Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal

Pour un milieu de militance et de travail sain et exempt de violence et de harcèlement

Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal FNEEQ-CSN

version du 27 février 2025
ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

PRÉAMBULE

Cette politique type est fondée sur des valeurs syndicales de respect, d'équité et de protection de l'intégrité physique et psychologique. La prévention et les approches alternatives de gestion des différends en sont la trame de fond. Elle a comme objectif de sensibiliser aux facteurs pouvant porter atteinte à la dignité humaine et à l'intégrité physique et psychologique, cette définition comprend le harcèlement sexuel. Le traitement des plaintes est basé, comme indiqué, sur une approche de gestion des différends.

1. LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La présente politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail vise à ce que toutes les personnes puissent bénéficier d'un milieu de militant et de travail exempt de violence et de harcèlement. Le but premier de cette politique n'est pas de punir, mais de prévenir et de traiter.

Pour ce faire, elle poursuit les objectifs suivants :

- assurer un milieu de travail qui favorise l'intégrité physique et psychologique des personnes, ainsi que la sauvegarde de leur dignité ;
- promouvoir des relations égalitaires, saines et harmonieuses ;
- favoriser une culture de respect et de civilité ;
- contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les situations de violence et de harcèlement au travail ;
- élaborer des mécanismes d'intervention pour prévenir et pour faire cesser ces situations ;
- établir des mécanismes d'aide et de soutien.

2. LES DÉFINITIONS

Les exemples fournis aux articles 2 et 3 sont à titre indicatif seulement et ne sont en aucun cas limitatifs.

VIOLENCE AU TRAVAIL

DÉFINITION

Il y a violence au travail quand un individu ou plusieurs individus, par des comportements (attitudes, gestes, ou paroles), portent atteinte de manière intentionnelle ou non intentionnelle à la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un autre individu ou groupe d'individus.

EXEMPLES [1]

Prendre une personne à la gorge, donner un coup de poing, un coup de pied, pousser quelqu'un, lancer des objets de toutes sortes, dire des paroles blessantes ou des insultes, faire des menaces, briser un équipement de travail en donnant un coup de pied, etc.

L'expression de la colère n'est pas synonyme de violence. Il s'agit d'une émotion dont l'expression peut être teintée d'agressivité. L'agressivité et la colère deviennent de la violence lorsqu'elles ont pour effet de contraindre ou de dominer l'autre.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE [2]

DÉFINITION

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 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.

EXEMPLES

Empêcher une personne de s'exprimer, l'isoler, la déstabiliser, la déconsidérer, la discréditer ou la menacer.

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

EXEMPLE D'UNE SEULE CONDUITE GRAVE

Durant une réunion d'équipe, Suzanne s'en prend à Michèle, sa collègue de travail, en critiquant son travail devant tous ses collègues dans des termes méprisants et en mettant en doute ses compétences. La supérieure immédiate présente à la réunion n'intervient en aucun moment.

[1] Les exemples présentés dans ce document ne sont pas exhaustifs. Ils visent simplement à faciliter la compréhension de la définition.

[2] Définition contenue dans la Loi sur les normes du travail modifiée en juin 2018.

Le *mobbing*, une autre forme de harcèlement psychologique, 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, qui hérite du rôle de bouc émissaire, et qui, parce qu'elle est différente, est l'objet de persécution.

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

DÉFINITION

Une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles ou des gestes répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.[3]

La race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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, sont les motifs énumérés à l'article 10 de la Charte.

EXEMPLES
Caricatures, blagues, insinuations tendancieuses, commentaires humiliants, insultes, isolement, omissions blessantes, attitudes méprisantes, vandalisme de biens que possède la victime ou de lieux mis à sa disposition, voies de fait ou autres agressions.

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT À CARACTÈRE SEXUEL

DÉFINITION

Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle non désirés, généralement répétés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables. Un seul acte grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel.

[3] Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. *Politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail,* [En ligne], 2004, [www.cdpdj.qc.ca/Publications/politique_harcelement_discriminatoire.pdf]

EXEMPLES

Manifestations non verbales

Regards, sifflements, affichage de matériel pornographique, courriels ou textos à caractère sexuel.

