



# Bulletin de l'AIIO sur l'équité

Mise à jour sur la diversité

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

VOLUME 4, NUMÉRO 2

ÉTÉ 2010

## Le saviez-vous?

Par « harcèlement en milieu de travail », on entend le fait pour un employé de faire des remarques ou des gestes vexatoires à l'endroit d'un collègue dans son lieu de travail, lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le harcèlement peut se caractériser par un comportement persistant qui est offensant, insultant, intimidant, humiliant ou abusif envers un employé ou un groupe d'employés. Le harcèlement en milieu de travail est habituellement volontaire et est une façon d'essayer d'exercer du pouvoir ou un contrôle sur la personne visée. Dans la plupart des cas, le harcèlement prend la forme de comportements désagréables se manifestant dans une série d'incidents de nature semblable ou dissemblable. Dans certains cas, un seul incident se traduisant par un comportement vexatoire peut être tellement grave qu'il équivaut au harcèlement.

L'intention n'est pas un élément nécessaire dans la définition du harcèlement. Même si quelqu'un ne reconnaît pas que son comportement est importun, celui-ci peut tout de même constituer un acte de harcèlement si l'on peut dire qu'une *personne raisonnable* se trouvant dans la même situation saurait que son comportement est importun. Dans un tel cas, la personne concernée a dû raisonnablement savoir que son comportement était inapproprié.

## Coordonnées de l'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité

Courriel : [asummers@ona.org](mailto:asummers@ona.org)

Composez le numéro sans frais de l'AIIO, soit le 1-800-387-5580 ou le 416-964-1979, appuyez sur le 0 puis suivez les directives du message téléphonique afin d'accéder aux boîtes vocales suivantes :

- Français : 7769
- Anglais : 7768
- Andy Summers : 7754

## Message d'Andy Summers



J'espère que vous profitez toutes et tous de vos vacances d'été. Lorsque vous organiserez vos activités pour cet automne, n'oubliez pas de prendre vos dispositions en vue de participer à la **réunion du caucus de l'AIIO sur les droits de la personne et sur l'équité qui aura lieu le lundi 8 novembre 2010 à l'hôtel Royal York à Toronto**. Cet événement d'une journée est une excellente occasion d'en apprendre davantage sur les droits de la personne au travail et au sein de notre syndicat, d'établir des liens avec vos pairs et de partager vos idées sur la façon dont nous pourrions renforcer notre organisation en vue d'éliminer toute forme de discrimination et de harcèlement pour créer un milieu de travail sécuritaire et respectueux pour tous les membres de l'AIIO.

Les thèmes éducatifs abordés dans le cadre du caucus sur les droits de la personne et sur l'équité de cette année sont les suivants : « Renforcer la position de votre groupe d'équité » (Empowering your Equity Group) et

« Comblent les lacunes parmi les groupes d'équité et les alliés » (Bridging the Gaps amongst Equity Groups and Allies). De plus amples renseignements au sujet de cet événement, de l'inscription et des subventions seront publiés cet automne sur le site Web de l'AIIO.

Ce numéro du bulletin est consacré au harcèlement en milieu de travail. En effet, les modifications portant sur la violence et le harcèlement en milieu de travail apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)* de l'Ontario sont entrées en vigueur le 15 juin 2010. De plus, la Fédération du travail de l'Ontario a produit une nouvelle trousse de sensibilisation importante contenant une vidéo éducative intitulée « Climb the Hill: Sexual Harassment in the Workplace ».

Dans ce bulletin, nous passerons en revue les changements imposés par la nouvelle loi, nous traiterons de divers mythes et réalités sur le harcèlement sexuel et nous vous informerons de la tenue d'importants ateliers éducatifs destinés aux représentants et aux membres de première ligne de l'AIIO.

**Andy Summers, vice-président de l'AIIO, Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité**

## Projet de loi 168 : Modifications apportées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail

### Qu'est-ce qui a changé?

Les efforts persistants de l'AIIO visant à mettre fin à la violence en milieu de travail ont été récompensés par l'adoption de modifications significatives à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*. La nouvelle loi est entrée en vigueur en Ontario le 15 juin dernier et apporte les précisions suivantes :

- Les employeurs doivent élaborer des programmes comprenant des étapes spécifiques, telles que des évaluations continues des risques, ainsi que des programmes de prévention de la violence, afin de prévenir tout préjudice corporel découlant d'actes de violence au travail, y compris toute répercussion de violence familiale au travail.
- Les travailleurs pensant être exposés à un risque de préjudice

corporel possiblement causé par des actes de violence au travail peuvent refuser de travailler, et le ministère du Travail interviendra, au besoin, en vertu de l'article 43 de la *LSST* sur le refus de travailler.

