



**POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À
CONTRE LA VIOLENCE OU LE HARCÈLEMENT
AU SERV-CSQ**

TABLE DES MATIÈRES

1- BUT DE LA POLITIQUE	3
2- DÉFINITIONS.....	3
3- LE CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE.....	6
4- OBJECTIFS DE LA PRÉSENTE POLITIQUE	6
5- FONDEMENTS.....	6
6- PRÉVENTION ET INFORMATION	7
7- LES DROITS DES PERSONNES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE.....	7
8- PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ	7
9- DISPOSITIONS DIVERSES	9
10- ENTRÉE EN VIGUEUR.....	9
ANNEXE 1	10

1- BUT DE LA POLITIQUE

Le Syndicat de l'enseignement de la région de Vaudreuil prohibe toute forme de violence ou de harcèlement. La présente politique précise les mesures qu'il entend mettre en place pour prévenir et contrer la violence ou le harcèlement.

2- DÉFINITIONS

A- L'employeur

Le Syndicat de l'enseignement de la région de Vaudreuil (SERV-CSQ) ci-après nommé le Syndicat.

B- Les employées et employés

Personnes couvertes par l'accréditation Syndicat des employées et employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec (SEESOCQ).

C- Les militantes et militants syndicaux

Personnes membres du Syndicat qui militent au sein de l'organisation en tant que :

- membres du comité exécutif;
- membres de l'assemblée des personnes déléguées;
- membres d'un comité local.

D- La commission scolaire

La Commission scolaire des Trois-Lacs ci-après nommée la Commission.

E- La violence

La violence se définit par l'adoption par un ou des individus de comportements visant à exercer une contrainte sur une ou plusieurs autres personnes en employant la force, l'intimidation ou l'oppression et qui ont pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une ou de plusieurs personnes.

F- Le harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est 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 d'une personne.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu chez la victime.

Le harcèlement psychologique peut notamment se manifester par :

- **l'isolement et le refus de communication** : mettre quelqu'un à l'écart, refuser de lui parler, ne pas l'inviter aux activités informelles du lieu de travail, refuser toute communication; lorsque la personne tente de se défendre : ne pas discuter, ne pas lui répondre, l'interrompre, l'injurier, l'ignorer;
- **des actions de déconsidération** : des propos ou des gestes qui humilient, rabaissent, embarrassent ou agressent une ou un groupe de personnes, comme : lancer des rumeurs ou médire au sujet d'une personne, la ridiculiser, la railler à propos d'une caractéristique physique;
- **des actions de discrédit professionnel** : crier après une personne, déprécier son travail ou la réprimander devant d'autres personnes, donner des tâches bien inférieures ou supérieures aux qualifications, ne pas accorder de responsabilités ou attribuer des tâches humiliantes, faire constamment des remarques négatives sur cette personne ou la critiquer sans arrêt; rabaisser, de façon persistante, par des moyens malveillants et humiliants.

Par ailleurs, on regroupe aussi les manifestations de harcèlement psychologique selon leur source. Si cela vient d'une personne en autorité, on l'appelle aussi abus de pouvoir :

- **Abus de pouvoir** : l'emploi abusif, inapproprié ou indu du pouvoir ou de l'autorité et une volonté de nuire à la victime, lesquels s'expriment par l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition.

Le harcèlement psychologique n'est pas :

Le harcèlement psychologique n'est pas pour l'employeur :

- L'exercice normal de ses fonctions et responsabilités (droit de gérance);
- la surveillance raisonnable des employées et employés;
- les mesures disciplinaires ou administratives pour un motif sérieux et raisonnable;
- la gestion normale de l'absentéisme;
- l'évaluation du rendement et la supervision des employées et employés;
- etc.

Le harcèlement psychologique n'est pas pour les employées et employés :

- L'exercice normal de leurs fonctions et responsabilités;
- le droit de représentation des employées et employés par des officiers syndicaux;
- etc.

Le harcèlement psychologique n'est pas pour les militantes et militants syndicaux :

- L'exercice normal de leurs fonctions et responsabilités;
- l'exercice de la libre expression des opinions et des idées dans les instances et les comités du Syndicat;
- etc.

G- Le harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire peut se manifester, entre autres, par la répétition de gestes, de paroles, ou d'actes à caractère vexatoire ou méprisant envers une ou des personnes en raison d'un des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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.

H- Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit par une conduite de nature sexuelle non désirée qui a pour effet soit d'offenser, d'humilier ou de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes, soit d'entraîner une personne à vivre dans un environnement ou des conditions de travail défavorables, soit de compromettre les droits d'une salariée ou d'un salarié.