Manifestations verbales

Blagues sexistes ou à caractère sexuel, remarques sur le physique, propositions, sollicitations de faveurs sexuelles.

Manifestations physiques

Frôlements, attouchements, gestes à caractère sexuel.

Dans le cas d'un seul acte grave

Baisers à caractère sexuel, attouchements sexuels (parties génitales, seins, fesses), tentative de viol, viol.

ABUS DE POUVOIR OU D'AUTORITÉ

DÉFINITION

L'abus d'autorité est une forme de harcèlement et se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue 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.

EXEMPLES

Contrôler de façon excessive une personne, la traiter de façon inéquitable, la désinformer, refuser de l'aider, mettre en doute ses compétences, la placer volontairement en situation d'échec, laisser planer des reproches sans fondements.

3. LA CIVILITÉ

Dans le milieu de travail, toutes et tous ont la responsabilité de faire preuve de civilité afin d'entretenir un climat de travail sain. La civilité fait référence à un ensemble de règles de conduite assurant le respect et en permettant de vivre en communauté. Les manifestations d'incivilité doivent être prises au sérieux, car elles ont un impact néfaste sur le climat de travail. De plus, l'incivilité est souvent une composante d'un conflit qui dégénère et qui peut aboutir au harcèlement psychologique si rien n'est fait pour gérer ces situations. L'incivilité se définit

ainsi : des traitements interpersonnels négatifs à faible intensité où l'intention de nuire est ambiguë (l'intention de nuire par l'acteur n'est pas claire) et qui vont à l'encontre des normes de respect mutuel en milieu de travail. Les comportements d'incivilité réfèrent à des comportements impolis, grossiers, discourtois et font preuve d'un manque de considération pour autrui. [4]

EXEMPLES D'INCIVILITÉ
Ne pas faire les salutations d'usage, utiliser un ton de voix impatient, poser des gestes brusques, utiliser un langage grossier ou impoli, adopter une attitude négative, commérer ou médire, faire des remarques désobligeantes, utiliser un ton condescendant.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail ou à la militance (droit de parole lors des instances, dissidence lors de réunions syndicales, etc.), 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.). Ces situations peuvent faire l'objet d'une démarche d'intervention, de conciliation et/ou de médiation relevant du Syndicat, du Conseil central, de la FNEEQ et/ou de la CSN.

4. LE CADRE D'APPLICATION

La présente politique a pour cadre juridique la Loi sur les normes du travail, La Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. 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.

D'autres lois peuvent également être invoquées dans des situations de violence et de harcèlement et ouvrir la porte à d'autres recours, notamment à des plaintes en vertu du Code criminel, à des poursuites en vertu du Code civil ou à des requêtes en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels.

[4] ANDERSSON, L.M., et C.M. PEARSON. «Tit for Tat? The Spiraling effect of incivility in the workplace», *Academy of Management Review,* 24, 1999, p. 452-471.

5. LE CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique aux situations suivantes :

- les relations entre personnes officières ou déléguées syndicales ;
- les relations entre les personnes officières ou déléguées et des membres du Syndicat ;
- les relations entre les membres du Syndicat lors des activités syndicales ;
- les relations des personnes militantes et officières avec les personnes salariées du Syndicat ;
- les relations entre les personnes salariées du Syndicat ;
- les relations des membres avec les personnes salariées du Syndicat ;
- les relations, dans le cadre de toute activité formelle ou informelle du Syndicat ou de ses instances (Assemblée générale, Conseil syndical, Conseil exécutif, etc.), entre les personnes officières, déléguées, les membres ou les personnes salariées du syndicat et les membres de la FNEEQ, du Conseil central ou de la CSN.

La politique s'applique notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant;
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, de formations, de déplacements);
- lors d'activités sociales liées au travail.

Cette politique ne couvre pas :

- les relations entre membres du Syndicat en dehors des activités syndicales qui relèvent plutôt de la Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal ;
- les relations, en dehors des activités organisées par le Syndicat ou de ses instances, entre æles personnes officières, déléguées 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.

