

Foire aux questions



Qu'est-ce que la violence au travail?

La violence au travail désigne tout recours ou tentative de recours à la force physique susceptible de causer des blessures. Il n'est pas nécessaire qu'elle entraîne une blessure pour être considérée comme de la violence au travail.

Dans un cadre scolaire, la violence au travail peut prendre les formes suivantes :

- Frapper, donner des coups de pied, mordre, donner des coups de poing
- Lancer des objets
- Pousser ou bousculer
- Intimidation physique
- Tentatives d'agression physique

La violence peut provenir d'élèves, de parents ou de tuteurs, de visiteurs, de collègues ou de toute autre personne présente sur le lieu de travail.

Qu'est-ce que le harcèlement au travail?

Le harcèlement au travail désigne tout comportement indésirable qui crée un environnement de travail dangereux, intimidant ou malsain.

Le harcèlement peut prendre les formes suivantes :

- Pressions
- Menaces ou intimidation
- Insultes ou humiliations répétées
- Blagues ou commentaires déplacés
- Discrimination fondée sur des caractéristiques protégées
- Abus d'autorité ou de pouvoir

Le harcèlement est souvent répété, mais un seul incident grave peut aussi être considéré comme du harcèlement.

Le harcèlement au travail inclut-il la cyberintimidation ou le harcèlement en ligne?

Oui. Le harcèlement ne se limite pas aux interactions en personne. Le comportement en ligne peut être considéré comme du harcèlement au travail lorsqu'il est lié au lieu de travail et qu'il porte atteinte à la santé ou à la sécurité d'un membre du personnel. En voici quelques exemples :

- Envois répétés de courriels, de messages textes ou de messages privés injurieux.
- Publications menaçantes ou intimidantes sur les réseaux sociaux et d'autres plateformes numériques.
- Création ou diffusion d'images sexuellement explicites générées par l'IA et représentant une personne sans son consentement.

- Communication en ligne de rumeurs, de renseignements personnels ou de contenu humiliant.
- Commentaires harcelants formulés durant des réunions virtuelles ou par l'entremise des plateformes de communication de l'école.

Ai-je droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement?

Oui.

Tous les membres du personnel ont le droit de travailler dans un environnement aussi sécuritaire que raisonnablement possible et exempt de violence et de harcèlement.

Personne ne devrait être amené à accepter la violence ou le harcèlement comme « faisant partie du métier ».

Quelles sont les responsabilités de mon employeur?

En vertu du droit manitobain (Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail), les employeurs doivent prendre des mesures raisonnables pour prévenir la violence et le harcèlement au travail.

Exemples :

- Disposer de politiques écrites en matière de violence et de harcèlement
- Revoir régulièrement ces politiques
- Évaluer les risques sur le lieu de travail
- Fournir des renseignements sur la manière de signaler les problèmes
- Mener des enquêtes sur les plaintes
- Prendre des mesures pour mettre fin à la violence ou au harcèlement
- Prendre des mesures raisonnables pour protéger les membres du personnel

Que dois-je faire si je suis victime de violence ou de harcèlement?

Votre sécurité passe avant tout. S'il existe un risque immédiat pour votre sécurité, communiquez avec les services d'urgence.

Une fois qu'il est sécuritaire de le faire :

1. Signalez l'incident dès que possible.
2. Consignez les faits, y compris les dates, les heures, les lieux et les témoins.
3. Suivez les procédures de signalement de votre lieu de travail.
4. Communiquez avec la MTS si vous avez besoin d'aide.
5. Consultez un médecin ou un psychologue si nécessaire.

Que dois-je faire si je suis victime de harcèlement en ligne?

1. Enregistrez les captures d'écran, les courriels, les messages ou les autres preuves.
2. Signalez l'incident conformément aux procédures sur le signalement du harcèlement au travail de votre division scolaire.
3. Informez la direction de votre école ou la personne-ressource désignée dès que possible.
4. Communiquez avec la MTS si vous avez besoin d'aide.
5. Si le comportement comprend des menaces de violence ou soulève des risques immédiats pour la sécurité, communiquez avec la police et suivez les procédures d'urgence de votre lieu de travail.

