



POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Avril 2024

Document de travail, mars 2024

Contexte du document de travail : La présente politique reprend de grands pans d'une politique modèle fournie par la FNEEQ.

Nous proposons le terme « Protecteur » au lieu de « Ombudsman »

1 Introduction

Le Syndicat des professeur·e·s du cégep de Saint-Laurent (ci-après *le Syndicat*) et ses membres reconnaissent que toute personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité physique et psychologique.

Le Syndicat et ses membres désirent travailler à favoriser un milieu syndical exempt de toute forme de harcèlement.

La présente politique a pour cadre juridique la *Loi sur les normes du travail*, la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec* et le *Code criminel*. Elle se veut une manifestation des valeurs et principes du Syndicat et des organisations auxquelles il est affilié et s'inspire de la *Déclaration de principe* ainsi que de la *Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail* de la CSN.

2 Objectifs

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Syndicat à prévenir et à faire cesser toute situation de violence et de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire au sein de l'équipe syndicale et de ses instances. Elle vise également à établir les principes de prévention, de sensibilisation et d'intervention qui seront appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée.

3 Portée

Cette politique couvre :

- les relations entre officiers (membres du Comité exécutif) ou délégués syndicaux ;
- les relations entre les officiers ou délégués et des membres du Syndicat ;
- les relations entre les membres du Syndicat lors des activités syndicales ;
- les relations des membres et officiers avec les personnes salariées du Syndicat ;

- les relations, dans le cadre des activités du Syndicat ou de ses instances, entre les officiers, délégués ou les membres du Syndicat et les membres de la FNEEQ, du conseil central ou de la CSN.

Cette politique ne couvre pas :

- les relations entre membres du Syndicat en dehors des activités syndicales qui relèvent plutôt des politiques suivantes du cégep de Saint-Laurent : *Politique institutionnelle visant à prévenir et contrer le harcèlement et Politique institutionnelle visant à contrer les violences à caractère sexuel* ;
- les relations, en dehors des activités organisées par le Syndicat ou de ses instances, entre les officiers, délégués ou les membres du syndicat et les membres de la FNEEQ ou de la CSN ou d'autres syndicats affiliés à la FNEEQ qui relèvent plutôt de la *Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail* de la CSN.

Il est à noter que les problèmes politiques, de vie syndicale, de fonctionnement des instances ou d'organisation du Syndicat peuvent faire l'objet d'une démarche de consolidation relevant du conseil central, de la FNEEQ et de la CSN.

4 Définition

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit :

« 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail ou à la militance, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

5 Énoncé de politique

Le Syndicat ne tolère ni n'admet aucune forme de violence, de harcèlement psychologique ou sexuel, que ce soit :

- par des membres, personnes officières ou déléguées envers des personnes salariées ;
- entre les membres et militants ;
- par des salariées envers les membres ou les personnes officières ou déléguées ;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Dans le cas des personnes salariées du syndicat, tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le Syndicat s'engage à prendre des moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail et de militance exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes ;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des membres, personnes officières ou déléguées et personnes salariées, entre autres en la diffusant par courriel auprès des membres après son adoption et en la rendant disponible sur son site Web ;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a. mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de violence, harcèlement psychologique ou sexuel ;
 - b. veillant à la compréhension et au respect de la politique, notamment en s'assurant que toute personne nouvellement élue prenne connaissance de la présente politique et en accuse réception ;
 - c. organisant périodiquement une formation destinée aux personnes officières ou déléguées sur le thème du harcèlement psychologique et des thèmes connexes avec pour objectif principal de mettre en place des processus préventifs ;
 - d. présentant un rapport à l'assemblée générale annuelle sur l'application de la présente politique. Ce rapport est aussi l'occasion d'une présentation de la politique et vise à sensibiliser les membres à son contenu ;

- e. faisant la promotion du respect entre les individus.

6 Prévention

Promouvoir un milieu syndical sain, c'est agir sur les facteurs de risques et ainsi prévenir les situations de harcèlement. Le Syndicat doit donc se doter des outils nécessaires pour favoriser la prévention et la sensibilisation contre le harcèlement.

Pour limiter les facteurs de risque et prévenir les situations de harcèlement, il faut notamment :

- clarifier, le cas échéant, les mandats et les responsabilités syndicales des officières et officiers ;
- respecter les échéances ;
- communiquer clairement avec autrui ;
- s'exprimer de manière courtoise et polie ;
- respecter l'équité ;
- respecter l'égalité des sexes ;
- respecter la diversité ;
- impliquer l'ensemble des personnes officières ou déléguées dans le cadre établi par les statuts et règlements ;
- fixer des objectifs clairs ;
- adopter une gestion syndicale transparente ;
- éviter la surcharge de travail ;
- éviter la détérioration des conflits en abordant et nommant rapidement les situations de tension.

