

violence au travail est susceptible d'exposer le travailleur à un préjudice corporel.

- L'employeur qui prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence conjugale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger.

Si vous vous inquiétez de la sécurité immédiate d'un travailleur, appelez la police.

En vertu de la LSST, les employeurs ont d'autres responsabilités relativement à la violence en milieu de travail. Ils doivent notamment prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger les travailleurs ainsi qu'offrir de la supervision, des renseignements et des directives pour assurer leur santé et leur sécurité.

Le comité mixte de santé et de sécurité ou le représentant en matière de sécurité et de santé de l'entreprise doit être informé des résultats de l'évaluation des risques de violence en milieu de travail effectuée par l'employeur. Il doit être avisé lorsqu'un travailleur est tué, gravement blessé, dans l'incapacité d'accomplir son travail habituel ou a besoin de soins médicaux à la suite d'un incident de violence au travail. Le ministère du Travail doit également être avisé de tout décès ou blessure grave lié à la violence en milieu de travail.

Refus de travailler

En date du 15 juin 2010, un travailleur a le droit de refuser d'accomplir des tâches risquées s'il a des raisons de croire que des actes de violence au travail sont susceptibles de le mettre en danger. Pour certains travailleurs, un droit de refus limité sera maintenu. Le cas échéant, l'employeur ne sera pas autorisé à prendre des mesures disciplinaires.

Ressources

Outre cette brochure, la série de documents sur la prévention de la violence en milieu de travail du Conseil de la santé et de la sécurité au travail de l'Ontario offre les ressources suivantes pour vous aider à assumer vos obligations d'employeur en vertu de la LSST :

- La violence familiale ne cesse pas quand on met les pieds au travail : Ce que les employeurs doivent savoir pour aider

- La violence familiale ne cesse pas quand on met les pieds au travail : Comment obtenir de l'aide ou soutenir une ou un collègue qui a besoin d'aide
- Élaboration de politiques et de programmes concernant la violence et le harcèlement au travail : Ce que les employeurs doivent savoir
- Élaboration de politiques et de programmes concernant la violence et le harcèlement au travail : Trousse à outils

Les autres ressources offertes comprennent :

- Bullying in the Workplace: A Handbook for the Workplace, de l'OSACH
- Assessing Violence in the Community: A Handbook for the Workplace, de l'OSACH
- Addressing Domestic Violence in the Workplace: A Handbook, de l'OSACH
- Affiche : Workplace Bullying
- Affiche : Personal Relationship Violence
- Affiche : Respectful Workplace
- Affiche : Violence in the Workplace

D'autres ressources pour obtenir de l'aide

- Workplace Safety North : www.workplacesafetynorth.ca
- Health and Safety Association for Government Services : www.hsags.ca
- Infrastructure Health and Safety Association : www.ihsa.ca
- Safe Workplace Promotion Services Ontario : www.ossa.com
- Centres de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario : www.ohcow.on.ca
- Workers Health and Safety Centre : www.whsc.on.ca
- Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail : www.wsib.on.ca
- Ministère du Travail de l'Ontario : www.labour.gov.on.ca
- Direction générale de la condition féminine de l'Ontario : www.citizenship.gov.on.ca/owd

Cette brochure a été produite par le Conseil de la santé et de la sécurité au travail de l'Ontario, avec la collaboration de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Mars 2010 Available in English Product #PH-BV100-F-100329-TOR-001



**Protéger les travailleurs contre
la violence en milieu de travail :**

**Ce que les employeurs
doivent savoir**



Les entreprises chefs de file savent que protéger les travailleurs de la violence et du harcèlement en milieu de travail profite à la fois aux employés, aux employeurs et à la compagnie. Elles sont également conscientes que ces problèmes peuvent non seulement influencer le moral d'un travailleur et la satisfaction qu'il éprouve envers son emploi, mais également accroître le roulement du personnel. Il est rentable pour une entreprise de s'attaquer à la violence en milieu de travail, alors qu'omettre de le faire entraîne des conséquences financières claires. Une telle omission pourrait par exemple entraîner une hausse du temps perdu par les employés, des coûts liés à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail ou des frais médicaux et de soins de santé. Elle pourrait également se traduire par une poursuite en justice contre l'employeur. En prenant position fermement et de façon proactive contre la violence et le harcèlement en milieu de travail, les employeurs peuvent éviter ce type de dépenses et favoriser la santé et le dynamisme de leur organisation.

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST), en date du 15 juin 2010, les employeurs assument des responsabilités particulières liées à la violence et au harcèlement en milieu de travail. Cette brochure présente un aperçu de ces nouvelles responsabilités.

