

## DISTINGUER DES MANIFESTATIONS DE HARCÈLEMENT DES COMPORTEMENTS ET ATTITUDES QUI N'EN CONSTITUENT PAS

### Comportements et attitudes considérés comme vexatoires qui peuvent avec la présence des autres critères constituer du harcèlement (d'une personne ou d'un groupe)

#### **Discréditer la personne, affecter défavorablement sa réputation, sa crédibilité, son influence.**

- Ne plus lui confier aucune tâche
- La pousser à la faute en lui demandant une chose et son contraire
- Lui imposer des délais irréalistes pour exécuter un travail
- La placer dans des situations de surcharge et d'adaptation permanentes
- Critiquer systématiquement tout ce qu'elle fait sans raison valable
- Lui confier des tâches nettement en-dessous de ses qualifications, ingrates ou inutiles
- Tenter de démontrer que la personne est incompetente
- Lui imposer des exigences anormalement élevées par rapport à ses compétences

#### **Déconsidérer la personne**

- La déconsidérer auprès de ses collègues
- Lancer des rumeurs à son sujet
- Prétendre que sa santé psychologique est défaillante
- Imiter la démarche, la voix, les gestes de la personne pour mieux la ridiculiser
- Se moquer de ses origines, de sa nationalité
- La contraindre à un travail humiliant
- Médire d'elle ou la calomnier
- Lui attribuer des intentions qu'elle n'a pas ou des fautes qu'elle n'a pas commises
- Porter atteinte à sa réputation

#### **Isoler ou ignorer la personne pour la couper de son milieu, la confiner.**

- Ignorer la personne
- Ne plus lui parler
- Ne plus se laisser adresser la parole par elle
- Attribuer un poste de travail qui l'éloigne et l'isole de ses collègues
- Interdire à ses collègues de lui adresser la parole
- Nier sa présence physique
- Ne plus donner de travail ou de tâches
- Refuser toute communication avec elle que ce soit en personne, par téléphone ou par courrier électronique

#### **Empêcher la personne de s'exprimer**

- Couper constamment la parole
- Interrompre systématiquement
- Ridiculiser ses propos
- Refuser le droit de faire entendre son point de vue
- Ignorer sa présence
- Écarter une personne délibérément des rencontres qui la concernent

#### **Menacer, agresser la personne, propos à caractère sexuels**

- Hurler
- Bousculer
- Endommager ses biens ou ceux de l'employeur utilisés par cette personne dans le cadre de son travail
- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotations sexuelle (sollicitation, insistance, regards, baisers ou attouchements, insultes sexistes et des propos grossiers, blagues ou images à connotations sexuelle)

## Comportements et attitudes qui ne constituent pas du harcèlement

### Exercice normal du droit de gestion

- Évaluation du rendement : Les critiques constructives sur la qualité du travail, les commentaires sur les performances lors des évaluations annuelles ou les rappels à l'ordre pour des manquements professionnels ou la gestion du rendement font partie des responsabilités de la gestion. Tant que ces actions sont fondées sur des faits objectifs et sont exprimées de manière professionnelle, elles ne constituent pas du harcèlement.
- Réorganisation du travail : La réaffectation des tâches, les changements de rôle ou de responsabilités ou la réorganisation des équipes, prendre ou modifier une décision portant sur le télétravail ou l'octroi de bureaux, même s'ils peuvent être déstabilisants pour certains employés, relèvent du droit de gestion. Ces décisions sont souvent prises pour répondre aux besoins de l'organisation et ne visent pas à nuire à un employé en particulier.
- Discipline : Imposer des mesures administratives ou disciplinaires pour des comportements inappropriés ou des violations des politiques de l'organisation, comme un avis verbal ou une suspension, n'est pas du harcèlement s'il est fait de manière juste et équitable.
- Gestion de l'assiduité et de l'absentéisme : Autoriser ou refuser des congés, veiller à ce que les employés respectent leur contrat de travail et assurer un suivi de l'assiduité et des absences relèvent du droit de gestion et ont pour objectif de répondre aux besoins de l'organisation.

### Gestion des attentes et le rendement

- Fixation d'objectifs : Fixer des objectifs, demander un état de situation sur un rendement inférieur aux attentes, ou demander des améliorations dans le travail ne sont pas des formes de harcèlement. Ces actions font partie de la gestion et visent à maintenir ou améliorer la qualité du travail afin de réaliser la mission du CIUSSS.
- Rétroactions négatives : Recevoir des critiques sur son travail ou être rappelé à l'ordre pour des manquements professionnels peut être désagréable, mais ce n'est pas du harcèlement si cela est fait dans le but de corriger une situation et non de dénigrer la personne.

### Les conflits ou désaccords

- Différends professionnels : Les désaccords sur les méthodes de travail, les opinions divergentes sur la stratégie de projets ou les débats animés lors de réunions sont courants dans le milieu professionnel. Ces situations ne constituent pas du harcèlement tant qu'elles restent dans le cadre du respect mutuel et ne dégénèrent pas en attaques personnelles répétées.
- Divergences de personnalité : Les tensions peuvent survenir en raison de différences de personnalité, de style de communication ou de méthodes de travail. Tant que ces tensions ne se traduisent pas par des comportements abusifs ou récurrents visant à nuire à une personne, elles ne relèvent pas du harcèlement.
- Réactions émotionnelles : Des réactions émotionnelles comme la colère, la frustration ou la déception dans le cadre d'une situation professionnelle difficile sont naturelles. Une réaction isolée, même intense, ne constitue pas du harcèlement, surtout si elle est suivie d'excuses ou d'une tentative de réconciliation.

### Les blagues ou propos isolés

- Humour maladroît : Une blague ou un commentaire mal formulé qui offense involontairement une personne ne constitue pas du harcèlement si l'intention n'était pas malveillante et si l'auteur reconnaît son erreur. Cependant, la répétition de telles blagues suivant un avis clair de cesser les comportements ou les paroles pourrait devenir problématique.
- Propos isolés : Un commentaire unique, une maladresse dans la communication, même désagréable, ne constitue pas du harcèlement s'il n'est pas récurrent et ne s'inscrit pas dans un schéma de comportement visant à nuire ou à humilier.

### Conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles

- Des changements lorsqu'ils sont justifiables sur le plan organisationnel, économique ou technologique, etc.
- Des conditions de travail et des contraintes professionnelles difficiles (pénurie, charge de travail, etc.)