

L'INTIMIDATION au travail

Qu'est-ce que l'intimidation en milieu de travail?

L'intimidation implique habituellement des incidents répétés ou un modèle de comportement qui vise à menacer, à offenser, à insulter ou à embarrasser une personne en particulier ou un groupe de personnes. Elle peut parfois aussi se manifester physiquement. L'intimidation au travail cible des collègues ou d'autres personnes en milieu de travail.

L'intimidation en milieu de travail est un problème grave, parfois difficile à détecter. La liste ci-dessous fait état de comportements à surveiller.

L'intimidation peut prendre les formes suivantes :

- Répandre des rumeurs et alimenter des commérages;
- Faire des commentaires ou des plaisanteries dans le but d'offenser;
- Insulter ou rabaisser;
- Blâmer, réprimander, critiquer et dénigrer;
- Exclure ou isoler;
- Se tenir trop près d'une autre personne ou faire des gestes inappropriés;
- Changer constamment les directives, faire des demandes déraisonnables, fixer des délais impossibles ou empiéter sur les espaces de travail;
- Discréditer les réalisations et s'attribuer le mérite d'idées ou du travail d'autres personnes;
- Imposer une peine ou menacer une personne de perdre son emploi sans raison;
- Retenir des renseignements ou en transmettre de mauvais;
- Retirer des fonctions confiées ou des responsabilités sans raison;
- Refuser les demandes de formation, de congé ou de promotion;
- Utiliser un langage blessant, hausser le ton ou même crier;
- Importuner, épier ou traquer, ou modifier des effets personnels ou du matériel;
- Abuser physiquement ou menacer de le faire.



Lorsque la source d'intimidation possible est un supérieur, le travailleur doit distinguer entre les pratiques de gestion strictes et les comportements inappropriés.

Êtes-vous victime d'intimidation au travail?

Si vous pouvez répondre « oui » aux questions suivantes, vous êtes peut-être la cible d'actes d'intimidation :

- Est-ce que la plupart des gens raisonnables considéreraient ce comportement comme étant inacceptable?
- Devez-vous consacrer beaucoup de temps à défendre vos actions et obtenir l'appui de vos collègues? (Les employés qui se sentent intimidés doivent consacrer de 10 % à 50 % à défendre leurs actions auprès de collègues.)

L'INTIMIDATION au travail

Que pouvez-vous faire si vous êtes victime d'intimidation?

Si votre milieu de travail a adopté une politique contre l'intimidation, suivez-la. En l'absence d'une telle politique, voici des suggestions :

- Parlez à votre supérieur;
- Continuez de faire votre travail du mieux que vous le pouvez – conservez les évaluations sur le rendement et les références pour montrer que vous pouvez faire votre travail;
- Documentez les incidents et enregistrez la date, l'heure, les témoins et une description de l'incident la plus détaillée possible, ainsi que le dénouement – un relevé des incidents aidera à établir un modèle de comportement associé à l'intimidation;
- Conservez tous les courriels, lettres, notes de service, etc. que vous envoie la personne vous intimidant.
- Gardez le contact avec vos collègues et ne laissez pas la personne qui vous intimide vous isoler;
- Évitez de vous trouver seul(e) avec la personne qui vous intimide et, si vous devez communiquer avec cette personne, tenez-vous-en à l'essentiel et restez aussi calme que possible;
- Éloignez-vous si la personne vous menace, vous réprimande ou vous rabaisse;
- Dites à la personne qui vous intimide que son comportement doit cesser – vous pouvez demander à un supérieur de vous accompagner au moment de vous adresser à la personne qui vous intimide;
- Résistez à la tentation de répliquer ou riposter.

Que doivent faire les employeurs pour garantir un milieu de travail exempt d'intimidation?

- Mettre en œuvre une politique contre l'intimidation qui comprend un mécanisme de déclaration
- Encourager tout le monde dans le milieu de travail à agir de manière respectueuse et professionnelle envers autrui
- Sensibiliser les employés et leur faire prendre conscience de la gravité de l'intimidation
- Définir les comportements qui constituent de l'intimidation et indiquer où les employés peuvent trouver de l'aide
- Traiter toutes les plaintes sérieusement, et les gérer rapidement et confidentiellement
- Former les superviseurs et les gestionnaires quant à la manière de gérer les plaintes et les cas d'intimidation possibles, et les encourager à régler les situations sans tarder, qu'une plainte officielle ait été déposée ou non
- Demander à une tierce partie impartiale d'aider à la résolution, au besoin
- Ne pas ignorer les problèmes potentiels
- Ne pas remettre le règlement des problèmes à plus tard : agir le plus vite possible



Prière de consulter l'article 34 du *Règlement sur la santé et la sécurité*, qui porte sur le harcèlement.

Autres ressources : Site Web du gouvernement de l'Alberta, *Tip Sheets* (en anglais seulement); CCHST, *Fiches d'information – Réponses SST*.