

Guide pour déterminer ce qui constitue du harcèlement/discrimination

Questions pour déterminer le harcèlement/discrimination

Certaines questions peuvent aider à déterminer si un comportement (acte, propos ou exhibition) constitue du harcèlement/discrimination :

- Le comportement est-il mal venu ou offensant?
- Une personne raisonnable considérerait-elle ce comportement mal venu ou offensant?
- Est-ce qu'il diminue, déprécie ou cause une humiliation ou un embarras personnel?
- S'agit-il d'un seul incident grave?
- S'agit-il d'une série d'incidents échelonnés sur une certaine période?

Il est aussi important d'examiner la gravité et l'importunité de l'acte, les circonstances et le contexte de chaque cas et de déterminer si le comportement est interdit aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario qui précise que toute personne en milieu de travail a le droit de ne pas subir de harcèlement en raison de sa race, son ascendance, son lieu d'origine, sa couleur, son origine ethnique, sa citoyenneté, ses croyances, son sexe, son orientation sexuelle, son âge, son état matrimonial, son état familial ou son handicap. Ces éléments sont désignés comme des motifs de distinction illicite.

Conséquences du harcèlement

Quelles sont les conséquences sur le plan personnel?

Une détérioration graduelle de la santé physique et psychologique :

- Baisse d'estime de soi, perte de confiance en soi et envers les autres;
- Isolement, exclusion, sentiment d'impuissance;
- Peur, méfiance, culpabilité, honte;
- Problèmes physiques et psychologiques.

Répercussion pour l'environnement de travail

Quelles sont les répercussions pour l'environnement de travail et pour l'organisation?

Une détérioration graduelle du climat d'étude ou de travail;

Une détérioration graduelle de la mobilisation et du rendement.

Exemples de manifestations

Comment peut se manifester le harcèlement?

Tout comportement importun ou injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace.

Guide pour déterminer ce qui constitue du harcèlement/discrimination

Ce qui en général constitue du harcèlement/discrimination	Ce qui peut constituer du harcèlement/discrimination	Ce qui en général ne constitue pas du harcèlement/discrimination
<p>Remarques grossières dégradantes ou offensantes, soit graves ou répétées, comme des taquineries sur les caractéristiques physiques d'une personne ou son apparence, des critiques ou des insultes; l'injurier ou la harceler sexuellement.</p> <p>Affichage de photos ou d'affiches ou envoi de courriels de nature sexiste, raciale ou qui contrevient aux motifs illicites du <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario énumérés dans le Guide ci-dessus.</p> <p>Incident unique ou isolé comme une remarque déplacée ou des manières abruptes.</p> <p>Isolement répété d'un employé, empêcher la personne de s'exprimer, l'interrompre, priver la personne de moyens de communication tels téléphone, courrier, ordinateur; ne plus lui parler en public; nier sa présence, discréditer la personne en lui confiant des tâches sans intérêt, absurdes ou ingrates</p> <p>Exclusion des activités du groupe ou de certaines tâches.</p> <p>Endommager ses biens de façon volontaire; bousculer la personne; hurler.</p> <p>Déclarations nuisant à la réputation d'une personne.</p> <p>À l'endroit d'un subalterne, invitations importunes à des activités sociales à connotation sexuelle ou flirt importun.</p> <p>Avances sexuelles mal venues.</p> <p>Remarques suggestives à connotation sexuelle.</p> <p>Contacts physiques, par exemple toucher ou pincer.</p>	<p>Déconsidérer la personne, répandre des rumeurs à son sujet; la ridiculiser, l'humilier, se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision.</p> <p>Critique d'un employé en public.</p> <p>Répartition de la charge de travail.</p> <p>Suivi des absences au travail.</p> <p>Prise de mesures disciplinaires.</p> <p>Exclusion d'un emploi en fonction des exigences professionnelles nécessaires à l'exécution du travail de façon sûre et efficace qui ne font pas partie de ses fonctions normales; ne plus lui donner de tâches à accomplir, lui imputer des fautes professionnelles; la dénigrer devant les autres;</p> <p>Menaces, intimidation ou représailles contre un employé, y compris un employé ayant exprimé des préoccupations au sujet de comportements au travail lui paraissant contraires à l'éthique ou illégaux.</p>	<p>Exigence d'un rendement conforme aux normes de travail.</p> <p>Mesures prises contre un employé qui est négligent dans son travail, notamment dans la manipulation de documents confidentiels.</p> <p>Relations sociales bienvenues des deux parties.</p> <p>Gestes amicaux entre collègues comme une tape dans le dos.</p>

Référence : Université de Montréal
<http://www.harcelement.umontreal.ca/definitions.htm>

Guide pour déterminer ce qui constitue du harcèlement/discrimination

Comment peut se manifester le harcèlement sexuel?

Tout comportement importun ou injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail de nature sexuelle, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend, mais sans s'y limiter :

Harcèlement sexuel physique :

- Regarder de biais ou faire une invasion inappropriée regardant l'espace personnel tout contact inutile physique (toucher, saisir, caresser, des baisers, etc.);
- Agression sexuelle ; et
- La violence.

Harcèlement sexuel verbal :

- Faire des commentaires offensifs ou avoir un comportement à l'égard d'une personne en fonction de leur identité sexuelle, l'expression de leur identité sexuelle ou orientation sexuelle;
- Faire des commentaires liés au sexe, sur l'apparence physique d'une personne ou faire des actions en faisant des commentaires ou des comportements quant aux stéréotypes sexistes ou offensifs sur les membres d'un sexe spécifique et/ou son orientation sexuelle en utilisant l'humour vulgaire de nature sexuelle ou en utilisant un langage désobligeant (telles que des insultes, des blagues ou des insinuations);
- Poser des questions importunes ou engager des conversations indésirables sur les activités sexuelles;
- Propagation des rumeurs sexuelles (y compris en ligne).

Harcèlement de l'environnement :

- L'affichage ou la distribution de pornographie ou d'autres images, objets sexuels, des blagues ou des dictons (y compris en ligne) en faisant des gestes vulgaires.

Menaces et demandes :

- Demander des faveurs sexuelles en échange d'avantages en milieu de travail;
- Demander à plusieurs reprises quelqu'un pour des rencontres ou des faveurs sexuelles;
- Menacer la personne lorsqu'elle dit non (ex. : avec la violence, la résiliation ou le refus d'autres avantages en milieu de travail), afin qu'elle se conforme aux avances sexuelles;
- Forcer une personne à s'habiller ou se comporter dans une façon sexualisée ou d'une façon spécifique au genre.