

Le harcèlement psychologique au travail

Par Geneviève Gauthier

Déléguée du SEECV au Réseau des jeunes de la CSQ



Les études sont aux élèves ce que le travail est aux personnes salariées... La population canadienne passe en moyenne de 30 à 35h par semaine au travail. Un climat favorable permettant au personnel de même qu'aux étudiantes et aux étudiants du cégep de se sentir respectés est donc souhaité. Chacune et chacun a aussi le devoir de respecter autrui, d'une part pour préserver la qualité de vie au cégep et d'autre part, pour favoriser l'épanouissement personnel des membres de la communauté collégiale. Ma participation récente au *Réseau des jeunes – CSQ* m'a fait réaliser que la mise en place de politiques de prévention était profitable à toutes et à tous. Car une conduite, parfois même involontaire, peut s'avérer inappropriée aux yeux d'une autre personne.

Distinguons d'abord deux termes, soit *conflit* et *harcèlement*. Le *conflit* peut être défini comme étant le résultat de l'action simultanée de motivations incompatibles ou de sentiments contraires envers une autre personne. Par exemple, deux collègues qui ne seraient pas d'accord sur l'élaboration d'un plan de cours ou qui auraient des idées contradictoires lors de rencontres d'équipe (*relié aux différences de perspectives et de jugements*). La personne salariée a

une obligation générale de civilité en milieu de travail et fort heureusement la gestion d'un conflit se règle la plupart du temps par une communication directe.

Dans le cas où le conflit ne se règle pas, cela peut rapidement dégénérer en situation de harcèlement¹. Le terme *harcèlement* se dit d'une conduite vexatoire qui se peut se manifester via des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui s'avèrent hostiles ou non désirés et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne et qui se perdure dans le temps (*article 81.18 LNT*). À titre informatif, le harcèlement psychologique est un processus qui s'accroît avec le temps, d'où la prise en charge précoce souhaitée, car les retombées peuvent être beaucoup plus positives. Le stress dû à la surcharge de travail, la précarité, l'ambiguïté des rôles, etc., peuvent déclencher des situations en lien avec le harcèlement psychologique.

¹ Toutefois, une situation conflictuelle ne mène pas impérativement à une situation de harcèlement psychologique.

Heureusement, la *Loi sur les normes du travail* prévoit des dispositions en ce qui a trait au harcèlement psychologique ou sexuel au travail afin de protéger les travailleuses et les travailleurs québécois. Quant à lui, le Cégep de Victoriaville désapprouve toute forme de harcèlement ou de violence, qu'elle soit physique ou verbale ou à caractère sexuel ou non, et s'est doté d'une politique visant à contrer ces situations. De surcroît, le syndicat doit contribuer à prévenir le harcèlement psychologique; il peut conseiller ses membres désirant porter plainte ou faire un signalement en vertu de la politique du cégep et il peut aussi loger un grief contre l'employeur qui ne fournirait pas un milieu de travail sain et exempt de harcèlement à ses membres.

La *CNESS*² recommande à toute personne qui se croit victime de harcèlement psychologique au travail de :

1. Toujours noter, dans un journal de bord, tous les faits et gestes reprochés (dates, lieux, gestes ou propos précis, personnes impliquées et témoins, conséquences sur le travail, la santé physique et psychologique).
2. Rencontrer une des personnes responsables de cette question dans le milieu le plus tôt possible (une personne-ressource identifiée dans la politique interne ou encore le syndicat);
3. Contacter la personne mise en cause si l'on s'en sent capable pour lui demander de cesser ses comportements ou propos (présence d'une tierce personne recommandée);
4. Rencontrer son employeur (supérieur immédiat c.-à-d. le directeur des études dans notre cas, ou la directrice des ressources humaines);
5. Déposer une plainte en vertu de la politique interne et/ou un grief³.

Au final, pour que chaque personne se sente respectée, il est de notre devoir personnel d'instaurer un milieu de travail et d'étude bienveillant entre collègues et avec nos étudiantes et étudiants. En effet, il n'est pas rare d'entendre des propos qui frôlent le non-respect entre les murs de l'institution et notre intervention immédiate pourrait certainement réduire, voire prévenir, des conséquences néfastes. Cela dit, d'un point de vue syndical et professionnel, il s'avère toujours possible de proposer de nouvelles avenues à l'employeur lui permettant de viser une *gestion humaine des ressources*.

Pour en savoir plus sur la politique du cégep de Victoriaville, pour des outils ou pour de l'information supplémentaire, voici des sites fort intéressants :

https://www.cegepvicto.ca/wp-content/uploads/2018/05/pol_no_30_milieuexemptinciviliteharcelementviolence_2014-06-09.pdf

<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html>

<http://sst.lacsq.org/fr>

² Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail.

³ Le grief peut maintenant être déposé dans les deux années suivant le dernier évènement, et non plus dans les 90 jours.