

# Une politique pour contrer le harcèlement psychologique

**Claude Gauvreau**

«**T**out le monde souhaiterait ne jamais utiliser cette politique, mais elle constitue un garde-fou pour mettre en place un environnement sain et propice à la réalisation individuelle ou collective de la mission universitaire», souligne Mauro Malservisi. Pour le vice-recteur aux Ressources humaines et affaires administratives, la nouvelle politique contre le harcèlement psychologique, adoptée récemment par le Conseil d'administration de l'UQAM, permet en effet de reconnaître, à toute personne travaillant ou étudiant à l'Université, le droit à un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de harcèlement psychologique.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004, rappelons-le, la Loi sur les normes du travail au Québec contient de nouvelles dispositions sur le harcèlement psychologique s'appliquant à l'ensemble des entreprises des secteurs public et privé. En vertu de ces dispositions, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser ce type de harcèlement, à tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle.

À l'UQAM, avant même l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi, un groupe de travail composé de représentants des catégories de personnel avait œuvré à l'élaboration d'un projet de politique, soumis à une large consultation, afin de contrer le harcèlement psychologique.

## Difficile à cerner

Il s'agit d'une législation novatrice et il est difficile parfois de cerner au quotidien ce qu'est le harcèlement psychologique, reconnaît M. Malservisi. Selon la Loi, il se définit comme étant «une *conduite vexatoire* se ma-

nifestant 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 du salarié* et qui entraîne, pour celui-ci, *un milieu de travail néfaste*. Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour cette personne.» Fait à noter, les quatre éléments de cette définition doivent être présents et démontrés pour que le harcèlement psychologique soit établi.

Le harcèlement psychologique peut se manifester de multiples façons et ce, entre des personnes occupant des positions hiérarchiques différentes ou similaires par l'intimidation, les menaces, la violence, le chantage, la coercition, des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, etc.

Il faut toutefois éviter les conclusions hâtives et chaque situation doit être évaluée en fonction de son contexte. La gestion courante de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme ne constituent pas du harcèlement psychologique dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ces droits des gestion de façon abusive ou discriminatoire.

## Priorité à la prévention

Depuis l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi, une dizaine de plaintes ont été déposées à l'UQAM, souligne M. Malservisi. «Si on veut contrer le harcèlement psychologique, la prévention doit être au cœur de nos préoccupations, ajoute-t-il. Ainsi, notre première priorité est de mettre sur pied un Comité institutionnel de

prévention composé de représentants de tous les groupes d'emploi et des étudiants. Ce ne sera pas un comité potiche car il devra proposer des programmes et mesures afin d'identifier les facteurs de risque pouvant conduire au harcèlement psychologique, ainsi que divers types de formation pour sensibiliser les membres de la collectivité universitaire. Jusqu'à maintenant, tous les cadres de l'Université et plusieurs employés ont participé à des séances de formation.»

La politique institutionnelle prévoit également la mise en place de mécanismes permettant de traiter rapidement les situations de harcèlement psychologique tout en s'appuyant sur des principes d'équité, comme le droit d'être entendu, d'être traité avec impartialité et d'être accompagné d'une personne de son choix. Elle veillera à ce que toute personne se prévalant de la politique ne subisse aucun préjudice ni aucune mesure de représailles. Par ailleurs, précise-t-on, la politique ne doit pas être utilisée de manière abusive, ou avec l'intention de nuire, d'induire en erreur ou de semer le doute sur l'intégrité d'un collègue ou d'un supérieur.

Une personne sera bientôt nommée à titre de responsable de la mise en application de la politique, après consultation du Comité institutionnel de prévention, explique M. Malservisi. «Cette personne, qui devra posséder une bonne expérience en matière de gestion de personnel, présidera le comité de prévention, informera, conseillera et soutiendra toute personne qui s'adresse à elle pour une situation de harcèlement psychologique.»

Comme le souligne la politique, l'UQAM considère que le respect mu-

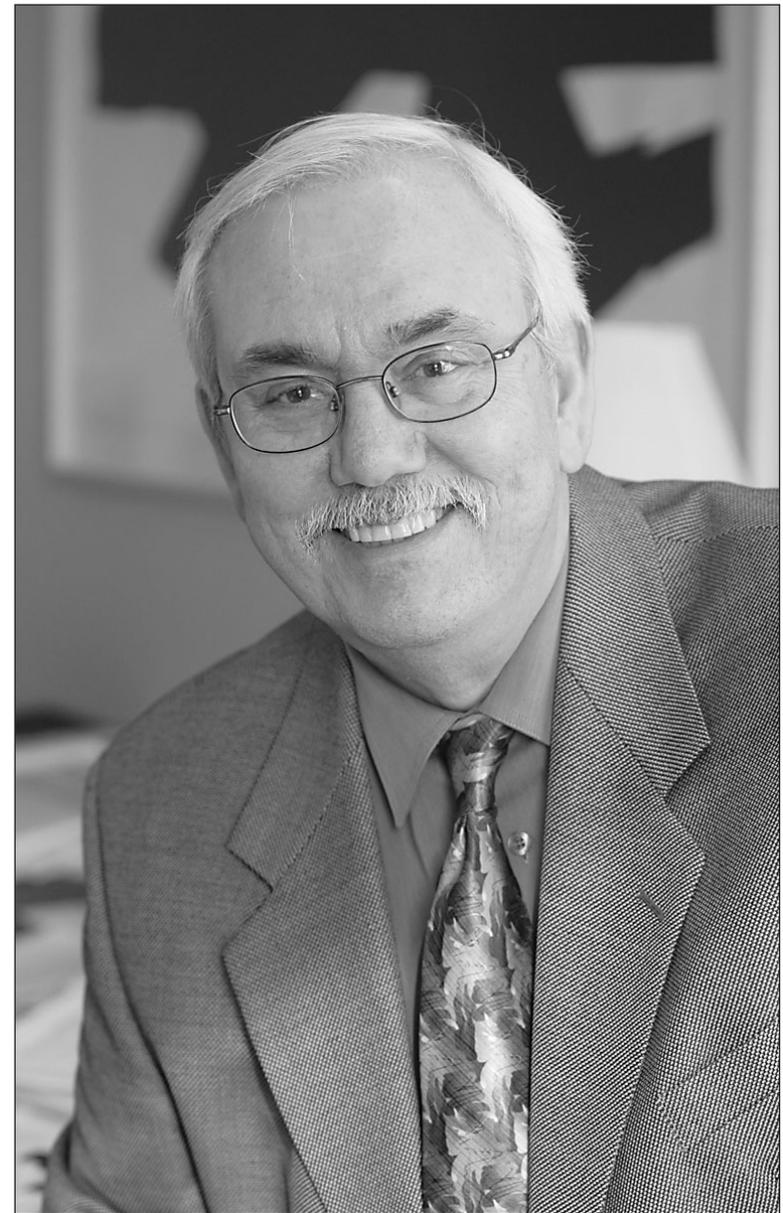


Photo : Jean-François Leblanc

**M. Mauro Malservisi, vice-recteur aux Ressources humaines et affaires administratives.**

tuel, l'écoute et l'entraide sont des valeurs importantes qui favorisent l'épanouissement personnel et l'établissement de rapports harmonieux entre les individus et les groupes. Même si c'est la responsabilité de l'employeur de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique, le maintien d'un climat de travail sain et respectueux demeure l'affaire

de tous.

Avis aux intéressés, le texte de la politique et de son application est disponible sur le site web du Service des ressources humaines. On peut également consulter la section du site Internet de la Commission des normes du travail réservée au harcèlement psychologique à l'adresse électronique suivante : [www.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca) •