

Politique d'UNIFOR contre le harcèlement en milieu syndical

Unifor croit que chaque personne a droit à la dignité et au respect tant au sein du syndicat que dans son milieu de travail. La création et la préservation d'un environnement sûr et exempt de harcèlement sont une responsabilité collective assumée par tous les membres d'Unifor. Unifor fait tout son possible pour fournir une direction en mettant en place des normes de comportement qui témoignent de notre engagement à l'égard de l'égalité.

Unifor ne tolère aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu syndical, que ce soit au niveau local, régional, du Québec ou national. Les actes de cette nature peuvent donner lieu à des sanctions prises contre un membre conformément à la procédure établie dans la Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu syndical destinée aux membres d'Unifor.

Milieu syndical désigne tout événement organisé par Unifor ou tout événement auquel participe un membre au nom d'Unifor, notamment mais sans s'y limiter les congrès, réunions, séminaires, conseils, cours et conférences ayant lieu au niveau local, régional, du Québec ou national.

Le harcèlement est une expression du pouvoir perçu et de la supériorité que le harceleur (ou les harceleurs) croit détenir sur une autre personne basé sur les motifs suivants : le sexe, la race, les croyances, la couleur, la religion, l'origine ethnique, le lieu d'origine, l'orientation sexuelle, l'appartenance politique, l'identité de genre, l'expression sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, l'invalidité, la langue, l'âge, l'état d'une personne graciée, la classe sociale et économique ou encore leur militantisme et leur participation au syndicat.

Le harcèlement est importun, non désiré et non sollicité; il peut être exprimé verbalement ou physiquement. Habituellement coercitif, il peut se produire en tant qu'acte isolé ou de façon répétée. Il comporte des actions, des attitudes, un langage ou des gestes, que le harceleur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont abusifs, importuns ou fautifs. Les actes de harcèlement peuvent comprendre notamment :

- les remarques, plaisanteries, insinuations, railleries importunes ou toute autre communication discriminatoire effectuée dans n'importe quel média;
- les gestes insultants ou malveillants ou les canulars qui causent de l'embarras ou de la gêne à une personne;
- la ridiculisation, la dépréciation ou l'expression de haine ou d'intolérance, que ce soit verbalement, par écrit ou physiquement;
- l'affichage d'images, de graffiti ou d'autre matériel offensants ou pornographiques;
- l'imposition de limites déraisonnables à une personne en raison de la perception d'un besoin (p. ex., handicap, grossesse, etc.);

- les regards lubriques (regard sexuellement suggestif);
- la diffamation de figures religieuses;
- les moqueries à l'égard de pratiques, de coutumes ou de tenues vestimentaires religieuses;
- les demandes de faveurs sexuelles;
- les contacts physiques inutiles : attouchements, tapotements ou pincements;
- les commentaires à propos de l'apparence d'une personne ou de sa vie personnelle;
- l'expression ou l'encouragement à la haine raciale.

L'intimidation et le harcèlement personnels se définissent comme des actes délibérés, de persécution collective, d'injures, d'un comportement malveillant et/ou cruel, dans le but d'humilier, d'intimider, d'ébranler ou de détruire la réputation ou la confiance d'une personne ou d'un groupe. L'intimidation et le harcèlement personnels peuvent englober tout abus de pouvoir exercé par une personne ou un groupe contre une autre personne en vue de l'humilier. Habituellement, un comportement intimidant est persistant et s'inscrit dans une ligne de conduite habituelle, mais il peut aussi s'agir d'un incident isolé. La plupart du temps, la personne qui manifeste ce type de comportement devrait raisonnablement savoir que ses actes sont importuns ou non désirés. Cela peut aussi faire partie des comportements de groupe. La présente politique englobe tous les membres dans tous les types de relations, par exemples les relations conjugales, intimes, ou des partenariats du droit commun.

Les exemples d'intimidation et de harcèlement personnel sont, entre autres :

- des propos violents et injurieux,
- des insultes,
- des taquineries,
- la propagation de rumeurs et d'insinuations,
- l'attribution injuste d'un blâme pour des erreurs,
- l'exclusion délibérée,
- les canulars,
- la dépréciation ou la manifestation d'indifférence à l'égard des opinions ou des suggestions d'une personne,
- des critiques en public.
- Le contexte est important pour comprendre l'intimidation, surtout la communication verbale. Il y a une différence entre des insultes amicales échangées par des collègues de longue date et des commentaires visant à dénigrer ou qui sont perçus comme tel.

La violence en milieu syndical est définie comme toute attaque physique ou menace d'attaque physique faite en milieu syndical. La présente politique englobe toutes les personnes accompagnant un membre d'Unifor participant à un événement d'Unifor.

Voici, entre autres, quelques exemples de violence en milieu syndical :

- frapper, gifler ou agresser une personne ou lui donner des coups de poing;
- se battre avec une personne ou la mettre au défi de se battre;
- saisir, pincer ou toucher une personne qui ne désire pas être touchée de cette manière, que ce soit sexuellement ou autrement;
- prendre part à des chamailleries dangereuses, menaçantes ou non souhaitées;
- posséder des armes à feu, des explosifs ou d'autres armes conçues pour infliger des blessures mortelles;

- menacer de faire du mal ou faire du mal à une personne ou tout autre acte ou comportement qui sous-entend la menace de blessures corporelles;
- traquer une personne (c.à.d. la suivre, l'appeler ou la harceler de façon répétée tout en proférant des menaces verbales, écrites ou voilées pour lui faire du mal); ou
- tout autre acte pouvant dans les circonstances susciter la peur chez une personne raisonnable.
- Les plaintes de harcèlement, d'intimidation et de violence lors d'événements du d'Unifor seront prises au sérieux et traitées immédiatement.

Si vous pensez rencontrer l'un ou l'autre des problèmes décrits plus haut, vous pouvez prendre des mesures.

1. Si possible, faites savoir clairement que le comportement vous dérange. Vous pouvez soit le faire vous-même, verbalement ou par écrit, ou avec l'aide d'une tierce partie. Soulignez que vous prendrez d'autres mesures si le comportement persiste.
2. Si le comportement inapproprié persiste, communiquez avec l'une ou l'autre des personnes désignées responsables des plaintes qui tentera de résoudre le problème de manière informelle et rapide. Vous pouvez demander à la personne désignée (ou aux personnes désignée) responsable des plaintes de vous aider immédiatement, si vous ne voulez pas approcher le harceleur directement.
3. Chaque incident sera traité de manière confidentielle et rapide tout en portant une attention particulière à la personne plaignante.
4. À cette étape, un règlement pourrait inclure, mais sans s'y limiter, des excuses, des réprimandes et des expulsions de l'événement où le ou les incidents se sont produits (y compris en expulsant des tierces parties). Si la sécurité d'une personne est menacée ou qu'un acte criminel est présumé avoir été commis, les autorités compétentes doivent aussi être contactées.
5. Lorsqu'il est impossible de résoudre une plainte de manière informelle, la personne plaignante peut déposer par écrit une plainte officielle à la coordonnatrice ou au coordonnateur national de lutte contre le harcèlement au bureau national. La personne désignée (ou les personnes désignées) responsable des plaintes vous présentera les procédures spécifiques à suivre.

Pour cette activité d'unifor, votre responsable (ou vos responsables) des plaintes sera (ou seront) :

TOUS LES MESSAGES SERONT TRAITÉS DE MANIÈRE CONFIDENTIELLE.