

L'intimidation en milieu de travail se révèle dans un contexte d'inégalité des rapports de force qui engendre de la détresse, lèse, blesse, opprime, etc. Rappelons-nous que la discrimination en milieu de travail est une forme de harcèlement psychologique.

Saviez-vous que, selon une récente étude de Statistique Canada, les formes les plus courantes d'intimidation au travail sont l'insulte verbale et les comportements humiliants? La prévention est de mise! Pour dire non à l'intimidation, il faut d'abord en reconnaître les manifestations.

À vos marques, prêts, repérez!

Objectifs

Cette fiche d'animation est conçue pour les gestionnaires de CPE/BC. L'activité a pour principal objectif d'outiller les personnes à identifier les comportements d'intimidation et à intervenir en conséquence.

Plus précisément, la fiche d'animation vise à :

- 1.** Sensibiliser les gestionnaires de CPE/BC et les employées du réseau de la petite enfance face à l'intimidation et à ses impacts
- 2.** Favoriser l'identification des différentes manifestations de l'intimidation au travail
- 3.** Conscientiser les gestionnaires de CPE/BC et les employées du réseau de la petite enfance à la non-tolérance de l'intimidation

Situation d'intimidation en CPE

Au CPE L'intimidation c'est non, il existe deux clans distincts : celui des éducatrices « les plus anciennes » et celui des « nouvelles » éducatrices. Des tensions sont présentes depuis plusieurs années, notamment en raison des avantages conférés par la convention collective dont les plus anciennes bénéficient (ex. : choix de groupe, choix des vacances...). Il existe également des divergences d'opinions sur les pratiques éducatives à mettre en œuvre auprès des enfants.

Julie est éducatrice à la pouponnière depuis plus de 35 ans. C'est elle qui possède le plus d'ancienneté au sein de l'équipe de travail. Julie revient d'une absence de plus de 12 mois pour épuisement professionnel. Elle est présentement en retour progressif dans son groupe initial à la pouponnière à raison de deux jours par semaine. Elle travaille avec Mélissa, une éducatrice appartenant au clan des « nouvelles ».

La gestionnaire du CPE convoque une réunion d'équipe afin de discuter des orientations pédagogiques et de différents points à l'ordre du jour. Lors de cette réunion qui se tient en présentiel, Mélissa chuchote à l'oreille de ses collègues du clan des « nouvelles ». Elle ridiculise et critique les propos et les idées de Julie quant aux orientations pédagogiques discutées. Elle mentionne ouvertement : « qu'est-ce que tu racontes, c'est stupide, on ne fait plus les choses comme ça depuis des mois. T'étais pas là pendant 12 mois ! Les choses ont changé pendant ton absence tu sauras et pour le mieux à part ça ! » Elle invite son clan à intervenir ouvertement pour se moquer à leur tour de Julie. De plus, elle mentionne à d'autres reprises : « On le sait bien toi, t'es pas faite ben solide et ben forte pour travailler en CPE. Nous on a dû travailler au front pendant que toi tu te prélassais chez vous à rien faire pendant 1 an ».



Préparation

1. Lire la situation proposée
2. Prendre connaissance du contenu de la fiche d'animation
3. Planifier un moment d'environ 1 heure pour la réalisation de cette activité
4. Réfléchir à des stratégies d'animation appropriées au contexte du CPE/BC (réflexion individuelle, en sous-groupe, collective, travail préparatoire, etc.)

Note : La personne qui anime peut saisir l'occasion pour parler et échanger avec l'équipe de la politique de prévention du harcèlement psychologique et du traitement des plaintes en vigueur au CPE/BC.

Déroulement suggéré

1. Introduire le thème et nommer les objectifs de l'activité à l'équipe de travail;
2. Remettre les questions à chacune des participantes ou les inscrire sur un tableau;
3. Demander aux participantes de lire les questions et d'y répondre de façon individuelle;
4. En plénière, à partir des réflexions individuelles, échanger, partager, discuter en vue de se donner des orientations communes sur les manifestations de l'intimidation liées à la présente situation.



Questions

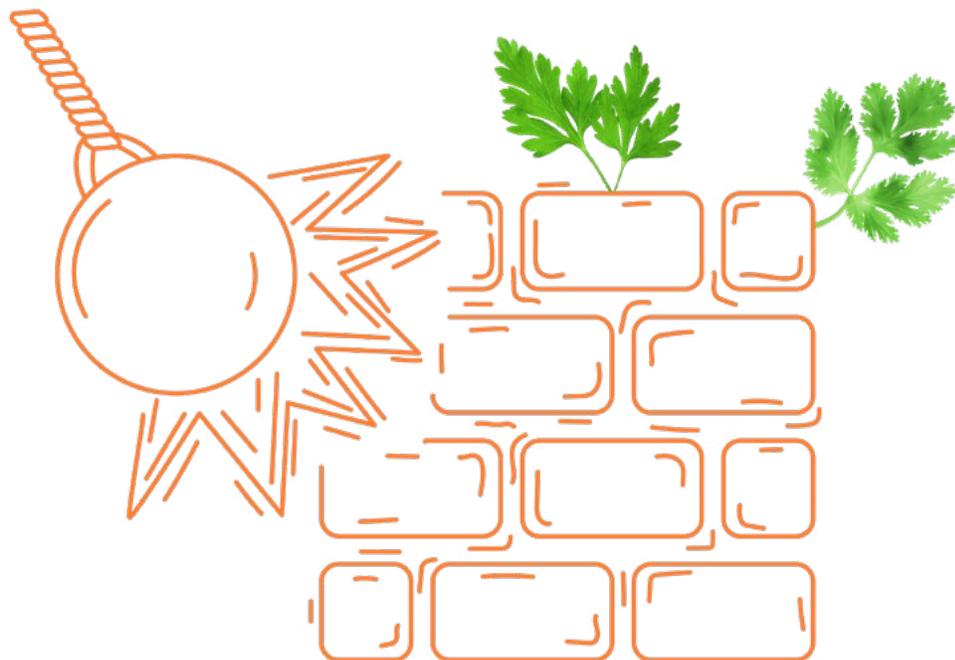
En fonction de la situation présentée dans la mise en situation :

