



# SAIN ET SAUF AU TRAVAIL

S  
A  
U  
F

SAVOIR REPÉRER LE DANGER  
APPRENDRE À MESURER LES RISQUES  
UTILISER DES MÉTHODES SÛRES  
FAITES-LE TOUS LES JOURS!

N° 275  
Octobre 2010

## Prévention du harcèlement en milieu de travail

- Nouvelles exigences en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2011 -

### Qu'est-ce que le harcèlement?

Selon le *Règlement modifiant le Règlement sur la sécurité et la santé au travail*,  
« harcèlement » signifie, selon le cas :

- a) tout comportement répréhensible qui constitue un risque pour la santé d'un travailleur;
- b) tout comportement grave qui nuit au bien-être psychologique ou physique d'un travailleur.

Un comportement est répréhensible s'il est basé sur la race, les croyances, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques fondées sur le sexe, la situation de famille, la source de revenu, les convictions, associations ou activités politiques, une invalidité, la taille, le poids, l'âge, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine.

Un comportement est grave s'il pourrait vraisemblablement humilier ou intimider un travailleur et se répète ou, s'il ne se produit qu'une fois, a un effet durable et préjudiciable sur le travailleur.

Les remarques écrites ou verbales, les actes et gestes physiques ainsi que les attitudes, ou toute combinaison de ces éléments, sont assimilés à un comportement répréhensible ou grave, comme indiqué ci-dessus.

Il est important de remarquer que le fait pour un employeur ou un superviseur d'avoir un comportement raisonnable relativement à la direction des travailleurs ou du lieu de travail ne constitue pas du harcèlement. Les mesures appropriées d'évaluation du rendement, d'orientation ou de discipline prises par un superviseur ou un chef à l'égard du personnel ne sont pas du harcèlement.

### Quelles sont mes responsabilités?

Il incombe à tous les travailleurs, les superviseurs et les employeurs de ne pas harceler toute autre personne dans le lieu de travail.

**Les employeurs** sont tenus d'élaborer une politique écrite visant à prévenir le harcèlement dans le lieu de travail et veiller à ce que les travailleurs la respectent. Les employeurs élaborent la politique en consultant le comité de la sécurité et de l'hygiène du travail ou le délégué. S'il n'y a pas de comité ni de délégué, les employeurs doivent consulter les travailleurs.

.../2

**Division de la sécurité et de l'hygiène du travail :**  
À Winnipeg : 204 945-3446  
Sans frais : 1 866 888-8186 (au Manitoba seulement)  
Ligne d'urgence permanente : 204 945-0581  
Publications et ressources : [www.safemanitoba.com](http://www.safemanitoba.com)

**Manitoba**

La politique écrite de prévention du harcèlement doit être affichée sur les lieux de travail dans un endroit que tous peuvent voir facilement.

### **Que doit comprendre la politique de prévention du harcèlement?**

La politique de prévention du harcèlement précise obligatoirement ce qui suit :

- Chaque travailleur a le droit de travailler sans se faire harceler.
- L'employeur voit, dans la mesure du possible, à ce qu'aucun travailleur ne fasse l'objet de harcèlement dans le lieu de travail.
- L'employeur s'engage à prendre des mesures correctives à l'égard de toute personne relevant de lui qui harcèle un travailleur.
- L'employeur ne divulgue à personne le nom d'un plaignant et d'un présumé harceleur ni des renseignements sur les circonstances de la plainte, sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :
  - la divulgation est nécessaire pour l'enquête ou les mesures correctives relatives à la plainte;
  - la loi l'exige.
- Les travailleurs ont le droit de porter plainte à la Commission des droits de la personne du Manitoba.
- La politique de prévention du harcèlement de l'employeur n'a pas pour but de dissuader ni d'empêcher le plaignant d'exercer des droits reconnus par d'autres lois.

La politique de prévention du harcèlement doit fournir des renseignements sur ce qui suit :

- La marche à suivre pour déposer une plainte de harcèlement.
- Le déroulement des enquêtes en matière de harcèlement.
- La façon dont les résultats des enquêtes sont communiqués au plaignant et au présumé harceleur.

**Renvoi aux obligations juridiques découlant de la législation sur la sécurité et l'hygiène du travail :**

- Harcèlement : *Règlement du Manitoba 217/2006*, partie 10.

**D'autres renseignements concernant la sécurité et l'hygiène du travail se trouvent sur le site Web à : [www.safemanitoba.com](http://www.safemanitoba.com).**

- Principes directeurs visant à prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail
- Exemple de politique de prévention du harcèlement