimidation est une forme de harcèlement en milieu de travail qui ne fait pas partie des motifs de distinction interdits par les lois sur les droits de la personne (comme le sont la religion ou l'orientation sexuelle).
- L'intimidation est le résultat d'un comportement répété, intentionnel et continu, dont les effets de chaque incident s'accumulent pour provoquer une détresse psychologique ou physique chez la victime.
- L'intimidation constitue un abus de pouvoir de la part de son auteur sur sa victime. De tels abus de pouvoir peuvent aussi se produire entre pairs, et dans certains cas, les auteurs peuvent même être des subordonnés de la victime (p. ex. lorsque des subordonnés se regroupent pour intimider un superviseur).

Voici des exemples d'intimidation : Refuser de parler à quelqu'un, trop surveiller son travail, lui lancer des injures, répandre des rumeurs malveillantes sur lui et lui fixer des échéanciers impossibles à respecter.

L'intimidation a autant à voir avec ce que l'agresseur fait qu'avec ce qu'il omet de faire (p. ex., exclure quelqu'un d'un événement, lui cacher de l'information).

Au sujet de la discrimination

La discrimination, c'est le fait de traiter les gens différemment, négativement ou défavorablement, pour des motifs interdits par la Commission canadienne des droits de la personne. Les employeurs et les employés sont tenus d'éviter, sur les lieux de travail, toute distinction liée aux motifs interdits par la Commission. Ceux-ci peuvent varier selon la province ou le territoire, mais comprennent habituellement les motifs suivants :

- l'âge;
- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur de la peau;
- la religion;
- le sexe;
- la situation familiale;
- l'état matrimonial;
- l'état de personne graciée;
- la déficience mentale ou physique, y compris une dépendance antérieure ou actuelle aux drogues ou à l'alcool;
- l'orientation sexuelle.

La discrimination peut survenir sous forme de décisions ou de traitements inéquitables en matière d'embauche, de congédiement, de promotion, de rémunération, de formation, de possibilités d'avancement, de conditions de travail et de tâches à accomplir.

N'oubliez pas : Toutes les régions du Canada possèdent soit une législation préventive précise sur la violence en milieu de travail ou une clause de devoir général de diligence demandant aux employeurs de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger leurs employés contre les dangers de leur travail, y compris la violence sur les lieux de travail.

Si vous vous posez des questions au sujet de la violence, du harcèlement, de la discrimination ou de l'intimidation, parlez-en à votre employeur, à votre comité de santé et de sécurité ou à votre délégué syndical.

Que pourriez-vous faire pour cultiver un climat de respect dans votre milieu de travail?

Prenez un moment pour réfléchir aux réponses que vous donneriez aux questions ci-dessous. Envisagez d'échanger vos réponses avec vos collègues dans le cadre d'un exercice de développement d'équipe visant à favoriser le respect au travail.

1. À quoi aimeriez-vous que votre milieu de travail ressemble dans six mois, en ce qui concerne le respect (p. ex. un endroit plus sécuritaire, plus productif, où vous pouvez discuter les problèmes et vous concentrer sur les solutions sans crainte de représailles)?

2. Quels pourraient être certains obstacles à la réalisation de cette vision?

3. Comment pourriez-vous surmonter ces obstacles?

4. Quels changements nécessaires êtes-vous en mesure d'influencer?

5. Si vous ne pouviez faire qu'une chose pour favoriser un milieu de travail plus respectueux, que feriez-vous?

6. Que pourriez-vous faire, en tant qu'équipe, pour favoriser un milieu de travail sécuritaire et productif (p. ex. formation, rédaction d'un code de conduite, activités de développement d'équipes)?

Que pourriez-vous faire pour intervenir plus efficacement dans des situations problématiques au sein de votre organisation?

1. Comment réagissez-vous lorsqu'on manque de considération à votre égard (p. ex. attitude dominatrice, notamment durant une conversation)?
 - Vous montrez-vous parfois irrespectueux envers cette personne (p. ex. vous la traitez de noms, vous haussez la voix)?
 - Dans l'affirmative, comment pourriez-vous changer votre comportement de façon à réagir de façon affirmative, mais sans offenser cette personne?

2. Est-ce qu'on critique votre style de communication (p. ex. vos collègues vous laissent entendre que vous êtes arrogant ou dominateur avec eux ou avec des clients)? Si c'est le cas, croyez-vous qu'il y a du vrai dans ce qu'ils disent?

