

Sensibilisation à l'intimidation

2024-11-18

Audrey-Ann Robichaud

Bibliothèques de l'Hôpital Notre-Dame

Pour souligner la semaine de la sensibilisation à l'intimidation et de la prévention, du 17 au 22 novembre 2024, ainsi que la nouvelle Loi 42, visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, la Bibliothèque de l'Hôpital Notre-Dame vous proposent des suggestions de lecture pour vous familiariser avec ce(s) sujet(s).

Si vous souhaitez obtenir l'un des documents, vous avez le choix entre trois options :

- Remplir le [Formulaire de demande de document\(s\)](#) ;
- Effectuer une réservation via notre catalogue en ligne [Santécom](#) ;
- Nous contacter par courriel à l'adresse biblio.hnd.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca

Pour consulter un **livre numérique**, simplement vous créer un compte sur la plateforme [eBook Central](#) de Proquest. Pour toute question relative à ce sujet, veuillez nous contacter, il nous fera plaisir de vous guider dans la création de votre compte.

Nous vous invitons également, à consulter [la liste de nos nouvelles acquisitions](#) sur le site internet des bibliothèques du CCSMTL.

La documentation rassemblée dans cette bibliographie présente les principaux ouvrages disponibles pour emprunt ou accessibles à la Bibliothèque de l'Hôpital Notre-Dame couvrant la thématique. Il ne s'agit pas d'une bibliographie exhaustive du sujet.

Bonne lecture !

Table des matières

Nouvelles sur la loi 42:	3
Études et impacts :	4
Au travail :	7
Parents / enfants :	10

Nouvelles sur la loi 42:

Carrefour RH. (2024a). *Harcèlement en milieu de travail : Savez-vous le reconnaître?* Carrefour RH. <https://carrefourrh.org/nouvelles/2024/09/campagne-sensibilisation-harcèlement-cnesst>

Une nouvelle campagne publicitaire ayant pour thème « le Harcèlement psychologique ou sexuel ne devrait jamais faire partie de votre horaire de travail », vient d'être lancée. Il est important de savoir repérer les conduites vexatoires (abusives, humiliantes, blessantes), qui se manifestent par des paroles, des gestes ou des comportements, et les situations à risque pour y mettre fin et ainsi contribuer au maintien de milieux de travail sains.

Carrefour RH. (2024b). *Nouvelles obligations légales pour les employeurs québécois en septembre.* Carrefour RH. <https://carrefourrh.org/nouvelles/2024/09/nouvelles-obligations-harcèlement-violence>

Le 27 septembre 2024 marque l'entrée en vigueur de plusieurs dispositions importantes de la Loi 42 visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail au Québec. Ces changements apportent de nouvelles obligations considérables pour les employeurs.

Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, 42, 15 (2024).

https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/lois_et_reglements/LoisAnnuelles/fr/2024/2024C4F.PDF

Cette loi a pour objet de prévenir et de combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en prévoyant diverses mesures dans les lois du travail visant principalement la protection des travailleurs dans leur milieu de travail et dans l'exercice de leurs recours destinés à assurer cette protection.

Études et impacts :

Benmore, G., Henderson, S., Mountfield, J., & Wink, B. (2018). *The Stopit ! Programme to reduce bullying and undermining behaviour in hospitals*. *Journal of Health Organization and Management*, 32(3), 428-443. <https://doi.org/10.1108/JHOM-02-2018-0047>

Purpose : The impact of bullying and undermining behaviours on the National Health Service on costs, patient safety and retention of staff was well understood even before the Illing report, published in 2013, that reviewed the efficacy of training interventions designed to reduce bullying and harassment in the outputs. The purpose of this paper is to provide an example of a good programme well evaluated.

Design/methodology/approach : The methodology follows a broad realist approach, by specifying the underlying programme assumptions and intention of the designers. Three months after the event, Q-sort methodology was employed to group participants into one of three contexts – mechanism – output groups. Interviews were then undertaken with members of two of these groups, to evaluate how the programme had influenced each.

