

Prévenir le HARCÈLEMENT



Objectif : Identifier des moyens concrets à la portée de chacun pour favoriser un climat de travail exempt de harcèlement.

POURQUOI?

Les conséquences du harcèlement psychologique sont néfastes et elles persistent dans le temps. Chacun doit assumer sa part de responsabilité pour maintenir un climat de travail sain et respectueux et prévenir le harcèlement et ses conséquences.

COMMENT PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT?

- 1 Prenez connaissance de la *Politique de prévention et de traitement des plaintes de harcèlement* de votre cégep et appropriez-vous les processus officiels et informels à votre disposition pour résoudre des problèmes liés au harcèlement.
- 2 Participez activement aux formations organisées par votre employeur sur la Politique ou sur tout autre outil ou moyen de prévention du harcèlement.
- 3 Adoptez une attitude de vigilance et de bienveillance envers vos collègues et manifestez-leur de la préoccupation. Prenez le temps de vous enquérir des motifs d'un changement observé dans le comportement d'un collègue et intervenez si vous constatez une situation à risque (auprès de votre collègue ou de votre supérieur immédiat).
- 4 Soyez sensible au climat de travail dans votre équipe et discutez avec votre gestionnaire des changements et des répercussions observés. Participez aux solutions.

Tensions entre les
membres de l'équipe

Conflits

Ambiguïté ou manque
de précision des tâches
à réaliser

Répartition inégale de
la charge de travail

5

Participez activement aux programmes ou comités mis en place dans votre organisation pour promouvoir la santé et le bien-être en milieu de travail ou proposez des initiatives dans ce sens.

6

Réagissez au harcèlement : les situations de harcèlement se règlent très rarement par elles-mêmes. En l'absence d'intervention, il y a un risque élevé que la personne harcelante soit encouragée dans ses comportements et que ceux-ci s'aggravent.



Si vous êtes **TÉMOIN DE HARCÈLEMENT**, plusieurs interventions sont possibles, comme le propose l'Ordre des CRHA dans son article [Témoignage du harcèlement : cinq étapes pour agir](#)

Intervenez verbalement

- > Verbalisez, nommez et informez la personne que sa conduite cause un inconfort et est dérangeante. Précisez ce que vous voulez qui se produise ou ne se reproduise plus. Établissez clairement la limite entre ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas.

Soutenez la victime

- > Allez voir la personne et demandez-lui si ça va. Dites-lui que vous avez remarqué la conduite de l'autre personne. Encouragez-la à en parler et à aller chercher de l'aide auprès des personnes et des ressources de l'organisation.

Dénoncez la situation

- > Comme témoin, vous devez dénoncer la situation à une personne en autorité en rapportant les faits. Si vous avez entendu ou vu quelque chose, vous devez contribuer à faire cesser la situation de façon responsable. C'est l'obligation légale de l'employeur, mais aussi l'obligation de chaque employé.



Si vous êtes **VICTIME DE HARCÈLEMENT** :

Intervenez verbalement

- > Vous devriez en parler à la personne qui vous harcèle pour lui demander qu'elle cesse son comportement harcelant. Dans certains cas, cela peut faire cesser le comportement reproché. Vous devriez le faire de façon brève et polie, en vous limitant à exprimer calmement mais clairement le fait que ces paroles ou gestes ne sont pas désirés et qu'ils vous semblent inappropriés dans les circonstances.

Dénoncez la situation

- > Si la situation persiste ou s'il s'agit d'une manifestation grave de harcèlement, réagissez en avisant un représentant de l'employeur et en utilisant les mécanismes internes en place prévus par la Politique. Informez votre supérieur immédiat si l'intervention n'a pas fonctionné ou s'il s'agit d'un manquement grave.



Avec le soutien financier de



Sources

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESTT).
- Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA).
- Réseau juridique du Québec, Le harcèlement psychologique en milieu de travail, par Me Robert E. Boyd, CRIA, avocat
- INSPQ, Centre d'expertise et de référence en santé publique, Harcèlement psychologique au travail, par Mariève Pelletier, Katherine Lippel, et Michel Vézina.

