

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

au Cégep de Sainte-Foy

► Tolérance zéro !



*Cégep
de
Sainte-Foy*

COMPRENDRE

PRÉVENIR

AGIR

COMPRENDRE

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* oblige les employeurs à se donner des moyens raisonnables pour prévenir et intervenir afin de mettre fin à toutes formes de harcèlement psychologique ou sexuel lorsqu'une telle situation est portée à leur connaissance.

Le Cégep de Sainte-Foy répond à cette obligation par ses valeurs de respect et par son engagement à favoriser et à maintenir un climat de travail et d'études sain où aucune manifestation de harcèlement n'est tolérée.

Une politique de prévention et de traitement des plaintes précise les mécanismes pour agir en cas de situation de discrimination, de harcèlement ou de violences.

Un comité de prévention du harcèlement et des violences (CPHV) œuvre également pour sensibiliser le milieu, renseigner et guider le personnel employé et les étudiantes ou étudiants sur ces sujets.



Note : La politique visant à contrer la discrimination, le harcèlement et les violences est accessible sur le site du Cégep/Portail.

Le Cégep s'inspire de la définition qui se trouve à l'article 81.18 de *Loi sur les normes du travail* et définit le harcèlement psychologique ou sexuel comme suit :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne. »

Est-ce que je vis du harcèlement ?

Pour vous aider à déterminer si une conduite s'apparente à du harcèlement, posez-vous les questions suivantes :

- La conduite reprochée serait-elle généralement considérée comme vexatoire ou offensante (blessante, humiliante) par une personne qui se trouverait dans la même situation ?
- S'agit-il de plusieurs incidents, est-ce répétitif ?
- Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés sont-ils hostiles (agressifs, menaçants) ou non désirés ?
- Portent-ils atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne visée ?
- La conduite rend-elle le milieu de travail ou d'études néfaste, nocif pour la personne visée ?

Un « oui » à plusieurs de ces questions pourrait permettre de croire à l'existence d'une situation de harcèlement. Communiquez avec le **Guichet unique 4411**.

Exemples

Le harcèlement psychologique peut se manifester à tous les niveaux (entre collègues, employé(e)s et gestionnaires, employé(e)s et étudiant(e)s ou entre étudiant(e)s) et de plusieurs façons.

Par exemple :

- Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes.
- Poser des gestes d'intimidation, de représailles.
- Empêcher une personne de s'exprimer, l'isoler, l'ignorer.
- Déconsidérer une personne : répandre des rumeurs, la ridiculiser, se moquer de ses convictions, l'humilier de façon verbale, par écrit ou sur les réseaux sociaux.
- Discréditer une personne, l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieures à ses compétences.

À ne pas confondre

Le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'exercice normal du droit de gestion. Ce droit comprend notamment la gestion courante, l'organisation du travail et l'application de mesures disciplinaires.

Aussi, des situations présentes au travail ou dans le milieu d'études telles que des conflits interpersonnels, du stress en raison des échéanciers, de la charge de travail ou encore des contraintes professionnelles comme l'horaire de travail fixe ou les priorités d'emploi, ne sont pas non plus du harcèlement.

PRÉVENIR

Bien des situations difficiles peuvent être évitées ou réglées avant qu'elles ne dégénèrent si des moyens de prévention sont mis en place. Les moyens de prévention favorisent également le maintien d'un climat de travail et d'études sain.

La communication et la résolution de conflit sont des moyens efficaces pour maintenir de bons rapports interpersonnels et pour éviter l'escalade pouvant conduire à des situations de harcèlement.

Également, des ressources à la Direction des ressources humaines et au Carrefour-conseil sont formées pour accueillir toutes personnes vivant des situations difficiles, pour leur fournir de l'information sur ces sujets et les guider vers les recours appropriés, vers du soutien et une prise en charge de leur situation.

Informier et sensibiliser

Prévenir le harcèlement psychologique, c'est d'abord en parler ouvertement.

Le comité de prévention du harcèlement et des violences (CPHV) a le mandat d'informer et de sensibiliser le milieu à ces réalités. Il est constitué de membres du personnel de toutes les catégories d'emploi et d'étudiant(e)s.



Se responsabiliser

- **Les employé(e)s et les étudiant(e)s** adoptent une attitude respectueuse, exempte de harcèlement, et réagissent s'ils sont victimes ou témoins de situations de la sorte (signalent ou interviennent).
- **Les gestionnaires** agissent afin d'assurer un climat de travail sain dans leurs équipes, préviennent les risques et interviennent pour régler les conflits et les situations à risques.
- **Les syndicats et l'association étudiante** contribuent à la prévention avec le Cégep et avec le comité de prévention du harcèlement et des violences.
- **La Direction des ressources humaines** fournit au personnel un service d'aide psychosociologique interne et externe (Programme d'aide aux employés) et coordonne le comité de prévention du harcèlement et des violences.
- **La Direction des affaires étudiantes et des communications** fournit un service d'aide psychosociale aux étudiant(e)s et s'implique au sein du comité de prévention du harcèlement et des violences.

Détecter

Faire de la prévention, c'est aussi détecter les facteurs de risques de harcèlement. Des facteurs souvent relevés pour expliquer la dégradation du climat de travail :

- Le déni de l'existence possible du harcèlement psychologique ou sexuel.
- L'aveuglement volontaire face aux problèmes.
- La tolérance d'une conduite inadéquate, incivile (ex : non écoute des autres, participer à des commérages, rouler des yeux, soupirer face à des propos, etc.).
- La gestion absente ou déficiente de la diversité (ex. : personnes de différentes générations, origines ethniques, orientations sexuelles, etc.)

Des situations à surveiller

- Le manque de respect entre les personnes (incivilités)
- Les conflits mal gérés ou non gérés
- L'envie, la jalousie ou la rivalité
- La compétition excessive
- L'absence de communication entre les personnes
- L'ambiguïté ou l'imprécision quant aux tâches à réaliser.
- Les différents contextes de changement (ex. : structure, technologie, nouvelle personne au sein d'une équipe, etc.).

Rétablir

Enfin, prévenir c'est corriger les situations à risque :

- Tentez de régler le problème avec la ou les personnes concernées.
- Déterminez les moyens à prendre pour rétablir la situation.
- Parlez du problème avec une personne de confiance. Ne restez pas isolé.
- Ne pas hésiter à se faire soutenir ou accompagner par la psychosociologue de la Direction des ressources humaines; si vous êtes un(e) étudiant(e), vous pouvez avoir recours à un membre de l'équipe psychosociale au Carrefour-conseil.

Signaler

Vous vivez une situation qui s'envenime ?

Vous êtes témoin d'une telle situation ?

- Portez la situation à l'attention de votre supérieur(e) immédiat(e) ou de votre professeur(e).
- Allez chercher de l'information auprès des personnes-ressources du cégep.
- Signalez la situation au **Guichet unique 4411**.

Information, signalement ou pour déposer une plainte de harcèlement

Guichet unique pour signaler
ou déposer une plainte

Téléphone : 418 659-6600

POSTE 4411

Employé(e)

Courriel : plainterh@csfoy.ca

Ressources humaines : D-312

Étudiant(e)

Courriel : plainte@csfoy.ca

Carrefour-conseil : C-378

Note : Une plainte peut être déposée dans un délai de 2 ans à compter de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement.

Le Cégep protège la personne plaignante contre toutes représailles en raison de l'exercice de ce recours.