Boudrias, J.-S., Roberge, V., Sénéchal, C., Brunet, L., & Morin, D. (2023). *Toutes les formes d'abus en milieu de travail ont-elles les mêmes incidences sur la santé des travailleurs ?* *Humain et Organisation*, 7(2), 10-26. <https://doi.org/10.7202/1107903ar>

Les formes d'abus en milieu de travail sont multiples. Parmi elles, on retrouve l'incivilité, la discrimination, le harcèlement (en général), le harcèlement sexuel, l'intimidation, l'agression physique, le leadership abusif, ainsi que le climat organisationnel tolérant les abus. Sur la base des gestes impliqués, certaines formes d'abus sont qualifiées d'intensité faible (p. ex. l'incivilité), modérée (p. ex. l'intimidation) ou élevée (p. ex. l'agression physique). L'objectif de cette recension des écrits est de déterminer si ces différentes formes d'abus ont des incidences qui diffèrent en importance en ce qui a trait à la santé des travailleurs qui en sont victimes. Une recension des études quantitatives de synthèse ayant porté sur chacune de ces formes d'abus a été réalisée. Douze méta-analyses ont été répertoriées. L'analyse comparative des effets et de leurs intervalles de confiance montre qu'en général, les différentes formes d'abus ne se différencient pas quant aux liens observés sur la santé psychologique (p. ex. l'épuisement, la dépression, le stress, le bien-être, les émotions positives et négatives) et la santé physique (p. ex. les tensions physiques, les problèmes de sommeil). Les quelques différences relevées invalident l'hypothèse que l'intensité présumée des formes d'abus est associée à la taille des effets observés. Sur le plan pratique, les organisations et gestionnaires devraient ainsi porter attention à chacune de ces formes d'abus, qui semblent toutes préjudiciables pour les travailleurs. Sur le plan scientifique, l'analyse réalisée est originale dans la mesure où elle a permis de rassembler des travaux de synthèse sur huit formes d'abus qui proviennent de littératures distinctes et qui n'avaient jamais été comparées, à notre connaissance.

D'Souza, N., Forsyth, D., & Blackwood, K. (2021). *Workplace cyber abuse : Challenges and implications for management*. *Personnel Review*, 50(7/8), 1774-1793. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0210>

Purpose : This paper offers a synopsis of workplace cyber abuse, identifying patterns of and responses to cyber abuse, as well as barriers to reporting and successful organisational intervention.

Findings : Nearly half of all respondents experienced more than one form of cyber abuse, with gendered patterns emerging. Workplace cyber abuse also frequently went unreported for varying reasons. Based on the descriptive analyses, four key challenges for the management of cyber abuse are identified: (1) multiple and gendered patterns of cyber abuse, (2) cyber abuse across organisational boundaries, (3) non-reporting and underreporting and (4) ineffective (or lack of) organisational interventions.

Ekmekcioglu, E. B., Nabawanuka, H., Mohammed Alhassan, Y., Akparep, J. Y., & Ergenç, C. (2024). *Exploring the role of climate for conflict management and high involvement work practices as moderators in the workplace bullying and work-related depression link*. *International Journal of Conflict Management*, 35(4), 707-732. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-06-2023-0114>

Purpose : This paper aims to examine how organizational practices such as climate for conflict management (CCM) and high involvement work practices (HIWPs) reduce the negative consequences of workplace bullying (WPB) on work-related depression (WRD).

Findings : The results indicated that WPB leads to WRD; however, this effect is alleviated by employee perceptions of strong CCM and the administration of HIWPs in workplace settings.

Hodgins, M., MacCurtain, S., & Mannix-McNamara, P. (2020). *Power and inaction : Why organizations fail to address workplace bullying*. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(3), 265-290. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2019-0125>

Purpose : Bullying affects at least one-third of the workers through either direct exposure or witnessing, both of which lead to compromised health, and as a result, reduced organizational effectiveness or productivity. However, there is very little evidence that organisations provide effective protection from bullying, and in fact, the converse appears to be the case. The purpose of this paper is to explore the role of both individual and organisational power in the creation and maintenance of the problem. Such an approach moves away from the specific practice of identifying “bullying” that typically engages targets and perpetrators in a dance that is really just around the edges (Sullivan, 2008) of a larger problem; a culture that permits the abuse of power and ill-treatment of workers, in both practices and through organisational politics.

Findings : There is a need for organisations to move beyond the current individualistic understanding of bullying towards a more nuanced understanding of how anti-bullying policies and procedures are themselves an exercise in institutional power protecting and reinforcing dominant power structures.