Que faire si un élève est violent?

Un acte de violence commis par un élève ne doit jamais être ignoré simplement en raison de l'âge ou des besoins d'apprentissage particuliers de l'élève.

Les incidents doivent être signalés, consignés et traités conformément aux procédures du lieu de travail.

Chaque incident signalé contribue à cerner les risques et à améliorer la sécurité de tout le monde.

Les parents ou les visiteurs peuvent-ils commettre des actes de violence sur le lieu de travail?

Oui.

Les menaces, l'intimidation ou la violence physique de la part de parents, de tuteurs ou de visiteurs constituent des problèmes de sécurité au travail et doivent être signalés.

Les employeurs ont la responsabilité d'intervenir et de prendre des mesures raisonnables pour protéger les membres du personnel.

Des collègues ou des superviseurs peuvent-ils harceler une personne?

Oui.

Le harcèlement au travail peut être le fait de collègues, de superviseurs ou d'employeurs, ainsi que d'autres personnes liées au lieu de travail.

Chacun a la responsabilité de contribuer à un environnement de travail respectueux.

Que faire si le harcèlement en ligne provient d'un élève ou d'un parent en dehors des heures d'enseignement?

Si le comportement est lié à votre travail et nuit à votre santé, à votre sécurité ou à votre capacité d'effectuer votre travail, il peut être considéré comme un problème en milieu de travail.

Signalez le comportement en suivant les procédures en matière de violence et de harcèlement au travail de votre employeur, même s'il s'est produit en dehors des heures normales de travail ou sur vos réseaux sociaux personnels.

Que faire si la violence familiale compromet la sécurité d'une personne au travail?

Si un employeur sait, ou devait raisonnablement savoir, que la violence familiale peut créer un risque sur le lieu de travail, il doit prendre des mesures raisonnables pour aider à protéger les membres du personnel.

Il peut s'agir d'un plan de sécurité, de mesures de sécurité ou d'autres mesures de protection.

Puis-je refuser d'effectuer un travail dangereux?

Dans certaines situations, oui.

Si la violence ou le harcèlement au travail entraîne un risque grave pour votre santé ou votre sécurité ou entrave considérablement votre capacité d'exercer vos fonctions, la loi manitobaine accorde aux membres du personnel le droit de refuser un travail dangereux dans certaines situations.

Suivez les procédures de votre lieu de travail et informez sans délai votre employeur, votre superviseur ou votre directeur d'école si vous estimez devoir exercer ce droit.

Que se passe-t-il après avoir signalé un incident?

Votre employeur doit :

- Prendre vos préoccupations au sérieux.
- Enquêter sur la situation.

- Prendre des mesures pour mettre fin au comportement si nécessaire.
- Contribuer à prévenir de futurs incidents.
- Protéger votre vie privée autant que possible tout au long de la procédure.

Mes renseignements resteront-ils confidentiels?

Les employeurs doivent traiter les plaintes de manière aussi confidentielle que possible.

Les renseignements sont divulgués uniquement lorsque c'est nécessaire pour mener une enquête sur la plainte ou prendre des mesures appropriées.

Puis-je quand même déposer une plainte en vertu d'autres lois?

Oui.

Les lois sur la sécurité au travail ne remplacent pas vos droits en vertu d'autres dispositions législatives, notamment les protections en matière de droits de la personne et le droit pénal.

Selon la situation, plusieurs procédures de signalement ou de plainte peuvent être disponibles.

Comment la MTS m'accompagne-t-elle?

La MTS aidera les membres à remplir les formulaires de signalement, facilitera l'accès au régime de prestations d'invalidité si nécessaire, leur fournira des conseils avant qu'ils se présentent à une réunion d'enquête, les accompagnera pendant la réunion d'enquête et, s'il y a lieu, les mettra en relation avec un avocat

