

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

- 1) Luigi est assistant de recherche dans un centre universitaire reconnu. Bout en train, il taquine tout le monde. De nature affectueuse, il est très tactile. Il tente de se rapprocher d'une autre assistante, Aya, en lui faisant des commentaires sur son apparence, sa tenue, ses cheveux, etc. Il la taquine beaucoup sur son accent et a tendance à la toucher beaucoup. Aya trouve les comportements de Luigi envahissants. Malgré les multiples tentatives de Aya pour se dérober à cette conduite intrusive, Luigi persiste. Aya commence à l'éviter et a de moins en moins envie de venir travailler. Une amie lui suggère d'en parler au chercheur principal qui est aussi directeur du centre. Ce dernier, laisse entendre à Aya qu'il n'a pas à se mêler des relations privées entre les membres de son personnel.

*Selon vous, quelle est la responsabilité du chercheur dans ce cas ?*

- A) Le chercheur n'a pas à se mêler de questions qui regardent les relations entre son personnel.
  - B) À titre de patron, le chercheur a l'obligation d'agir pour que Luigi cesse d'importuner Aya.
  - C) Aya a droit au support de son patron. Le chercheur devrait s'en occuper en mettant Luigi dehors.
  - D) Aucune de ces réponses.
- 2) Depuis que quelques étudiants de la classe sont au courant que Françoise sort avec une autre fille, ils n'arrêtent pas de faire des commentaires et des blagues de mauvais goût à cet effet. « T'as l'air gaie aujourd'hui Françoise! Comme ça t'es une gouine? T'es-tu l'homme ou la femme dans le couple? J'aimerais bien voir ça deux filles ensemble moi! ». Françoise est blessée par leurs propos vexants mais ne dit rien en espérant que ça s'arrête bientôt. De toute façon, elle croit qu'une des stratégies pour faire cesser le harcèlement est de l'ignorer.
- A) Vrai    B) Faux

- 3) Carole se trouve en situation de handicap. Elle souffre d'un trouble d'apprentissage, ce qui lui demande plus de temps pour accomplir ses tâches scolaires. Dans le cadre d'un de ses cours, elle doit faire un travail d'équipe. Considérant son handicap, elle n'arrive pas à respecter les échéanciers imposés pour la remise du travail. Constatant son retard, ses coéquipiers deviennent furieux. Ils commencent à mettre de la pression sur Carole pour qu'elle remette sa partie. Dans la foulée des discussions, ils critiquent ses méthodes de travail, la dénigrent et lui offrent avec un ton sarcastique de lui donner des cours sur l'organisation du temps. Isolée, elle ne sait que faire. Si elle leur parle de son handicap, elle craint d'être stigmatisée.

*Selon vous, quelle serait la piste de solution optimale pour Carole ?*

- A) Consulter son professeur afin de trouver des aménagements satisfaisants pour tous.
  - B) Prendre son courage à deux mains et en discuter avec les membres de son équipe espérant qu'ils comprendront et accepteront sa situation particulière.
  - C) Faire appel au Bureau de soutien aux étudiants en situation de handicap pour obtenir du support.
  - D) Signaler la situation au Bureau d'intervention en matière de harcèlement afin de trouver des pistes de solutions pour faire cesser la situation et éviter qu'elle ne dégénère davantage.
  - E) Toutes ces réponses.
- 4) Selon la Politique contre le harcèlement de l'UdeM, tout geste ou conduite à caractère hostile est considéré comme du harcèlement.
- A) Vrai    B) Faux

## RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE SUR LE HARCÈLEMENT

- 1) **Réponse B :** Les dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la Loi sur les normes du travail, entrées en vigueur en 2004, imposent à l'employeur de fournir à son personnel un milieu exempt de harcèlement. La Loi oblige l'employeur à prévenir les situations de harcèlement et à les faire cesser. Le chercheur de notre situation a un triple statut; celui de professeur, de chercheur et de directeur du centre. À titre de directeur, il est considéré comme représentant de l'employeur. À ce titre, il lui revient d'assumer les responsabilités de prévention du harcèlement ou d'actions pour le faire cesser. Cette obligation en est une de moyens et non de résultats. Ainsi, un gestionnaire peut se faire conseiller par un professionnel en résolution de conflits, aller chercher de l'aide de la Direction des ressources humaines ou encore contacter les responsables de la Politique contre le harcèlement de son institution afin d'intervenir adéquatement auprès des parties. Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) de l'UdeM offre des conseils pratiques aux gestionnaires pour trouver des interventions et solutions susceptibles de recréer un meilleur climat de travail et de s'assurer que les droits de toutes les parties sont respectés.
- *Commission des Normes du travail* : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html>
  - *BIMH* : <http://www.harcelement.umontreal.ca>
- 2) **Réponse B : FAUX.** Cette stratégie ne peut qu'aggraver la situation dans la plupart des cas. Plus souvent qu'autrement, si la personne tente de l'ignorer, le harceleur passera de la subtilité au harcèlement de plus en plus direct, de plus en plus difficile à tolérer. Il n'est pas toujours facile de dire « non » et d'affirmer que tel comportement, telle parole ou tel geste la dérange et la met mal à l'aise. Malgré la peur de se mettre à dos le harceleur, il est préférable de montrer son NON-CONSENTEMENT le plus clairement et le plus rapidement possible. De plus, la définition du harcèlement psychologique inclut le harcèlement sexuel et le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne dont l'orientation sexuelle.
- *Charte des droits et libertés de la personne* : [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C\\_12/C12.HTM](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM)
  - *La Commission canadienne des droits de la personne* : <http://www.chrc-ccdp.ca/default-fra.aspx>
- 3) **Réponse E :** Toutes ces réponses comportent une possibilité de solution. L'objectif de Carole, comme étudiante, est de s'intégrer au mieux et de passer ses cours. Afin de prévenir les conflits, la réponse A peut souvent permettre des aménagements susceptibles d'être optimaux. Il est courant que l'on accomode des étudiants avec des difficultés d'apprentissages en leur faisant faire leurs travaux seuls ou en autorisant une extension des délais pour la remise des travaux. Discuter avec ses collègues de ses difficultés et solliciter leur compréhension pourraient amener le groupe à aménager les tâches en capitalisant sur les forces de Carole. De cette façon, elle participerait au même titre que les autres. Faire appel aux Bureaux nommés dans les réponses C et D pourrait permettre à des professionnels d'aider Carole et son équipe à relever ce défi. L'intégration des personnes en situation de handicap présente des défis que l'on peut relever si chacun accepte de s'ouvrir et d'être créatif et respectueux.
- *Bureau de soutien aux étudiants en situation de handicap* : <http://www.bsesh.umontreal.ca>
- 4) **Réponse B : FAUX.** Pour conclure à du harcèlement, la présence de quatre éléments doit être démontrée, soit une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité, un caractère hostile ou non désiré, une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne visée et un milieu d'études ou de travail néfaste. Toutefois, une seule parole, un seul comportement, geste ou acte grave peut être considéré comme du harcèlement s'il entraîne un effet nocif continu pour la personne visée.