6. LES ENGAGEMENTS ET LES RESPONSABILITÉS

La responsabilité de l'application de la présente politique relève du Syndicat.

Le syndicat désavoue toute forme de violence et de harcèlement, parce qu'ils constituent une entrave aux droits à l'égalité, à la dignité et à des conditions de travail justes et raisonnables. Il reconnaît aux personnes travailleuses le droit d'être protégées, aidées et défendues par les mécanismes de recours appropriés.

Les situations de violence et de harcèlement au travail sont traitées en toute impartialité, équité et confidentialité, et les personnes plaignantes ne doivent subir ni préjudice, ni représailles.

Tous les groupes concernés par la politique (gestionnaires, syndicats ou autres) doivent, dans leurs interventions respectives, informer leurs pairs ou leurs membres du contenu de la politique et participer aux activités de sensibilisation aux situations de violence et de harcèlement et à leur prévention.

Toutes et tous ont le droit d'être protégés contre les pratiques de violence et de harcèlement, mais ils ont aussi l'obligation de ne pas en exercer. En ce sens, tout le personnel a des responsabilités individuelles et collectives, soit celles de ne pas agresser, intimider, nuire, harceler ou violenter quiconque. De plus, il est du devoir de chacune et chacun de faire preuve de civilité dans ses relations avec autrui.

En matière de violence et de harcèlement, le silence n'est pas la position de la neutralité. Au contraire, le silence est le carburant de la violence. Témoins de situations malsaines, nous avons aussi la responsabilité de contribuer au rétablissement de conditions de travail et de militance favorables au bien-être et à la collaboration, que ce soit en apportant du soutien aux victimes ou en signalant ces situations. Tout être humain a droit à la dignité, à son intégrité physique et psychologique et à sa santé.

7. PERSONNE RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

L'exécutif du syndicat nomme, parmi ses membres, une personne responsable de l'application de la politique.

La personne responsable de l'application de la politique a le mandat de :

- S'assurer que les personnes couvertes par la présente politique sont bien informées de la présente politique ;

- Agir à titre de responsable de la prévention du harcèlement et informer le personnel du syndicat de sa responsabilité quant au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement ;
- S'assurer du bon fonctionnement des mécanismes de prévention et de plainte ;
- S'assurer de l'exécution des mandats confiés à des tiers en application de la présente politique ;
- Faire des recommandations à l'exécutif pour le suivi et le respect des mandats issus de la présente politique ;
- S'assurer que les ressources nécessaires au soutien de l'application de la présente politique sont fournies par le syndicat et sont planifiées ;
- Faire rapport annuellement à l'assemblée statutaire du syndicat ;
- Convoquer le comité de gestion et d'application de la politique et coordonner ses travaux;
- Transmettre immédiatement tout signalement ou plainte à l'ombudsman et s'assurer que son rôle et ses coordonnées sont connus.

8. L'OMBUDSMAN :

L'ombudsman est élu par l'assemblée générale du syndicat selon la procédure d'élection prévue aux statuts. Les membres du comité exécutif ne sont pas éligibles pour le poste d'ombudsman.

S'il le juge opportun, le comité exécutif du syndicat peut procéder à un examen des candidatures reçues et faire une recommandation à l'assemblée générale avant l'élection.

Toute personne candidate au poste d'ombudsman doit posséder les qualités requises pour occuper une telle fonction soient : capacité d'écoute, d'empathie, grand sens du jugement, discrétion, formation et expérience pertinente.

L'ombudsman doit suivre les formations qu'il juge nécessaire pour remplir son mandat adéquatement. Le Syndicat défraie les coûts raisonnables de participation de l'ombudsman à ces formations.

Le rôle de l'ombudsman :

L'ombudsman est la personne-ressource qui reçoit les signalements, les demandes d'information ou les plaintes de violence ou de harcèlement

Il ou elle agit de façon impartiale, avec diligence et discernement et dans la plus grande confidentialité. De plus, il ou elle fait preuve d'écoute bienveillante et d'empathie.

