

Les définitions de la violence et du harcèlement au travail



VIOLENCE AU TRAVAIL

Il y a violence au travail quand un individu ou un groupe d'individus, par des comportements, porte atteinte de manière intentionnelle ou non intentionnelle à la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un autre individu ou groupe d'individus.

Qui
Concerne une panoplie d'individus :

- le personnel cadre et salarié ;
- la clientèle et ses proches ;
- les bénévoles ;
- les sous-traitants ;
- autres.

Caractéristiques

- des actions, des manifestations insidieuses, sournoises ;
- des gestes et propos violents.

Atteintes

- à la sécurité des personnes ;
- à l'intégrité physique et psychologique.

Exemples

- prendre une personne à la gorge ;
- donner un coup de poing, un coup de pied ;
- pousser quelqu'un ;
- lancer des objets à une personne ;
- proférer des paroles blessantes.

VIOLENCE ORGANISATIONNELLE

Il y a violence organisationnelle quand un individu ou un groupe d'individus œuvrant pour une organisation donnée, par des comportements excessifs par rapport aux normes connues et partagées dans un milieu de travail donné, porte atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité physique ou psychologique ou à la sécurité d'un autre individu ou groupe d'individus œuvrant pour l'organisation.

Qui
Concerne uniquement un individu ou un groupe d'individus qui œuvrent pour une organisation donnée :

- les collègues de travail ;
- les supérieurs (cadres).

Caractéristique
Comportements excessifs qui transgressent les normes connues et partagées dans le milieu de travail.

Atteintes

- à la sécurité des personnes ;
- à l'intégrité physique et psychologique d'un autre individu ou groupe d'individus.

Exemples

- enlever le bureau d'un professionnel et installer la personne dans un espace à aires ouvertes avec les secrétaires ;
- exiger constamment des preuves d'expérience, d'expertise ;
- exercer, à titre de gestionnaire, un contrôle excessif dans une intention malveillante.

MOBBING

L'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible).

Exemples

- empêcher la victime de s'exprimer ;
- isoler la victime ;
- déconsidérer la victime ;
- discréditer la victime ;
- compromettre sa santé.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et crée, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Exemples

- surveiller la même personne sans arrêt ;
- déprécier continuellement une personne par des évaluations négatives ;
- envoyer quotidiennement à une employée qui travaille dans un secteur à majorité masculine des messages verbaux lui indiquant qu'elle n'a pas sa place dans ce secteur et qu'elle prend la place d'un homme.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail (ou de militantisme) défavorables.

Caractéristiques spécifiques
Les paroles, les actes, les gestes ont une connotation sexuelle.

Exemples
Des paroles, des avances, des regards, des attouchements, des invitations sous forme de sous-entendus jusqu'aux demandes explicites, des actes divers non sollicités pouvant aller jusqu'à l'agression, etc.

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés du Québec.

Les motifs
Les motifs de la Charte sont : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

HARCÈLEMENT RACIAL

Une conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes, des gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de la race, de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale.

Caractéristiques spécifiques
Les paroles, les actes, les gestes sont à caractère vexatoire ou méprisant.

Exemples

- un commentaire raciste lancé intentionnellement à l'égard d'un employé faisant ressortir des traits culturels spécifiques ;
- des blagues racistes.

ABUS DE POUVOIR OU D'AUTORITÉ

L'abus d'autorité est une forme de harcèlement et se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. Il comprend l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition.

Caractéristique spécifique

- les comportements s'appuient sur la notion d'abus de confiance, d'abus de pouvoir ou d'autorité d'une personne à l'égard d'une ou un subordonné-e ;
- l'abus de pouvoir concerne surtout les relations entre cadres et travailleuses et travailleurs ;

Exemples

- il peut concerner certaines catégories d'emploi.
- interrompre un employé de façon constante ;
- ignorer la présence d'un employé et ne s'adresser qu'à des tiers ;
- cesser de confier des tâches à un employé et faire en sorte qu'il n'ait plus aucune occupation ;
- traiter un employé contrairement au traitement accordé à tous les autres ;
- placer volontairement ou par négligence un employé dans une situation humiliante ou embarrassante.

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Plusieurs formes...

- harcèlement psychologique (le mobbing)
- harcèlement discriminatoire (harcèlement sexuel, racial)
- abus de pouvoir ou d'autorité

Qui
Concerne des employé-es et des employeurs.

Caractéristiques communes

- conduites vexatoires qui sont dégradantes, offensantes, humiliantes ;
- conduites généralement répétées* et non désirées ; les actes, gestes, paroles sont hostiles.

Atteintes

- à la dignité ;
- à l'intégrité physique et psychologique.

Effets

- entraîne des conditions de travail défavorables.

* Un seul acte qui a une incidence sur la dignité, la santé et la sécurité d'une personne peut être considéré comme du harcèlement.

