

# Le harcèlement

## Références :

Règlement numéro 10 des statuts  
et règlements du SPGQ

Convention collective 1998-2002,  
articles 1-5.01 et suivants

Directive 183866 - Concernant la Politique  
gouvernementale visant à contrer le harcèlement sexuel  
et le harcèlement selon les autres motifs prévus à la  
Charte des droits et libertés  
de la personne

Bilan syndical des politiques visant à contrer  
le harcèlement sexuel et le harcèlement selon  
les autres motifs prévus à la Charte des droits  
et libertés de la personne

On peut se procurer ces documents au SPGQ  
ou les consulter dans le site Internet du Syndicat :  
7 rue Vallière, Québec (Québec) G1K 6S9  
(418) 692-0022 ou 1 800 463-5079  
<http://www.spgq.qc.ca>

## Rédaction :

Chantal Roy, conseillère au dossier des femmes

## Collaborations :

Diane Guilbault, agente d'information,  
membre du comité d'information

Diane Lambert-Tesolin, révision linguistique

## Conception graphique :

Idéation inc.

## Photographie :

Denis Poirier

Le harcèlement  
sexuel



NON MERCI...

Le milieu de travail est un microcosme de la société. Des hommes et des femmes s'y retrouvent tous les jours pour gagner leur vie, mettant à profit leur compétence et leur expérience. Ce sont des êtres humains en interaction constante ; tous les aspects des multiples personnalités en présence s'y révèlent donc, pour le meilleur... ou pour le pire...

Les rapports de séduction sont inhérents aux relations humaines établies au cours de la vie, consacrée au travail pendant une grande partie de l'âge adulte. D'ailleurs, il n'y a qu'à observer pour constater que de nombreuses relations, passagères ou durables, naissent dans les milieux de travail ou dans les rangs syndicaux. Toutefois, dans toutes les activités humaines, des rapports de force et de domination peuvent se manifester. Si des échanges affectifs plaisants et consentis agrémentent l'existence, il faut aussi constater que le harcèlement peut empoisonner la vie de la personne qui en est la cible et se répercuter sur son milieu.

### Définition

Plus complète que celle de l'employeur, la définition du SPGQ couvre non seulement le harcèlement sexuel, mais aussi le harcèlement sexiste, et met en évidence le caractère unilatéral de la conduite ; elle y intègre la notion d'abus de pouvoir. On précise que la conduite peut se manifester plusieurs fois, mais qu'un seul geste peut avoir le même effet. Elle entraîne des conditions de travail défavorables ou nuisibles et est passible de sanctions et même de renvoi.

### Principes

Le règlement repose sur plusieurs principes, dont voici certains éléments :

### En clair,

Dans une organisation syndicale qui se respecte et qui exige le respect pour ses membres, la vie syndicale doit être exempte de harcèlement sexuel.

Une personne qui estime être la cible d'attentions indues, voire de harcèlement, a le devoir de signifier clairement son inconfort ou son objection, quitte à le faire devant témoin. Les personnes des deux sexes sont susceptibles d'être soit responsables, soit victimes de harcèlement. Les statistiques révèlent toutefois que, dans la grande majorité des cas, ce sont des hommes qui harcèlent des femmes ; suivent les hommes qui harcèlent des hommes, des femmes qui harcèlent des hommes et, finalement, des femmes qui harcèlent des femmes.

# Le harcèlement sexuel

À l'inverse de relations respectueuses et mutuellement souhaitées, le harcèlement sexuel constitue un abus de pouvoir, un geste unilatéral, un manque de respect. C'est donc une attitude à bannir, tant dans les sphères privée que publique. En relations du travail, les conventions collectives prévoient des mesures visant à condamner une telle conduite.

En toute cohérence, le SPGQ a adopté en 1995 un règlement (numéro 10), qui interdit le harcèlement sexuel dans l'exercice des activités et des mandats syndicaux. Ce règlement est en accord avec les articles 1, 4 et 5 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, laquelle confirme notamment le droit à la vie, à l'intégrité, à la liberté, à la sauvegarde de la dignité, de l'honneur et de sa réputation ainsi que le respect de la vie privée d'une personne.

- En toute cohérence, l'organisation syndicale s'efforce de bannir le harcèlement sexuel ou sexiste de ses rangs, comme elle en exige l'abolition dans les activités professionnelles ;
- Le processus prévoit l'accompagnement de la personne plaignante par des personnes de son sexe ;
- Le Syndicat reconnaît le droit à la confidentialité et au traitement équitable des parties ;
- Le Syndicat reconnaît que les femmes sont plus souvent victimes du harcèlement et, de ce fait, désigne majoritairement des femmes pour traiter les plaintes ;
- Il n'y a pas d'exclusion d'un recours (exemple : grief) en cas d'utilisation des mécanismes prévus à la politique syndicale pour riposter efficacement au harcèlement sexuel ou sexiste ;
- Le champ d'application du règlement s'étend aux organisations ou aux personnes qui sont en lien avec le SPGQ, de même qu'à toutes les activités syndicales ;
- Les étapes du processus sont prévues au règlement ;
- La personne plaignante est associée à chacune des étapes et peut mettre fin au processus si elle le souhaite.

**Oui**, les rapports de séduction continuent de pimenter l'existence... **Oui**, on peut continuer de se faire les yeux doux entre collègues, à condition que les oeillades soient bienvenues... **Oui**, la personne qui refuse des avances doit le signifier clairement. **Oui**, c'est la personne courtisée qui détermine si elle y est disposée ou non et ce choix doit être respecté. **Oui**, un seul geste grave peut constituer du harcèlement. **Non**, on ne doit pas insister sous prétexte qu'on est de bonne foi ou que l'intention était honnête. **Non**, on n'a pas à justifier son refus.

Le règlement numéro 10 prévoit une procédure à suivre en cas de harcèlement sexuel exercé à l'occasion des activités syndicales. Pour connaître la politique et la procédure de traitement des plaintes, on peut consulter les statuts et règlements du SPGQ.