



1

---

---

---

---

---

---

---

---



2

---

---

---

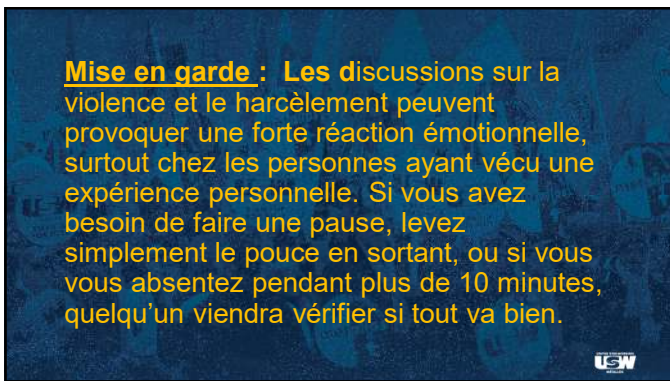
---

---

---

---

---



3

---

---

---

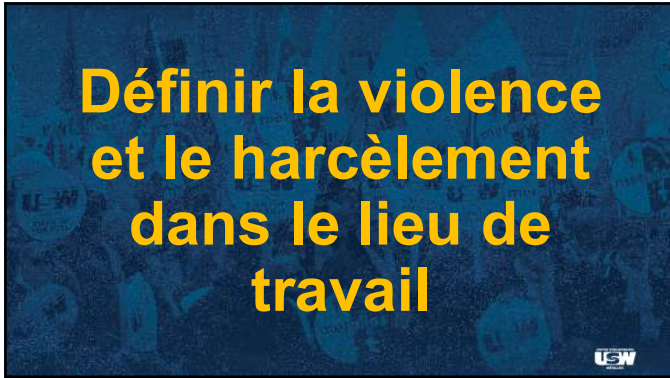
---

---

---

---

---



4

---

---

---

---

---

---

---

---

**Harcèlement**

Il y a harcèlement quand quelqu'un dit ou fait quelque chose qui insulte ou humilie une autre personne. Habituellement, la personne qui harcèle répète ces attaques plusieurs fois, mais un incident isolé grave peut aussi constituer du harcèlement. Le harcèlement peut être direct ou indirect, évident ou subtil, physique ou psychologique. Il peut se produire de plusieurs façons, comme par des paroles prononcées, des messages écrits, des gestes et des images.

Même si une personne ne le fait pas volontairement (de manière intentionnelle), son comportement peut quand même être considéré comme du harcèlement. La question est de savoir si une personne raisonnable aurait su que le comportement en question était non désiré.

UAW

5

---

---

---

---

---

---

---

---

**Violence dans le lieu de travail**

La violence dans le lieu de travail inclut les actes, la conduite, les menaces ou les gestes dont on peut raisonnablement s'attendre qu'ils causent préjudice, blessure ou maladie.

UAW

6

---

---

---

---

---

---

---

---



7

---

---

---

---

---

---

---

---


**Est-ce du harcèlement?**

Martin dit que cette année est celle où les Maple Leafs de Toronto vont gagner la coupe Stanley.

Andy répond que ça n'a pas été l'année des Leafs depuis 1967, et ne pense pas que le changement sera pour bientôt.

Martin n'est pas content et veut savoir ce qu'on peut faire.

---



8

---

---

---

---

---

---

---

---

**Est-ce du harcèlement?**

Rick confie toujours les tâches extérieures à Jean; Jean est une personne de couleur.

Un collègue, Jason, demande à Rick pourquoi il confie toujours ces tâches à Jean; Rick répond que la couleur de peau de Jean le protège naturellement des coups de soleil.

Jean entend cette réponse et vous demande conseil.

---



9

---

---

---

---

---

---

---

---

## Est-ce du harcèlement?

George travaille dans un atelier syndical où l'employeur ajoute un quart de nuit afin de répondre à un accroissement des demandes de production.

George fait partie d'une minorité visible, mais c'est aussi lui qui a le moins d'ancienneté.

George est le premier dont l'horaire est changé et il demande conseil.



10

---

---

---

---

---

---

---

---

## Est-ce du harcèlement?

Jeff est un travailleur autochtone qui a fait l'objet de commentaires, de blagues et noms à connotation raciale (comme Chef) de la part de ses superviseurs et collègues.

Jeff a parfois joué le jeu, mais maintenant il en a assez.

Selon les collègues de Jeff, le fait qu'il ait joué le jeu signifie qu'ils n'ont rien fait de mal.



