

Réglementation en matière de harcèlement au travail

Toutes les travailleuses et tous les travailleurs ont droit à un lieu de travail sain et sécuritaire. Pour y parvenir, les employeurs et les membres du personnel ont un rôle à jouer dans la création et le maintien d'un environnement de travail positif et respectueux.

Qu'est-ce que le harcèlement au travail?

On entend par « harcèlement au travail » tout comportement, propos, exhibition, acte ou geste inapproprié dont la personne en étant responsable sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'il pourrait avoir un effet néfaste sur la santé ou la sécurité psychologique ou physique d'un membre du personnel. La [réglementation en matière de harcèlement au travail](#) donne une définition standard du harcèlement.

Quelles sont les responsabilités de l'employeur?

La réglementation en matière de harcèlement au travail précise les responsabilités de l'employeur, notamment :

- Élaborer une politique écrite concernant le harcèlement qui inclut les procédures de signalement.
- Mener une enquête confidentielle, appropriée selon les circonstances, en cas de plainte de harcèlement en milieu de travail.
- Veiller à ce que les sources de harcèlement soient identifiées et à ce qu'on y mette fin.
- Prendre des mesures raisonnables pour remédier aux conséquences du harcèlement et prévenir les incidents futurs.

En tant que travailleuse ou travailleur, quelles sont mes responsabilités?

Les membres du personnel peuvent contribuer à un milieu de travail sans harcèlement en respectant les normes établies dans la politique de prévention du harcèlement de l'employeur. Les travailleuses ou travailleurs doivent signaler les incidents de harcèlement, coopérer à l'enquête en cas de plainte de harcèlement et maintenir la confidentialité tout au long du processus.

Quel est le rôle de l'agente ou de l'agent de santé et de sécurité au travail (SST)?

Le rôle de l'agente ou de l'agent de SST est de veiller à ce que l'employeur:

- mette en place des politiques, des procédures et des formations adéquates pour lutter contre le harcèlement au travail;
- prenne les mesures appropriées pour remédier à toute forme de harcèlement conformément à ses obligations décrites dans l'*Occupational Health and Safety Act* (loi sur la santé et la sécurité au travail) et la réglementation en matière de harcèlement au travail.

Les travailleuses et travailleurs sont-ils admissibles aux indemnités d'accident du travail en cas d'intimidation et de harcèlement?

Comme pour toute autre réclamation, l'équipe chargée des réclamations et de l'indemnisation de la CAT étudiera les réclamations pour les préjudices psychologiques conformément à la [Workers Compensation Act](#) (loi sur les accidents du travail) et aux politiques connexes de la CAT. Ce type de réclamation est approuvé seulement lorsque les troubles ont été causés par une « réaction aiguë » à un « événement traumatisant » aux termes de la politique relative aux troubles psychologiques ou psychiatriques (POL-01).

Pour en savoir plus

Si vous avez des questions qui n'ont pas été abordées ici ou que vous souhaitez obtenir plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec nous. Nous sommes joignables par téléphone au **902-368-5680** ou au **1-800-237-5049** (numéro sans frais au Canada atlantique).

Vous pouvez aussi nous faire parvenir un courriel à l'adresse ohs@wcb.pe.ca.

Pour plus d'information sur vos responsabilités en vertu de la réglementation en matière de harcèlement au travail et de l'*Occupational Health and Safety Act*, consultez le site wcb.pe.ca.