



Syndicat du personnel enseignant
du Collège Ahuntsic

Politique syndicale de prévention de la violence et du harcèlement psychologique ou sexuel

Table des matières

| | |
|--|----------|
| PRÉAMBULE | 3 |
| Article 1.0 – OBJECTIFS | 3 |
| Article 2.0 – PORTÉE..... | 3 |
| Article 3.0 – RESPONSABILITÉS DU CONSEIL EXÉCUTIF | 3 |
| Article 4.0 – DÉSIGNATION DE LA PERSONNE ENQUÊTRICE | 4 |
| Article 5.0 – RESPONSABILITÉS ET POUVOIRS DE LA PERSONNE ENQUÊTRICE | 4 |
| Article 6.0 – PLAINTES ET SIGNALEMENTS..... | 5 |
| 6.1 Recevabilité de la plainte | 5 |
| 6.2 Médiation | 5 |
| 6.3 Déroulement de l'enquête | 6 |
| 6.4 Rapport d'enquête | 6 |
| 6.5 Suites à donner au rapport d'enquête..... | 6 |
| Article 7.0 – AUTRES RECOURS | 7 |

PRÉAMBULE

Le Syndicat du personnel enseignant du Collège Ahuntsic (SPECA) et ses membres reconnaissent que toute personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité physique et psychologique.

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*.

ARTICLE 1.0 – OBJECTIFS

La présente Politique a pour objectifs de favoriser un milieu syndical exempt de violence et de harcèlement et d'établir les principes d'intervention qui seront appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement ou violence est déposée ou qu'une situation de harcèlement ou de violence est signalée.

ARTICLE 2.0 – PORTÉE

Cette Politique couvre :

- les relations entre les membres du syndicat, incluant les membres du Conseil exécutif, lors des activités syndicales ou instances du SPECA ;
- les relations des membres du syndicat, notamment les membres du Conseil exécutif, avec les personnes salariées du syndicat ;
- les relations, lors des activités syndicales ou instances du SPECA, entre les membres ou les personnes salariées du syndicat et toute personne invitée par le syndicat, incluant les membres de la FNEEQ, du conseil central ou de la CSN.

Cette Politique ne couvre pas :

- les relations entre membres du SPECA en dehors des activités syndicales ou instances du SPECA, qui relèvent plutôt des politiques du Collège, soit la *Politique pour contrer la discrimination, le harcèlement psychologique et la violence (PO-34)* ou la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel au Collège (PO-35)* ;
- les relations, en dehors des activités syndicales ou instances du SPECA, entre les membres du syndicat et les membres de la FNEEQ ou de la CSN ou d'autres syndicats affiliés à la CSN qui relèvent plutôt de la *Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail de la CSN*.

ARTICLE 3.0 – RESPONSABILITÉS DU CONSEIL EXÉCUTIF

En tout temps, le Conseil exécutif doit :

- s'assurer qu'une personne enquêtrice et une personne substitut soient désignées et que leurs coordonnées soient accessibles aux membres et aux personnes salariées du syndicat ;
- offrir à la personne enquêtrice et à la personne substitut d'assister aux formations syndicales en lien avec leur fonction, notamment sur le harcèlement ou les violences à caractère sexuel, et couvrir les dépenses qui y sont associées ;
- diffuser la Politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des membres et des personnes salariées, par l'hébergement de la Politique sur le site du SPECA et par une diffusion annuelle, à tous les membres et personnes salariées, du lien pour y accéder.

Dans le cadre du processus de plainte ou de signalement, le Conseil exécutif doit :

- répondre avec diligence aux demandes faites par la personne enquêtrice ;
- protéger, dans les limites intrinsèques au processus, la confidentialité du processus, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, en collaboration avec la personne enquêtrice, notamment suite au dépôt du rapport d'enquête et de recommandations de la personne enquêtrice.
- allouer, s'il y a lieu, les budgets nécessaires pour couvrir les frais liés à l'application de la politique, notamment les honoraires d'une personne médiatrice.

ARTICLE 4.0 – DÉSIGNATION DE LA PERSONNE ENQUÊTRICE

La personne enquêtrice est élue par l'assemblée générale pour un mandat de 3 ans, qui est renouvelable. Cette personne doit être membre en règle du SPECA et ne doit pas être membre du Conseil exécutif pendant son mandat à titre de personne enquêtrice. Il en va de même pour la personne substitut.

Son nom est inscrit sur le site du SPECA et peut également être obtenu en toute confidentialité par une demande auprès de la personne salariée du syndicat ou de tout membre du Conseil exécutif.

