

QUESTIONNAIRE SUR LE HARCÈLEMENT

Statut du répondant : Étudiant ____ Employé ____

Veillez répondre aux questions en encerclant la lettre qui correspond à votre choix. Vous trouverez les bonnes réponses à l'endos de la copie qui vous sera remise.

1) Michel est assistant de recherche dans le cadre de son doctorat en biologie. Sa superviseure, très exigeante envers lui, insiste pour qu'il travaille la fin de semaine sans rémunération. Elle prétend qu'il perd du temps au travail. Il doit donc le reprendre la fin de semaine à ses frais. Elle est également très intrusive de sa vie privée et ne se gêne pas pour critiquer sa blonde qu'elle n'a vue qu'en photo. Un jour, Michel n'en peut plus. Il pique une colère et revendique que sa patronne le laisse tranquille. Dans le cadre d'une conversation animée, il insulte sa superviseure. Il sera renvoyé pour insubordination.

Selon vous :

- A) La réaction de Michel était adéquate. Sa patronne méritait qu'il la remette à sa place.
- B) La direction a bien fait de renvoyer Michel. Son comportement était inacceptable.
- C) La direction aurait dû remercier la responsable de Michel pour abus de pouvoir sur un employé.
- D) Aucune de ces réponses.

2) L'apparence physique, la tenue vestimentaire et certaines attitudes peuvent encourager ou provoquer du harcèlement sexuel aux études ou au travail.

- A) Vrai B) Faux

3) Pendant plus d'un an, Geneviève a été victime de harcèlement psychologique à son travail. Cela fait aujourd'hui plus de deux ans qu'elle a quitté son poste. Pourtant, elle n'a toujours pas trouvé un autre travail. Elle ne s'implique pas réellement dans sa recherche d'emploi.

Selon vous, à quoi peut être dû ce manque d'implication?

- A) Sa dernière expérience au travail a fortement ébranlé son estime d'elle-même.
- B) Les craintes de Geneviève de revivre l'humiliation l'empêchent d'être proactive dans sa recherche d'emploi.
- C) Geneviève n'a plus confiance en elle. Elle doute de ses compétences professionnelles.
- D) Toutes ces réponses.

4) Les allégations de harcèlement sont généralement fausses ou injustifiées, motivées par la méchanceté ou la vengeance.

- A) Vrai B) Faux

5) Céline et François se retrouvent à travailler en équipe pour leur TP d'informatique, suivant le choix de l'enseignant qui a composé lui-même les sous-groupes. Or, Florence, la blonde de François, est convaincue que Céline est ravie de cette situation et qu'elle n'est pas indifférente à son amoureux. Pour protéger son couple, Florence a décidé de se joindre à eux systématiquement lorsqu'ils travaillent. Malgré cela, ses doutes persistent et augmentent. C'est pourquoi, elle appelle plusieurs fois par jour Céline en utilisant un numéro caché pour vérifier si François n'est pas avec elle. Même chose la nuit si François rentre en retard. La situation exaspère Céline. Elle veut changer d'équipe, mais il est tard en session, et cela risquerait de mettre sa note en péril.

Comment le BIMH pourrait venir en aide à Céline?

- A) En organisant une rencontre de médiation entre Céline, François et Florence.
- B) En intervenant auprès du professeur qui pourrait contribuer à trouver une solution.
- C) En avertissant Florence de l'impact et des éventuelles conséquences de son attitude.
- D) En outillant et conseillant Céline pour tenter de faire cesser le comportement de Florence.
- E) Toutes ces réponses.

Produit par : Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal
Il est interdit de reproduire ce document.

1. Réponse D :

Dans cette situation, il semblerait que Michel ait choisi de passer à l'acte en exprimant plutôt violemment sa frustration longuement accumulée dans le but de faire cesser les agissements abusifs et intrusifs de sa superviseure. Malheureusement, la situation se retourne contre lui et il sera renvoyé alors qu'au départ, les comportements de sa superviseure étaient questionnables. Si Michel avait sollicité l'aide de sa direction, ou demandé de l'aide à des ressources comme le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) ou la FAÉCUM, il aurait pu entreprendre une démarche de résolution de conflit avec sa superviseure et trouver des moyens alternatifs pour mieux gérer la situation. Informés tous les deux des comportements adéquats dans un contexte de travail, ils auraient pu éviter cette fâcheuse situation.

2. Faux :

Même si le harceleur s'en sert comme prétexte, l'apparence, l'âge ou l'attitude ne justifie en rien le harcèlement. De fait, le désir sexuel n'est nullement l'élément principal qui motive l'adoption de conduites harcelantes. Il est plus probable que la personne qui harcèle agisse de la sorte parce qu'elle a besoin de pouvoir : un besoin de se servir de sa position hiérarchique, un besoin de sentir qu'elle est supérieure ou encore, un besoin d'exprimer de la violence envers autrui.

3. Réponse D :

Toutes ces réponses sont bonnes. En effet, la perte de motivation au travail, la honte, l'isolement, la baisse de l'estime de soi et de confiance en soi ainsi que la méfiance envers autrui, peuvent être des conséquences engendrées par le harcèlement. Il est fréquent que l'impact du harcèlement se fasse sentir plusieurs années après la cessation de la situation. À la différence du stress qui peut être réparé par un bon repos, les conséquences humaines du harcèlement peuvent persister très longtemps. Il est primordial que la personne qui a subi du harcèlement se fasse aider pour se reconstruire, reprendre confiance en elle et ainsi atténuer les impacts négatifs.

4. Faux

Porter une plainte formelle contre un harceleur n'est pas un jeu. Cette démarche est sérieuse et peut engendrer des conséquences importantes pour la personne visée par la plainte. Lors du dépôt d'une plainte formelle, le BIMH s'assure de la recevabilité de la plainte grâce à une évaluation de la situation et des faits. Par contre, une personne peut toujours signaler au BIMH une situation difficile ou problématique pour obtenir de l'aide pour résoudre la situation avant que celle-ci dégénère et aboutisse en plainte formelle.

5. Réponse E :

Face à une situation s'apparentant à du harcèlement, l'intervention du BIMH peut prendre plusieurs formes. En voici quelques exemples :

- Informer et conseiller les personnes vivant une telle situation.
- Évaluer la situation en rencontrant les personnes concernées.
- Proposer une médiation entre les personnes concernées par la situation.
- Rechercher une entente entre les personnes concernées.
- Accueillir et transmettre au recteur les plaintes formelles déposées par les personnes plaignantes.

Le BIMH a un double mandat, soit de prévenir le harcèlement et d'intervenir pour le faire cesser. Toutefois, aucune intervention ne sera faite sans le consentement de la personne plaignante. Toutes les démarches effectuées dans l'objectif de résoudre les situations sont faites sous le sceau de la confidentialité.

Ressources disponibles contre le harcèlement

Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal : <http://www.harcelement.umontreal.ca>

Bureau de la Sûreté de l'Université de Montréal : 514-343-7771

Commission des normes du travail : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html>

Services juridiques de la FAÉCUM : <http://www.faecum.qc.ca/>