

Votre programme d’aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Dire « non » au harcèlement au travail

Habituellement, lorsque le comportement d’une personne dépasse les limites et devient inapproprié, vous le saurez. Cependant, il est parfois difficile de savoir exactement à quel moment il devient plus sérieux et se transforme en harcèlement. Il arrive parfois que des collègues de travail, des superviseurs ou des clients nous tiennent des propos menaçants, dégradants ou contrariants. Mais, est-ce bien du harcèlement?

Qu’est-ce que le harcèlement?

Le harcèlement au travail se définit comme suit : « Un comportement qui rabaisse, humilie ou embarrasse une personne et dont toute personne raisonnable aurait su qu'il serait jugé importun. » Le harcèlement peut comprendre :

- des menaces, de l’intimidation ou des insultes
- des contacts physiques inutiles, tels des attouchements, des caresses, des pincements ou des coups
- des plaisanteries ou propos déplacés sur des sujets tels que votre race, votre religion, votre déficience ou votre âge
- un étalage de photos ou d’affiches sexistes, racistes ou offensantes pour d’autres raisons
- des commentaires ou des gestes suggestifs à connotation sexuelle
- des voies de fait, y compris celles à caractère sexuel

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit le harcèlement fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience, l'état de personne graciée ou l'orientation sexuelle. Même si le harcèlement personnel n'est pas visé par la législation sur les droits de la personne, certains employeurs décident d'inclure le harcèlement personnel dans leur politique de lutte contre le harcèlement.

L’intimidation au travail

Malheureusement, l’intimidation ne se limite pas à la cour de l’école. Les adultes utilisent des tactiques physiques et émotionnelles semblables pour humilier et intimider des collègues dans le but d’exercer un contrôle sur eux. En fait, le Conseil canadien de la sécurité suggère que l’intimidation et le harcèlement général en milieu de travail sont beaucoup plus répandus que le harcèlement sexuel et la discrimination raciale.

L'intimidation se définit comme étant un incident au cours duquel une personne est maltraitée, menacée ou violentée dans le contexte de son travail, ce qui comprend toute forme de harcèlement, de brimade, d'intimidation, de menace ou de violence physique, de vol et autre comportement importun.

Identifier les intimidateurs

Tout comme les intimidateurs que nous avons connus à l’école, les intimidateurs adultes sont généralement des personnes souffrant d’insécurité, qui possèdent peu d’habiletés sociales et d'empathie. Plus de 80 pour cent des intimidateurs soient des supérieurs hiérarchiques. Ces personnes essaient habituellement de compenser leur incapacité en attaquant ou diminuant ceux de leur entourage qui possèdent les qualités qui leur manquent.

Au travail, les intimidateurs critiquent souvent leur cible ou la soumettent à une critique injustifiée. Ils

peuvent humilier leur victime devant les collègues ou fixer des objectifs ou des échéanciers peu réalistes dans le but de faire échouer la personne visée. Les conséquences de cette intimidation peuvent être le doute à l'égard de ses propres capacités, un mauvais rendement au travail, un stress émotionnel sévère ou même la violence physique.

Le harcèlement sexuel

Tout comme l'intimidation, le harcèlement sexuel est lié au pouvoir. Si quelqu'un vous importune par des paroles ou des agissements qui vous indisposent ou par des remarques ou suggestions à connotation sexuelle ou liées à l'appartenance sexuelle, vous êtes victime de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel comprend :

- des attouchements inappropriés
- des plaisanteries ou des remarques offensantes de nature sexuelle sur les femmes ou les hommes
- des propositions de rapports intimes ou en demandant des faveurs sexuelles
- un regard concupiscent ou des commentaires inconvenants sur votre corps
- des images offensantes en raison de leur nature sexuelle

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.

Bien que les femmes soient plus vulnérables au harcèlement sexuel, cela peut également arriver à des hommes. Les personnes en position d'autorité sont généralement à l'origine de ces incidents : un directeur ou un client pourrait profiter de la situation vulnérable de sa victime. Le harcèlement sexuel pourrait être un incident isolé ou un comportement qui se répète au cours d'une certaine période de temps.

Qu'est-ce que la discrimination?

La discrimination est une autre forme de harcèlement. Elle se produit lorsqu'une personne est traitée différemment ou injustement en raison d'une caractéristique personnelle – la couleur de sa peau, sa race, son origine nationale ou ethnique ou sa religion. Selon la Commission canadienne des droits de la personne, la discrimination peut inclure « ne pas être embauché, perdre un emploi, être sous-payé ou ne pas obtenir une promotion ou toute autre forme d'avantage… un traitement différent ou injuste. »

Tout comportement qui rabaisse, humilie ou embarrasse une personne et dont le caractère est importun, comme les commentaires, les propos ou les plaisanteries racistes, sont considérés de la discrimination. Ce type de comportement peut avoir un effet dévastateur sur la victime et peut aussi empoisonner l'environnement de travail.

Comment gérer le harcèlement?

Les employés ont le droit d'exiger de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination et il incombe à l'employeur d'assurer que ces comportements ne seront pas tolérés. La plupart des organisations ont mis en place des politiques qui indiquent clairement les règles de conduite et les procédures de gestion des plaintes. Si vous pensez être victime de harcèlement, communiquez avec votre service des ressources humaines et renseignez-vous sur les politiques de votre organisation à cet effet.

Même si vous devez préciser à l'intimidateur que son comportement est inacceptable, évitez de confronter vous-même l'intimidateur. Voici plutôt quelques conseils.

- Signalez toute forme de harcèlement à un représentant des ressources humaines.
- Notez tous les incidents ou événements (en indiquant l'heure, le lieu, les témoins, le rapport médical (s'il y a lieu), les courriels et autres, au cas où l'incident ferait l'objet d'une audition.
- Si vous n'êtes pas satisfait de la façon dont votre plainte est traitée, vous pouvez vous adresser à la Commission canadienne des droits de la personne.
- Prenez bien soin de vous. Le harcèlement peut avoir sur vous des répercussions psychologiques et physiques. Pour combattre le stress qu'il occasionne, reposez-vous, surveillez votre alimentation et faites régulièrement de l'exercice. Surtout, évitez de recourir à l'alcool ou aux drogues pour soulager votre stress.
- Demandez de l'aide – à vos amis, à votre famille, à vos collègues, ou composez le numéro de votre programme d'aide aux employés (PAE).

Toute forme d'intimidation ou de comportement discriminatoire porte atteinte à vos droits et contribue à la création d'un environnement de travail malsain. Il est donc important de les reconnaître et de gérer ces problèmes afin d'éviter qu'ils se reproduisent.