**Politique syndicale visant à prévenir l’incivilité, la discrimination, le harcèlement ou la violence psychologique ou physique entre ses personnes membres, déléguées ou officières avec ses personnes salariées[[1]](#footnote-1)**

**INTRODUCTION**

Le Syndicat des chargés et des chargées de cours de l’Université du Québec à Rimouski (SCCCUQAR) et ses membres reconnaissent que toute personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité physique et psychologique.

Le SCCCUQAR et ses membres désirent travailler à favoriser un milieu de travail exempt de toute forme d’incivilité, de discrimination, et de harcèlement ou de violence psychologique ou physique.

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.

**Définition des termes :**

1. **Personne salariée** : une personne rémunérée par le syndicat.
2. **Personne plaignante** : personne qui dépose une plainte en raison d’une situation alléguée d’incivilité, de discrimination, de harcèlement ou de violence psychologique ou physique.
3. **Personne signalante**: personne qui a été témoin d’une situation potentielle d’incivilité, de discrimination, de harcèlement ou de violence psychologique ou physique et qui faire part de celle-ci à l’ombudsman.
4. **Personne mise en cause** : personne qui aurait commis les gestes allégués d’incivilité, de discrimination, de harcèlement ou de violence psychologique ou physique.
5. **Membre de l’exécutif responsable de la politique**: membre du comité exécutif responsable de la mise en œuvre de la politique.
6. **Ombudsman**: membre du syndicat élu à cette fonction par l’assemblée générale des membres.
7. **Médiatrice ou médiateur** : personne nommée afin d’effectuer un processus de médiation entre les personnes concernées.
8. **Enquêtrice ou enquêteur** : personne nommée afin de procéder à l’analyse d’une plainte.
9. **OBJECTIFS**

La présente politique a pour objectif d’affirmer l’engagement du SCCCUQAR à prévenir et à faire cesser toute situation d’incivilité, de discrimination, de harcèlement ou de violence psychologique ou physique **entre les personnes salariées et les personnes membres, déléguées ou officières du syndicat**. Elle vise également à établir les principes de prévention, de sensibilisation et d’intervention qui seront appliqués lorsqu’une plainte pour harcèlement est déposée en vertu de cette politique ou qu’une situation contrevenant à la présente politique est signalée.

1. **PORTÉE**

Cette politique couvre :

* les relations des personnes membres, déléguées et officières **avec les personnes salariées du Syndicat** ;

Cette politique ne couvre pas :

* les relations entre les personnes membres, déléguées ou officières du Syndicat qui relèvent plutôt de la Politique visant à prévenir et à contrer l’incivilité, la discrimination et le harcèlement de l’Université du Québec à Rimouski (UQAR) ;
* les relations entre les personnes membres, déléguées ou les officières du syndicat et les personnes membres, les déléguées, officières ou les personnes salariées de la FNEEQ, du CCBSL, du CCQCA, de la CSN ou d’autres syndicats affiliés qui relèvent plutôt de la *Politique* *de prévention de la violence et du harcèlement au travail* de la CSN ou de celle l’organisme concerné lorsqu’elle est existante.

Cependant, 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.

1. **DÉFINITIONS**

L**’incivilité** peut être comprise comme une conduite qui, sans être grave ou sévère, enfreint néanmoins les normes de respect qui prévalent dans un milieu de travail et d’étude donné. Bien que l’intention claire de nuire ne soit pas nécessaire pour parler d’incivilité, on reconnait d’emblée que de telles conduites témoignent à tout le moins d’un manque de respect envers autrui.

La **discrimination** peut être comprise comme une conduite se manifestant par des paroles, des gestes ou des actes visant à exclure ou à inférioriser une personne, ou à lui refuser ou à ne pas lui reconnaitre certains droits énumérés à l’article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne lesquels sont énumérés dans la définition de harcèlement.

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.).

La **violence** peut être comprise autant dans ses dimensions physiques que psychologiques, toutes deux comprenant aussi le caractère sexuel.