3. Y aurait-il une chose que vous pourriez faire aujourd'hui pour communiquer de façon plus affirmative ou positive?

4. Si vous avez offensé quelqu'un, que pourriez-vous faire immédiatement pour remédier à la situation (p. ex lui présenter des excuses)?

5. Observez comment vos camarades de travail interviennent dans un conflit. Surveillez les réactions de ceux qui interagissent de façon négative et agressive, et comparez-les aux réactions de ceux qui interagissent de façon positive, affirmative et axée sur les solutions.
 - Quelles différences remarquez-vous?

 - En avez-vous tiré une leçon pour vous-même?

Signaler les comportements inopportuns

1. Avez-vous déjà subi un comportement déplacé? (p. ex. regard brillant de colère, commérages malveillants, yeux levés au ciel)?
 - Avez-vous signalé ce comportement?
 - Dans l'affirmative, avez-vous eu l'impression que les dirigeants de votre organisation ont pris votre plainte au sérieux?
 - Si vous n'avez pas signalé l'incident, pourquoi ne l'avez-vous pas fait?
2. De quels comportements inopportuns avez-vous été témoin au travail?
 - Qu'avez-vous fait pour y remédier?
 - Quel en a été le résultat?
 - Connaissiez-vous la politique de votre organisation à ce sujet au moment de l'incident?
 - Y aurait-il des lacunes dans vos connaissances que vous devriez combler (p. ex. bien comprendre les politiques et procédures de votre organisation)? Dans l'affirmative, quelles mesures pourriez-vous prendre pour y remédier?
3. Avez-vous fait l'objet de harcèlement, de discrimination, d'intimidation ou de violence au travail?
 - Qu'avez-vous fait pour y remédier?
 - Quel en a été le résultat?
 - Que ferez-vous différemment à l'avenir pour mieux réagir à une telle situation (p. ex. noter davantage de détails) ou pour empêcher que la situation ne se reproduise (p. ex. être plus affirmatif lorsque vous demandez à votre agresseur de cesser de vous importuner)?
4. Avez-vous des questions sur ce sujet que vous aimeriez poser à votre employeur? Si oui, comment pourriez-vous vous y prendre pour obtenir des réponses?

Signaler un incident

Si vous êtes témoin d'un acte de harcèlement, de discrimination, d'intimidation ou de violence, ou encore si vous êtes victime de ces comportements, vous devez prendre note des détails de l'incident. Votre employeur devrait être en mesure de vous guider dans cette procédure. Les détails dont vous devez prendre note comprennent les suivants :

- les date, heure et endroit de l'incident;
- les personnes impliquées;
- une description détaillée de l'incident, y compris tout acte verbal ou physique. Ne décrivez que ce dont vous avez été témoin ou victime;
- les noms d'autres témoins ou spectateurs, s'il y a lieu;
- les mesures prises, le cas échéant, pour remédier à l'incident.

Prenez le harcèlement criminel au sérieux

La traque (une forme de harcèlement sexuel consistant à suivre partout sa victime) est reconnue comme étant l'un des principaux facteurs de risque d'agressions violentes et grave commises à l'endroit de partenaires féminins dans des relations intimes. Alerte immédiatement la police et votre employeur si on vous suit ou en cas d'infraction à une ordonnance de non-communication.

Signes de violence familiale

Lorsque la violence au foyer déborde du cadre familial pour toucher un employé au travail, il s'agit d'un cas de violence en milieu de travail. Avez-vous été témoin des comportements ci-dessous, ou avez-vous commis ces actes vous-même? Si c'est le cas, vous devez en parler à votre superviseur ou à un représentant du service de santé et de sécurité ou à un conseiller du programme d'aide aux employés de votre organisation.

Un auteur possible de mauvais traitements...

- rabaisse constamment son partenaire;
- surveille constamment son partenaire;
- empêche son partenaire de parler à sa famille ou à ses amis;
- agit comme s'il était « propriétaire » de son partenaire;
- ment ou exagère afin de passer pour innocent ou de rejeter la faute sur son partenaire.

Une victime possible de mauvais traitements...

