

Définitions de la violence et du harcèlement au travail

Violence au travail	Harcèlement au travail	Harcèlement psychologique	Harcèlement discriminatoire	Abus de pouvoir ou d'autorité	Violence et harcèlement à caractère sexuel
Il y a violence au travail quand un individu ou plusieurs individus, par des comportements (attitudes, gestes ou paroles), portent 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. COUVRE UN LARGE ÉVENTAIL D'INDIVIDUS : - le personnel cadre et les salarié-es; - la clientèle et ses proches; - les bénévoles; - les sous-traitants. CARACTÉRISTIQUES - des actions, des manifestations parfois insidieuses, surnoises; - des gestes et des propos violents. ATTEINTE - à la sécurité des personnes; - à l'intégrité physique ou psychologique. EXEMPLES - dire des paroles blessantes ou des insultes; - prendre une personne à la gorge; - donner un coup de poing, un coup de pied; - pousser quelqu'un; - lancer des objets à une personne.	Les différentes formes de harcèlement : - harcèlement psychologique; - harcèlement discriminatoire; - abus de pouvoir ou d'autorité; - violence et harcèlement à caractère sexuel. CARACTÉRISTIQUES COMMUNES - conduite vexatoire qui est dégradante, offensante, humiliante; - comportements généralement répétés*, hostiles et non désirés. ATTEINTE - à la dignité; - à l'intégrité physique ou psychologique. EFFETS - entraîne des conditions de travail défavorables. *Un seul acte grave qui a une incidence sur la dignité, la santé ou la sécurité d'une personne peut être considéré comme du harcèlement.	Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. 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 - discréditer ou dénigrer continuellement une personne ou son travail, l'isoler, l'empêcher de s'exprimer; - déstabiliser, menacer ou agresser une personne; - avoir des propos ou des gestes offensants. Mobbing Le mobbing, une autre forme de harcèlement psychologique, définit 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, qui hérite du rôle de bouc émissaire. EXEMPLES - empêcher la personne de s'exprimer; - isoler la personne; - déconsidérer la personne; - discréditer la personne; - compromettre sa santé.	Une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles ou des gestes répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant 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 défavorables ou un renvoi en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. MOTIFS Les motifs de la Charte sont : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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. EXEMPLES - Un commentaire raciste, sexiste, homophobe ou intolérant lancé intentionnellement à l'égard d'une ou d'un employé-e; - des blagues racistes; - des comportements sexistes et stéréotypés; - des gestes intolérants, par exemple, à l'endroit des LGBT+.	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. CARACTÉRISTIQUES SPÉCIFIQUES - les comportements s'appuient sur la notion d'abus de confiance, d'abus de pouvoir ou d'autorité, exercés à l'encontre d'une personne; - concerne surtout les relations entre cadres et employés-es; - peut également survenir entre collègues. EXEMPLES - interrompre une ou un employé-e de façon constante; - ignorer la présence d'une ou d'un employé-e et ne s'adresser qu'à des tiers; - traiter une ou un employé-e contrairement au traitement accordé à tous les autres; - placer volontairement ou par négligence une ou un employé-e dans une situation humiliante ou embarrassante.	Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle non désirés, généralement répétés, 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 défavorables. Un seul acte grave peut aussi être du harcèlement sexuel. CARACTÉRISTIQUE SPÉCIFIQUE Les paroles, les actes, les gestes ont une connotation sexuelle. EXEMPLES - des paroles, des sifflements, des regards, des gestes à caractère sexuel; - des avances, des propositions, des blagues sexistes ou à caractère sexuel; - des courriels ou textos à caractère sexuel, l'affichage de matériel pornographique; - des actes divers non sollicités pouvant aller jusqu'à l'agression.