- Les employeurs doivent élaborer des politiques en ce qui a trait au harcèlement en milieu de travail, ainsi que des programmes faisant état des exigences en matière d'établissement de rapports et précisant la façon dont ils enquêteront sur les incidents et traiteront les rapports de harcèlement.

Les modifications comprennent :

- L'exigence pour les employeurs et les superviseurs d'avertir les travailleurs concernés du risque de violence au travail de la part de personnes ayant des antécédents de comportement violent.

- L'exigence pour les employeurs et les superviseurs de fournir aux travailleurs susceptibles de rencontrer ces personnes dans le cadre de leur travail tous les renseignements nécessaires, y compris des renseignements personnels, en vue de protéger les travailleurs de tout préjudice corporel.

- Une exigence plus précise concernant le devoir de l'employeur d'aviser le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail et toute autre personne concernée qu'un travailleur a subi des blessures ou nécessité des soins médicaux à la suite d'actes de violence survenus sur le lieu de travail.

Bien que de nombreux progrès aient été réalisés dans le domaine de la prévention de la violence au travail, les mesures de protection contre le harcèlement en milieu de travail sont malheureusement encore limitées, *suite p. 2*

et ces quelques modifications se concentrent principalement sur les politiques de l'employeur. Les employeurs doivent à présent formuler une politique en matière de harcèlement en milieu de travail, ainsi qu'un programme visant à mettre en œuvre cette politique.

Le programme doit inclure les mesures à prendre et les procédures à suivre pour signaler, examiner et traiter les incidents ou les plaintes de harcèlement en milieu de travail. La nouvelle loi exige également que l'employeur fournisse des renseignements et des instructions sur le contenu de la politique et du programme à tous les travailleurs. Bien que de nombreux employeurs appliquent déjà des politiques et des programmes en matière de harcèlement comme facteur de discrimination interdit par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, ceux-ci ne leur permettent pas de s'acquitter de leurs obligations en vertu de la LSST. En effet, les politiques et les programmes des employeurs doivent tenir compte de toutes les formes de harcèlement et non uniquement de celles fondées sur un motif de discrimination illicite tel que la race, la religion, une invalidité ou le sexe. Dans certains cas, il peut être approprié qu'un membre de l'AIIO dépose une plainte en vertu de la politique de l'employeur sur les droits de la personne en matière de harcèlement, ainsi que de la politique de « harcèlement en milieu de travail ». Les membres de l'AIIO doivent demander l'aide d'un représentant du syndicat au moment de déposer une plainte de harcèlement. Le syndicat s'assurera alors que les politiques appropriées sont appliquées et que tous les recours nécessaires sont engagés. Il décidera également de la nécessité de déposer un grief.

### Faites-nous part de vos commentaires!

L'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité désire s'informer des activités de votre unité de négociation ou de votre section locale. Elle souhaite également savoir comment elle pourrait vous venir en aide.

Communiquez avec nous :  
[asummers@ona.org](mailto:asummers@ona.org)

## Vous voulez en apprendre davantage sur la façon de déceler et de prévenir le harcèlement et l'intimidation dans votre lieu de travail?

L'AIIO offre un atelier éducatif idéal destiné aux représentants et aux membres de première ligne de l'AIIO, intitulé : « **Harcèlement, persécution collective et intimidation (hors code)** ». D'autres ateliers sur les droits de la personne et sur l'équité sont prévus en 2010, notamment : « **Introduction au Code des droits de la personne** » et « **Obligations en matière de représentation des membres en vertu du Code des droits de la personne** ». Consultez le site Web de l'AIIO pour découvrir les activités prévues dans votre région et communiquez avec votre coordonnatrice locale ou la présidente de votre unité de négociation pour lui faire part de votre intérêt à participer à ces ateliers.

## Quelques mythes et réalités sur le harcèlement sexuel

### Mythe 1 : Le harcèlement sexuel est peu courant.

De récents sondages ont indiqué que de 80 à 90 % des femmes sur le marché du travail ont été victimes de harcèlement sexuel à un moment donné de leur vie active. Au Canada, cela représente 3,6 millions de femmes.

### Mythe 2 : Le soi-disant harcèlement sexuel est en réalité un comportement naturel et normal. Les femmes devraient se sentir honorées de susciter du désir et d'exercer une attirance.

Le harcèlement sexuel est un jeu de pouvoir dans lequel un comportement de nature sexuelle est utilisé comme une arme. Il s'agit d'une attitude inappropriée visant à essayer de manipuler une autre personne au moyen du dénigrement et de l'humiliation. Ce comportement n'est pas « sexy » et ne contribue pas à établir des relations humaines saines basées sur le respect mutuel.