- est docile et excuse le comportement de son partenaire;
- est nerveuse lorsque son partenaire est à proximité;
- est souvent malade et absente du travail;
- tente de camoufler ses ecchymoses;
- essaie d'éviter sa famille et ses amis;
- semble triste, solitaire, repliée sur elle-même ou craintive;
- consomme de la drogue ou de l'alcool pour faire face à ses problèmes.

Le Code criminel

Certains actes de violence au travail sont régis par le Code criminel canadien. Le Code régite les actes de violence, menaces ou autres comportements violents (p. ex. la traque, l'agression sexuelle ou physique, l'incendie criminel).

La police doit être contactée immédiatement lorsqu'un acte de violence survient au travail ou lorsqu'une personne y est menacée de violence.

Au sujet de la violence familiale*

Comment aider un collègue victime de violence familiale

Voici quelques suggestions pour aider une victime :

- Parlez-lui de ce que vous avez observé et dites-lui que cela vous inquiète. Dites-lui que vous croyez ce qu'elle vous dit et que cette violence n'est pas de sa faute.
- Si elle hésite à vous parler des mauvais traitements qu'elle a subis, vous pourriez lui dire doucement : J'ai remarqué que tu semblais anxieuse et je m'inquiète pour ta sécurité. J'aimerais que tu saches que lorsque tu seras prête** à te confier, je serai là pour t'offrir mon soutien.
- Écoutez ce qu'elle dit sans la critiquer, assurez-la de votre compréhension et de votre soutien et ne lui dites pas ce qu'elle devrait faire.
- Ne l'encouragez pas à défier son partenaire.
- Votre PAEF ou des ressources communautaires peuvent vous guider et vous fournir des conseils pratiques sur les moyens à prendre pour aider votre collègue et pour vous protéger vous-même si vous deveniez impliqué.
- Appelez la police si vous pensez que la sécurité de la victime est menacée.

Comment faire part de vos préoccupations à un agresseur

Parler à un agresseur peut sembler difficile. Vous craignez peut-être qu'il se retourne contre vous ou vos camarades de travail. Quoi que vous fassiez, n'ignorez pas le comportement de l'agresseur, car cela risquerait d'empirer les choses. Les policiers et les psychothérapeutes ont reçu la formation nécessaire pour intervenir en cas de violence, mais vous pouvez vous aussi apporter votre aide à un agresseur, comme suit :

- Choisissez le moment et l'endroit opportuns pour lui parler.
- Approchez-le lorsqu'il est calme.
- Relatez directement et clairement ce que vous avez vu.
- Dites-lui qu'il est seul responsable de son comportement. Évitez de le critiquer en tant que personne, mais ne lui donnez pas raison dans ses tentatives de blâmer autrui pour son comportement.
- Dites-lui que son comportement doit cesser et qu'il peut obtenir de l'aide auprès du PAEF.
- Dites-lui que vous vous faites du souci au sujet de son partenaire et de ses enfants.
- Ne discutez jamais de ses actes de violence, et ne vous interposez jamais dans une dispute. Une approche conflictuelle risque d'empirer la situation.
- Informez votre superviseur de tout comportement violent soupçonné chez un collègue.
- Appelez la police si vous pensez que la sécurité de la victime est menacée.

Comment demander de l'aide à votre superviseur

Votre employeur a à cœur la sécurité de ses employés. Le fait de vous apporter son appui lui permet de minimiser les risques de violence. Il maintiendra la confidentialité de vos échanges, sauf en cas de nécessité absolue, et il peut prendre des mesures pour vous protéger, vous et vos camarades de travail. Voici comment demander de l'aide à votre employeur :

- Demandez-lui d'adopter une politique relative à la sécurité qui tienne compte de vos besoins.
- Informez-le de toute menace ou de tout acte de violence exercé à votre endroit.
- Demandez-lui si vous pourriez filtrer vos appels téléphoniques ou changer vos numéros de téléphone.
- Demandez-lui de vous accorder un espace de stationnement prioritaire.
- Demandez-lui de vous muter et de ne pas divulguer votre nouveau lieu de travail.

*Adapté de documents préparés par le Conseil de la santé et de la sécurité au travail de l'Ontario.

**La plupart des recherches portant sur la violence familiale et la plupart des incidents relatifs à celle-ci impliquent des agresseurs de sexe masculin et des victimes de sexe féminin.