Le harcèlement sexuel peut notamment se manifester par :

- un intérêt sexuel persistant et abusif, témoigné à quelqu'un et provenant d'une personne qui sait ou devrait savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;
- des remarques ou des comportements abusifs à caractère sexuel pouvant être perçus comme portant atteinte à un environnement propice au travail;
- des avances verbales ou physiques comme des allusions ou propositions insistantes aux frôlements, attouchements ou caresses, non consenties;
- une promesse implicite ou explicite de récompense liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- une menace implicite ou explicite de représailles en cas de refus à une demande d'ordre sexuel;
- des représailles à la suite d'un refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel;
- des voies de fait ou assauts qui comportent une manifestation de violence physique ou l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- toute autre manifestation à caractère offensante ou non désirée.

Le harcèlement sexuel n'est pas un « flirt » ou une aventure entre deux personnes d'un commun accord. Ces relations sont consenties, basées sur une attraction mutuelle et ne supposent aucune intimidation. Le harcèlement sexuel est, par définition, coercitif, unilatéral et non désiré.

3- LE CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique à toute plainte de violence ou de harcèlement portée à la connaissance du Syndicat :

- par une employée ou un employé dans le cadre de son travail;
- par une militante ou un militant syndical dans le cadre de ses fonctions syndicales alors qu'une telle plainte ne peut pas être déposée auprès de son employeur.

4- OBJECTIFS DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

La présente politique a pour objectifs :

- de préciser la nature et la portée des interventions du Syndicat lorsqu'une situation de violence ou de harcèlement est portée à sa connaissance;
- de définir les mécanismes de soutien aux personnes impliquées dans une situation de violence ou de harcèlement, que ce soit à titre de victime, de personne ayant posé les gestes reprochés ou de témoin.

5- FONDEMENTS

- [Loi sur les normes du travail](#), L.R.Q., c. N-1.1, art. 81.18 à 81.20, 123.6 à 123.16, en vigueur le 1^{er} juin 2004;
- [Charte des droits et libertés de la personne](#), art. 1, 4, 10, 10.1, 16, 46;
- [Code civil du Québec](#), art. 3, 6, 7, 35, 36, 1457, 1458, 1463, 2087;
- [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#), art. 51, par. 3 et 5;
- [Convention collective](#) (chapitre 14-3.00);

En raison des différentes lois et de la convention collective prohibant la violence ou le harcèlement, le Syndicat doit faire en sorte de maintenir, pour toutes ses employées et tous ses employés, un environnement respectant leur intégrité physique et psychologique et assurant la sauvegarde de leur dignité. Le Syndicat doit aussi faire en sorte de permettre, dans les mêmes conditions, aux militantes et militants syndicaux l'exercice de leurs mandats et responsabilités.

En conséquence, toute manifestation de violence ou de harcèlement à l'égard de toute personne responsable qui travaille ou intervient au Syndicat est inacceptable et ne sera pas tolérée.

Toute personne témoin ou informée d'une situation de violence ou de harcèlement doit, afin de maintenir la qualité de vie au travail, aviser une personne membre de l'exécutif qui en saisit le comité exécutif. Ce dernier nomme une personne qui sera responsable de la plainte.

6- PRÉVENTION ET INFORMATION

Le Syndicat prévoit des activités d'information, de formation et de prévention en lien avec la violence ou le harcèlement à l'intention des employées et employés et des militantes et des militants syndicaux.

7- LES DROITS DES PERSONNES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

La personne à qui s'applique la présente politique, tant comme victime, comme témoin ou comme objet de la plainte, a le droit de s'adresser à une représentante ou à un représentant de son syndicat pour obtenir avis et conseils sur les mesures appropriées à adopter et pour être accompagnée dans sa démarche.

La personne qui prétend être victime de violence ou de harcèlement a le droit de formuler une plainte, laquelle sera examinée promptement et sans crainte de représailles, sauf si elle s'avère vexatoire ou de mauvaise foi. Elle est assurée que la plainte sera traitée avec impartialité et discrétion et de façon confidentielle. Elle a également le droit d'être informée quant au traitement de sa plainte.

La personne qui est l'objet d'une plainte de violence ou de harcèlement a le droit d'être informée promptement de la plainte déposée à son endroit, d'être informée des allégations qui pèsent contre elle et de disposer d'un délai raisonnable pour y répondre. Elle est présumée innocente jusqu'à ce que le processus d'enquête prévu par la présente politique soit terminé et qu'une décision ait été rendue. Elle est assurée que la plainte sera traitée avec discrétion par le Syndicat et que toute révélation qu'elle fera dans le cadre de son étude sera confidentielle. Elle a également le droit d'être informée quant au traitement de la plainte.

La personne mise en cause comme témoin par la personne plaignante ou par celle à qui des gestes ou des comportements sont reprochés est assurée que toute révélation qu'elle fera dans le cadre de l'étude d'une plainte sera confidentielle.

8- PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE

A- Principes généraux

La violence ou le harcèlement qui comporte des actes de nature criminelle est porté à l'attention des autorités policières par le Syndicat. Ces actes de nature criminelle sont prévus au Code criminel canadien incluant :

- [Les contacts sexuels](#) (art. 151, 152 et 153).
- [Les agressions sexuelles](#) (art. 271, 272 et 273).
- [Le harcèlement criminel](#) (art. 264).
- [Les crimes en lien avec les menaces](#) (art. 264.1), [les voies de fait](#) (art. 266 et 268), [les agressions](#) (art. 267).
- [L'extorsion](#) (art. 346), [l'intimidation](#) (art. 423).

Le Syndicat assiste et soutient les personnes victimes de violence ou de harcèlement et les témoins notamment en ce qui concerne leur protection contre des représailles de la part de la personne visée par la plainte.

Le Syndicat procède avec célérité à toutes les étapes prévues à la présente politique.

La personne plaignante conserve en tout temps le contrôle de son dossier. Elle peut à n'importe quel moment arrêter le processus.

Toute plainte relative à une conduite de violence ou de harcèlement doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite. Ce délai n'a pas pour effet de changer celui prévu à la Loi sur les normes minimales ou dans la convention collective pour porter une plainte et/ou utiliser la voie du grief.

B- Étapes d'intervention

1^{re} étape – Processus de conciliation

La représentante ou le représentant du syndicat accueille et écoute la personne, lui fait connaître ses droits et les recours existant dans la présente politique. Elle tente de trouver des solutions justes et équitables pour les parties. À cet effet, elle peut demander de rencontrer la personne supposée responsable de violences ou de harcèlements et suggérer des attitudes, des comportements ou des façons de faire à la satisfaction des deux parties. Une entente satisfaisante pour les parties peut intervenir à ce niveau.

La première étape peut se terminer par un document attestant qu'une entente est intervenue entre les parties ou attestant de l'échec de cette procédure. Ce document est déposé au comité exécutif et au représentant syndical s'il s'agit d'une employée ou d'un employé.

La personne responsable s'assure, dans un délai raisonnable, que les solutions proposées ont réglé le problème et que la plaignante ou le plaignant demeure satisfait de l'entente convenue. Le dossier est alors clos.

La personne qui reçoit une plainte doit agir avec diligence, impartialité, discrétion et confidentialité.

2^e étape – Processus d'enquête administrative

Si la personne qui déclare subir de la violence ou du harcèlement est insatisfaite des résultats en première étape, elle peut soumettre une plainte écrite et détaillée, sous pli confidentiel, à la personne responsable de la plainte à l'aide du formulaire de plainte de violence ou de harcèlement (annexe 1).

La personne responsable de la plainte peut rencontrer chacune des parties en cause afin de revoir les informations, clarifier la situation et recommander une solution au problème. Cette recommandation peut être de nature administrative ou préventive. Le Syndicat peut appliquer une mesure disciplinaire auprès d'une employée ou d'un employé.

En tout temps, la personne responsable de la plainte peut recommander au comité exécutif de recourir à une ressource externe afin d'effectuer l'enquête.

La personne responsable de la plainte peut proposer qu'une démarche de médiation soit faite dans le but d'en arriver à un règlement du litige.

La personne responsable de la plainte vérifie dans un court délai auprès des personnes concernées de l'efficacité des solutions mises en place.

9- DISPOSITIONS DIVERSES

Le dossier de plainte de violence ou de harcèlement est conservé pour une période de deux ans au dossier des parties en cause.

Le règlement de la plainte ne doit pas causer de préjudice à la victime et, dans la mesure des moyens dont le Syndicat dispose, réparer les préjudices causés par la violence ou le harcèlement.

L'utilisation des mécanismes prévus à la présente politique n'empêche pas l'utilisation de tout autre recours ou mécanisme prévu dans une convention collective, une loi ou un règlement.

10- ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur dès son adoption.

Témoins de ou des évènements

1. _____ 3. _____
2. _____ 4. _____

Écrivez, dans vos mots ce qui vous amène à dire que vous avez subi une situation de violence ou de harcèlement

QUELLES SONT VOS ATTENTES EN LIEN AVEC LES FAITS SOULEVÉS ?

AUTRES DÉMARCHES

Si vous comptez entreprendre ou si vous avez entrepris d'autres démarches, veuillez préciser laquelle ou lesquelles (facultatif)

1. Avez-vous intenté des poursuites judiciaires ? oui non à venir
Si oui, à quelle date : _____ De quel ordre ? _____
2. Avez-vous utilisé d'autre(s) recours ? oui non à venir
Si oui, à quelle date : _____ Lesquels ? _____

COMMENTAIRES

Je déclare que les renseignements inscrits dans ce formulaire de plainte sont vrais et j'autorise la divulgation à la personne qui fait l'objet de la plainte ainsi qu'à la personne responsable de la plainte.

_____ **Signature** _____

_____ **Date** _____