11

---

---

---

---

---

---

---

---

## Statistiques sur la violence et le harcèlement dans le lieu de travail



12

---

---

---

---

---

---

---

---

### Sondage du gouvernement canadien

En 2017, le gouvernement du Canada a effectué un sondage et invité les parties intéressées à soumettre des mémoires concernant le harcèlement et la violence sexuelle dans les lieux de travail sous réglementation fédérale.

Plus de mille personnes y ont participé :

- 60 % ont signalé avoir été victimes de harcèlement au travail
- 30 % ont signalé avoir été victimes de harcèlement sexuel
- 3 % ont signalé avoir été victimes de violence sexuelle.




---

---

---

---

---

---

---

---

13

### Résultats du sondage (suite)

Seuls 44 % des cas de harcèlement étaient entre collègues.

Les personnes qui ont signalé des cas de harcèlement ou de violence ont dit avoir été victimes plus d'une fois dans la période de deux ans avant le sondage.

Parmi les répondant.e.s qui ont dit avoir vécu un incident ces deux dernières années, les hommes étaient plus susceptibles d'avoir fait l'objet de harcèlement que les femmes, et les femmes plus susceptibles d'avoir fait l'objet de harcèlement sexuel. Les femmes étaient aussi plus susceptibles d'avoir été victimes de violence.




---

---

---

---

---

---

---

---

14

### Résultats du sondage (suite)

Les personnes interrogées qui ont été victimes de harcèlement sexuel avaient tendance à travailler dans des lieux de travail où la proportion d'hommes occupant des postes de pouvoir est plus élevée que celle des personnes interrogées qui n'ont pas été victimes de harcèlement sexuel ou de violence.

Les personnes handicapées et les membres d'une minorité visible étaient plus susceptibles de subir du harcèlement que les autres groupes.




---

---

---

---

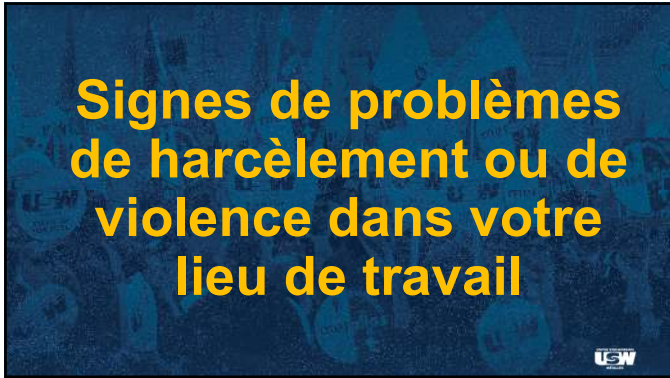
---

---

---

---

15



16

---

---

---

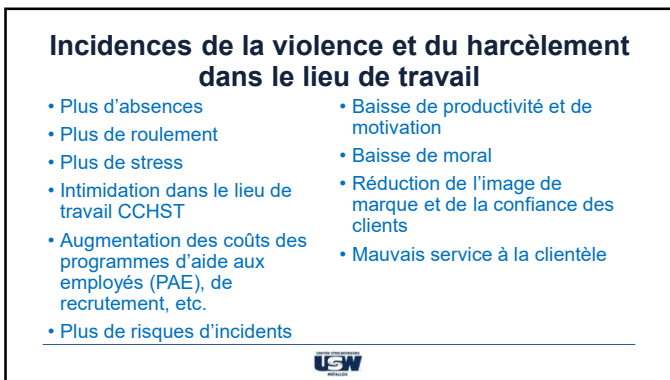
---

---

---

---

---



17

---

---

---

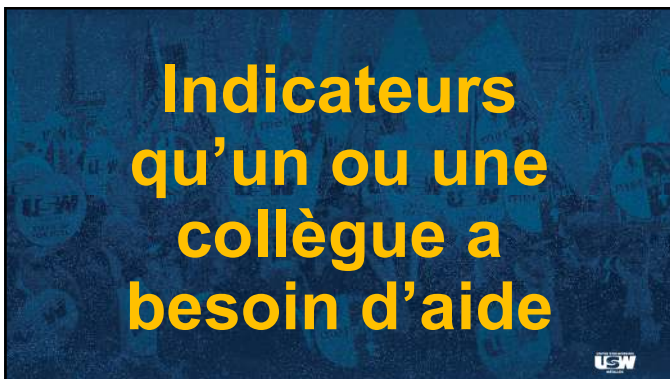
---

---

---

---

---



18

---

---

---

---

---

---

---


---

# Indicateurs généraux

**Faites toujours bien attention :**

- Si les comportements de la travailleuse ou du travailleur changent.
- Si la fréquence et l'intensité des comportements perturbent l'environnement de travail.
- Si la personne manifeste beaucoup de ces comportements plutôt que quelques-uns.

