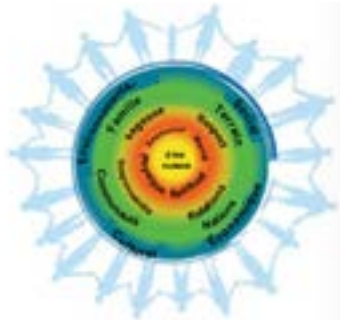


PARTIE 1
**VIOLENCE ET
HARCÈLEMENT
EN MILIEU DE
TRAVAIL**

Mise en contexte





AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

Chaque province ou territoire possède ses propres lignes directrices et règlements dans sa législation respective en matière de normes d'emploi. Cet outil offre un aperçu des lignes directrices générales relatives aux dispositions courantes, et vous pouvez consulter les règlements spécifiques à votre juridiction (province/territoire/fédéral).

FIRST NATIONS HEALTH AUTHORITY (FNHA) :

Perspective sur la santé et le bien-être


Avant d'aborder la déclaration des incidents, les enquêtes et le rétablissement de l'harmonie par la suite, il est important de réfléchir à ce que signifie soutenir des milieux de travail sains et sécuritaires. La FNHA propose un outil permettant de visualiser des milieux de travail sains et sécuritaires et de favoriser une compréhension commune d'une vision holistique du bien-être.

Chacun vit ce cercle de santé et de bien-être de manière unique, influencé par son histoire et ses expériences. Chacun apporte cette vision du bien-être au milieu de travail, où elle influence les interactions entre les personnes. Une approche holistique de la santé reconnaît l'importance de la personne dans son ensemble — incluant les dimensions physique, mentale, spirituelle et émotionnelle — afin d'atteindre un état de bien-être complet. Le processus de guérison, qui doit faire partie du processus d'enquête en milieu de travail, est un élément clé permettant d'améliorer le bien-être et de favoriser la croissance.

VIOLENCE, HARCÈLEMENT, INTIMIDATION ET VIOLENCE LATÉRALE EN MILIEU DE TRAVAIL

DÉFINITIONS

- **Violence en milieu de travail** – La plupart des gens considèrent la violence comme une agression physique. Toutefois, la violence en milieu de travail est un problème beaucoup plus vaste. Il s'agit de tout acte par lequel une personne est maltraitée, menacée, intimidée ou agressée dans le cadre de son emploi. Elle peut être définie comme des comportements d'individus et/ou de groupes qui menacent intentionnellement, tentent d'infliger ou infligent des dommages physiques à des biens, à autrui ou à soi-même. Cela inclut toutes les formes de violence psychologique et émotionnelle, y compris la violence latérale, abordée ci-dessous.
- **Harcèlement en milieu de travail** – Le harcèlement en milieu de travail survient lorsqu'une personne adopte une conduite ou tient des propos vexatoires envers un travailleur dans un milieu de travail, alors qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces propos ou cette conduite sont importuns. Cela inclut également le harcèlement sexuel en milieu de travail. Le harcèlement en milieu de travail comprend notamment :
 - Commentaires ou blagues offensants
 - Intimidation ou comportement agressif
 - Regards insistants inappropriés
 - Harcèlement sexuel
 - Isoler ou se moquer d'un travailleur en raison de son identité de genre



Il s'agit généralement d'une série ou d'un ensemble d'événements ou d'incidents qui, pris isolément, peuvent sembler anodins, mais qui, lorsqu'ils sont examinés dans leur ensemble, peuvent atteindre le seuil du harcèlement en milieu de travail. Toutefois, le harcèlement peut également découler d'un seul incident. Le harcèlement en milieu de travail ne comprend pas les mesures raisonnables prises par un gestionnaire ou un superviseur relativement à la gestion et à l'organisation du travail ou du lieu de travail.

