

Droits de la personne et équité : Foire aux questions

Harcèlement en milieu de travail Qu'est-ce que le harcèlement en milieu de travail?

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 le pouvoir ou le contrôle sur la personne visée.

Parmi les tactiques de harcèlement en milieu de travail, on trouve souvent des incidents répétitifs de critiques injustes, la prise en défaut pour des erreurs insignifiantes, l'exclusion ou l'isolement, la mise à l'écart et un traitement différent, la surveillance excessive, le dénigrement et les insultes.

Les membres de l'AIIO peuvent se faire harceler non seulement par d'autres professionnels de la santé comme des superviseurs, des directeurs, des collègues de travail ou des médecins, mais aussi par des patients ou des membres de leur famille.

Les termes harcèlement et abus et violence psychologiques sont souvent interchangeable. La violence latérale ou horizontale fait référence à du harcèlement qui est dirigé contre des collègues de travail qui sont au même niveau hiérarchique au sein de leur organisme.

Peu importe les termes utilisés, ces agissements répétitifs sont clairement des causes d'humiliation, d'inquiétude et de stress. Les employés qui se font harceler peuvent ressentir une perte de confiance et de l'estime de soi, une incapacité à se concentrer, des tensions familiales et du stress, de la colère, de la dépression, de l'anxiété et un nombre de symptômes physiques.

Plusieurs études ont montré que plus de 70 % des infirmières et des infirmiers qui se font harceler quittent la profession.

Quelles sont les protections contre le harcèlement en milieu de travail?

La loi en matière de harcèlement en milieu de travail est dans une phase d'élaboration et les droits et les obligations des employés et des employeurs deviendront plus certains quand davantage de griefs auront été réglés par des arbitres.

Les membres de l'AIIO et les autres membres syndiqués peuvent avoir des protections ancrées dans les dispositions en matière de santé et sécurité au travail et dans les dispositions des droits de la direction dans une convention collective. D'après l'AIIO, les employeurs doivent faire en sorte que les travailleurs aient un environnement psychologique sécuritaire et de manière non abusive, sans harcèlement. Les employeurs doivent intervenir immédiatement et de façon appropriée pour faire cesser le harcèlement.

Le code des droits de la personne de l'Ontario offre une protection aux employés dans certaines circonstances. Quand le harcèlement est fait de façon à cibler une chose précise, la race ou le sexe, on parle alors de discrimination sexuelle ou raciale.

Le *code des droits de la personne* interdit la discrimination et le harcèlement au travail axés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, le credo (religieux), le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état de famille et l'incapacité. Ces protections font partie intégrante de toutes les conventions collectives de l'AIIO.

Ce qui est clair jusqu'à maintenant, c'est que tout comportement insultant ne sera pas considéré comme du harcèlement. Certaines personnes ne sont pas douées pour les interactions personnelles et certains directeurs ne sont pas doués pour une gestion courtoise et respectueuse du personnel. Ils peuvent rendre le lieu de travail déplaisant ou même malheureux, mais cela ne veut pas dire que leur comportement consiste en du harcèlement.

De plus, les membres de l'AIIO doivent savoir qu'il ne s'agit pas seulement de la nature des incidents, mais du nombre et de la fréquence, et surtout, du schéma qui déterminera s'il s'agit de harcèlement.

Dans plusieurs cas, les employeurs auront des politiques et des procédures sur la prévention et la réponse face au harcèlement en milieu de travail et sur d'autres formes d'abus. Votre représentant de l'AIIO peut vous aider à utiliser ces politiques et procédures afin d'obtenir des solutions. Aussi, l'AIIO déposera un grief dans les cas appropriés.

Quels sont vos recours en cas de harcèlement?

- **Dites au harceleur de cesser.** Dites fermement à la personne que son comportement est inacceptable.
- **Parlez-en et allez chercher de l'aide.** Être la cible de harcèlement peut nous faire sentir isolé. Parlez-en à quelqu'un en qui vous avez confiance et communiquez avec votre fournisseur de programme d'aide aux employés.
- **Signalez le cas de harcèlement.** Demandez à un représentant de l'AIIO d'être présent lorsque vous signalerez l'incident de harcèlement à votre employeur.
- **Portez plainte.** Un représentant de l'AIIO peut vous aider à utiliser les procédures de plaintes de la politique de lutte contre le harcèlement et l'abus en milieu de travail de votre employeur. Dans les cas appropriés, le syndicat déposera un grief en vertu de la convention collective.
- **Tenez un registre à jour.** Écrivez des notes détaillées intitulées « pour mon avocat ». Prenez des notes de chaque incident avec la date, l'heure, ce qui est arrivé, les noms des témoins et comment vous vous êtes senti. Gardez des copies de toute lettre, note de service ou tout courriel que vous avez reçus de cette personne.

Veillez communiquer avec votre représentant de droits de la personne au niveau de votre unité de négociation et / ou avec votre agent de relations du travail (service) afin d'obtenir de l'appui.