### Mythe 3 : Les femmes qui manifestent leur opposition n'ont pas le sens de l'humour.

Cet énoncé sous-entend que le harcèlement sexuel est un « jeu inoffensif ». Il ne l'est pas; il est plutôt dégradant et humiliant. Le harcèlement sexuel équivaut à traiter quelqu'un comme un objet sexuel et non comme un travailleur. C'est un rappel constant que le harceleur jouit d'un statut plus élevé et d'un pouvoir supérieur à ceux de la victime. Le harcèlement sexuel peut nuire à la profession, aux conditions de travail, au parcours professionnel et aux perspectives de carrière de la victime. Tout comportement ayant cette influence n'est certainement pas « inoffensif ».

### Mythe 4 : Une simple invitation à sortir peut soudainement entraîner le dépôt d'une plainte de harcèlement sexuel.

Certaines personnes confondent le harcèlement sexuel avec un flirt sur le lieu de travail. Il est important de faire la distinction. Un flirt sur le lieu de travail peut être inoffensif et amusant. Toutefois, l'intérêt mutuel constitue une condition préalable au

flirt, sans qu'aucune intimidation ne soit exercée. Lorsque cet intérêt est à sens unique et qu'il est exprimé de façon autoritaire par une seule personne, il s'agit alors de harcèlement. Et lorsque le harcèlement prend la forme de menaces mettant en péril la sécurité économique, il est loin d'être « inoffensif ».

### Mythe 5 : Le harcèlement sexuel ne cause aucun préjudice.

En plus de menacer la sécurité économique de la victime, le harcèlement sexuel peut nuire gravement à sa santé. Les victimes de harcèlement sexuel ressentent une tension nerveuse, de l'anxiété, de la colère, de la peur et de la frustration. Ces effets psychologiques se traduisent souvent par des manifestations physiques, telles que des maux de tête, des ulcères et d'autres troubles nerveux. Certaines de ces manifestations s'aggravent à un tel point qu'elles nécessitent un traitement médical, voire une hospitalisation. Les effets du harcèlement se répercutent également souvent sur la vie familiale de la victime. De surcroît, le harcèlement entre collègues a pour effet de diviser et d'affaiblir le milieu de travail.

### Mythe 6 : Un « non » catégorique est suffisant pour dissuader un homme.

Cet énoncé ne tient pas compte d'un autre mythe, plus dangereux encore, selon lequel lorsqu'une femme dit « non » elle veut dire « oui ». Tant que ce mythe subsistera, les femmes n'auront aucune crédibilité lorsqu'elles repousseront des avances sexuelles. Même si le refus d'une femme est considéré comme un « non », cela ne signifie pas qu'il sera respecté. Le harcèlement sexuel ne s'observe généralement pas entre deux personnes de forces égales. Dans la plupart des cas, le harceleur possède une force physique ou un statut professionnel plus élevé, lui permettant souvent d'éviter les mesures de représailles. Cette autorité permet au harceleur de ne pas tenir compte du « non » le plus catégorique.

### Mythe 7 : Les femmes qui commencent à travailler dans un sec-

teur à prédominance masculine doivent s'attendre à composer avec un langage grossier, des plaisanteries de mauvais goût et une initiation. Les femmes seront traitées de la même manière que les nouveaux employés masculins.

Souvent, les femmes qui entrent dans un environnement de travail composé uniquement d'hommes ne sont pas traitées comme « un des gars ». On observera à de nombreuses reprises dans un tel milieu de travail une augmentation des échanges de propos vulgaires, des comportements sexuels déplacés ou des obstacles directs aux activités professionnelles des femmes.

### Mythe 8 : Les femmes portent souvent de fausses accusations de harcèlement sexuel.

Les victimes de harcèlement sexuel sont souvent confrontées à des problèmes de crédibilité. Les fausses accusations de harcèlement sexuel sont l'exception, et non la règle. Pourtant, en raison de l'attention portée à ces fausses accusations, les allégations légitimes sont automatiquement remises en cause. Les femmes qui signalent un cas de harcèlement sexuel sont ridiculisées, leurs propos sont démentis, elles sont accusées de manipulation et sont davantage humiliées. Des représailles peuvent succéder aux rapports, allant de la dégradation des conditions de travail jusqu'à un seuil intolérable au licenciement de la plaignante en la plaçant dans la catégorie des fautiveuses de troubles.

### Conclusion

Les mythes entourant le harcèlement sexuel sont basés sur des hypothèses archaïques et erronées, ainsi que sur des stéréotypes sexistes. En raison des répercussions dévastatrices qu'entraîne le harcèlement sexuel sur la victime, il doit être éliminé. Les syndicalistes doivent intervenir pour dissiper ces mythes et s'assurer que le lieu de travail et que le syndicat sont exempts de tout harcèlement sexuel.

Source : « *Issue Sheet #4 – Climb the Hill: Sexual Harassment in the Workplace* », FTO 2010.