

Politique



du SPUL sur le HARCÈLEMENT

I. ENGAGEMENT

Le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université Laval (SPUL), vise la tolérance zéro en matière de harcèlement et de discrimination. Le SPUL croit à la pleine égalité de tous ses membres et à leur droit à un traitement digne et respectueux. Le SPUL fait la promotion de ces principes.

Le SPUL ne tolérera ni n'admettra les attitudes et les comportements qui, dans les activités du Syndicat, quelle qu'en soit l'intention, porteront atteinte à la dignité, à l'estime de soi ou à la sécurité d'une personne ou instaureront un climat intimidant, menaçant, hostile ou offensant.

La « Politique du SPUL sur le harcèlement » ainsi que la « Procédure d'application de la Politique du SPUL sur le harcèlement » s'appliquent aux situations de harcèlement qui comprennent le harcèlement personnel, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir dans toutes les activités du SPUL.

2. DÉFINITIONS

A) Harcèlement

Le harcèlement peut comprendre ce qui suit, sans s'y limiter :

- une conduite, des commentaires ou des actions répréhensibles effectués de manière répétitive et qui rabaissent, déprécient ou humilient une autre personne;
- une expression de pouvoir et de supériorité sur une autre personne ou sur un groupe;
- des actions ou des attitudes offensantes, importunes et non désirées de la part d'un membre;
- des attitudes et comportements auxquels on recourt à des fins de contrôle ou pour obtenir des faveurs;
- une action ou un comportement qu'une personne savait ou avait toutes les raisons de savoir qu'ils étaient « importuns » ou « non désirés »;
- la violence physique ou psychologique;
- une seule conduite grave ayant un effet continu dans le temps.

Le harcèlement peut aussi se fonder sur les éléments qui suivent, sans s'y limiter :

- le sexe, la race, la croyance, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'incapacité, l'état familial ou matrimonial, le dossier criminel, l'apparence, la classe sociale ou économique, l'appartenance politique ou religieuse ou la langue d'un membre.

B) Discrimination

La discrimination est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur 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, son adhésion au Syndicat ou son activité au sein du Syndicat.

C) Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut comprendre ce qui suit, sans s'y limiter :

- une conduite, un commentaire, un geste physique de nature sexuelle;
- des remarques, des blagues ou des railleries de nature sexuelle non désirées au sujet du corps,
- des manières, des vêtements ou du sexe d'une personne;
- des gestes ou des articles surprises d'une nature sexuelle qui causent de la gêne ou de l'embarras;
- l'affichage d'illustrations, de graffiti ou de documents offensants, pornographiques ou de nature sexuelle;
- les demandes de faveurs sexuelles;
- un contact physique non nécessaire, comme toucher, caresser ou pincer.

N.B. : Le comportement peut survenir de manière répétitive ou impliquer une seule conduite grave ayant un effet continu dans le temps.

D) Abus de pouvoir

L'abus de pouvoir est une forme de harcèlement. L'abus de pouvoir peut comprendre ce qui suit, sans s'y limiter :

- retenir des renseignements dont un membre a besoin pour accomplir ses tâches;
- favoriser un membre par rapport à un autre;
- crier contre un membre devant les autres;
- s'appuyer sur son poste au sein du Syndicat pour exploiter, intimider, menacer, faire chanter, compromettre, contraindre ou maltraiter les autres.

Adoptée au Conseil syndical du 21 février 2003