

## ***Droits de la personne et équité : Foire aux questions***

### **Le harcèlement en milieu de travail**

Cette FAQ fournit aux membres de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO) des réponses générales aux questions fréquemment posées sur le harcèlement en milieu de travail. Si vous avez besoin de conseils particuliers, veuillez vous adresser au représentant des droits de la personne et de l'équité de votre unité de négociation, à votre président d'unité de négociation ou à votre responsable des relations de travail.

#### **Qu'est-ce que le harcèlement?**

Une personne soumet une autre personne à du harcèlement lorsqu'elle adopte une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

Il existe deux types de harcèlement interdits en milieu de travail :

- Le harcèlement fondé sur les motifs de distinction illicite prévus dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, comme le sexe, l'âge, la race, la religion, une déficience ou l'orientation sexuelle (« harcèlement en vertu du Code »).
- Le harcèlement non fondé sur un motif de distinction illicite (« harcèlement non touché par le Code » ou « harcèlement personnel »).

#### **Un incident isolé peut-il constituer un acte de harcèlement?**

Le harcèlement peut impliquer la répétition d'un comportement indésirable, mais un incident isolé peut également constituer du harcèlement s'il est grave, extrêmement offensant ou s'il détériore le milieu de travail pour la victime ou les autres employés.

#### **Dois-je m'élever contre le harcèlement?**

La personne victime de harcèlement n'est pas tenue de s'élever contre un tel comportement. S'attendre à ce que la victime s'élève contre le traitement offensant peut sembler irréaliste, car elle pourrait se trouver en situation de vulnérabilité.

#### **Faut-il nécessairement une intention pour qu'il y ait harcèlement?**

Non, le critère relatif au harcèlement exige que le harceleur sache ou doive raisonnablement savoir que son comportement est importun.

Le critère vise à évaluer si « une personne raisonnable » déclarant faire l'objet de harcèlement considérerait un tel comportement comme inacceptable et, le cas échéant, si « une personne raisonnable » se trouvant dans la position du harceleur présumé saurait que c'est le cas.

## **Qu'est-ce que l'intimidation?**

L'intimidation est une forme de harcèlement. Elle peut se caractériser par un comportement persistant qui est offensant, insultant, intimidant, humiliant ou violent envers un employé ou un groupe d'employés. L'intimidation en milieu de travail est habituellement intentionnelle et vise à essayer d'exercer un pouvoir ou un contrôle sur la personne visée. Elle peut ou non être fondée sur une caractéristique personnelle particulière faisant partie des motifs de distinction illicite cités dans le *Code des droits de la personne* (p. ex., le sexe, la race ou une déficience).

## **Voici des exemples de harcèlement :**

- Commentaires ou langage corporels suggestifs
- Comportement ou commentaires insultants, violents ou embarrassants
- Gestes, langage, rumeurs, ragots ou blagues offensants
- Critique humiliante, intimidante ou rabaisante
- Hurlements, cris ou manifestation d'autres comportements d'intimidation physique
- Isolement ou exclusion des lieux de travail, des conversations ou des événements sociaux normaux
- Circulation ou affichage de photos ou de matériel pornographiques, racistes, sexuellement suggestifs ou offensants
- Destruction d'un bien de quelqu'un ou atteinte à ce bien
- Menaces verbales ou physiques
- Contact physique non souhaité, allant de l'invasion de l'espace à l'agression

Cette liste ne doit pas être considérée comme exhaustive.

Tous ces exemples peuvent également s'appliquer à l'intimidation lorsque le comportement est associé à l'exercice inapproprié d'un pouvoir ou d'une autorité à l'endroit d'une autre personne. Plusieurs des exemples cités ci-dessus peuvent se produire par l'intermédiaire d'Internet, du courrier électronique ou du téléphone.

## **Le harcèlement ne comprend pas les cas suivants :**

- Expression d'opinions divergentes
- Préférences amicales
- Communications fermes
- Gestion du rendement ou probation légitimes
- Impolitesse, à moins qu'elle soit extrême et répétée

Le comportement d'un gestionnaire s'inscrivant dans ses fonctions normales, par exemple fournir une évaluation de mauvais rendement, prendre des mesures disciplinaires ou donner des directives de travail, ne constitue normalement pas du harcèlement.

Si vous n'est pas certain qu'un comportement donné constitue du harcèlement, parlez-en avec un représentant de l'AIO.

---

### **Mon directeur me critique dans l'évaluation de mon rendement et je me sens intimidé par ses directives. Est-ce du harcèlement?**

L'analyse du rendement d'un employé fait partie des tâches d'un directeur, et l'un des objectifs de l'évaluation du rendement est de cerner les domaines devant être améliorés et de définir les moyens d'y parvenir. Si l'évaluation du rendement est effectuée de façon appropriée, juste et raisonnable, il est peu probable que les commentaires que vous pouvez percevoir comme des critiques et les directives qui vous sont données constituent du harcèlement.

### **Mon directeur établit des objectifs à atteindre dans le cadre de mon travail. Si je ne les atteins pas à temps, il profite de l'occasion pour me critiquer devant mes collègues. Est-ce de l'intimidation?**

Même s'il est peu probable que l'établissement d'objectifs raisonnables que vous ne parvenez pas à atteindre constitue de l'intimidation, le fait d'utiliser cet échec pour critiquer et dénigrer votre travail devant les autres peut constituer une forme d'intimidation.

### **Quelles sont les obligations légales de l'employeur?**

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, l'employeur doit :

- instaurer une politique concernant le harcèlement au travail;
- élaborer et mettre à jour des programmes visant à appliquer cette politique;
- fournir de l'information et des directives aux travailleurs quant au contenu de cette politique et de ces programmes.

