



MANUEL DE PRÉVENTION

RE : Obligations de l'employeur – Brimades et harcèlement en milieu de travail

D3-115-2

HISTORIQUE

1. Préambule

Un employeur a l'obligation de garantir la santé et la sécurité de ses travailleurs, et en conséquence, les employeurs doivent prendre toutes les dispositions raisonnables pour prévenir, quand cela est possible, ou sinon minimiser les brimades et le harcèlement en milieu de travail. Les brimades et le harcèlement en milieu de travail peuvent aboutir à des blessures, à la maladie ou à la mort.

La présente politique constitue un cadre juridique cohérent pour les intervenants, les agents de WorkSafeBC et les décideurs en identifiant les démarches que WorkSafeBC considère comme raisonnables pour un employeur afin de prévenir, quand cela est possible, ou sinon minimiser les brimades et le harcèlement en milieu de travail.

Les agents de WorkSafeBc effectueront une étude pour vérifier si les éléments de la présente politique ont été développés, exécutés et revus périodiquement.

2. Notes explicatives

L'article 115 (1) (a) de la *Loi d'indemnisation sur les accidents de travail* ("Loi") impose à un employeur de prendre toutes les dispositions raisonnables dans les circonstances pour garantir la santé et la sécurité de ses travailleurs.

L'article 115(2) (e) de la *Loi* impose à un employeur d'informer, d'instruire, de former et de superviser les travailleurs afin de garantir leur sécurité et celle des autres travailleurs.

La présente politique (D3-115-2) qui est fondée sur les articles ci-dessus de la *Loi*, discute les obligations de l'employeur au sujet des brimades et du harcèlement. Elle détermine ce qui est considéré par WorkSafeBC comme des mesures raisonnables à adopter par un employeur pour remédier aux risques de brimades et de harcèlement en milieu de travail.

Deux autres politiques reliées parent aux brimades et au harcèlement en milieu de travail: Politique D3-116-1, Obligations des travailleurs et Politique D3-117-2, Obligations des surveillants.

3. La Loi

Article 115(1) (a) et article 115(2) (e):

(1) Chaque employeur est tenu de

(a) garantir la santé et la sécurité de

(i) tous les travailleurs travaillant pour le compte de cet employeur et

(ii) de tout autre travailleur présent sur un lieu de travail où le travail pour le compte de cet employeur est effectué...

(2) Sans limiter la généralité de l'alinéa (1), un employeur est tenu de

(e) fournir à ses travailleurs les renseignements, les directives, la formation et la supervision nécessaires pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs qui exécutent leur travail...

POLITIQUE

Définition

"brimades et harcèlement"

(a) ces termes comprennent toute conduite ou commentaire inapproprié par une personne à l'égard d'un travailleur au sujet duquel la personne savait ou aurait raisonnablement dû savoir que cela causerait au travailleur de l'humiliation ou de l'intimidation, mais

(b) ils excluent toute action raisonnable prise par un employeur ou un surveillant se rattachant à la gestion et à la direction des travailleurs ou au lieu de l'emploi.

Dispositions raisonnables pour remédier au risque

WorkSafeBC considère comme des mesures raisonnables à adopter par un employeur pour prévenir, quand cela est possible, ou sinon pour minimiser les brimades et le harcèlement en milieu de travail, les dispositions suivantes, entre autres :

- a) formuler une déclaration de politique indiquant que les brimades et le harcèlement en milieu de travail ne sont ni acceptables ni tolérés;
- b) Prendre des dispositions pour prévenir, là où c'est possible, ou sinon minimiser les brimades et le harcèlement sexuel en milieu de travail.
- c) Formuler et appliquer des procédures permettant aux travailleurs de rapporter des incidents ou des plaintes concernant les brimades et le harcèlement en milieu de travail, y compris, la manière dont un travailleur devrait rapporter les incidents ou les plaintes, quand et à qui il devrait s'adresser à ce sujet. Dans ce cadre, il faut comprendre les procédures à suivre pour le rapport d'un travailleur, si l'employeur, le

