

ADEESE

Politique de régie interne de prévention
contre le harcèlement psychologique et
sexuel au travail
de l'ADEESE-UQAM

POLITIQUE 6

Adoptée en assemblée générale du 1 octobre 2020

Politique 6 de régie interne de prévention contre le harcèlement psychologique et sexuel au travail

POLITIQUE 6

Le féminin est utilisé pour alléger le texte et ce sans préjudice pour la forme masculine

Préambule

Cette politique vise à soutenir les membres de l'exécutif de l'ADEESE ainsi que ses employées dans l'établissement d'une atmosphère de travail saine et sécuritaire pour toutes. Elle a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'ADEESE à prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de la régie interne de son association. Elle permet également d'établir les principes d'intervention qui sont appliqués lors d'une plainte pour harcèlement ou qu'une situation de harcèlement est signalée.

La présente politique s'applique à l'ensemble des personnes impliquées ou employées dans la régie interne de l'ADEESE et s'étend à tous les niveaux hiérarchiques, dans tous les lieux ou contextes mettant en relation ces personnes dans le cadre de leurs fonctions (réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'ADEESE, etc.), considérant toutes les communications (verbales, gestuelles, technologiques ou autres).

Définition

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'exemples, 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.

Attentes

L'ADEESE ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son association, notamment à la régie interne, que ce soit :

- entre les membres de l'exécutif;
- entre les membres de l'exécutif et les employées;
- entre les employées;
- envers toutes les personnes qui lui sont associées : les employées du Café Philanthrope, les étudiantes de l'université, les membres des autres associations;

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'expulsion. Il appartient à tous les membres de l'exécutif de l'ADEESE et à ses employées d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Prévention

Toutes les personnes s'impliquant au sein de l'exécutif et du conseil d'administration de l'ADEESE se doivent de suivre une formation sur la prévention du sexisme offerte par les Services à la vie étudiante.

Une personne doit être responsable du senti lors des conseils exécutifs de l'ADEESE afin d'assurer le respect de la politique.

Intervention

Toute personne concernée par cette présente politique qui est victime ou témoin d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel est encouragée, lorsque cela est possible, à informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Des critères de réparation ou de transformation peuvent être abordés selon l'accord de la personne lésée.

Si cette intervention n'est pas souhaitée ou que le harcèlement persiste, il est souhaitable de signaler la situation à une personne jugée digne de confiance, et siégeant sur le conseil exécutif de l'ADEESE, afin d'identifier les comportements problématiques et les moyens requis pour y mettre un terme à la satisfaction de la personne lésée.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit.

Advenant le cas que personne ne puisse, pour quelconque raison, être rejointe ou offrir son soutien, il importe de signaler le problème au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement de l'UQAM. Pour ce faire, il importe de prendre rendez-vous, en communiquant avec le Bureau par téléphone au **514 987-3000, poste 0886** ou par courriel à harcelement@uqam.ca.

En cas d'urgence et de besoin de protection physique, joindre le Service de la prévention et de la sécurité au **514 987-3131** en tout temps.

Cette politique est fortement inspirée du modèle proposé par le CNESST (<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000->)