7 Attentes envers le personnel

Il appartient à toutes et tous (personne officière ou déléguée, membre et personne salariée) d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de violence et de harcèlement psychologique ou sexuel.

8 Traitement des plaintes et des signalements

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation au Protecteur ou à la Protectrice (ou son substitut) afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte est formulée par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation. Par le dépôt de la plainte, le Protecteur est automatiquement autorisé à informer la personne visée de l'identité de la personne plaignante ainsi que des faits qui lui sont reprochés.

Une personne témoin d'une situation de harcèlement peut aussi le signaler au Protecteur.

Tout au long de la médiation ou de l'enquête prévue ci-bas, la personne plaignante et la personne mise en cause peuvent, à leurs frais, se faire accompagner par une personne externe.

8.1 L'intervention du Protecteur ou de la Protectrice du Syndicat

Avec l'accord de la personne plaignante, le Protecteur ou la Protectrice peut être appuyé dans l'exercice de ses fonctions par un membre du Comité exécutif ou une personne adjointe du SPCSL qui ne serait pas impliqué dans l'affaire.

Le Protecteur ou Protectrice est chargé d'analyser la recevabilité de la plainte. Est recevable une plainte qui n'est pas frivole, vexatoire ou déposée dans le but de nuire et qui répond, à première vue, aux critères du harcèlement psychologique.

Dans le cas où la plainte est jugée recevable par le Protecteur, celle-ci peut être confiée à une personne enquêtrice, si cela reflète la volonté de la personne plaignante et, à ce moment, le comité exécutif du Syndicat est informé du dépôt de la plainte et du déclenchement de l'enquête. Si la plainte est jugée non recevable, le Protecteur rencontre la personne plaignante pour l'informer des conclusions de l'analyse de la recevabilité.

Le Syndicat assume les honoraires ou frais de la personne médiatrice et de la personne qu'il nomme pour enquêter, s'il y a lieu.

Le Protecteur ou Protectrice et un substitut sont élus tous les deux (2) ans par l'assemblée générale.

8.2 Mandat et pouvoirs du Protecteur ou de la Protectrice du syndicat

Le mandat et les pouvoirs du Protecteur sont :

- de recevoir la plainte ;
- de voir à procurer un soutien psychologique et technique à la personne plaignante ;
- de voir à procurer un soutien psychologique et technique à la personne mise en cause ;
- d'informer la personne plaignante de ses droits et des différents moyens, incluant la médiation, en vue de résoudre le problème ;
- d'aviser la personne mise en cause dans les plus brefs délais de l'existence de la plainte et des faits reprochés et d'entendre sa version ;
- d'intervenir de manière préventive avant même l'analyse de la plainte s'il y a des motifs raisonnables de croire que cette intervention est justifiée en fonction des faits portés à sa connaissance ;
- de proposer la médiation et d'y procéder si la personne plaignante et la personne mise en cause y consentent ;
- de faire enquête ou d'acheminer la plainte à une personne enquêtrice, s'il considère que cette plainte est recevable et que la personne plaignante désire poursuivre le processus ;
- de faire un rapport annuel sur ses activités au comité exécutif qui est tenu à la confidentialité.

8.3 La médiation

La médiation est une démarche volontaire confidentielle menée de façon diligente, qui a pour but de trouver une solution acceptable par les personnes concernées. Si la personne plaignante accepte de participer à cette démarche, l'ombudsman tente d'obtenir la participation volontaire de la personne mise en cause.

Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, les termes sont consignés dans un rapport rédigé par le Protecteur. Une copie du rapport est transmise aux personnes concernées et à la personne du comité exécutif désignée par ce dernier, ce qui clôt le dossier. La personne désignée est tenue à la confidentialité.

Advenant le non-respect d'une entente intervenue dans le cadre de la médiation dans les six (6) mois suivant la conclusion de celle-ci, l'une ou l'autre des parties impliquées dans la médiation peut communiquer avec le Protecteur, qui rouvrira le dossier et verra à donner les suites appropriées à cette démarche, incluant la reprise des démarches liées au traitement de la plainte.

Si la personne plaignante ou la personne mise en cause refuse de participer volontairement à ce mécanisme de médiation, son refus est consigné par écrit au dossier. Par ailleurs, si les personnes concernées ne parviennent pas à une entente, la personne plaignante peut :

- sous réserve de la recevabilité de la plainte par le protecteur, demander que l'enquête se poursuive ;
- décider de mettre fin au processus. Dans ce cas, le dossier est fermé.