- surveillant ou la personne agissant au nom de l'employeur constitue l'auteur allégué des brimades ou du harcèlement;
- d) Formuler et appliquer des procédures pour la manière dont l'employeur traitera les incidents ou les plaintes de brimades et de harcèlement en milieu de travail, y compris :
 - i. Comment et quand seront conduites les enquêtes;
 - ii. Que comprendra l'enquête;
 - iii. Les rôles et responsabilités des employeurs, surveillants, travailleurs et autres;
 - iv. Un suivi de l'enquête (description de mesures correctives, délai, dispositions prises devant des symptômes indésirables, etc.); et
 - v. Exigences en matière de tenue de dossiers;
 - e) informer les travailleurs de la déclaration de politique (a) et des mesures prises (b);
 - f) former les surveillants et les travailleurs
 - i. à reconnaître le risque potentiel de brimades et de harcèlement;
 - ii. à réagir en présence de brimades et de harcèlement; et
 - iii. aux procédures en matière de rapport et à la manière dont l'employeur traitera les incidents ou les plaintes de brimades et de harcèlement décrite à (c) et (d) respectivement;
 - g) en effectuant une revue sur une base annuelle (a), (b), (c), et (d);
 - h) en ne s'engageant pas dans des brimades et un harcèlement des travailleurs et des surveillants; et
 - i) en appliquant et en respectant les politiques et procédures de l'employeur concernant les brimades et le harcèlement.

PRATIQUE

La définition de brimades et de harcèlement comprend tout comportement inapproprié ou tout commentaire par "une personne" à l'égard d'un travailleur dont la personne savait ou aurait raisonnablement dû savoir que cela causerait au travailleur de l'humiliation ou de l'intimidation.

Une "personne" comprend tout individu, qu'il soit ou non une partie dans le milieu de travail. Cette phrase signifie qu'une "personne", tel un employeur ou un superviseur, pourrait constituer une partie dans le milieu de travail ou collègue ou partie n'appartenant pas au milieu de travail, tel un membre du public, un client, ou toute autre personne avec laquelle un travailleur entre en contact dans le milieu de travail.

Pour déterminer ce qui est raisonnable dans la politique, une définition ci-dessous est comprise "pour une personne raisonnable".

Black's Law Dictionary, Ninth Edition, définit une personne raisonnable de la manière suivante :

".. Une personne qui exerce le degré d'attention, de connaissance, d'intelligence et de jugement que la société demande de ses membres pour la protection de leur intérêt propre ainsi que de celui des autres. Une personne raisonnable agit de manière sensée, exécute des actions sans délai important et prend des précautions appropriées mais non excessives...»



MANUEL DE PRÉVENTION

RE : Obligations du travailleur – Brimades et harcèlement en milieu de travail

D3-116-1

HISTORIQUE

1. Préambule

Un travailleur a l'obligation de prendre un soin raisonnable pour garantir sa propre santé et sécurité et celle d'autres personnes, et en conséquence, un travailleur doit prendre toutes les dispositions raisonnables pour prévenir, quand cela est possible, ou sinon minimiser les brimades et le harcèlement en milieu de travail. Les brimades et le harcèlement en milieu de travail peuvent aboutir à des blessures, à la maladie ou à la mort.

La présente politique constitue un cadre juridique cohérent pour les intervenants, les agents de WorkSafeBC et les décideurs en identifiant les mesures que WorkSafeBC considère comme raisonnables pour un travailleur afin de prévenir, quand cela est possible, ou sinon minimiser les brimades et le harcèlement en milieu de travail.

2. Notes explicatives

L'article 116 (1) (a) de la *Loi d'indemnisation sur les accidents de travail* ("Loi") impose aux travailleurs de prendre un soin raisonnable afin de protéger la santé et la sécurité d'autres personnes qui peuvent être affectées par les actions ou les omissions du travailleur au travail.

La présente politique (D3-116-1) qui est fondée sur l'article ci-dessus de la *Loi*, discute les obligations du travailleur au sujet des brimades et du harcèlement.

Deux autres politiques reliées portent sur les brimades et le harcèlement en milieu de travail: Politique D3-115-2, Obligations de l'employeur et Politique D3-117-2, Obligations des surveillants.

3. La Loi

Article 116

(1) Chaque travailleur est tenu de

- (a) prendre un soin raisonnable pour protéger sa propre santé et sa sécurité ainsi que celles des autres qui peuvent être affectées par les actions du travailleur ou ses omissions au travail.

POLITIQUE

Définition

“brimades et harcèlement”

(a) ces termes comprennent toute conduite ou commentaire inapproprié par une personne à l'égard d'un travailleur au sujet duquel la personne savait ou aurait raisonnablement dû savoir que cela causerait au travailleur de l'humiliation ou de l'intimidation, mais

(b) ils excluent toute action raisonnable prise par un employeur ou un surveillant se rattachant à la gestion et à la direction des travailleurs dans le lieu de travail.

L'obligation d'un travailleur de prendre un soin raisonnable pour protéger sa propre santé et la sécurité ou celle des autres comprend les dispositions suivantes :

- a) ne pas prendre part aux brimades et au harcèlement d'autres travailleurs, de surveillants, de l'employeur ou de personnes agissant au nom de l'employeur;
- b) faire un rapport si des brimades ou du harcèlement sont observés ou vécus en milieu de travail; et
- c) appliquer et respecter les politiques et les procédures de l'employeur en matière de brimades et de harcèlement;

PRATIQUE

La définition de brimades et de harcèlement comprend toute conduite ou commentaire inapproprié par une “personne” à un travailleur dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir que cela causerait au travailleur de l'humiliation ou de l'intimidation.

