

LIGNES DIRECTRICES DU SYNDICAT VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL

1) OBJECTIFS

Les présentes lignes directrices ont pour objectifs d'affirmer l'engagement du Syndicat à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elles visent également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisation lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée au Syndicat ou à son représentant.

2) PORTÉE

Le Syndicat est d'avis que ses employés et employées, sont dignes d'évoluer dans un environnement sain, sans violence ni discrimination ni harcèlement sous quelque forme que ce soit. Parce que le Syndicat croit à la pleine égalité des personnes qu'il représente et à leur droit de bénéficier d'un traitement digne et respectueux, il vise la tolérance zéro en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de discrimination. Cette tolérance zéro s'applique aussi au personnel qu'il emploie afin de lui fournir un environnement et un climat de travail harmonieux. Le Syndicat assure la prévention de ces principes auprès des personnes qu'il représente pour prévenir et bannir toutes formes de harcèlement psychologique ou sexuel.

Les Lignes directrices du Syndicat visant à prévenir et à contrer le harcèlement psychologique ou sexuel au travail s'appliquent aux situations de harcèlement qui comprennent, entre autres, le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir dans toutes les activités du Syndicat. Ces lignes directrices s'appliquent au personnel du Syndicat et à l'ensemble des membres du comité exécutif qui agissent comme représentant du Syndicat à titre d'employeur. Ces lignes directrices s'appliquent non limitativement aux lieux suivants : les bureaux du Syndicat, les aires communes ou tout autre endroit où le personnel se trouve dans le cadre de son emploi (réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par le Syndicat, etc.), les communications par tout moyen, technologique ou autre. Ces lignes directrices s'appliquent non limitativement aux contextes suivants : les communications par tout moyen, technologique ou autre.

Ces lignes directrices n'ont pas pour effet de limiter la portée des mécanismes et recours prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* (R.L.R.Q. c. C-12), à la *Loi sur les normes du travail* (R.L.R.Q. c. N-1.1), à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (R.L.R.Q. c. S-2.1), au *Code civil du Québec*, à la convention collective des professeurs et des professeures ainsi qu'à la convention avec le personnel salarié du Syndicat.

3) DÉFINITIONS

La *Loi sur les normes du travail* (R.L.R.Q. c. N-1.1) 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, 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.).

Harcèlement psychologique ou sexuel

La *Loi sur les normes du travail* (R.L.R.Q. c. N-1.1) 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).

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 tout moyen, technologique ou autres.

4) ÉNONCÉ DE PRINCIPES

Le Syndicat ne tolérera ni n'admettra aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

- par les membres du comité exécutif envers le personnel salarié;
- par le personnel salarié envers les membres du comité exécutif qui agissent comme représentant du Syndicat en tant qu'employeur;
- entre collègues du Syndicat;
- par toute personne qui est associée de près ou de loin au Syndicat : représentants et représentantes de l'employeur, fournisseurs, visiteurs et visiteuses ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement de la personne salariée ou l'exclusion d'un membre du comité exécutif ou de tout autre membre du Syndicat.

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

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser les *Lignes directrices visant à prévenir et à contrer le harcèlement psychologique ou sexuel au travail* du Syndicat de manière à les rendre accessibles à l'ensemble de son personnel en les transmettant à toute personne embauchée par le Syndicat et à toute personne nommée ou élue au comité exécutif et en les diffusant sur son site Internet.
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel;
 - veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;

- faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

6) TRAITEMENTS DES PLAINTES ET SIGNALEMENT

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, le personnel salarié devrait signaler la situation au président ou à la présidente du Syndicat afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte peut être formulée verbalement ou 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.

Les personnes responsables désignées par le Syndicat sont les suivantes :

- le président ou la présidente;
- les vice-présidents ou vice-présidentes aux relations du travail.

La personne qui reçoit la plainte saisira le plus tôt possible les membres du comité exécutif du Syndicat, qui identifieront et mettront en œuvre les mécanismes physiques et psychologiques d'aide, de recours et de protection pour la personne qui se dit victime de harcèlement. Lors de cette réunion, le comité exécutif a le devoir d'entreprendre des démarches pour clarifier la situation et de poser des gestes qui conduiront à faire cesser et à éliminer la situation de harcèlement, si tel est le cas.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

7) 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 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, une enquête sans tarder et de façon objective, 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, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement aux *Lignes directrices visant à prévenir et à contrer le harcèlement psychologique ou sexuel au travail* 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 qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part du Syndicat.