---



19

---

---

---

---

---

---


---

---

# Les signes précurseurs particuliers comprennent :

- Pleurs, bouderies ou crises de colère.
- Absences ou retards excessifs.
- Dépasser les limites d'une conduite acceptable ou être indifférent à la santé et la sécurité des autres.
- Ne pas avoir de respect pour l'autorité.
- Erreurs à répétition ou qualité de travail non satisfaisante.
- Refus de reconnaître les problèmes de rendement.
- Mauvaises décisions.
- Tester les limites pour voir jusqu'où on peut aller.
- Langage grossier ou émotionnel.
- Mal accepter les critiques.
- Faire des remarques inappropriées.

---



20

---

---

---

---

---

---

---

---

# Parmi les signes précurseurs particuliers, on retrouve :

- Oubli, confusion ou distraction
- Incapacité de se concentrer
- Mettre ses erreurs sur la faute des autres
- Se plaindre d'être traité injustement
- Parler toujours des mêmes problèmes sans les résoudre
- Insister d'avoir toujours raison
- Mal interpréter les communications des superviseurs ou des collègues
- Isolement social
- Changement soudain ou imprévisible du niveau d'énergie
- Se plaindre d'affections inhabituelles ou imprécises
- Garder rancune et exprimer verbalement l'espoir que quelque chose de négatif arrive à la personne à laquelle on en veut

---



21

---

---

---

---

---

---

---

---

### Signes précurseurs non verbaux

- Visage rougi ou pale
- Sueurs
- Faire les cent pas, mouvements agités ou répétitifs
- Signe de grande fatigue (p. ex. cernes sous les yeux)
- Tremblements
- Mâchoires ou poings serrés
- Gestes exagérés ou violents
- Changement dans la voix
- Parler fort ou scander
- Respiration courte, rapide
- Réprimander, sarcasme ou langage abusif
- Fixer quelqu'un du regard ou éviter un contact visuel
- Violation de votre espace privé (s'approcher de trop près)



22

---

---

---

---

---

---

---

---

## Caractéristiques d'une personne potentiellement violente



23

---

---

---

---

---

---

---

---

### Signes précurseurs éventuels de violence

- Antécédents de violence
- Comportement menaçant
- Comportement intimidant
- Accroissement du stress personnel
- Caractéristiques d'une personnalité négative
- Changements marquants d'humeur ou de comportement
- Isolement social
- Abus de substances, comme des drogues ou de l'alcool



24

---

---

---

---

---

---

---

---





25

---

---

---

---

---

---

---

---



26

---

---

---

---

---

---

---

---



27

---

---

---

---

---

---

---

---

### Lois et politiques contre la violence et le harcèlement

- Lois sur les droits de la personne
- Code criminel du Canada
- Lois sur la santé et la sécurité
- Lois sur l'indemnisation des travailleurs
- Politique des Métallos ou du lieu de travail/de l'employeur



28

---

---

---

---

---

---

---

---

### Le fardeau de la preuve

- Infraction criminelle = hors de tout doute raisonnable
- Pour toutes les autres infractions, il faut recourir au test de la prépondérance des probabilités, et selon la définition donnée dans plusieurs compétences territoriales, le test de la personne raisonnable pour le harcèlement ou l'intimidation



29

---

---

---

---

---

---

---

---

### Interpréter la loi

#### Textes censés apporter une solution de droit

12 Chaque texte est censé apporter une solution de droit, et s'interprète de la manière la plus équitable et la plus large qui soit compatible avec la réalisation de son objet.  
<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/i-21/index.html>



30

---

---

---

---

---

---

---

---

### Les problèmes que pose un recours en justice

- Le temps que cela prend pour obtenir une audience.
- La barre est haute pour respecter le *Code criminel du Canada*.
- Les plaintes concernant les droits de la personne doivent être fondées sur des motifs de distinction illicite.
- Manque de preuve.



31

---

---

---

---

---

---

---

---

### La loi est imparfaite

- Il manque des clauses sur la protection des victimes.
- Beaucoup trop de compétences territoriales privilégient le contrôle de l'employeur plus que l'évaluation du risque, les procédures et les politiques sur la violence et le harcèlement.
- Aucune clause ne parle des réclamations non fondées.
- Seule la perte de rémunération et des avantages en matière de soins de santé sont indemnisés, ce qui ne tient pas compte de la prévention.



32

---

---

---

---

---

---

---

---

### Comment pouvons-nous réduire ou prévenir la violence et le harcèlement dans le lieu de travail?



33

---

---

---

---

---

---

---

---

## Idées pour aider à réduire la violence et le harcèlement dans le lieu de travail

- Éducation et formation.
- Négocier de meilleures politiques et procédures dans le lieu de travail.
- Faire pression sur le gouvernement afin qu'il améliore les lois.
- La violence et le harcèlement sont des risques au travail qui doivent être inclus dans le processus d'inspection du lieu de travail.



