

## LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI (LNE) ET LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Recours juridiques pour les victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail

### 1

## DISPOSITIONS CLÉS

- La Loi sur les normes d'emploi (LNE) comprend les règles concernant le salaire minimum, les limites concernant les heures de travail, la cessation d'emploi, les jours fériés, les congés de maternité et parentaux, les indemnités de départ, les congés annuels et plus encore.
- La Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) énonce les obligations des employeurs en matière de protection des travailleurs contre les risques pour la santé et la sécurité au travail. La gestion des risques pour la sécurité et le respect des règles et règlements de la LSST sont des obligations légales pour tous les employeurs de l'Ontario.

### 4

## RECOURS

- Ce qui est considéré comme raisonnable dans les circonstances dépend de tous les faits de l'incident, comme la durée du congé, la tendance à prendre des congés, la disponibilité et le coût des preuves.
- Une enquête dûment menée permettra d'effectuer un examen approfondi des détails de l'incident ou de la plainte, de déterminer si la plainte ou l'incident relève du harcèlement en milieu de travail, et d'impulser la préparation d'un rapport résumant l'incident ou la plainte, les étapes suivies au cours de l'enquête, les éléments de preuve recueillis, et les conclusions (par exemple, si le harcèlement en milieu de travail s'est produit ou pas, ou si aucune décision n'a été possible).
- Il s'agit de s'assurer que la plainte est traitée objectivement et fait l'objet d'une enquête appropriée.
- Cela devrait encourager les travailleurs à faire part de leurs préoccupations en matière de harcèlement en milieu de travail, qu'ils aient été la victime ou le témoin d'un incident.
- Pour les congés payés pour violence familiale ou sexuelle, un employé a généralement droit à ce qu'il aurait gagné s'il avait travaillé et n'avait pas pris le congé. Si l'employé est payé en totalité ou en partie suivant une méthode liée au rendement (par exemple, commission seulement, commission et salaire, commission et taux horaire, ou travail à la pièce), il doit recevoir la rémunération la plus élevée du taux horaire ou du salaire minimum applicable pour le temps de travail qu'il a manqué parce qu'il était en congé pour violence familiale ou sexuelle.

### 2

## AVANTAGES

Loi sur les normes d'emploi :

- Un employeur n'a pas le droit de menacer, de licencier ou de pénaliser d'une quelconque autre manière un employé qui prend ou prévoit de prendre un congé, y est admissible ou est en position d'exercer ses droits.
- Les congés avec protection de l'emploi en Ontario sont définis, notamment les congés de maladie, de maternité, parentaux et pour harcèlement sexuel/violence en milieu de travail.
- Un employé peut avoir droit à plus d'un congé pour le même événement. Chaque congé est distinct des autres et le droit à chaque congé est indépendant de tout autre droit au congé qu'un employé peut avoir.
- Les employés ont droit à un maximum de dix jours complets de congé en cas de violence familiale ou sexuelle par année civile, qu'ils soient employés à temps plein ou partiel.

Loi sur la santé et la sécurité au travail :

- Les employeurs ne peuvent pas prendre de mesures contre les travailleurs qui respectent la loi et signalent des problèmes de santé et de sécurité.
- Les employeurs fournissent des informations et instructions appropriées aux travailleurs sur le contenu des politiques et programmes de lutte contre la violence et le harcèlement en milieu de travail.
- Un travailleur a le droit de refuser de travailler dans certaines circonstances s'il a des raisons de croire que la violence en milieu de travail est susceptible de le mettre en danger.

### 3

## CONTRAINTE

Loi sur les normes d'emploi :

- Un employeur peut exiger que l'employé fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances qu'il est admissible à prendre un congé pour violence familiale ou sexuelle.
- Si l'employé doit travailler un quart de travail normalement rémunéré à un taux plus élevé en raison d'une prime de poste et qu'il manque la totalité ou une partie du quart de travail pour prendre un congé payé pour violence familiale ou sexuelle, il aura droit au taux horaire normal seulement.
- Seuls les cinq premiers jours de congé pour violence familiale ou sexuelle pris au cours d'une année civile doivent être rémunérés. Les autres jours ne le sont pas.
- La personne employée pendant au moins 13 semaines consécutives a droit à un congé pour violence familiale ou sexuelle si elle, ou son enfant, est victime ou menacée de violence familiale ou sexuelle.

Loi sur la santé et la sécurité au travail :

1. Pour certains travailleurs, le droit de refuser de travailler, pour quelque raison que ce soit, notamment pour violence en milieu de travail, est limité. Certains travailleurs qui protègent la sécurité publique ne peuvent pas refuser de travailler si :
  - Le danger est une partie inhérente ou normale de leur travail
  - Leur refus de travailler mettrait en danger la vie, la santé ou la sécurité d'autrui.
- **Ces travailleurs sont les suivants :**
  - Les policiers;
  - Les pompiers;
  - Les travailleurs dans les établissements correctionnels;
  - Les travailleurs dans des lieux de travail comme les hôpitaux, les maisons de retraite, les établissements psychiatriques, les centres de désintoxication, les foyers d'accueil pour personnes ayant un handicap physique ou mental, les services d'ambulance, les cliniques de premiers soins, les laboratoires agréés ou dans les services de blanchisserie et d'alimentation, les centrales électriques ou les services techniques, utilisés par l'un des services susmentionnés.
2. Les enquêtes peuvent être complexes et longues. Elles peuvent être source de stress pour le travailleur qui se plaint de harcèlement, le harceleur présumé, voire d'autres travailleurs. Les enquêtes doivent donc être menées le plus rapidement possible, tout en prévoyant suffisamment de temps pour qu'elles soient complètes, approfondies et équitables.
3. Un employé qui prévoit prendre un ou plusieurs jours de congé après la période de dix jours doit en informer l'employeur à l'avance.