



# VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Enji nokiing Mgoshkaadziikaazwin miinwaa Nshkaadziikaazwin

Ces renseignements portent particulièrement sur la violence, la discrimination et le harcèlement au travail. Il existe différents types de harcèlement et différentes façons de se protéger contre chacun. Ces renseignements vous aideront à comprendre quelles mesures prendre et avec qui communiquer s'il y a un problème.

## DES NOUVELLES MESURES DE PROTECTION EN VIGUEUR DEPUIS JUIN 2010

Les changements apportés à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* composent avec **la violence et le harcèlement au travail** dans tous les lieux de travail. Ils visent à rendre les lieux de travail plus sécuritaires et obligent les employeurs à assumer une plus grande responsabilité dans la protection de leurs employés contre la violence et le harcèlement au travail. Ces changements ne traitent pas directement du harcèlement ou de la violence, mais ils garantissent que les employeurs prennent des mesures pour rendre leur lieu de travail plus sécuritaire. Sachez quelles mesures prendre si vous êtes victime de harcèlement ou de violence au travail.

### D'après la nouvelle loi, l'employeur doit préparer :

- des politiques et des programmes qui composent avec la violence et le harcèlement au travail (qu'il doit ensuite mettre en œuvre);
- de l'information pour les employés sur le contenu de ces politiques et programmes;
- des procédures pour permettre aux employés de signaler les incidents de harcèlement ou de violence et de porter plainte;
- des procédures pour enquêter les signalements, les plaintes et les incidents de harcèlement et de violence.

Lorsqu'un employeur sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'il puisse se produire dans le lieu de travail de la violence familiale, il doit prendre toutes les précautions pour protéger tout employé contre un préjudice corporel. Vous devriez être protégé même si l'agresseur n'est pas un collègue.

### Le programme pour la violence :

- Il doit inclure des procédures pour régler les situations urgentes où il y a eu ou risque d'avoir violence (p. ex., comment faire venir de l'aide immédiate dans une situation urgente).
- Les employeurs doivent être proactifs pour évaluer les risques de violence au travail. Ils doivent ensuite établir comment ils contrôleront tout incident éventuel de violence.
- Lorsqu'un employeur sait qu'un employé a des antécédents de comportement violent et que vous pourriez travailler près de lui, il est tenu de vous en informer pour vous protéger.

## Quelle est la différence entre la violence au travail et le harcèlement au travail?

### Violence au travail

On entend ici l'emploi, dans un lieu de travail, d'une force physique qui pourrait causer un préjudice corporel. Même si ce n'est qu'une tentative d'employer une force physique, il s'agit de violence au travail. Un propos ou un comportement qu'on peut raisonnablement interpréter comme une menace de violence peut aussi constituer de la violence au travail.

### Harcèlement au travail

Il y a harcèlement lorsqu'une personne adopte un comportement envers vous alors qu'il/elle devrait raisonnablement savoir qu'il est importun. Cela comprend quelqu'un qui se moque de vous, vous crie après, vous intimide, vous envoie du matériel ou des blagues offensantes. Ce type de harcèlement n'est pas couvert par le *Code des droits de la personne* à moins qu'il ne soit fondé sur l'un des motifs de discrimination prévus par le *Code*.

## La discrimination sur le plan des droits de la personne et le harcèlement au travail

Le *Code des droits de la personne* interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur la race, la couleur, l'origine ethnique, le lieu d'origine, l'ascendance, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, un handicap, l'identité sexuelle, l'état familial, l'état matrimonial, la croyance, la citoyenneté et l'existence d'un casier judiciaire (état de personne graciée).

Un travailleur qui pense être victime d'une discrimination ou d'un harcèlement fondé sur un motif du *Code* peut déposer une plainte auprès du Tribunal des droits de la personne. Vous avez un an pour déposer une requête auprès du Tribunal.

### Protégez-vous

- Soyez prudent. Si vous vous croyez en danger, contactez la police immédiatement. Elle seule peut envoyer une équipe d'intervention à votre lieu de travail pour répondre à une urgence.
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* vous donne le droit de refuser un travail si vous vous croyez en danger de violence au travail. Votre patron ne devrait pas vous punir pour avoir refusé le travail. Certains travailleurs ont un droit limité de refuser (p. ex., les policiers et les pompiers).
- Parlez avec votre patron ou votre superviseur. Ils devraient agir pour assurer votre sécurité au travail. Notez les mesures prises par votre employeur. Si votre patron n'agit pas pour régler le problème, vous pouvez le signaler au ministère du Travail.
- La Direction de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail déterminera si votre employeur respecte ses obligations aux termes de la LSST. Les nouveaux changements prévoient de nombreuses lignes directrices et règles pour les employeurs.
- Notez tous les détails de la discrimination, du harcèlement ou de la violence. Ceux-ci pourraient vous aider plus tard si vous décidez de déposer une requête. Si vous vous sentez obligé de démissionner, ces détails pourraient vous aider à obtenir des prestations d'assurance-emploi et/ou une indemnité de licenciement ou de cessation d'emploi.
- Appelez de CEATS pour discuter de stratégies en vue de discuter avec votre patron et de garantir votre sécurité. Tous les appels sont confidentiels.



### Obtenez de l'aide

#### Centre d'éducation et d'appui des travailleurs de Sudbury

Pour obtenir des renseignements sur vos droits au travail et de l'aide à élaborer un plan  
705 470-3323

[www.sudburyworkerscentre.ca](http://www.sudburyworkerscentre.ca)

#### Direction de la santé et de la sécurité au travail, ministère du Travail

Pour des renseignements sur la santé et la sécurité au travail et l'application des changements

Sans frais : 1 800 268-8013

[www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca)

#### Maison Geneva, YMCA

Assistance téléphonique et refuge pour les femmes en situations de violence  
705 674-2210

[www.ywcasudbury.ca/programs/genevra-house-shelter/](http://www.ywcasudbury.ca/programs/genevra-house-shelter/)

#### Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne

Soutien juridique pour les victimes de discrimination

Sans frais : 1 866 625-5179

[www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca)

#### Bureau des conseillers des travailleurs

Éduque, conseille et représente les travailleurs non syndiqués ayant été blessés ou punis au travail pour avoir respecté la loi.

Sans frais : 1 855 659-7744

[www.owa.gov.on.ca](http://www.owa.gov.on.ca)

Funded by  
Financé par

