

## Réagir face à une situation de harcèlement psychologique

### Rappel

Selon la *Loi sur les normes du travail*<sup>1</sup>, le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, paroles, actes ou gestes qui :

- Sont répétés (une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement);
- Sont hostiles ou non désirés;
- Portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne (diminuer, dévaloriser, dénigrer tant sur le plan personnel que professionnel);
- Rendent le milieu de travail néfaste pour la personne (effet durable sur le climat et détérioration de ses conditions de travail)

Ces 4 critères sont requis pour que la conduite soit reconnue comme du harcèlement psychologique.

Le harcèlement psychologique peut se manifester sous quatre formes :

- Le harcèlement sexuel
- La discrimination
- L'intimidation
- Le cyberharcèlement



<sup>1</sup> LNT, Article 81.18

## Conséquences et obligations

En tant qu'employé(e) d'un CPE/BC, vous avez la responsabilité de contribuer au maintien d'un climat de travail empreint de civilité et exempt de harcèlement. Tolérer une situation de harcèlement détériore le climat de travail. En plus, le silence et l'inaction contribuent au harcèlement, car vous en devenez complice.

Au Québec, un travailleur sur trois indique avoir été personnellement victime ou témoin d'une situation de harcèlement<sup>2</sup>. Dans le réseau des CPE/BC, d'après l'enquête menée par l'INSPQ, 28 % des travailleurs estiment avoir été l'objet, au moins une fois au cours des douze derniers mois dans le cadre de leur emploi, de paroles ou d'actes répétés ayant porté atteinte à leur dignité ou à leur intégrité.

Des idées préconçues font croire que seul le supérieur hiérarchique peut commettre des conduites qualifiées de harcèlement. Pourtant, ces comportements peuvent exister, quel que soit le niveau hiérarchique ou le poste occupé. Toujours selon l'enquête de l'INSPQ<sup>3</sup>, ces actes présumés de harcèlement ont été commis autant par des collègues de travail que par des personnes en situation d'autorité. Un faible pourcentage d'actes présumés de harcèlement appartient à des personnes extérieures à l'organisation.

## Pratiques à privilégier si vous pensez être victime de harcèlement psychologique

- Dans un premier temps, mentionner à la personne visée votre inconfort face à la situation tout en lui demandant d'arrêter
- Si la situation perdure, suivre le processus prévu à la politique de prévention du harcèlement psychologique en vigueur au CPE/BC
- En parler à la gestionnaire et lui demander de l'aide
- Consulter le délégué syndical, s'il y a lieu, afin de valider ce qui est prévu à la convention collective
- Ne pas s'isoler. Parler à une personne de confiance, obtenir les conseils d'un professionnel
- Noter (ex : faits, paroles, dates, heures, endroits, personnes impliquées, témoins, etc.), documenter toutes situations pouvant s'apparenter à du harcèlement psychologique
- Suivre le processus prévu à la politique de prévention du harcèlement psychologique du CPE/BC afin de déposer une plainte de harcèlement psychologique. Un délai de deux ans, suivant la dernière conduite qui constituerait du harcèlement psychologique, est prescrit par la *Loi sur les normes du travail*

<sup>2</sup> Ordre des CRHA (2020)

<sup>3</sup> RAPPORT DIAGNOSTIC – Démarche de promotion de la santé des travailleurs. Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPE). Aout 2021

# Pratiques à privilégier si vous pensez être témoin de harcèlement psychologique

- Dénoncer toute forme d'incivilité ou de harcèlement psychologique
- Informer le gestionnaire que vous avez été témoin d'actes et de comportements pouvant s'apparenter à du harcèlement psychologique

## Si une personne vous confie qu'elle croit subir du harcèlement

- Prendre une posture de soutien : croire la personne, l'écouter, etc. Ne pas prendre la situation sur vos épaules. La référer à une personne qui peut agir pour la soutenir
- Selon la situation, inviter la personne qui se sent harcelée à en parler à la personne en cause
- En cas de récurrence, encourager la personne à faire part de la situation à la gestionnaire. Si la situation de harcèlement implique la gestionnaire, se référer à la politique de prévention du harcèlement psychologique en vigueur au CPE/BC
- N'acceptez pas de conserver cette information pour vous. Expliquez-lui que le silence contribue à maintenir cette situation nocive et risque de limiter le soutien ou les interventions que l'organisation doit poser. Un exemple de ce qui pourrait être dit : « L'information que tu viens de me donner est trop importante pour que je la garde pour moi. Je suis inquiète. Je t'encourage à en parler à la gestionnaire afin d'obtenir du soutien »





## Des pistes de réflexions

- Sur quels critères puis-je me baser pour conclure que la situation est du harcèlement psychologique?
- Que puis-je améliorer dans mon attitude lors d'une situation de harcèlement psychologique au CPE/BC?
- Quels sont les moyens et ressources disponibles au CPE/BC pour contrer le harcèlement au travail?

## Pour aller plus loin

- Rôles et responsabilités de tous. [AQCPE](#)
- Guide d'information à l'intention des victimes d'agression sexuelle. [Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail](#)
- Comment puis-je aider quelqu'un en détresse psychologique? [Commission de la santé mentale du Canada](#)
- [Soutien psychologique individuel et ressources d'aide pour les CPE/BC et RSG](#)

Ce document est tiré de l'initiative de l'AQCPE «[dupersilentrelesdents.com](#)», un projet révélateur qui souhaite mettre en lumière les comportements de harcèlement psychologique et d'incivilité et informer à la fois employés et employeurs sur leur pouvoir d'agir.

Parce que chacun d'entre nous est témoin d'incivilité ou de harcèlement à un moment ou un autre et chacun réagit différemment. (Un peu comme lorsque l'on voit une personne avec une brindille de persil coincée entre les dents, il est difficile de savoir comment réagir.)

L'objectif ultime? Encourager les milieux de travail à être exempts de harcèlement!



**AQCPE**

**CNESST**

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son [Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.](#)