

Le savais-tu ?

Ton employeur a l'obligation de rendre disponible une politique de prévention. Celle-ci devrait te permettre de déterminer, à l'aide d'exemples, quels comportements peuvent constituer du harcèlement.

La surcharge de travail, les contraintes de temps, le manque d'autonomie et d'influence dans son travail, le faible soutien des collègues ou encore de sa ou de son supérieur, la faible reconnaissance des efforts et des résultats, l'insécurité d'emploi, le manque d'information et de consultation ainsi que des décisions ou des traitements inéquitables sont des risques qui sont associés au harcèlement au travail.

Et ça, tu le savais ?

Pour t'assurer un milieu exempt de violence et de harcèlement et protéger ton intégrité physique et psychologique, ton employeur doit cerner ces contraintes qu'on nomme les risques psychosociaux.

De ton côté, comme salarié-e, tu dois participer à l'identification et à l'élimination de ces risques. Sois à l'affût !

En tant que salarié-e, tu dois aussi faire preuve de civilité et agir de manière respectueuse envers les autres. Les cinq règles de civilité sont la politesse, le respect, la collaboration, la courtoisie et le savoir-vivre.

Le harcèlement au travail

Le harcèlement au travail peut prendre des formes différentes, mais il présente habituellement des paroles ou des comportements ayant les caractéristiques suivantes :

- Ils sont répétés, bien qu'un seul acte grave puisse aussi constituer du harcèlement;
- Ils constituent une conduite vexatoire, c'est-à-dire une conduite abusive, dégradante, offensante ou humiliante;
- Ils sont hostiles ou non désirés;
- Ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne;
- Ils créent un milieu de travail néfaste.

Prévenir et contrer la violence et le harcèlement au travail est une responsabilité collective.

Agissons
pour que ça cesse.

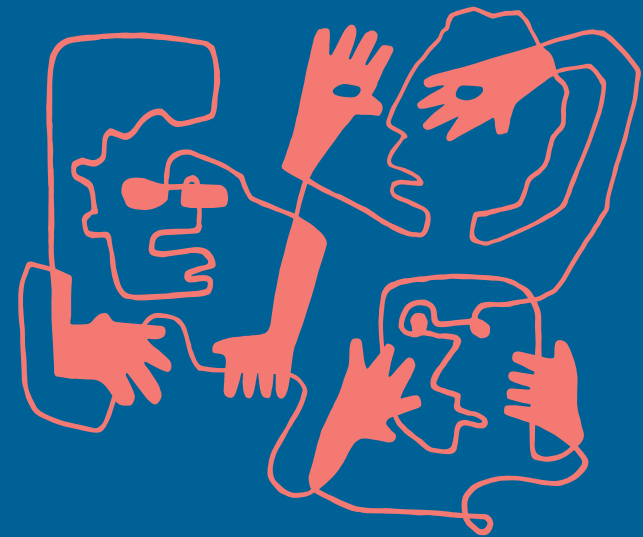


Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) par son programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.



Production : Service des communications
Graphisme et illustration : Emilie Tremblay
Impression : CSN
Dépôt légal : BAnQ et BAC 2023
ISBN : 978-2-89501-137-8

VIOLENCE ET HARCELEMENT AU TRAVAIL



Agis

pour que ça cesse.



Solidaire
depuis 1921

Lorsqu'il y a de la violence ou du harcèlement en milieu de travail, nous pouvons en être acteur, et parfois bien malgré nous. Nous pouvons être soit témoin de la situation, soit victime ou encore la personne qui agresse. Voilà pourquoi nous devons **agir pour que ça cesse.**

Nous devons donc nous poser trois questions fondamentales afin de bien cerner les situations et les personnes impliquées : en vis-tu, en vois-tu et en fais-tu? Voici donc des mises en situation concrètes qui présentent différentes réalités.

EN VIS-TU?

MISE EN SITUATION Mon collègue s'installe derrière moi dans mon bureau et me masse les épaules ; cette situation me rend mal à l'aise.

Les touchers familiers répétitifs et non sollicités peuvent constituer du harcèlement sexuel.

Si tu crois vivre une situation de harcèlement au travail, renseigne-toi auprès de ton syndicat.

EN VOIS-TU?

MISE EN SITUATION Marc, un collègue qui a suivi un processus de changement d'identité de genre, devient ainsi Marie. Un matin, Marie se présente au bureau maquillée et portant des vêtements féminins. Bien que le personnel soit au courant de la démarche de Marie, plusieurs refusent volontairement de l'appeler par son nom de femme trans, expriment du mépris à son endroit et se moquent d'elle. Tu es témoin de cette situation, mais tu ne sais pas comment soutenir Marie.

Le harcèlement discriminatoire peut prendre différentes formes : il se manifeste notamment par des attitudes ou des commentaires racistes, sexistes, homophobes, transphobes ou intolérants.

Si tu crois être témoin de harcèlement au travail, tu peux en parler avec la personne aux prises avec cette situation pour lui offrir du soutien. Tu peux aussi te renseigner auprès de ton syndicat pour savoir quoi faire.

EN FAIS-TU?

MISE EN SITUATION 1 À la suite d'une discussion animée, tu te rends compte que les propos que tu as tenus peuvent avoir blessé ton collègue.

Pourquoi ne pas aborder ce collègue pour vérifier comment il a perçu la situation et lui dire que tu regrettes tes propos? Des excuses sincères sont généralement les bienvenues.

MISE EN SITUATION 2 Une collègue marginale est souvent, à son insu, le centre de conversations malveillantes. Éprouvant le besoin d'exprimer son ressenti, chacune et chacun alimente la situation et l'amplifie. Comme les autres, je contribue à l'animosité à son égard. Je constate que cette collègue se retrouve ainsi isolée. Si rien n'est fait pour mettre fin à cette situation, celle-ci risque de dégénérer.

L'expression de la différence, quelle qu'elle soit, est souvent à l'origine du *mobbing*. Le syndicat devrait être mis au courant afin d'intervenir pour dénouer cette situation.

Mobbing : le *mobbing* (du verbe anglais « to mob », malmener) est un harcèlement collectif, psychologique et moral effectué par un groupe à l'encontre d'une seule personne afin de l'exclure socialement.