Les programmes de lutte contre le harcèlement en milieu de travail doivent comporter des mesures et des procédures destinées aux travailleurs qui souhaitent signaler des incidents relatifs à du harcèlement, et définir la façon dont l'employeur doit enquêter sur les incidents ou les plaintes afin de les traiter.

En vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et de la convention collective, les employeurs doivent s'assurer que le milieu de travail est exempt de harcèlement et de discrimination. Un employeur peut être tenu responsable de tout cas de harcèlement ou de discrimination causé par leurs employés ou leurs représentants. Dans certaines circonstances, un employeur peut être tenu responsable en vertu du *Code* de n'avoir pas protégé ses employés contre le harcèlement et la discrimination causés par un tiers.

Si un employeur ne fait aucune enquête à la suite d'une plainte de harcèlement ou de discrimination, il peut y avoir violation du *Code*, même si l'allégation se révélait par la suite non fondée.

### **Que puis-je faire si je crois être la cible de harcèlement?**

L'AIO vous encourage à porter plainte et vous recommande de suivre le processus de traitement des plaintes établi dans les politiques et les procédures de votre employeur en matière de harcèlement. Votre représentant de l'AIO peut vous assister dans le recours à ces politiques et à ces procédures pour obtenir réparation.

En outre, lorsque ce sera nécessaire, l'AIIO déposera des griefs en vertu de la convention collective.

Habituellement, la politique d'un employeur prévoit des procédures pour une résolution tant formelle qu'informelle d'une plainte. La première étape peut consister à communiquer avec le harceleur présumé en l'avisant que vous n'acceptez pas son comportement, lui expliquant pourquoi vous vous opposez à son comportement et lui demandant d'arrêter. Il est possible que le harceleur présumé ne soit pas conscient de l'effet que son comportement produit sur vous. Vous devriez noter précisément tout ce qui est dit et fait, ainsi que les noms de tous les témoins présents.

Si le comportement se poursuit malgré vos demandes ou si toute tentative de résolution informelle s'avère tout d'abord inappropriée, l'étape suivante consistera à déposer une plainte formelle.

Vous devrez vous assurer de l'exactitude et de la clarté de votre plainte écrite, ce qui comprend la description du comportement visé, les dates des incidents pertinents présentés dans l'ordre chronologique et les renseignements relatifs aux témoins de ces incidents.

Normalement, dans le cadre de l'enquête, vous et le harceleur présumé, ainsi que les témoins pertinents, serez interrogés. Vous avez le droit d'être accompagné par un représentant de l'AIIO pendant ces rencontres.

### **Tenez un dossier**

Prenez des notes détaillées que vous intitulerez « notes pour mon avocat ». Notez chaque incident en inscrivant la date, l'heure, ce qui s'est produit, le nom des témoins et comment vous vous êtes senti. Conservez des copies des lettres, notes de service ou courriels que vous avez reçus du harceleur.

Il est facile d'oublier des détails après un incident; un tel dossier vous sera très utile lorsque vous demanderez des conseils sur la pertinence de déposer une plainte, formulerez votre plainte et témoignerez pendant l'enquête et les séances d'arbitrage subséquentes.

### **Obtenez du soutien**

Être victime de harcèlement ou d'intimidation peut conduire à l'isolement et avoir des conséquences néfastes sur votre santé. Parlez à une personne de confiance et communiquez avec le fournisseur de votre programme d'aide aux employés (PAE).

### **Qu'arrive-t-il si je ne suis pas satisfait du résultat de ma plainte?**

Vous devriez en parler avec le président de votre unité de négociation et votre responsable des relations de travail. Ceux-ci pourront vous indiquer les recours possibles en fonction de votre cas.

### **Que puis-je faire si une plainte de harcèlement est déposée contre moi?**

L'AIIO vous encourage à consulter l'un de ses représentants. Si la plainte a été déposée par un membre de l'AIIO, le représentant de l'AIIO consulté par le plaignant ne sera pas en mesure de

vous conseiller ou de vous représenter dans le cadre de cette plainte. Vous devrez trouver un autre représentant au sein de l'AIIO.

Vous devriez noter exactement ce que vous avez dit, conserver une copie des lettres ou des réponses que vous avez rédigées et noter les réponses du plaignant. Cela vous sera utile si une plainte formelle est déposée et une enquête est réalisée.

Vous avez également le droit d'être accompagné d'un représentant de l'AIIO pendant les rencontres liées à l'enquête.

### **Où puis-je obtenir davantage de renseignements et des ressources utiles?**

- *Workplace Violence and Harassment: A Guide for ONA Members* (Violence et harcèlement en milieu de travail : Un Guide pour les membres de l'AIIO; en anglais seulement), à l'adresse [www.ona.org](http://www.ona.org)
- *Droits de la personne et équité : Un Guide pour les membres de l'AIIO*
- Présentation de l'AIIO, « Le harcèlement personnel et la loi » (à l'adresse [www.ona.org](http://www.ona.org), sous « Human Rights and Equity/Teleconnects »).
- Présentation de l'AIIO, « Bullying in the Nursing Workplace » (en anglais seulement, à l'adresse [www.ona.org](http://www.ona.org), sous « Human Rights and Equity/Teleconnects »).
- *Codes des droits de la personne* de l'Ontario, articles 5, 7 et 10
- Convention collective de l'AIIO, dispositions relatives à la discrimination et au harcèlement
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, article 32
- Politique et procédures de l'employeur en matière de harcèlement en milieu de travail; politique et procédures en matière de droits de la personne