Qu'est-ce que la violence en milieu de travail?

La violence en milieu de travail représente un danger pour la santé et la sécurité au travail. En date du 15 juin 2010, la LSST définit ainsi la violence en milieu de travail :

- a) 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;
- b) toute tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c) des propos ou un 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.

Cette définition est conforme aux prescriptions juridiques inscrites dans la LSST. Les formes de violence en milieu de travail comprennent les coups, les poussées, les agressions physiques, les agressions sexuelles, le harcèlement criminel, le vol et les menaces.

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

En date du 15 juin 2010, la LSST définit ainsi le harcèlement en milieu de travail : « 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. »

Les types de harcèlement en milieu de travail comprennent le harcèlement sexuel; les moqueries; les blagues injurieuses ou les insinuations; l'affichage ou la distribution d'images ou de matériel offensants; les appels téléphoniques importuns, insultants ou intimidants; et l'intimidation. Les regards concupiscent, le fait de dévisager, les cadeaux ou attentions importuns, les gestes insultants et la propagation de rumeurs ou de stéréotypes pourraient également être considérés comme du harcèlement.

S'il n'est pas surveillé, le harcèlement en milieu de travail peut s'envenimer et entraîner de la violence physique et même la mort.

Qu'est-ce que la violence conjugale?

La violence conjugale devient une forme de violence en milieu de travail lorsqu'elle se manifeste au travail et est interprétée conformément à la définition de la violence en milieu de travail.

La violence conjugale est un type de comportement utilisé par une personne pour acquérir du pouvoir sur une autre personne avec laquelle elle entretient, ou a entretenu, une relation intime. Ce type de comportement pourrait comprendre la violence physique; l'intimidation d'ordre sexuel, affectif et psychologique; l'agression verbale; le harcèlement criminel; et le recours à des dispositifs électroniques pour harceler et contrôler.

Des comportements comme l'intimidation et le harcèlement affectifs et psychologiques peuvent perturber la victime et lui porter préjudice, et se transformer en violence physique.

Tout le monde peut être victime de violence conjugale, peu importe l'âge, la race, la situation économique, la religion, l'orientation sexuelle ou le niveau d'instruction. Bien que des hommes puissent subir de la violence conjugale, l'immense majorité des victimes de ce type de violence sont des femmes.

Sources de la violence en milieu de travail

La violence en milieu de travail peut provenir de diverses sources. Il est important de s'attarder aux différentes sources possibles de façon à mettre en œuvre des mécanismes préventifs appropriés. Les sources de violence en milieu de travail peuvent être classées en quatre types :

- Type I (personne extérieure – aucun lien avec l'employeur) : La violence est commise par un contrevenant n'ayant aucun lien avec le lieu de travail (p. ex., un étranger).
- Type II (client ou consommateur) : Le contrevenant est un client, un consommateur ou un patient dans le lieu de travail.
- Type III (d'un travailleur envers un autre) : Le contrevenant (patron, collègue, subalterne) travaille ou travaillait dans le lieu de travail.
- Type IV (violence conjugale) : Le contrevenant (membre de la famille, ancien membre de la famille ou ami) a habituellement une relation avec un employé, p. ex., violence conjugale sur le lieu de travail (NIOSH Publication n° 2006-144 : Workplace Violence Prevention Strategies and Research Needs, 2006. <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2006-144/2006-144d.html#ref>).

Que doivent faire les employeurs?

En date du 15 juin 2010, en vertu de *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST), les employeurs doivent s'acquitter des obligations suivantes relativement à la violence et au harcèlement en milieu de travail :

- Préparer des politiques relatives à la violence et au harcèlement en milieu de travail, élaborer et maintenir des programmes pour appliquer ces politiques.
- Inclure dans les politiques relatives à la violence et au harcèlement en milieu de travail les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence au travail. Énoncer la manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et dont il compte y faire face. Le programme de lutte contre la violence en milieu de travail doit également comprendre des mesures et procédures pour obtenir de l'aide immédiate lorsqu'un épisode de violence survient ou risque de survenir.
- Évaluer les risques de violence au travail qui peuvent découler de la nature du lieu de travail, du genre de travail ou des conditions de travail. Intégrer au programme de lutte contre la violence en milieu de travail des mesures et procédures visant à contrôler ces risques.
- Fournir aux travailleurs des informations et directives à propos du contenu des politiques et programmes.
- Fournir des renseignements, y compris des renseignements personnels, relatifs à un risque de violence au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportement violent si le travailleur risque de rencontrer cette personne au travail, et si le risque de