Spectateurs ou témoins d'actes de violence

Si vous êtes témoin d'une attitude blessante ou de comportements violents, il est naturel de préférer détourner le regard en espérant que le problème se résolve sans votre assistance. Il est difficile d'intervenir, et beaucoup plus facile de demeurer passif. Mais ne rien faire dans une telle situation n'est pas un choix dont vous pouvez être fier, et votre passivité risque de donner votre aval, directement ou indirectement, au mauvais comportement, et de favoriser un climat de travail désagréable, voire dangereux.

En tant que spectateur ou témoin, vous pouvez :

- Tolérer le comportement inconvenant (c.-à-d. fermer les yeux sur l'incident).
- Vous impliquer et prendre des mesures visant à faire cesser ce comportement. Il peut suffire d'une seule intervention opportune pour changer des comportements nocifs qui risqueraient sinon de détruire une personne ou d'entraîner des répercussions négatives sur un groupe tout entier.

Dans ce dernier cas, vos options comprennent les suivantes :

- Dire à l'agresseur de cesser son comportement, s'il n'y a pas de danger à le faire.
- Vous assurer que la victime est hors de danger.
- Documenter ce que vous avez vu, entendu ou lu.
- Signaler l'incident.
- Garder l'information confidentielle (sauf le signalement de l'incident au personnel compétent).
- Vous familiariser avec les politiques et procédures de votre organisation en matière de violence au travail.
- Demander de l'aide pour vous-même si vous en ressentez le besoin.

Si vous apprenez, par oui-dire, l'existence d'un comportement violent (p. ex. un collègue vous a confié un incident), vous pouvez prendre les mesures suivantes :

- Vous assurer que la victime est en sécurité et l'encourager à signaler l'incident conformément aux politiques et procédures de votre employeur.
- Si cette personne est l'agresseur, l'encourager à s'excuser auprès de sa victime et à rechercher de l'aide.
- Éviter de faire part de cette information à vos autres collègues.

Le signalement de cas : exemple de lettre adressée à l'employeur

Date

Nom de l'employeur

Raison sociale de l'organisation

Adresse de l'organisation

Madame/Monsieur,

Après avoir pris connaissance de mes droits, je désire par la présente vous informer que je suis victime de harcèlement psychologique au travail.

D'après ce que j'ai lu dans notre manuel des politiques et procédures et dans des sites Internet provinciaux et fédéraux sur le sujet de la santé et de la sécurité au travail, il existerait des moyens de résoudre ce problème. J'aimerais vous rencontrer pour en discuter et tenter d'y trouver une solution.

J'attends impatiemment de recevoir de vos nouvelles. En vous remerciant à l'avance de votre compréhension, je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Ressources

Vous trouverez ci-dessous une liste de ressources que vous pourriez consulter pour obtenir une information plus détaillée sur le harcèlement, la discrimination, l'intimidation et la violence en milieu de travail. Certaines de ces ressources s'adressent aux employés, d'autres aux employeurs et d'autres au public.

Ces sites devraient constituer un bon point de départ à votre recherche. Pour obtenir des renseignements s'appliquant à votre lieu de travail, veuillez consulter votre employeur (les services des ressources humaines ou de la santé et de la sécurité, ou encore le syndicat de votre organisation).

Coalition Against Workplace Violence

(www.stopworkplaceviolence.ca/index.html)

Commission canadienne des droits de la personne

(www.chrc-ccdp.gc.ca)

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

(www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence_warning_signs.html)

Ressources provinciales

Alberta Human Rights and Citizenship Commission

(www.albertahumanrights.ab.ca/)

British Columbia Human Rights Coalition

(www.bchrcoalition.org/)

La Commission des droits de la personne du Manitoba

(www.gov.mb.ca/hrc/)

Newfoundland Human Rights Commission

(www.justice.gov.nl.ca/hrc/)

Commission des droits de la personne des TNO

(<http://www.nwthumanrights.ca/francais/general.html>)

Commission ontarienne des droits de la personne

(www.ohrc.on.ca/fr/)

Prince Edward Island Human Rights Commission

(www.gov.pe.ca/humanrights/)

Québec—Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

(www.cdpdj.qc.ca/fr/home.asp?noeud1=0&noeud2=0&cle=0)

Saskatchewan Human Rights Commission

(www.shrc.gov.sk.ca/)

Yukon Human Rights Commission

(www.yhrc.yk.ca/)