Toute personne couverte par la présente politique peut s'adresser à l'ombudsman pour :

- demander des informations et des éclaircissements sur les notions d'incivilité, de violence ou de harcèlement au travail ou sur les mécanismes possibles pour régler une situation difficile ;
- signaler une situation problématique pour tenter d'y mettre fin. Dans le cas d'un signalement, l'ombudsman s'assurera auprès de la personne qui se croit lésée qu'elle consent au traitement du problème ;
- recourir à une médiation ou à tout autre mode de résolution de problèmes ;
- Selon la situation portée à sa connaissance, l'ombudsman : accueille, accompagne et soutient la personne qui se croit lésée par une situation de violence ou de harcèlement.

En cas de vacance de l'ombudsman, c'est la personne responsable de l'application de la politique qui prend en charge ce rôle jusqu'à la nomination d'un ou d'une ombudsman.

9. COMITÉ DE GESTION ET D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Un comité est formé de la personne de l'exécutif responsable de la politique et de deux personnes membres du syndicat nommé~~-~~es par le Conseil syndical.

Le comité est le gardien et le promoteur des objectifs de la politique. Il a la responsabilité de proposer les moyens nécessaires à une application pleine et entière de la présente politique ; ses travaux s'effectuent dans un esprit pacifique et de collaboration.

Le rôle du comité est un rôle exclusivement préventif. Le comité ne sera aucunement impliqué dans le traitement des plaintes ni dans la réception de la plainte, ni dans l'enquête, ni dans l'application de mesures concernant les individus.

Au besoin, le comité peut inviter l'ombudsman à participer aux travaux du comité à titre de personne ressource.

Le rôle du comité est, entre autres :

- d'assurer une diffusion large et complète de la politique ;
- d'être responsable de l'information et de la formation portant sur l'incivilité, la violence et le harcèlement au travail ;

- de susciter et d'organiser la prévention de l'incivilité, de la violence ou du harcèlement au travail ;
- d'évaluer les mécanismes de traitement des situations de violence ou de harcèlement au travail et de faire des recommandations au syndicat ;
- de s'assurer que des mécanismes internes ou externes de soutien aux personnes sont disponibles ;
- de recevoir et d'analyser les rapports produits par la ou les personnes-ressources ;
- de produire et diffuser un bilan annuel ;
- de mettre à jour la politique.

Pour accomplir son travail, le comité doit avoir les moyens de réunir ses membres et d'organiser les activités de prévention qu'il évalue pertinentes à sa mission. Toutes les personnes membres du comité reçoivent une formation commune sur l'ensemble de la problématique de la violence et du harcèlement au travail.

10. 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 entre les différentes instances ou les différentes personnes salariées ou militantes ;
- 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 ;
- organiser des activités de formation ou de sensibilisation ou faciliter l'accès à de telles activités.

11. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à toutes et à 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.

12. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Les situations de violence et de harcèlement au travail sont traitées en toute impartialité, équité et confidentialité, et les personnes plaignantes ne doivent subir ni préjudice, ni représailles

PROCÉDURES INFORMELLES

L'initiative personnelle

Certains conflits ont pour origine des problèmes de communication. Des clarifications peuvent résoudre rapidement les différends, et avec satisfaction. Les personnes concernées sont fortement encouragées à s'expliquer avec ouverture et à établir un dialogue respectueux en vue de résoudre le différend.

L'intervention informelle de l'ombudsman

Lorsque l'initiative personnelle a été infructueuse ou qu'elle n'est pas envisageable par la personne qui se croit lésée, celle-ci peut demander l'aide de l'ombudsman pour faciliter la communication avec la ou les personnes concernées.

Il est recommandé à la personne qui se croit lésée de noter les dates et les détails des incidents en cause ainsi que les démarches effectuées pour tenter de régler la situation.

Une personne témoin d'une situation de harcèlement peut aussi le signaler à l'ombudsman.

À la demande de la personne qui se croit lésée, le processus reste complétement confidentiel (on entend ici par « complètement confidentiel » que l'ombudsman n'informera personne de la situation qui lui est rapportée). Cependant, l'ombudsman ne pourra que se contenter de conseiller et de renseigner la personne qui se croit lésée, sans pouvoir agir, tant que le processus restera complétement confidentiel.