1. Quelles sont les manifestations pouvant s'apparenter à de l'intimidation ?

- Mélissa ridiculise les idées ou les propos de Julie
- Mélissa tient des propos injurieux ou irrespectueux en faisant référence : à l'absence de Julie, au fait que les choses allaient mieux avant qu'elle ne revienne au travail, au fait que Julie ne serait pas assez solide et forte pour travailler en CPE
- Mélissa humilie Julie devant tout le monde, en réunion d'équipe en jugeant ses capacités intellectuelles et ses compétences
- Mélissa incite ses collègues à participer aux moqueries et aux propos en vue de discréditer Julie devant l'ensemble des collègues

2. Connaissez-vous d'autres manifestations qui pourraient se présenter au CPE/BC ?

- Empêcher quelqu'un de s'exprimer en l'interrompant sans cesse ou en lui interdisant de parler
- Isoler une personne en ne lui adressant plus la parole, en l'ignorant
- Déstabiliser une personne en se moquant de ses points faibles ou en l'humiliant
- Inciter les autres membres du personnel à se mettre ensemble pour discréditer une personne
- Ridiculiser les idées ou les propos d'une collègue
- Tenir des propos injurieux ou irrespectueux
- Endommager les biens (nourriture, matériel, vêtements, etc.) d'une autre personne ou se les approprier
- Bousculer une personne ou s'imposer physiquement
- Surveiller tout ce qu'une personne fait et relever ses manquements



3. Quels sont les impacts potentiels de cette situation pour les parties suivantes :

La victime ?

- Problèmes de santé psychologique (ex : niveau de stress élevé, anxiété, trouble de la concentration)
- Apparition de symptômes physiques (ex : insomnie, maux d'estomac, perte d'appétit)
- Une perte de motivation ayant un effet sur la contribution quotidienne au travail
- Perte de confiance envers le gestionnaire

La personne témoin ?

- Sentiment d'impuissance
- Augmentation du stress
- Une perte ou baisse de la motivation au travail
- Conflits entre les collègues de travail
- Ressentiment envers l'organisation
- Perte de confiance envers le gestionnaire

La personne faisant de l'intimidation ?

- Exposition à des sanctions pouvant mener au congédiement
- Problèmes de santé psychologique (ex : niveau de stress élevé, anxiété)
- Apparition de symptômes physiques (ex. : insomnie, maux d'estomac, perte d'appétit)

La direction générale ?

- Répercussions sur l'image et la réputation du CPE
- Coûts liés aux procédures judiciaires pouvant en découler (ex. : frais de représentation, consultation de ressources expertes en la matière...)
- Baisse de la contribution de l'équipe de travail
- Absentéisme possible des employés visés par le conflit
- Climat de travail difficile (présence de conflits entre collègues)
- Impacts sur la qualité des services offerts

4. Quels sont les impacts potentiels de cette situation pour les parties suivantes :

- Dénoncer toute forme d'incivilité, de harcèlement psychologique et d'intimidation (le silence et l'inaction contribuent au maintien du harcèlement)
- Inviter la victime à en parler à la personne mise en cause, comme première intervention
- En cas de récurrence, inviter la victime à s'adresser à son gestionnaire pour lui faire part de la situation
- Informer le gestionnaire d'avoir été témoin d'intimidation envers une autre personne

5. Quelles sont les actions que pourrait prendre une personne victime d'intimidation ?

- Dans un premier temps, tenter de mentionner à la personne visée son inconfort face à la situation et lui demander d'arrêter
- Suivre le processus prévu à la politique de prévention du harcèlement psychologique en vigueur au CPE/BC et, s'il y a lieu, déposer une plainte
- En parler à son gestionnaire et lui demander de l'aide
- Dans un contexte où le CPE est un milieu syndiqué : consulter le délégué syndical afin de valider ce qui est prévu à la convention collective
- Ne pas s'isoler et se confier à une personne digne de confiance : un collègue, un(e) amie, un membre de la famille, etc.
- Obtenir les conseils d'un professionnel, en santé psychologique et/ou en juridique selon le besoin de la personne
- Prendre des notes et documenter toutes situations pouvant s'apparenter à de l'intimidation (ex. : faits, paroles, citations, dates, heures, endroits, personnes impliquées, témoins)



Ce document est tiré de l'initiative de l'AQCPE « dipersilentrelesdents.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 l'orsque 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.](#)