



INSTANCE : Conseil exécutif
Proposition numéro : CE-2018-06-07

POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

1. Introduction

Le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval (SCCCUL) et ses membres reconnaissent que toute personne a droit au respect de sa dignité, de son intégrité physique et psychologique.

Le SCCCUL et ses membres désirent travailler à favoriser un milieu syndical exempt de toute forme de harcèlement. En ce sens, la prévention des situations de harcèlement psychologique et sexuel constitue une responsabilité aussi bien collective qu'individuelle.

La présente politique a été développée à partir des recommandations de la CNESST.

2. Objectifs de la politique

La présente politique a pour principaux objectifs de prévenir et d'agir sur les situations propices au harcèlement psychologique.

3. Engagements du SCCCUL

Pour atteindre ces objectifs, le SCCCUL s'engage à favoriser le respect entre individus, à faire la promotion d'un milieu de travail respectueux et harmonieux, à intervenir pour trouver des solutions en cas de conflits interpersonnels.

Le SCCCUL s'engage à protéger l'intégrité physique et psychologique des élues et élus et des salariées et à agir sur les situations pour faire cesser toute forme de harcèlement.

4. Champ d'application

Les dispositions de la présente politique s'appliquent aux officiers et officières syndicaux, aux élus et élues des différents comités et aux personnes salariées du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval.

5. Définitions et conduites à risque de harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique se définit comme « *une conduite vexatoire se manifestant 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. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié* » (Loi sur les normes du travail, L.R.Q. c. N-1.1, art. 81.18).

Ne constitue pas du harcèlement psychologique, notamment, un conflit ponctuel entre deux personnes, un stress relié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal de la gestion (gestion de l'assiduité, organisation du travail, etc.).

6. Mécanismes de prévention

Plusieurs mesures ont été identifiées comme étant des bonnes pratiques pour atteindre les objectifs visés en matière de prévention du harcèlement psychologique.

Par exemple :

- Le syndicat doit afficher publiquement ses engagements en matière de prévention du harcèlement psychologique au travail;
- Le syndicat a l'obligation de promouvoir un milieu syndical sain (ex. communication claire et respectueuse, gestion syndicale transparente, charge de travail correcte, équité);
- Toute nouvelle personne élue ou salariée doit connaître et signer la présente politique;
- Les mandats et responsabilités des officières et officiers syndicaux doivent être clairs;
- Le syndicat doit s'engager à favoriser la recherche de solutions en cas de conflits;
- Le syndicat doit rendre disponible une liste de ressources ainsi que la documentation pour consultation.

7. Mécanismes d'intervention en cas de plainte

La présidence est responsable de l'application de la présente politique. En cas d'absence, d'incapacité d'agir, de refus d'agir ou de conflit d'intérêts, c'est le secrétariat général qui agit à titre de personne responsable. En cas de plainte ou de demande d'intervention en matière de harcèlement psychologique, le ou la responsable de la politique doit ainsi :

- Recevoir les demandes d'intervention et en respectant des délais rapides;
- Déterminer les actions à prendre pour faire cesser la situation;
- Agir à titre de médiateur ou désigner une personne susceptible d'agir à titre de médiateur ou enquêteur (FNEEQ ou services juridiques de la CSN);
- Diriger les plaignants vers les ressources spécialisées s'ils ont besoin de soutien;
- En tout temps, s'assurer que les plaintes sont traitées de manière confidentielle;
- À la suite des conclusions de l'enquête, s'il y a lieu, faire des recommandations au Conseil exécutif sur les mesures à prendre afin de corriger la situation (ex. sanctions, changements à apporter dans le milieu de travail).

Le traitement des situations de harcèlement psychologique ou sexuel fondé sur la présente politique ne peut en aucun temps se substituer aux recours prévus aux lois et à la convention collective.