Les situations qui ne peuvent pas être solutionnées par un processus informel pourront faire l'objet d'une plainte formelle. À noter qu'il n'est pas obligatoire de recourir au processus informel avant le dépôt d'une plainte.

Dépôt d'une plainte :

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.

Tout au long des démarches prévues à la présente politique, la personne plaignante et la personne mise en cause peuvent, à leurs frais, se faire accompagner par une personne de leur choix.

13. L'INTERVENTION DE L'OMBUDSMAN DU SYNDICAT

L'ombudsman 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.

L'ombudsman recommande les mesures nécessaires, incluant toute procédure adéquate en vertu des règles applicables, contre toute personne ayant effectué et/ou rapporté un signalement et/ou ayant déposé une plainte de façon malveillante ou frivole, basé sur de fausses allégations, dans l'intention de nuire à la personne mise en cause.

Dans le cas où la plainte est jugée recevable par l'ombudsman, l'ombudsman vérifie avec la personne qui se croit lésée ses besoins et ses inquiétudes quant à la situation. En tenant compte de ces éléments, l'ombudsman décide des actions à prendre dans la situation. Ces actions peuvent prendre toutes les formes, y compris une médiation. De plus, l'ombudsman peut confier à une personne enquêtrice la plainte, si la situation le nécessite (gravité, complexité, conflit d'intérêt ou plainte visant un membre de l'exécutif).

Dès que la plainte est jugée recevable, l'ombudsman doit en informer immédiatement la personne mise en cause. Si la plainte est jugée non recevable, l'ombudsman rencontre la personne plaignante pour l'informer des conclusions de l'analyse de la recevabilité.

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

14. MANDAT ET POUVOIRS DE L'OMBUDSMAN DU SYNDICAT

Le mandat et les pouvoirs de l'ombudsman 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 de 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, d'entendre sa version et de l'informer de ses droits et des différents moyens, incluant la médiation, en vue de résoudre le problème ;
- 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, à des fins de statistiques seulement, sur ses activités au Comité exécutif qui est tenu à la confidentialité.

15. 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. La personne ombudsman peut effectuer la médiation elle-même ou peut mandater, pour ce faire une personne reconnue pour sa compétence en la matière.

Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, les termes sont consignés dans un rapport rédigé par l'ombudsman ou la personne médiatrice. Une copie du rapport est transmise aux personnes concernées, ce qui clôt le dossier. Si la nature du dossier ou des recommandations le nécessite, le rapport est aussi transmis à la personne du Comité exécutif responsable de la présente politique. La personne désignée est tenue à la confidentialité.

Advenant le non-respect d'une entente intervenue dans le cadre de la médiation dans les deux (2) ans suivant la conclusion de celle-ci, l'une ou l'autre des parties impliquées dans la médiation peut communiquer avec l'ombudsman, 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 l'ombudsman, demander que l'enquête se poursuive ;
- sous réserve que les deux parties y consentent, demander de tenir tout autre processus ;
- décider de mettre fin au processus. Dans ce cas, le dossier est fermé.

L'ombudsman 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.

16. LA PERSONNE ENQUÊTRICE

L'enquête n'est possible que si l'ombudsman 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 mené de façon confidentielle.

17. 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 à l'ombudsman. Si la nature de la plainte ou des recommandations le nécessitent (par exemple, des recommandations visent une personne salariée du SCCCUM), alors le rapport d'enquête est aussi remis à la personne du Comité exécutif responsable de l'application de la politique. Si des sanctions sont recommandées, le Comité exécutif soumet ces sanctions à l'instance appropriée en fonction du statut (personne salariée non-membre du Syndicat ou membre du Syndicat) de la personne visée.

18. 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 dans la convention collective, le cas échéant. Le choix d'intenter un recours en vertu de la présente politique revient à la personne plaignante.

Pour la personne membre ou 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, rémunérée par le Syndicat sans être membre du Syndicat, 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 rémunérée par le Syndicat sans être membre 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.

19. 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, entre autres, 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 aucunes représailles à l'égard d'une personne ayant fait respecter ses droits en fonction de la présente politique.