ARTICLE 5.0 – RESPONSABILITÉS ET POUVOIRS DE LA PERSONNE ENQUÊTRICE

La personne enquêtrice doit recevoir toute plainte ou signalement et les traiter avec diligence selon le processus prévu dans cette Politique, ce qui implique notamment :

- De rencontrer la personne plaignante et, dans le cas d'une plainte recevable, la personne mise en cause, de les traiter de manière respectueuse et de les informer sur leurs droits et sur le processus prévu ;
- D'intervenir de manière préventive, et ce, dès le début du processus, s'il y a des motifs raisonnables de croire que cette intervention est justifiée en fonction des faits portés à sa connaissance ;
- De proposer une médiation et de voir à ce qu'elle ait lieu si les personnes concernées y consentent ;
- De faire enquête, si elle considère que la plainte est recevable et que la personne plaignante désire poursuivre le processus ;
- Dans le cadre d'un signalement, selon la gravité des allégations, de faire enquête ou d'intervenir de manière préventive s'il y a des motifs raisonnables de croire que cette démarche est justifiée en fonction des faits portés à sa connaissance ;
- De demander l'aide d'une personne membre du Conseil exécutif pour l'épauler dans le traitement d'une plainte ou d'un signalement, ou de s'adresser directement à la personne conseillère FNEEQ attitrée au syndicat dans le cas où une personne membre du Conseil exécutif est impliquée à titre de personne plaignante ou mise en cause ;
- De faire des recommandations au Conseil exécutif, autant concernant le bon déroulement du processus d'enquête ou de médiation que pour les interventions à faire.

Elle peut également faire un rapport sur ses activités, si elle le juge opportun, devant le Conseil exécutif ou devant l'assemblée générale.

ARTICLE 6.0 – PLAINTES ET 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, ou dans le cas d’un acte de violence, la personne doit s’adresser à la personne enquêtrice.

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 ou éviter qu’elle se reproduise.

Une personne témoin d’une situation de harcèlement ou de violence peut aussi faire un signalement à la personne enquêtrice.

Tout au long du processus, la personne plaignante et la personne mise en cause peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix.

6.1 Recevabilité de la plainte

La personne enquêtrice est chargée 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, à un acte de violence ou à du harcèlement psychologique, tel que défini par la *Loi sur les normes du travail*¹.

Dans le cas où la plainte est jugée recevable, la personne enquêtrice est automatiquement tenue d’informer la personne mise en cause de l’identité de la personne plaignante ainsi que des faits qui lui sont reprochés. La personne enquêtrice déclenche le processus d’enquête et informe le Conseil exécutif de l’existence de la plainte et du déclenchement de l’enquête.

Si la plainte est jugée non recevable, la personne enquêtrice rencontre la personne plaignante pour l’informer des conclusions de l’analyse de la recevabilité. Des pistes d’intervention peuvent néanmoins être envisagées si la situation s’y prête.

6.2 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. La médiation peut avoir lieu à tout moment du processus de plainte. Si l’une des personnes impliquées souhaite participer à cette démarche, la personne enquêtrice tente d’obtenir la participation volontaire de l’autre partie.

1. « 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.).

La médiation peut être effectuée par la personne enquêtrice elle-même si l'enquête est terminée ou par un membre du SPECA recommandé par la personne enquêtrice. En cas de difficulté majeure, la personne enquêtrice peut également recommander au Conseil exécutif l'embauche d'une personne externe.

Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, les termes sont consignés dans un rapport rédigé par la personne en charge de la médiation. Une copie du rapport est transmise aux personnes concernées et à la personne membre du Conseil exécutif désignée par la personne enquêtrice, 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 la personne enquêtrice, 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.

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.

6.3 Déroulement de l'enquête

La personne enquêtrice doit procéder en toute impartialité et dans les meilleurs délais à une enquête complète sur la plainte formulée ou, selon l'évaluation de la situation, sur le signalement reçu.

Elle peut, à cet effet, demander à rencontrer toute personne dont le témoignage lui semble pertinent. L'ensemble de l'enquête est mené de façon confidentielle, et la personne enquêtrice a la responsabilité de veiller à ce que chaque personne interrogée s'engage à maintenir la confidentialité sur la démarche en cours.

En cas de difficulté majeure, la personne enquêtrice peut recommander au Conseil exécutif l'embauche d'une personne extérieure au syndicat, qui se conformera au même processus d'enquête que la personne enquêtrice.

6.4 Rapport d'enquête

Au terme de l'enquête, la personne enquêtrice rédige un rapport qui inclut une synthèse des faits, la version de la personne plaignante, celle de la personne mise en cause 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 à une personne membre du Conseil exécutif, qui ne doit ni être plaignante ni mise en cause.

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.

6.5 Suites à donner au rapport d'enquête

Le Conseil exécutif, en veillant à exclure toute personne plaignante ou mise en cause, doit prendre connaissance du rapport et doit lui donner suite de manière à corriger la situation. La personne enquêtrice peut l'accompagner dans les suites à donner au rapport, s'il y a lieu. Des démarches de sensibilisation, de réparation ou de médiation peuvent entre autres être envisagées.

De plus, selon la gravité et les conséquences des actes reprochés, ainsi que selon la conduite antérieure et ultérieure de la personne visée, des sanctions peuvent être envisagées. Toute personne membre du syndicat, incluant la personne membre du Conseil exécutif, qui ne respecte pas la présente Politique peut faire l'objet des mesures de suspension ou d'exclusion prévues aux règlements du SPECA. Toute personne salariée du syndicat qui ne respecte pas la présente Politique peut faire l'objet de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Toute personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de ces sanctions, de même que toute personne ayant exercé ou tenté d'exercer des représailles à l'égard d'une personne ayant fait respecter ses droits en fonction de la présente Politique ou ayant participé au processus d'enquête ou de médiation.

ARTICLE 7.0 – AUTRES RECOURS

Pour la personne membre 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. 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. Dans tous les cas, le choix d'intenter un recours en vertu de la présente Politique revient à la personne plaignante.

Toute 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).

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 par les moyens prévus à cette Politique n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.