SEUQAM
Syndicat des employées et employés de l'UQAM

ÉNONCÉ DE POLITIQUE DU SEUQAM À l'ÉGARD DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT[1]

La violence et le harcèlement sont inacceptables, et ce quel qu'en soit l'auteure, l'auteur. Au SEUQAM, nous déplorons que certaines, certains de nos membres soient victimes de violence et de harcèlement qui portent atteinte à leur santé, à leur intégrité et à leur dignité. Nous avons la ferme conviction qu'il faut travailler à prévenir et à faire cesser toutes formes de violence et de harcèlement. Cet engagement est l'expression même de notre solidarité envers les personnes employées de soutien à l'UQAM. Ayant toujours lutté pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail, nous affirmons la nécessité de livrer une bataille sans merci contre ce fléau social qui envahit de plus en plus nos milieux de travail.

Aussi le SEUQAM déclare ce qui suit :

1. Toute forme de violence, qu'elle soit physique, verbale ou psychologique, est inadmissible. La force ou la brutalité participe du caractère physique de la violence. La violence verbale ou psychologique se manifeste notamment par de l'intimidation, l'exclusion, des menaces, des injures ou du harcèlement;

2. Le harcèlement, qu'il soit psychologique, discriminatoire, sexuel ou hiérarchique, constitue une forme de violence particulièrement pernicieuse. Il consiste en 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée[2];

3. Le SEUQAM considère qu'il est de son devoir de dénoncer et de combattre toute forme de harcèlement ou de violence au travail, au sein de la collectivité universitaire ou dans la société. Il souscrit à la politique de l'UQAM contre le harcèlement psychologique (politique No 42) et délègue un représentant sur le comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique. Il encourage en outre une meilleure connaissance des autres et le respect de la différence;

4. Le SEUQAM réitère le droit des personnes qu'il représente de travailler dans un milieu exempt de harcèlement sexuel. Parce que ce type de harcèlement est encore un sujet tabou, parce qu'il soulève des questions fort délicates, parce que les victimes sont atteintes jusque dans leur intimité, il doit continuer de faire l'objet d'un traitement distinct. À cette fin, des recours et des mécanismes sont prévus à la convention collective;

---

[1] Une première version de l'énoncé de politique du SEUQAM à l'égard de la violence et du harcèlement avait été adoptée en assemblée générale le 25 novembre 2003.

2 Définition inspirée de la Loi sur les normes du travail (Gouvernement du Québec), *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1)

5. Le SEUQAM estime qu'il faut proscrire de ses rangs toute forme de violence ou de harcèlement. En conséquence, il s'engage à faire mieux connaître les recours existants et à négocier la mise en place de mécanismes appropriés lorsque des gestes de violence ou de harcèlement sont posés, par quiconque, y inclus un membre du SEUQAM, que ce soit au travail, dans ses propres instances ou lors d'activités dont il est responsable;

6. Le SEUQAM s'engage à prendre tous les moyens - négociation, recours légaux et autres - pour obliger l'employeur à maintenir un environnement de travail sans risque pour la santé physique et mentale des personnes salariées;

7. Le SEUQAM reconnaît le rôle essentiel du Comité de santé, sécurité et de mieux-être au travail pour assurer à toutes et à tous un milieu de travail sain et exempt de danger. Il s'engage donc à appuyer ses efforts visant la mise en place, conjointement avec les comités de conditions de vie et de travail des femmes, de griefs, de déléguées et délégués sociaux et exécutif, d'un programme de prévention de la violence et du harcèlement;

8. Le SEUQAM s'engage à poursuivre sa réflexion sur certains modèles culturels dominants et leur influence souvent néfaste sur le droit à l'égalité des personnes. À cet effet, il assumera davantage son rôle de sensibilisation et d'information au sein de ses instances et parmi ses membres, afin de faire mieux comprendre le phénomène de la violence et du harcèlement et ses répercussions;

9. Afin que la lutte à la violence devienne une préoccupation de tous les instants et de tous les dossiers, et que l'on se donne enfin les moyens de nos objectifs, le SEUQAM travaillera de concert avec les organismes auxquels il est affilié (CPSU, SCFP-Québec, FTQ et SCFP-National)[3], les autres syndicats et les associations étudiantes de l'UQAM et d'ailleurs, les groupes communautaires et les groupes de femmes. De plus, il continuera d'encourager l'adoption de lois et de règlements ayant pour but de prévenir et de contrer la violence et le harcèlement sous toutes leurs formes.

Notre engagement est à l'effet qu'hommes, femmes et enfants, quels que soient leur origine ethnique, leur sexe, leur couleur, leur âge, leur religion, leur orientation sexuelle, leur état de santé, leur handicap, leurs convictions politiques ou leur engagement syndical, puissent vivre en toute égalité, sans harcèlement ou violence. Notre volonté est de concrétiser cet engagement dans notre vie de tous les jours : c'est à cette condition que nous réaliserons nos objectifs d'égalité et de justice sociale, c'est à cette condition que nous bâtirons une société digne de ce nom.

Un milieu de travail sain est un bien commun.
Au SEUQAM, nous en assumons la garde.

C'est pourquoi nous n'avons pas de tolérance
pour le harcèlement et la violence.

---

[3] CPSU : Conseil provincial du soutien universitaire; SCFP : Syndicat canadien de la fonction publique; FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.