

## CORRIGE –BULLYING IN THE WORKPLACE

Ce document est un bulletin d'informations dans lequel on entend une journaliste interroger un avocat, Alex Lucifero, spécialiste du droit du travail, sur le sujet du harcèlement sur le lieu de travail.

La journaliste introduit le sujet en expliquant que la moitié des canadiens déclarent avoir été victime ou connaître un collègue qui a été victime de harcèlement sur le lieu de travail et selon une étude seulement un tiers des entreprises prennent des dispositions pour y mettre un terme.

L'avocat explique que malheureusement ces chiffres ne sont pas surprenants et explique qu'il y a une légère différence, sur le plan légal, entre harcèlement et intimidation.

Le harcèlement relève d'un comportement agressif et malveillant envers un employé. La personne à l'origine du harcèlement devrait savoir que cela fait du mal à la victime.

L'intimidation relève davantage d'un comportement qui provoque la peur et le désarroi chez la victime, le but étant d'affirmer un contrôle ou un pouvoir sur elle.

Ceci dit, les 2 phénomènes vont souvent de paire.

Les victimes doivent savoir qu'il y a des solutions, qu'ils sont protégés par la loi et les employeurs doivent quant à eux faire en sorte que ce genre de comportements soient exclus du lieu de travail.

Enfin la journaliste demande à l'avocat ce que doivent faire les victimes de harcèlement : doivent-elles se confronter à leur agresseur ou doivent elles aller directement en parler à leur supérieur hiérarchique ?

Selon l'avocat, il est préférable de ne pas se confronter au harceleur : c'est une situation difficile à gérer et cela rend en général les choses plus compliquées.

Selon lui, il faut aller voir l'employeur ou le supérieur hiérarchique et si ce supérieur est à l'origine du harcèlement, il faut monter plus haut, aller voir le patron, le propriétaire ou le directeur des ressources humaines.

Quoi qu'il en soit, si des cas de harcèlement sont révélés, les employeurs sont dans l'obligation d'ouvrir une enquête.