McKay, R., Uruthirapathy, A., & Pankova, Y. (2024). *Managing workplace bullying and harassment in the Canadian work context : Same old, same old*. *Employee Relations: The International Journal*, 46(4), 850-870. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2023-0360>

Purpose : Canadian organizations started addressing workplace bullying and harassment in the 1990s. Proactive organizations have written policies, trained managers and employees, created a complaint process and conducted surveys. The objective of this study is to examine how effective these efforts by Canadian organizations have been.

Findings : The survey indicated that some Canadian organizations continue to be negligent in addressing workplace bullying and harassment and that the problem is particular to large organizations, young employees and the private sector.

Murray, J. P., Branch, S., & Caponecchia, C. (2020). *Success factors in workplace bullying interventions*. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(3), 321-339. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-11-2018-0143>

Purpose : The purpose of this paper is to examine the critical success factors (CSFs) required for the successful implementation of 11 workplace bullying interventions listed in a taxonomy of workplace bullying interventions.

Findings : A deductive approach to thematic analysis revealed that organisational infrastructure, commitment and engagement of management and competent and resourced professionals were the most consistently raised CSFs across interventions. These are broadly consistent with suggested implementation drivers previously recommended by researchers in the workplace bullying and implementation science fields.

Rosander, M., & Salin, D. (2023). *A hostile work climate and workplace bullying : Reciprocal effects and gender differences*. *Employee Relations: The International Journal*, 45(7), 46-61. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2022-0127>

Purpose : In this paper the authors argue that organizational climate and workplace bullying are connected, intertwined and affect each other. More precisely, the focus of the present study is how a hostile climate at work is related to workplace bullying. A hostile work climate is defined as an affective organizational climate permeated by distrust, suspicion and antagonism. The authors tested four hypotheses about the reciprocal effects and possible gender differences.

Zedlacher, E., & Snowden, A. (2023). *Much blame – little gain? The effects of single vs multi-blaming on labelling and third-party intervention in workplace bullying*. *Employee Relations: The International Journal*, 45(1), 90-105. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2021-0228>

Purpose : Organizational practitioners must often interpret accounts of workplace bullying. However, they are frequently reluctant to confirm the target's account and often fail to set effective intervention measures. Building on novel approaches in attribution theory, this study explores how causal explanations and blame pattern shape the labelling of a complaint and the subsequent recommended intervention measures.

Findings : When respondents reject the complaint, they predominately identify single internal causes and blame the target, and/or trivialize the complaint as “normal conflict”. Both low and high performance of the target trigger (single) internal blame. When the complaint is supported, deontic statements and blame attributions against the perpetrator prevail; however, blame placed on the perpetrator is often discounted via multi-blame attributions towards supervisors, colleagues and the target. Structural causes were rarely mentioned. Relational attributions are infrequent and often used to trivialize the complaint. Irrespective of the attributional blame patterns, most third parties recommend “reconciliatory measures” (e.g. mediation) between the actors.

Au travail :

Baynton, M. A. & Canadian Centre for Occupational Health and Safety. (2024, octobre 1). *Harassment and bullying prevention—Workplace Strategies for Mental Health*. Workplace Strategies for Mental Health.

<https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/harassment-and-bullying-prevention>

Learn how to develop policy, processes and training to address and eliminate harassment in the workplace. This resource provides practical considerations and strategies for addressing bullying.

Harassment and bullying in the workplace can impact an employee's psychological health and safety. Unaddressed aggression or unresolved conflicts can create crisis in the workplace.

Ciocco, M. C. (2018). *Fast facts on combating nurse bullying, incivility, and workplace violence : What nurses need to know in a nutshell*. Springer Publishing Company.

<https://catalogue.santecom.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=120472>

This book quick-access guide gives nurses crucial information they need to know to understand, identify, and effectively counter incivility, bullying, and violence in all nursing settings. Viewing nurse bullying as an institutional problem, this text expounds upon the ANA position statement, "Incivility, Bullying, and Workplace Violence" and includes definitions and statistics about nurse bullying, and what nurses at any level can do when faced with a bully.

Desrumaux, P. (2022). *Le harcèlement moral au travail : Approches psychosociales, organisationnelles et cliniques* (2e éd). Presses universitaires de Rennes.

<https://catalogue.santecom.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=158937>

Cet ouvrage synthétise des travaux de recherche internationaux définissant les types de violences et de harcèlement rencontrés au travail dans le champ de la psychologie (sociale, du travail, et clinique). Il permet également de comprendre les raisons et le développement des situations de harcèlement.