34

---

---

---

---

---

---

---

---

## Éducation et formation

**Éducation :** Dans ce contexte, il s'agit de fournir des connaissances générales sur ce qu'est et n'est pas le harcèlement et l'existence d'une politique dans le lieu de travail.

**Formation :** Devrait être obligatoire et propre aux politiques du lieu de travail sur le harcèlement et la violence. Il ne devrait pas s'agir non plus du type de formation qui se donne une fois pour toutes. Il faudrait établir un calendrier de formation au moins tous les trois ans et même plus souvent si les lois changent. L'efficacité de la formation doit être évaluée afin de déterminer les besoins futurs.



35

---

---

---

---

---

---

---

---

## Mieux négocier

Les lois ne donnent que le strict minimum et là où elles n'existent pas ou si elles sont insuffisantes, les travailleuses et travailleurs peuvent négocier des clauses meilleures que les lois dans leurs conventions collectives.

Une plus grande contribution et une participation accrue des travailleurs constituent des exemples de meilleure négociation lorsqu'il s'agit de l'évaluation des risques, de l'élaboration des politiques et de l'établissement des procédures visant à les mettre en œuvre.

Clarifier les définitions de la violence et du harcèlement est un autre exemple, afin d'être sûr que la violence familiale et la violence conjugale en font partie. Le harcèlement doit aussi en comprendre toutes les formes (harcèlement sexuel, racial et personnel) et méthodes (harcèlement verbal, par écrit, texte ou courriel, etc.). Une autre définition pourrait clarifier quand l'intimidation constitue du harcèlement et quand elle constitue de la violence.



36

---

---

---

---

---

---

---

---

# Lobbying

Mieux négocier ne protège que les travailleurs couverts par ce contrat, mais les lois en protègent davantage.

L'amélioration des lois permet de négocier des conditions encore meilleures.

L'histoire a démontré que le fait de se fier à la clause d'obligation générale de l'employeur ou du superviseur de prendre des précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger les travailleurs n'a pas éliminé les risques dans le lieu de travail, dont la violence et le harcèlement.

Les Métallos peuvent être fiers de leurs succès en matière de lobbying auprès du gouvernement afin d'obtenir de meilleures clauses sur la santé et la sécurité, la modification du *Code criminel du Canada* en cas de négligence criminelle, et ils doivent poursuivre la lutte afin de rendre les lieux de travail plus sécuritaires pour tous.



37

---

---

---

---

---

---

---

---

# Inspections des risques du lieu de travail

La violence et le harcèlement sont des risques du lieu de travail et rien dans la législation sur la santé et la sécurité n'interdit à un représentant des travailleurs ou à un membre de comité de les inclure dans leur inspection.

Les travailleurs peuvent hésiter à signaler de tels problèmes à leur superviseur, mais être plus enclins à en parler à un autre membre du syndicat.

Les inspections des risques ne remplacent pas le signalement de graves problèmes, mais ce sont des moyens efficaces de tenir le comité de santé et de sécurité au courant.



38

---

---

---

---

---

---

---

---

# La prévention dans le cadre de la politique du lieu de travail



39

---

---

---

---

---

---

---

---

# Éléments clés

1. Établir un plan d'action
2. Concevoir et mettre en place une politique
3. Mener une évaluation dans le lieu de travail
4. Offrir une formation obligatoire



40

---

---

---

---

---

---

---

---

## Meilleures pratiques

- Accès à un mécanisme de signalement
- Éliminer les obstacles au signalement
- Processus de notification une fois qu'une plainte a été déposée
- Autres processus de résolution
- Enquête
- Plaintes justifiées
- Plaintes non fondées c. fausses accusations
- Processus d'appel
- Restaurer le lieu de travail
- Soutiens et accommodements



41

---

---

---

---

---

---

---

---

# Rédiger une politique sur la violence et le harcèlement dans le lieu de travail



42

---

---

---

---

---

---

---

---

## Il est temps de s'exercer

Servez-vous de l'annexe B du guide intitulé *Prévention et règlement des incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail* à l'intention des employeurs sous réglementation fédérale de la Commission canadienne des droits de la personne comme modèle pour vous exercer à rédiger une politique sur la violence et le harcèlement à appliquer dans votre lieu de travail.

Ne limitez pas la politique aux motifs de discrimination protégés et adaptez-la aux lois qui s'appliquent à votre lieu de travail.

Il peut s'agir d'une ébauche résumant les points essentiels.



43

---

---

---

---

---

---

---

---



44

---

---

---

---

---

---

---

---