Le protecteur informe le comité exécutif du Syndicat du choix effectué par la personne plaignante et de la personne mise en cause.

Il est entendu que le comité exécutif n'a aucun droit de regard sur la décision prise par la personne plaignante, ni par la personne mise en cause.

Les informations recueillies à l'étape de la médiation ne peuvent en aucun cas être utilisées lors de toute démarche ou de tout recours subséquent.

8.4 La personne enquêtrice

L'enquête n'est possible que si le protecteur a conclu à la recevabilité de la plainte formulée par la personne plaignante. La personne enquêtrice doit procéder en toute impartialité, dans le respect de l'équité procédurale et dans les meilleurs délais à une enquête complète sur la plainte formulée. Elle peut, à cet effet, demander à rencontrer toute personne dont le témoignage lui semble pertinent. Nul n'est cependant contraint de rencontrer la personne enquêtrice dans le cadre de l'enquête. L'ensemble de l'enquête est menée de façon confidentielle.

8.5 L'issue de l'enquête

Au terme de l'enquête, la personne enquêtrice rédige un rapport. On doit y retrouver une brève synthèse des faits, la version de la personne plaignante, celle de la ou des personnes qui font l'objet de la plainte et un résumé de la version des autres personnes entendues. La personne enquêtrice doit aussi inclure dans son rapport son analyse des faits et des divers témoignages en faisant ressortir ce qui lui apparaît le plus probant et le plus crédible selon les faits rapportés. Ce faisant, la personne enquêtrice doit procéder à l'analyse de la situation dans une optique de résolution de conflit et de recherche d'une solution, et ce, dans les plus brefs délais. Le rapport d'enquête doit donc faire des recommandations visant à corriger la situation.

Le rapport d'enquête est remis au Protecteur et à la personne du comité exécutif désignée. Si des sanctions sont recommandées, le comité exécutif soumet ces sanctions à l'instance appropriée en fonction du statut (personne salariée du Syndicat ou autre personne) de la personne visée.

8.6 Autre recours

Pour la personne salariée du Syndicat, le traitement d'une situation de harcèlement fondée sur la présente politique ne peut en aucun temps se substituer aux recours prévus aux lois et à la convention collective. Le choix d'intenter un recours en vertu de la présente politique revient à la personne plaignante.

Pour la personne militante du Syndicat, le traitement d'une situation de harcèlement fondée sur la présente politique ne se substitue pas aux recours prévus aux lois et à la convention collective, lorsque celles-ci s'appliquent. L'applicabilité de ces outils juridiques dépend de la trame factuelle. Le choix d'intenter un recours en vertu de la présente politique revient à la personne plaignante.

La personne salariée du Syndicat, non syndiquée, qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). La personne salariée du Syndicat qui est elle-même syndiquée peut déposer un grief par l'entremise de son syndicat.

Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée à la CNESST en ligne ou par téléphone. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

9 Principes d'intervention

Le Syndicat s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais ;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins ;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert ;
- protéger, dans les limites intrinsèques au processus, la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation ;
- mener, au besoin, sans tarder et de façon objective une enquête ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas

d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite ;

- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation.

Toute personne salariée du syndicat qui ne respecte pas la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés. La personne salariée qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

La personne officière ou déléguée qui ne respecte pas la présente politique peut faire l'objet des mesures prévues aux statuts et règlements du Syndicat. Dans le cas de manquement aux intérêts du Syndicat et du mouvement syndical, ces mesures peuvent aller jusqu'à la destitution de son poste ou l'exclusion du Syndicat. La personne officière ou déléguée qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de ces sanctions.

Le Syndicat et ses membres s'engagent à ne faire aucune pression ou à n'exercer aucune représaille à l'égard d'une personne ayant fait respecter ses droits en fonction de la présente politique.

ANNEXE 1 : RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La *Loi sur les normes du travail* donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel, soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante) ;
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave ;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée ;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne ;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Le harcèlement peut se manifester sous différentes formes, notamment :

- **Mobbing** : « Le mobbing définit l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible) ».
- **Harcèlement discriminatoire** : « Le harcèlement discriminatoire est caractérisé par une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des attitudes ou des comportements répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des motifs énumérés à l'art. 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* ».

- L'abus de pouvoir ou d'autorité : « L'abus d'autorité est une forme de harcèlement et se produit lorsqu'une personne exerce de façon induue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière ; il comprend l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition ».

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* peut aussi constituer du harcèlement : 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail
- Violence verbale
- Dénigrement

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante
 - regards, baisers ou attouchements
 - insultes sexistes, propos grossiers
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tous moyens, technologiques ou autres.