

Fiche d'information

L'intimidation et le harcèlement au travail

Politiques de santé et de sécurité au travail en matière d'intimidation et de harcèlement

WorkSafeBC a adopté trois politiques de santé et de sécurité au travail (SST) touchant l'intimidation et le harcèlement au travail. Ces politiques s'appliquent à tous les employeurs, travailleurs et superviseurs de la Colombie-Britannique.

Celles-ci entreront en vigueur le 1^{er} novembre 2013.

Comportements d'intimidation et de harcèlement

Parmi les comportements d'intimidation et de harcèlement, mentionnons le fait de crier après quelqu'un ou de lui lancer des injures, les rites d'initiation malfaisants, le vandalisme relatif aux biens ou à l'équipement de travail d'une personne et la propagation de rumeurs malveillantes.

Comportements non considérés comme des cas d'intimidation ou de harcèlement

L'intimidation et le harcèlement ne doivent pas être confondus avec des mesures administratives raisonnables. Cela comprend les décisions relatives aux fonctions, aux charges de travail, aux échéances, aux mutations et aux réorganisations, et les directives ou la rétroaction concernant le travail, l'évaluation du rendement, la gestion du rendement et les mesures disciplinaires.

Obligations juridiques liées à la prévention et à la gestion des cas d'intimidation ou de harcèlement au travail

Les employeurs, les travailleurs et les superviseurs ont tous des obligations en vertu de la *Workers Compensation Act* (loi sur les accidents du travail) pour prévenir et gérer les cas d'intimidation et de harcèlement au travail. Les [politiques sur l'intimidation et le harcèlement](#) constituent un cadre juridique cohérent qui définit les mesures raisonnables que les divers intervenants peuvent prendre pour s'acquitter de leurs obligations juridiques. Vous devriez lire attentivement ces politiques pour vous assurer de bien comprendre en quoi consistent vos obligations.

Définition de l'intimidation et du harcèlement au travail

Les interactions désagréables, les comportements irrespectueux ou les conflits professionnels ne constituent pas tous des cas d'intimidation ou de harcèlement. Les [politiques sur l'intimidation et le harcèlement](#) reposent sur une définition légale de l'intimidation et du harcèlement au travail, laquelle inclut tout comportement humiliant ou intimidant, mais exclut toute mesure administrative raisonnable. Nous vous invitons à lire attentivement cette définition pour vous assurer de bien comprendre ce qui constitue et ce qui ne constitue pas de l'intimidation ou du harcèlement au travail.

Le rôle de WorkSafeBC dans l'application de ces nouvelles politiques

Les agents de WorkSafeBC procéderont à un examen attentif des lieux de travail en vue de déterminer si les employeurs prennent des mesures raisonnables pour élaborer et mettre en œuvre un programme efficace visant à prévenir et à gérer les cas d'intimidation et de harcèlement.

Les ressources de WorkSafeBC

Pour prendre connaissance des politiques et en savoir plus sur les façons dont vous pouvez respecter vos obligations juridiques en tant qu'employeur, travailleur ou superviseur, visitez le site www.worksafebc.com/bullying.

Des services de traduction sont également offerts par l'intermédiaire des ressources suivantes :

**WorkSafeBC Prevention Information Line
(ligne d'information sur la prévention de WorkSafeBC)**
Sans frais au Canada : 1.888.621.7233

**Employers' Advisers Office
(bureau de conseillers au service des employeurs)**
www.labour.gov.bc.ca/eao/
1.800.925.2233

**Workers' Advisers Office
(bureau de conseillers au service des travailleurs)**
www.labour.gov.bc.ca/wab/
1.800.663.4261