

Intimidation et harcèlement en milieu de travail

Le harcèlement et la violence sont définis comme des risques sur le lieu de travail dans la [Loi sur la santé et la sécurité au travail \(Occupational Health and Safety, OHS\) actualisée de l'Alberta](#).

Les employeurs doivent contribuer à la prévention du harcèlement et de la violence au travail et s'occuper des incidents lorsqu'ils se produisent.

Comment définit-on le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail?

Le harcèlement en milieu de travail désigne des comportements, des commentaires, des actes d'intimidation ou des mesures inadmissibles ou indésirables, isolés ou répétés, et qui visent à intimider, offusquer, dénigrer ou humilier une personne ou un groupe en particulier. Il s'agit d'un problème important qui crée un environnement de travail malsain et qui entraîne des préjudices psychologiques chez les travailleurs (source : [Harcèlement et violence sur le lieu de travail | Alberta.ca](#)).

« L'intimidation en milieu de travail est un schéma de comportements négatifs qui se répète et qui vise une personne ou un groupe en particulier... Bien que l'intimidation puisse comporter de la violence physique ou des menaces de violence, l'intimidation en milieu de travail cause un préjudice plus psychologique que physique. L'intimidation en milieu de travail peut se présenter sous forme de harcèlement et de discrimination à caractère sexuel. Comme l'intimidation en milieu de travail est souvent psychologique, elle peut être difficile à cerner. Les formes les plus nuisibles d'intimidation sont habituellement subtiles plutôt que directes, et verbales plutôt que physiques. »*

*<https://alis.alberta.ca/succeed-at-work/manage-challenges/bullies-at-work-what-to-know-and-what-you-can-do/>

Un travailleur subit du harcèlement et de l'intimidation lorsqu'une personne pose sciemment un acte qui causera ou risque de causer un sentiment d'humiliation ou d'intimidation à son endroit. Les mesures raisonnables que prennent un employeur ou un superviseur pour gérer et orienter les travailleurs ne sont pas jugées comme étant de l'intimidation ou du harcèlement.

Les comportements qui sont susceptibles d'être jugés comme étant du harcèlement et de l'intimidation sont entre autres la violence ou les insultes verbales, les injures, les rituels d'initiation dangereux, le vandalisme d'articles personnels et le fait de répandre des rumeurs malveillantes à propos de quelqu'un.

À quel moment la CAT peut-il offrir un soutien et une couverture d'indemnisation dans ces cas-ci?

Si vous êtes blessé au travail, la CAT vous aidera à retrouver votre bien-être au travail.

En cas de harcèlement ou d'intimidation en milieu de travail, la CAT peut offrir une couverture d'indemnisation lorsque les actes de harcèlement ou d'intimidation ont amené la victime à développer une maladie ou une blessure diagnostiquable. Les diagnostics associés sont entre autres la dépression, l'anxiété, le trouble de l'adaptation et le trouble de stress post-traumatique (TSPT).

Le stress mental est un terme employé couramment pour désigner la réaction physique et psychologique d'une personne envers des événements ou des changements qui se produisent dans sa vie. Ces événements sont connus comme étant des facteurs de stress. Il est normal de vivre un certain stress dans la vie. Toutefois, lorsqu'une personne n'arrive plus à gérer les facteurs de stress, elle peut développer une détresse (forme négative de stress mental) qui entraînera des troubles psychologiques ou psychiatriques.

Si vous avez vécu une expérience au travail qui vous a posé préjudice, la CAT peut vous offrir une couverture d'indemnisation et prendre les dispositions nécessaires pour un traitement.

Existe-t-il des situations qui ne sont pas jugées comme étant du harcèlement ou de l'intimidation?

Oui. Dans tous les milieux de travail, des conflits désagréables peuvent survenir entre vous et vos collègues, sans toutefois dégénérer jusqu'à des actes de harcèlement ou d'intimidation. La plupart des conflits d'opinions et des désaccords mineurs entre collègues ne sont pas jugés comme étant du harcèlement en milieu de travail.

L'intimidation et le harcèlement peuvent se développer lorsque des conflits interpersonnels au travail dépassent la portée normale du maintien de l'emploi, selon le point de vue d'une personne raisonnable.

Au travail, il est normal que votre employeur prenne des mesures raisonnables pour gérer le travail et les employés, et celles-ci ne constituent pas des actes de harcèlement ou d'intimidation. Ces mesures sont entre autres :

- le recrutement d'employés;
- les évaluations du rendement et les mesures correctives du rendement;
- les affectations, les transferts et la restructuration de personnel;
- les promotions, les rétrogradations, les licenciements et les congédiements;

- les fluctuations de la charge de travail et les changements de gestionnaire et/ou d'affectation;
- les pressions sur l'échéancier;
- l'environnement de travail, y compris les préoccupations en matière de santé et de sécurité, et les questions syndicales.

Les événements interpersonnels de consentement mutuel entre un travailleur et ses collègues ou son gestionnaire ne sont pas considérés comme de l'intimidation ou du harcèlement, sauf s'ils entraînent des comportements agressifs, menaçants ou abusifs.

Si vous croyez avoir été victime de harcèlement ou d'intimidation dans votre milieu de travail et souhaitez parler à quelqu'un, veuillez composer notre numéro principal, le 1 866 922-9221. Les agents de notre centre d'appels vous mettront en contact avec un arbitre spécialisé qui pourra vous aider.

Comment la CAT confirme-t-elle un ou plusieurs incidents d'intimidation et de harcèlement?

Lorsque nous évaluons une demande de prestations pour harcèlement et intimidation, nous exigeons que les renseignements soient corroborés afin de parvenir à une décision de couverture juste. Les arbitres enquêteront sur les détails de l'allégation en examinant certaines ou l'ensemble des sources d'information suivantes :

- la documentation disponible (p. ex., courriels, messages texte, etc.);
- les entrevues et déclarations des témoins;
- les résultats de l'enquête de l'employeur;
- l'achèvement d'une enquête par la CAT.

Couverture d'indemnisation

Si on vous a diagnostiqué un trouble psychologique causé par le harcèlement ou l'intimidation en milieu de travail, comme définis ci-dessus, nous vous encourageons à envoyer une demande de prestations pour recevoir une indemnisation.

Comme tout accident de travail, votre demande de prestations sera évaluée par un arbitre, qui vous aidera à comprendre votre admissibilité aux prestations et aux traitements ou qui vous dirigera vers d'autres ressources de soutien si nous ne pouvons accepter votre demande de prestations.

Pour en savoir plus, cliquez [ici](#).