Direction générale des politiques, Ministère de la famille, INTERaXions, & Éducaloi. (2018). *Un climat positif et bienveillant dans chaque milieu : Guide pour accompagner les organisations dans leurs actions visant à prévenir et à contrer l'intimidation*. Ministère de la famille; Direction générale des politiques. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/famille/publications-adm/intimidation/Guide_accompagnement.pdf

Ce guide a pour objet de soutenir les différents milieux et les organisations dans la mise en place de mesures visant à prévenir l'intimidation et à accompagner les personnes qui font face à de telles situations. On entend par « milieu » l'environnement dans lequel évolue un individu ou une organisation (milieu sportif, milieu du travail, milieu sociocommunitaire, etc.).

Hamelin, S. (2021). *Harcèlement psychologique, une réalité vécue dans l'ignorance* (2e édition).

Éditions de l'Apothéose. <https://catalogue.santecom.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=145332>

À partir de mon expérience personnelle et des recherches que je réalise depuis plus d'une décennie, ce livre vous donne des conseils pour détecter la présence de harcèlement psychologique. Si vous avez l'impression qu'il y a péril en la demeure, vous apprendrez comment protéger votre carrière ainsi que votre santé mentale.

Happell, B. (2024). *Sickness in health : bullying in nursing and other health professions*. Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-49336-2>

This book informs students and practitioners of the health professions about workplace bullying and how to recognise it. The health professions have among the highest rates of bullying of any occupational group. This book shines a light on bullying and its very real human consequences for health professionals. Statistics about bullying in health present a disturbing picture. However, they don't convey the human impact on people who only want to do good for others.

Hirigoyen, M.-F. (2017). *Le harcèlement moral au travail* (2e éd.). Presses universitaires de France. <https://catalogue.santecom.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=131283>

Isoler, discréditer, déconsidérer le travail rendu, intimider... Les moyens sont nombreux, les conséquences dramatiques. En France, la reconnaissance du harcèlement moral et sa traduction juridique sont venues changer le regard que portent les salariés sur certaines situations vécues et interpellent les entreprises quant à leurs méthodes de management. De plus, si cette notion visait au départ un certain type de souffrances, elle a ouvert la porte à d'autres problématiques de mal-être au travail qui ne peuvent plus être négligées. La question des risques psychosociaux (RPS) est devenue un enjeu majeur de santé publique et un objet de recherche scientifique. Que sait-on aujourd'hui sur le harcèlement au travail ? Quels en sont les effets sur les individus, leurs proches et la société ? Comment le punir ou le prévenir ? En décortiquant les mécanismes du harcèlement, ses origines et conséquences ainsi que les réponses qui y sont actuellement apportées, cet ouvrage fait le point sur un fléau de nos sociétés industrielles.

Institut national de santé publique du Québec. (2023, mars 27). *L'intimidation chez les adultes*. INSPQ. <https://www.inspq.qc.ca/intimidation/adultes>

L'intimidation peut être vécue à différents stades de la vie, notamment à l'âge adulte. Cependant, l'intimidation chez les adultes est une problématique peu documentée. L'information disponible concerne principalement la cyberintimidation vécue par les jeunes adultes en milieu collégial et universitaire et par la population générale. L'intimidation vécue par les jeunes adultes en contexte sportif est également documentée.

Ministère de la famille. (2021). *Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025*. Ministère de la famille. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/famille/publications-adm/intimidation/plan-action-intimidation-2020-2025.pdf>

Comme le plan d'action précédent, ce nouveau plan d'action est le fruit d'une démarche non partisane, à laquelle ont participé tous les groupes parlementaires de l'Assemblée nationale, et d'une collaboration étroite entre plusieurs ministères et organismes. Il s'adresse à toute personne, sans égard à l'âge, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'origine ethnoculturelle ou nationale, à l'apparence physique, à la condition économique, à la présence d'un trouble du spectre de l'autisme, d'un trouble mental ou d'une incapacité motrice, intellectuelle, langagière, visuelle, auditive ou autre.

Moss, S. (2016, juin 7). *Why some bosses bully their best employees*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2016/06/why-some-bosses-bully-their-best-employees>

Many researchers have studied the phenomenon of abusive supervisors, or what we'll call "bully bosses." The behavior of a bully boss can include a wide range of various forms of non-physical aggression, such as ridiculing employees, putting them down in front of others, accusing them of incompetence, blaming them, lying to them, or not giving them credit for their work.

