

Journée d'échanges sur la question du harcèlement psychologique au travail tenue au siège social de la FQPPU, le 26 mars 2003

Le 26 mars dernier, j'ai assisté à une journée d'échanges sur la question du harcèlement au travail. C'est dans le cadre de la révision de la Loi sur les normes du travail et en réponse à plusieurs revendications, des organismes de défense des droits et des milieux syndicaux, que le gouvernement du Québec a décidé d'introduire un recours législatif permettant à tous les salariés, syndiqués ou non syndiqués, de se prémunir contre le harcèlement psychologique au travail. Cela s'est traduit par l'adoption, le 19 décembre 2002, de la Loi 143 modifiant la Loi sur les normes du travail.

L'entrée en vigueur des mesures sur le harcèlement psychologique a été fixée dans la loi à juin 2004. C'est dans ce contexte que le Conseil fédéral a confié à l'exécutif de la FQPPU le mandat de se pencher sur la question du harcèlement psychologique au travail et qu'un comité de travail a été formé et a entrepris ses travaux à l'automne dernier afin que les syndicats des professeures et professeurs puissent mettre en place des outils de prévention et de sensibilisation ainsi que les dispositions pour baliser leur intervention auprès de l'employeur en vue d'offrir à leurs membres les meilleurs services pour un climat de travail exempt de harcèlement (FQPPU : Document de réflexion portant sur la question du harcèlement psychologique en milieu universitaire).

La journée d'échanges du 26 mars voulait recueillir les perceptions et connaître les pratiques en vigueur dans les différents syndicats. L'échange au niveau de cette question est que les syndicats des professeures et professeurs universitaires n'ont pas de position officielle, mais un mode de traitement au cas par cas et souvent avec la procédure de grief.

Une seconde réflexion porte sur les scénarios typiques et les facteurs de risque de harcèlement qui impliquent les professeures et professeurs. Dans un premier temps, c'est la culture et le contexte universitaire qui sont examinés comme étant, depuis quelques années, soumis à une intensification importante du travail, à des critères de performance accrus qui vont à l'encontre d'un contexte de travail en collégialité. Un autre facteur est celui du pouvoir des pairs concernant les multiples lieux et formes d'évaluation et de prise de décisions concernant les collègues.

Un troisième échange porte sur les pistes de solutions au regard des responsabilités respectives des employeurs et des syndicats. Une première piste envisagée est celle de la réflexion et de la sensibilisation à la question du harcèlement psychologique. Une deuxième piste est de se doter d'une politique spécifique ainsi que d'une procédure formelle. Un autre moyen est d'envisager un partenariat avec l'employeur qui a la responsabilité d'assurer le bien être des salariés. Enfin, les dispositions de la Loi mettent en évidence les responsabilités des employeurs et des syndicats par rapport à cette question où il sera important de bien connaître les mesures légales.

Un compte rendu détaillé de cette rencontre sera produit ultérieurement dans le cadre du prochain Congrès de la FQPPU. Je mentionne également trois documents de réflexion intéressants sur le sujet. Le premier est celui du comité de travail de l'exécutif ainsi qu'un article d'Angelo Soares et une politique de la CSN touchant cette question que vous pouvez vous procurer au bureau du syndicat.

Diane Champagne
Professeure
Sciences du développement humain et social