



Politique visant la prévention du  
harcèlement psychologique ou sexuel  
lors d'activités et de la réalisation de  
mandats syndicaux

## RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Cette politique a été développée pour répondre aux nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail. Notre organisation syndicale est en effet assujettie à cette loi à titre d'employeur.

### 1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'éducation du Bas-St-Laurent à prévenir et à agir pour faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel susceptible de survenir lors de la réalisation de sa mission.

Elle vise l'adoption des attitudes favorables suivantes:

- Respect
- Diligence, politesse et courtoisie
- Discrétion<sup>1</sup>
- Ouverture et écoute

### 2) DÉFINITION

On peut définir le harcèlement psychologique comme une « *Conduite caractérisée par la répétition d'actes ou de paroles intentionnellement offensants, méprisants ou hostiles à l'égard d'une ou de plusieurs personnes et ayant pour effet d'entraîner des conséquences nuisibles pour ces dernières.* »<sup>2</sup>

Le harcèlement sexuel quant à lui est une « *Discrimination sexuelle qui se manifeste d'une manière répétée et offensante, en raison du sexe de la personne, par des actes ou mots importuns (souvent afin d'obtenir ses faveurs), laquelle discrimination est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'honneur de la personne ou à son intégrité morale.* »<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Les officiers syndicaux s'engagent en plus annuellement, par une dénonciation d'intérêts, à s'abstenir de prendre part à des décisions où leurs intérêts personnels pourraient les rendre vulnérable à l'égard de cette attitude spécifique.

<sup>2</sup> Définition de harcèlement psychologique de l'Office québécois de la langue française, 2002

<sup>3</sup> Tiré du Dictionnaire encyclopédique du Droit québécois et référencé sur le site de l'Office québécois de la langue française 2018.

### 3) PORTÉE ET ATTENTES

Les attitudes permettant de prévenir les situations de harcèlement psychologique et sexuel doivent être adoptées tant par **les membres du syndicat**, par **les membres siégeant à divers comités** et **les représentants syndicaux élus**.

Ainsi, ils doivent s'abstenir de comportement contraire lors de la tenue de diverses activités tel que:

- La représentation des membres sur une base individuelle ou collective
- La tenue d'assemblée et de réunion quelle qu'elle soit (consultation, information, échange, conseil d'administration...)
- La préparation d'argumentaire visant à faire valoir les droits d'un ou de plusieurs membres du syndicat

Il est attendu à ce que toutes les personnes impliquées, de près ou de loin, dans les activités syndicales respectent les principes de cette politique en adoptant un comportement adéquat.

La constatation d'un comportement inadéquat doit faire l'objet d'un arrêt d'agir immédiat.

Pour y parvenir, la communication d'un sentiment d'inconfort par la personne qui se sent harcelée est le premier geste attendu pour que cesse le comportement. Il vise en premier lieu la prise de conscience par la personne « harcelante » du caractère dérangeant de son attitude.

Par ailleurs, comme il peut être difficile pour la personne victime de dénoncer la situation, tout témoin d'un acte indésirable à l'égard de cette politique peut agir pour que cesse ce comportement et le dénonce. Il en va de même pour toute personne en situation de responsabilité syndicale.

Compte tenu de leur rôle particulier, tout responsable d'une rencontre syndicale doit faire preuve d'une attention particulière sur les faits, gestes et propos tenus par les personnes présentes afin d'éviter les comportements s'apparentant à du harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel.

### 4) TRAITEMENT DES PLAINTES ET SIGNALEMENT

Dans l'éventualité ou une situation de harcèlement psychologique ou sexuel perdure lors d'activités syndicales, la personne qui en est l'objet et tout témoin peut signaler la situation ou formuler une plainte. Il doit le faire auprès d'un officier syndical en qui il a confiance et selon le mode de communication avec lequel il se sent le plus à l'aise de le communiquer.

Pour connaître les personnes membres du conseil d'administration, le membre peut consulter la page d'accueil du site Internet du syndicat à l'adresse : <http://www.sppebsl.org>.

Pour traiter les situations de harcèlement, le syndicat s'engage, par ses officiers, à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les meilleurs délais possible;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées (le plaignant, la personne visée par cette plainte et le ou les témoins);
- veiller à ce que les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et veiller à leur offrir le soutien compatible avec les moyens disponibles au syndicat;
- protéger l'aspect confidentiel du processus visant à résoudre la situation problématique;
- offrir aux personnes concernées à tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mandater des personnes impartiales afin d'enquêter sans tarder et de façon objective sur les faits reprochés et informer les personnes concernées de la conclusion de cette démarche. La personne mandatée fondera son analyse sur les éléments inscrits à l'annexe 1 de la présente politique (reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel);
- de prendre les mesures à la disposition du syndicat pour que cesse les faits reprochés de façon durable et tangible.

## **5) LIMITATION DE LA PORTÉE DE CETTE POLITIQUE**

Cette politique ne peut être mise en application pour des situations vécues en milieu de travail et n'ayant pas trait spécifiquement à des activités de natures syndicales. Dans de telles situations, il est important que la personne faisant l'objet de harcèlement s'adresse aux représentants son employeur.

Néanmoins, le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'éducation du Bas-St-Laurent peut accompagner un membre qui le désire pour s'assurer qu'il soit adéquatement représenté dans le cadre de l'application de la politique de son employeur.

## **6) COMMUNICATION ET DIFFUSION DE CETTE POLITIQUE**

Le conseil d'administration du syndicat voit à la diffusion de cette politique auprès de l'ensemble de ses membres. Il s'assure également de la mettre à jour si des problèmes d'application de cette politique sont constatés.

Projet

Enfin, la présente politique est accessible en tout temps sur le site Internet du syndicat à l'adresse <https://www.sppebsl.org/politique-harcelement/>

Politique valide à compter du ..... 2019

## ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
  - sollicitation insistante,
  - regards, baisers ou attouchements,
  - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.