

# Protection contre la violence et le harcèlement au travail

*En vigueur depuis le 15 juin 2010, le projet de loi 168 a amendé la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario de façon à protéger les travailleuses et travailleurs de la province contre la violence et le harcèlement au travail, quelle qu'en soit la source : élèves/enfants, parents, collègues, supérieures ou supérieurs. Les employeurs ont l'obligation de mettre en place les procédures nécessaires pour répondre aux exigences de la Loi.*

### De nouveaux droits pour les travailleuses et travailleurs

Telle que modifiée par le projet de loi 168, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* accorde une protection accrue aux travailleuses et travailleurs et impose plusieurs nouvelles obligations à chaque employeur.

- Maintenir des dossiers au sujet des personnes ayant des antécédents de comportements violents. Fournir les renseignements nécessaires au sujet de ces personnes, y compris des renseignements personnels, aux travailleuses et travailleurs qui les rencontreront dans le cadre de leur travail ou qui pourraient être exposés à un risque de préjudice corporel.
- Formuler des politiques concernant le harcèlement et la violence au travail, incluant des mesures pour évaluer et contrôler les risques, les afficher dans un endroit bien en vue dans chaque lieu de travail et les réévaluer au moins une fois par année.
- Fournir aux travailleuses et travailleurs les renseignements sur :
  - comment obtenir une aide immédiate lorsqu'il se produit ou lorsqu'on craint qu'il se produise de la violence au travail;
  - comment signaler des incidents de violence ou de harcèlement;
  - comment l'employeur donnera suite à un tel incident.
- Prendre toutes les précautions raisonnables afin de protéger les travailleuses et travailleurs, s'il a connaissance ou devrait raisonnablement avoir connaissance du fait qu'il peut se produire de la violence familiale dans un lieu de travail.

### En savoir plus

Dans la section réservée aux membres du [www.aefo.on.ca](http://www.aefo.on.ca) sous Services/Conseils et appui/Santé et sécurité :

- des renseignements additionnels;
- un gabarit pour documenter des incidents de violence ou de harcèlement au travail;
- des conseils de l'AEFO si vous êtes victime ou si on vous accuse de violence ou de harcèlement;
- des liens utiles.

### Pour vous aider

Le Centre ontarien de prévention des agressions (COPA) offre, en partenariat avec l'AEFO, des ateliers de formation pouvant vous aider à faire face à des situations d'intimidation et de harcèlement en milieu de travail. Il s'agit des programmes *L'intimidation au travail : parlons-en!* et *Le pouvoir de changer*. INFO : [www.aefo.on.ca](http://www.aefo.on.ca) sous Services/Formation/Ateliers Ontario ou **Claudine Laporte** au bureau provincial : [claporte@aefo.on.ca](mailto:claporte@aefo.on.ca)

### Le droit de refuser un travail dangereux

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, les travailleuses et travailleurs ont le droit de refuser de travailler s'ils jugent que le travail est dangereux ou que la violence au travail risque de les mettre en danger. Toutefois, les personnes qui ont à charge des élèves/enfants dans le cadre de leur travail ne peuvent exercer ce droit sans d'abord assurer la sécurité des élèves/enfants.

La Loi sur la santé et la sécurité au travail fait une distinction entre le harcèlement et la violence au travail et établit des obligations et des droits différents pour chacun.

## Harcèlement au travail

Le harcèlement au travail est défini comme étant le « 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 ». C'est là une définition très large qui va même au-delà de celle du *Code ontarien des droits de la personne* puisqu'elle ne repose pas sur des motifs de distinction illicite, tels que le genre ou la race.

### Des exemples

- Des comportements qui visent à empêcher la victime de s'exprimer.
- Des comportements qui visent à isoler la victime.
- Des comportements qui visent à dénigrer la victime.
- Des comportements qui visent à discréditer la victime comme travailleuse ou travailleur.
- Des comportements qui visent à intimider la victime.

Le harcèlement au travail peut comprendre les farces blessantes, les appels téléphoniques intimidants, la cyberintimidation et d'autres types de harcèlement psychologique.

Il est à noter que le concept de répétition est souvent lié à celui de harcèlement. Un événement isolé ne constitue pas nécessairement du harcèlement. Les questions suivantes peuvent vous guider dans votre réflexion.

- Ce comportement serait-il considéré comme inacceptable par la plupart des gens?
- Ce comportement est-il un événement isolé ou un incident parmi d'autres?
- Ce comportement est-il vexatoire, c'est-à-dire humiliant, offensant ou abusif pour la personne qui le subit?

## Violence au travail

La violence au travail est définie comme étant :

- « 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;
- une tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- un propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel ».

### Des exemples

- Bousculade
- Coups
- Agression sexuelle
- Menace d'utiliser une forme de violence
- Menace de mort

Il est à noter que la Loi considère autant la menace ou la tentative que le passage à l'acte dans sa définition de violence au travail. L'obligation de l'employeur s'applique aussi dans les cas où la violence n'est pas intentionnelle et où la personne qui agresse n'est pas en mesure de comprendre la nature de ses actes.

### Évaluation des risques

En vertu de la Loi, les employeurs doivent évaluer les risques de violence inhérents au lieu, au type et aux conditions de travail. Pour les membres de l'AEFO, par exemple, certains parents peuvent constituer un risque. Les rapports d'évaluation des risques doivent être soumis au comité mixte employeur/syndicat sur la santé et la sécurité au travail et ils doivent être revus aussi souvent que nécessaire pour assurer la protection des employées et employés par l'employeur.

### Violence domestique

La Loi oblige les employeurs à prendre toutes les précautions nécessaires pour protéger le personnel contre des incidents de violence domestique qui pourraient causer un préjudice corporel sur les lieux de travail. Les employeurs doivent fournir aux employées et employés qui sont victimes de violence domestique et qui craignent que cette violence ne se transporte sur le lieu de travail, le moyen de faire état de leur situation. Ils doivent ensuite établir des plans pour les protéger au travail, y compris, par exemple, dans les terrains de stationnement.

### Divulcation de renseignements sur les personnes ayant des antécédents de comportement violent

Un autre article important de la Loi oblige les employeurs à fournir des renseignements, même de nature personnelle, au sujet des personnes (y compris des élèves/enfants ou parents) ayant des antécédents de comportement violent. Ces renseignements doivent être divulgués aux travailleuses et travailleurs qui pourraient les rencontrer dans le cadre de leur travail, s'il y a un risque de préjudice corporel. Bien que les règles de la divulgation ne soient pas claires, l'AEFO est d'avis que la sécurité des employées et employés a préséance sur la confidentialité.