

Objectifs de la politique

Obtenir l'engagement des membres de la communauté universitaire envers le respect.

Prévenir et mettre fin aux différentes formes d'harcèlement.

Instaurer les moyens nécessaires pour prévenir, intervenir et résoudre des conflits.

Sensibiliser à l'importance de contribuer au maintien d'un climat motivant.

Climat de respect

Le respect mutuel et l'écoute sont des valeurs importantes pour l'Université de Moncton afin d'encourager la création et le maintien d'un climat de travail et d'études sain et propice à l'accomplissement personnel et collectif.

Responsabilités

Toutes les personnes en situation d'autorité ont une obligation de voir au maintien du respect et doivent intervenir s'il y a manque de respect.

Personnes intervenantes

Karine Chiasson

Infirmière, local SIL 132

Karine.Chiasson@umoncton.ca

Marie-France Breau

Conseillère en orientation et placement, local R 109

Marie-France.Breau@umoncton.ca

Leurs responsabilités

Écouter toute personne qui se croit victime et proposer une démarche favorisant la résolution de conflit.

Intervenir, de façon juste et respectueuse, dans une démarche de résolution informelle.

Commissaire

Johanne Savoie

(506) 858-4712

Commissaire@umoncton.ca

www.umoncton.ca/commissaire

Politique

en vigueur depuis janvier 2011



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

Pour un milieu de travail et d'études respectueux

Chaque membre de la communauté universitaire a le droit d'étudier et de travailler dans un milieu respectueux.



UNIVERSITÉ DE MONCTON
CAMPUS DE SHIPPAGAN

www.umoncton.ca/umcs-humaines

- Politiques
- Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux

Définitions

Harcèlement psychologique

Comportements hostiles ou embarrassants à l'endroit d'une personne et qui portent atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique et qui nuisent à son milieu de travail ou d'études.

Intimidation

Comportement persistant, agressif, abusif, troublant ou insultant, qui a pour effet de diminuer l'estime de soi de la personne touchée et de l'amener à se sentir menacée, humiliée et vulnérable.

Abus de pouvoir

Profiter d'une situation d'autorité pour compromettre, nuire ou entraver l'emploi ou les études d'une personne.

C'est sérieux...

Le harcèlement crée une atmosphère d'hostilité qui peut se révéler néfaste pour les études ou le travail de la personne qui le subit. La personne reconnue coupable de harcèlement peut mettre à risque ses études et sa carrière.

Exemples

Dénigrer, ridiculiser une personne.

Attribuer des intentions qu'elle n'a pas ou des fautes qu'elle n'a pas commises.

Utiliser un langage grossier et abusif.

Menacer ou intimider.

Crier ou hurler.

Empêcher l'autre de s'exprimer ou l'isoler (couper la parole systématiquement, l'ignorer, etc.).

Abuser de la situation de pouvoir formelle ou informelle pour nuire ou compromettre ses conditions de travail ou d'apprentissage et son rendement.

Juger sans donner la chance de se défendre.

Porter atteinte à la réputation.

Faire craindre des représailles.

Intervention en cas de harcèlement

Informez, à l'oral ou à l'écrit, la personne qui vous harcèle que son comportement vous incommode et demandez-lui d'y mettre fin.

Tenez compte des détails relatifs aux incidents en notant les faits (gestes, paroles, etc.), la date, l'heure, l'endroit et les noms des témoins.

Communiquez avec l'une des personnes intervenantes.

Communiquez avec la commissaire.

Service confidentiel.

Procédures de résolution informelles (options) :

- A. Sensibilisation
- B. Prévention
- C. Médiation

Procédure formelle :

1. Dépôt de la plainte
2. Enquête

Se référer à la politique pour en savoir davantage au sujet des processus d'intervention.