Une “personne” comprend tout individu, qu'il soit ou non une partie dans le milieu de travail. Cette phrase signifie qu'une “personne”, pourrait être une partie dans le milieu de travail, tel un employeur ou un superviseur, ou un collègue; ou encore il pourrait s'agir d'une partie n'appartenant pas au milieu de travail, comme un membre du public, un client ou de qui que ce soit qui entre en contact avec le travailleur au lieu de travail.

Black's Law Dictionary, Ninth Edition, définit une personne raisonnable de la manière suivante :

«.. Une personne qui exerce le degré d'attention, de connaissance, d'intelligence et de jugement que la société demande de ses membres pour la protection de leur intérêt propre ainsi que de celui des autres. Une personne raisonnable agit de manière sensée, exécute des actions sans délai important et prend des précautions appropriées mais non excessives...»



MANUEL DE PRÉVENTION

RE : Obligations des surveillants – Brimades et harcèlement en milieu de travail	D3-117-2
---	-----------------

HISTORIQUE

1. Préambule

Un surveillant a l'obligation de prendre toutes les dispositions raisonnables pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs sous sa supervision, et en conséquence, le superviseur doit prendre toutes les dispositions raisonnables pour prévenir, quand cela est possible, ou sinon minimiser les brimades et le harcèlement en milieu de travail. Les brimades et le harcèlement en milieu de travail peuvent aboutir à des blessures, à la maladie ou à la mort. La présente politique constitue un cadre juridique cohérent pour les intervenants, les agents de WorkSafeBC et les décideurs en identifiant les dispositions que WorkSafeBC considère comme raisonnables pour un surveillant afin de prévenir, quand cela est possible, ou sinon minimiser les brimades et harcèlement en milieu de travail.

2. Notes explicatives

L'article 117 (1) (a) de la *Loi d'indemnisation sur les accidents de travail ("Loi")* impose aux surveillants de prendre toutes les dispositions raisonnables pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs sous leur supervision.

La présente politique (D3-115-2) qui est fondée sur l'article ci-dessus de la *Loi*, discute les obligations du surveillant au sujet des brimades et du harcèlement. Deux autres politiques reliées portent sur les brimades et le harcèlement en milieu de travail: Politique D3-115-2, Obligations de l'employeurs et Politique D3-117-2, Obligations des travailleurs.

3. La *Loi*

Article 117

(1) Chaque surveillant est tenu de

- (a) garantir la santé et la sécurité de tous les travailleurs sous la supervision directe du surveillant...

POLITIQUE

Définition

“brimades et harcèlement”

(a) ces termes comprennent toute conduite ou commentaire inapproprié par une personne à l'égard d'un travailleur au sujet duquel la personne savait ou aurait raisonnablement dû savoir que cela causerait au travailleur de l'humiliation ou de l'intimidation, mais

(b) ils excluent toute action raisonnable prise par un employeur ou un surveillant se rattachant à la gestion et à la direction des travailleurs ou du lieu de travail.

Une obligation d'un surveillant de garantir la santé et la sécurité des travailleurs comprend :

- a) ne pas prendre part aux brimades et au harcèlement des travailleurs, d'autres surveillants, de l'employeur ou de personnes agissant au nom de l'employeur;
- b) appliquer et respecter les politiques et les procédures de l'employeur concernant les brimades et le harcèlement.

PRATIQUE

La définition de brimades et de harcèlement comprend toute conduite ou commentaire inapproprié par une “personne” à un travailleur dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir que cela causerait au travailleur de l'humiliation ou de l'intimidation.

Une “personne” comprend tout individu, qu'il soit ou non une partie dans le milieu de travail. Cette phrase signifie qu'une “personne”, pourrait être une partie dans le milieu de travail, tel un employeur ou un superviseur, ou un collègue; ou encore il pourrait s'agir d'une partie n'appartenant pas au milieu de travail, comme un membre du public, un client ou de qui que ce soit qui entre en contact avec le travailleur au lieu de travail.

Black's Law Dictionary, Ninth Edition, définit une personne raisonnable de la manière suivante :

«.. Une personne qui exerce le degré d'attention, de connaissance, d'intelligence et de jugement que la société demande de ses membres pour la protection de leur intérêt propre ainsi que de celui des autres. Une personne raisonnable agit de manière sensée, exécute des actions sans délai important et prend des précautions appropriées mais non excessives...»