- **Intimidation en milieu de travail** – L'intimidation en milieu de travail est un comportement agressif, non désiré et récurrent qui cause un préjudice psychologique et physique et crée un déséquilibre de pouvoir entre l'intimidateur et la personne ciblée. Il s'agit généralement d'un comportement répété, mais peut aussi être un incident unique. Il s'agit du fait d'imposer un préjudice psychologique à une autre personne par des communications agressives, de l'humiliation ou la manipulation du travail. Bien que peu de juridictions aient défini légalement « l'intimidation », l'employeur a la responsabilité de protéger les travailleurs contre les préjudices par tous les moyens raisonnables, incluant cette obligation générale de prévenir et de protéger contre l'intimidation en milieu de travail, une forme de préjudice psychologique.
- **Violence latérale** – Contrairement à l'intimidation en milieu de travail, la violence latérale est enracinée dans des facteurs tels que la colonisation, l'oppression, les traumatismes intergénérationnels ainsi que les expériences continues de racisme et de discrimination. Les agresseurs en milieu de travail ou au sein de la communauté dirigent leur colère vers leurs pairs ou les membres de leur communauté, lorsqu'ils se sentent impuissants à diriger leur colère et leur frustration vers leur oppresseur.

AUTRES TERMES UTILISÉS POUR DÉSIGNER LA VIOLENCE LATÉRALE :

- Intimidation en milieu de travail
- Hostilités horizontales / violence horizontale
- Colonialisme intériorisé
- Agression relationnelle

INDICATEURS COMPORTEMENTAUX DE LA VIOLENCE LATÉRALE

Les éléments suivants sont des indicateurs comportementaux que de la violence latérale peut être exercée par vous, à votre égard ou à l'égard d'une autre personne dans votre milieu de travail.

- Intimidation non verbale (haussement de sourcils, grimaces, roulement des yeux)
- Insultes évidentes
- Sarcasme, disputes, plaintes, blâme
- Dénigrer les opinions d'une personne
- Crier ou utiliser des jurons
- Inventer ou exagérer des situations
- Faire des commentaires désobligeants ou des remarques offensantes, à l'oral ou par courriel
- Colporter des rumeurs ou commérages
- Ignorer, exclure ou mettre à l'écart des personnes
- Attribuer des tâches avec des délais irréalistes ou des responsabilités vouées à l'échec
- Être intentionnellement indisponible pour rencontrer le personnel, et autres comportements similaires.



RESPONSABILITÉS LÉGISLATIVES

Il existe quatorze juridictions au Canada – une fédérale, dix provinciales et trois territoriales – chacune ayant sa propre législation en matière de santé et de sécurité au travail. Pour obtenir des ressources utiles concernant les exigences législatives applicables à la violence et au harcèlement en milieu de travail, consultez le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Peu importe la juridiction applicable à votre milieu de travail, les principes généraux suivants s'appliquent :

1. Les employeurs doivent collaborer avec le comité de politique, le comité de santé et sécurité ou le représentant en santé et sécurité afin d'élaborer une politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, peu importe la juridiction. La politique doit aborder la prévention du harcèlement et de la violence, y compris le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence conjugale ou familiale, et, dans les milieux de travail autochtones, faire expressément référence au risque de violence latérale et le reconnaître.
2. Les employeurs doivent évaluer les risques de harcèlement et de violence en milieu de travail. Cette évaluation permet d'identifier les risques potentiels et de mettre en place des mesures préventives ciblées.
3. Votre politique devrait généralement inclure :
 - Une définition claire du harcèlement et de la violence
 - Des procédures de signalement des incidents
 - Des mesures pour prévenir et traiter le harcèlement et la violence
 - Du soutien pour les employés concernés
 - Des programmes de formation et de sensibilisation
 - Des dispositions relatives à la confidentialité
 - Les rôles et responsabilités des employés, superviseurs et de la direction

CONCLUSION

Aucune politique ne sera identique, car vos politiques et procédures doivent refléter la culture et les principes de votre milieu de travail. Conformément à la perspective des Premières Nations en matière de bien-être, elles seront uniques aux expériences collectives et aux valeurs de votre organisation. Envisagez d'offrir des occasions et du soutien suffisants pour permettre aux employés d'engager un dialogue ouvert et honnête, avec respect et responsabilisation, avant qu'un signalement ne devienne nécessaire. Si cela n'est pas possible, ou si une allégation de violence ou de harcèlement fait l'objet d'une enquête, celle-ci doit être prise au sérieux et faire l'objet d'une enquête formelle, dans le respect de la confidentialité et de la vie privée de toutes les parties concernées. Vous pouvez également envisager de faire appel à un tiers pour mener l'enquête afin d'éliminer toute perception de conflit d'intérêts ou de biais inconscient au sein de la communauté.