



Labour

Travail

VIOLENCE IN THE WORKPLACE

Definition

Workplace violence in its various forms affects many Canadians. Psychological abuse such as rumours, swearing, verbal abuse, bullying, pranks, and arguments constitute violence. Anger-related incidents like pushing and physical assaults, as well as property damage, including vandalism and theft, are all examples of workplace violence as well.

Any overt or suggestive behaviour that infringes on the physical or psychological integrity of a worker, restricting personal freedom, well-being and productivity, cannot be tolerated.

Protecting Workers and Employers

Human Resources and Skills Development Canada's Labour Program is committed to protecting the fundamental right of workers and employers in the federal public service and in private sector workplaces under federal jurisdiction to work in an environment that is safe and violence-free.

Federally-regulated workplaces are located in some of Canada's major infrastructure sectors, such as interprovincial and international transportation (air, rail, ports and trucking), communications, banking and Crown corporations.

Taking Action

In 2008, the Government of Canada introduced regulations under the *Canada Labour Code* to prevent violence in the workplace.

The *Violence Prevention in the Workplace Regulations* play an important role in improving the safety of workers. They provide employers and workers with the requirements for preventing and protecting against violence at work.

A Shared Responsibility

Eliminating violence in the workplace is everyone's responsibility – employers, workers, unions and government. The aim is to create a workplace culture where bullying and violence are non-existent.

Employers' Responsibilities

The Regulations define workplace violence and include the requirement to develop a policy to prevent it. Employers under federal jurisdiction must implement a comprehensive program to reduce or eliminate known workplace violence hazards to worker health and safety.

Employers are required to:

- assess and evaluate the risk and potential for workplace violence;
- develop a policy to prevent workplace violence, including bullying, teasing, or abusive behaviour;
- provide training for all workers who are exposed to or who are at risk of workplace violence;
- put controls in place to prevent workplace violence;
- investigate acts of violence; and
- assess the effectiveness of their policy and measures at least every three years and update them as necessary.

Workers' Responsibilities

Workers can do their part to eliminate violence in the workplace:

- Respect others. Workers have the right to be treated fairly and respectfully at work, and they have the responsibility to treat co-workers in a respectful manner.
- Speak up. If someone behaves in a way that harasses, offends, harms, humiliates, or degrades you, do not put up with it.
- Report violence in the workplace. If you observe a co-worker behaving in a way that seems to infringe on the physical or psychological well-being of another worker, you can and should speak up.

Every Canadian worker has the right to be treated with dignity and respect.

To find out more, call toll-free **1-800-641-4049** or visit **labour.gc.ca**.



Travail

Labour

VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Définition

La violence en milieu de travail sous ses différentes formes touche beaucoup de Canadiens. La violence psychologique, comme les rumeurs, les injures, la violence verbale, l'intimidation, les mauvais tours et les disputes, ainsi que les incidents liés à la colère, comme les bousculades, les agressions physiques et les dommages matériels (y compris le vandalisme et le vol), sont tous des exemples de violence en milieu de travail.

Tout comportement manifeste ou suggestif qui porte atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'un travailleur, aliénant sa liberté personnelle et entravant son bien-être et sa productivité, ne peut être toléré.

Protéger les travailleurs et les employeurs

Les représentants du Programme du travail, de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, s'engagent à protéger les droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs de la fonction publique fédérale et du secteur privé œuvrant dans des milieux de travail sous réglementation fédérale afin de leur permettre de travailler dans un environnement sûr et exempt de violence.

Les milieux de travail sous réglementation fédérale se retrouvent dans quelques grands secteurs d'infrastructure du Canada, tels que le transport interprovincial et international (aérien, ferroviaire, maritime et terrestre), les communications, les institutions bancaires et les sociétés d'État.

Agir

En 2008, le gouvernement du Canada a adopté un règlement d'application du *Code canadien du travail* ayant pour but de prévenir la violence en milieu de travail.

Le *Règlement sur la prévention de la violence en milieu de travail* joue un rôle important dans l'amélioration de la sécurité des travailleurs. Il présente aux employeurs et aux travailleurs les exigences concernant la prévention de la violence au travail et la protection contre celle-ci.

Une responsabilité partagée

L'élimination de la violence en milieu de travail est la responsabilité de chacun (employeurs, travailleurs, syndicats et gouvernement). L'objectif est de favoriser l'implantation

d'une culture organisationnelle où l'intimidation et la violence sont inexistantes.

Responsabilités des employeurs

Le *Règlement* définit le concept de violence en milieu de travail et exige l'élaboration d'une politique pour la prévenir. Les employeurs relevant de la compétence fédérale doivent mettre en œuvre un programme détaillé visant à réduire ou à éliminer les risques de violence connus pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Les employeurs doivent :

- évaluer le risque et la possibilité que des actes de violence surviennent en milieu de travail;
- élaborer une politique pour prévenir la violence en milieu de travail, ce qui comprend l'intimidation, les moqueries ou les comportements violents;
- offrir une formation à tous les travailleurs qui sont exposés à la violence en milieu de travail ou qui sont à risque;
- instaurer des mesures de contrôle pour prévenir la violence en milieu de travail;
- mener des enquêtes sur les actes de violence;
- évaluer l'efficacité de leur politique et de leurs mesures au moins tous les trois ans et les mettre à jour, au besoin.

Responsabilités des travailleurs

Les travailleurs peuvent contribuer à l'élimination de la violence en milieu de travail par les moyens suivants :

- Respecter les autres. Les travailleurs ont le droit d'être traités équitablement et respectueusement au travail, et ils ont le devoir de traiter leurs collègues de la même manière.
- S'exprimer. Ne supportez pas qu'une personne vous harcèle, vous offense, vous blesse, vous humilie ou vous abaisse.
- Signaler tous les cas de violence en milieu de travail. Si vous remarquez qu'un collègue se comporte d'une façon qui porte atteinte au bien-être physique ou psychologique d'un autre travailleur, vous pouvez et vous devriez dénoncer une telle situation.

Tous les travailleurs canadiens ont le droit d'être traités avec dignité et respect.

Pour en savoir plus, appelez sans frais au 1-800-641-4049 ou consultez travail.gc.ca.

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications

Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, 12e étage, Gatineau (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : 819-953-7260 En ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/publications>

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

Papier : N° de cat. : HS24-69/2010 • ISBN : 978-1-100-51331-7