Praslova, L. N., Carucci, R., & Stokes, C. (2022a, novembre 4). *How bullying manifests at work—and how to stop it*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/11/how-bullying-manifests-at-work-and-how-to-stop-it>

The term workplace bullying describes a wide range of behaviors, and this complexity makes addressing it difficult and often ineffective. For example, most anti-bullying advice, from “anger management” to zero-tolerance policies, deals with more overt forms of bullying. Covert bullying, such as withholding information or gaslighting, is rarely considered or addressed. In this piece, the authors discuss the different types of bullying, the myths that prevent leaders from addressing it, and how organizations can effectively intervene and create a safer workplace.

Praslova, L. N., Carucci, R., & Stokes, C. (2022c, décembre 8). *What to do when a direct report is bullying you*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/12/what-to-do-when-a-direct-report-is-bullying-you>

Bullying in the workplace can take many forms and come from many directions, including “upward” — that is, bullying of managers by people who report to them. Upward bullying often starts with covert behaviors such as withholding information and subtle gaslighting. After eroding some of the bullied supervisor’s legitimate authority and psychological resources, bullies escalate to spreading rumors, circumventing, and insubordination, further undermining the target’s position and well-being. Typically, bullying by subordinates is enabled by support from the management one or more levels above the targeted supervisor. The authors present several strategies for targeted managers to protect their mental health, their unit’s productivity, and their career, plus strategies for bullying targets’ managers.

Tremblay, A.-M. (2023). *L’intimidation silencieuse en milieu de travail : Des signes à ne pas négliger*. Gestion HEC Montreal, En ligne. <https://www.revuegestion.ca/lintimidation-silencieuse-en-milieu-de-travail-des-signes-a-ne-pas-negliger>

Après une carrière dans le milieu bancaire, Linda Valade fait de la communication non verbale dans le monde des affaires sa spécialisation. Ses interventions sur le terrain l’amènent à s’intéresser à ce qu’elle appelle l’intimidation silencieuse, un phénomène qui passe trop souvent inaperçu. Avec la publication du guide «J’té vois!», la fondatrice de l’Institut VERUM espère conscientiser le milieu des affaires et ainsi faire taire ces comportements qui laissent bien plus de traces qu’on ne le croit.

Parents / enfants :

Blaya, C. (2023). *Le (cyber)harcèlement chez les jeunes : guide pratique pour parents démunis*.

Mardaga. <https://catalogue.santecom.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=174405>

Destiné aux parents, ce guide donne des clés pour comprendre le harcèlement et propose des solutions concrètes pour y remédier. L'auteure confronte des témoignages de harceleurs, de personnes harcelées et de témoins. Elle présente également les différents types de harcèlement.

Boissonneault, J. C., & Beaumont, C. (2018). *L'intimidation à l'adolescence : Un guide pour soutenir les actions des parents*. Comité québécois pour les jeunes en difficulté de

comportement. https://www.violence-ecole.ulaval.ca/fichiers/site_chaire_cbeaumont_v2/documents/Collection_de_la_Chair/CQJDC_fascicule_intimidation_secondaire.pdf

Objectifs : L'intimidation : Qu'est-ce que c'est exactement?

Mythes ou réalité

Des attitudes parentales à adopter

Quelques pièges à éviter

Doyon, N. (2023). *75 trucs & activités pour prévenir l'intimidation et encourager l'affirmation de soi*. Éditions Midi trente. <https://catalogue.santecom.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=167741>

C'est bien dommage, mais l'intimidation est encore un fléau, et ce, tant dans les différents milieux de vie des enfants que dans la sphère virtuelle. Plus que jamais, il est essentiel de maintenir nos efforts pour la prévenir et l'enrayer.

Tomasella, S. (2023). *Plus jamais harcelés : En finir avec la maltraitance entre adolescents*. Vuibert.

<https://catalogue.santecom.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=167323>

Le point sur les réalités multiformes et les origines du harcèlement subi par de nombreux enfants et adolescents à l'école, dans les clubs de sport, les activités de loisirs et sur les réseaux sociaux. Avec des conseils destinés aux parents et aux éducateurs pour prévenir cette violence, lutter contre lorsqu'elle est déjà installée et, plus largement, s'engager personnellement et collectivement.