1. **ÉNONCÉ DE POLITIQUE**

Le SCCCUQAR ne tolère ni n’admet aucune forme d’incivilité, de discrimination, de harcèlement ou de violence psychologique ou sexuelle, que ce soit :

* par des personnes membres, déléguées, officières ou envers des personnes salariées du syndicat;
* par des personnes salariées du syndicat envers les personnes membres, déléguées, officières ou envers d’autres personnes salariées du syndicat ;

Le SCCCUQAR s’engage à prendre des moyens raisonnables pour :

* offrir un milieu de travail et de militance exempt de toute forme d’incivilité, de discrimination, de harcèlement ou de violences psychologiques et physiques 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, par le biais de son site internet ;
* prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
	1. mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations d’incivilité, de discrimination, de violence ou de harcèlement psychologique ou sexuel ;
	2. veillant à la compréhension et au respect de la politique, notamment en s’assurant que toute personne nouvellement élue ou salariée prenne connaissance de la présente politique et en accuse réception ;
	3. invitant périodiquement les personnes officières ou déléguées à participer aux différentes formations de la FNEEQ, du CCBSL, du CCQCA ou autres jugées pertinentes, sur les thèmes visés par la présente politique avec pour objectifs principaux de sensibiliser et de mettre en place des processus préventifs ;
	4. faisant la promotion du respect entre les individus.
1. **PRÉVENTION**

Promouvoir un milieu de travail syndical sain, c’est agir sur les facteurs de risques et ainsi prévenir les situations indésirables. Le Syndicat doit donc se doter des outils nécessaires pour favoriser la prévention et la sensibilisation contre l’incivilité, la discrimination, le harcèlement ou les violences psychologiques et physiques.

Pour limiter les facteurs de risque et prévenir ces situations, 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.
1. **ATTENTES ENVERS LES PERSONNES CONCERNÉES PAR LA POLITIQUE**

Il appartient à toutes et tous (personne membre, déléguée ou officière ou personne salariée du Syndicat) d’adopter un comportement favorisant le maintien d’un milieu de travail sain.

1. **TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS**
2. Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir de l’incivilité, de la discrimination, du harcèlement ou de la violence psychologique ou physique devrait d’abord informer la personne mise en cause 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.
3. Si cette première intervention n’est pas souhaitée ou que le comportement se poursuit, la personne plaignante devrait signaler la situation à la présidence du SCCCUQAR afin de tenter de trouver des solutions pour faire cesser lesdites conduites.
4. Si cette seconde intervention n’est pas souhaitée ou que le comportement se poursuit, la personne plaignante devrait signaler la situation à l’ombudsman afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis. L’ombudsman est responsable du processus de traitement des plaintes.
5. 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, l’ombudsman est automatiquement autorisé à informer la personne mise en cause de l’identité de la personne plaignante ainsi que des faits qui lui sont reprochés.
6. Une personne témoin d’une situation enfreignant la présente politique peut aussi la signaler à l’ombudsman.
	1. **Accompagnement de la personne plaignante et de la personne visée par la plainte**

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.

* 1. **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 d’incivilité, de discrimination, de harcèlement ou de violence psychologique ou physique.

Dans le cas où la plainte est jugée recevable par l’ombudsman, une démarche de médiation est d’abord et avant tout proposée à la personne plaignante et à la personne mise en cause. En fonction des résultats de la démarche de médiation ou du refus de celle-ci, la plainte peut être confiée à une personne enquêtrice, si cela reflète la volonté de la personne plaignante. À ce moment, la personne responsable de la politique, au sein du comité exécutif du Syndicat, est informée du dépôt de la plainte et du déclenchement de l’enquête.

Si la plainte est jugée non recevable, l’ombudsman rencontre la personne plaignante pour l‘informer des conclusions de l’analyse de la recevabilité.

* 1. **La médiation**

La médiation est une démarche volontaire, confidentielle et 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 l’ombudsman. Une copie du rapport est transmise aux personnes concernées et à la personne du comité exécutif responsable de la politique, 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 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 :

* demander que l’enquête se poursuive;
* décider de mettre fin au processus. Dans ce cas, le dossier est fermé.

L’ombudsman informe la personne du comité exécutif du Syndicat responsable de la politique 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.

* 1. **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.

Sur demande de l’ombudsman, l’exécutif désigne rapidement une personne enquêtrice en privilégiant une personne recommandée par la CSN et issue de l’un de ses services, lorsque possible.

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.

* 1. **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 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 l’ombudsman et à la personne du comité exécutif responsable de la politique. 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.

* 1. **Autre recours**

Le traitement d’une situation fondée sur la présente politique ne peut en aucun temps se substituer aux recours prévus aux lois et à la convention collective, lorsque celles-ci s’appliquent. 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 de l’incivilité, de la discrimination ou du harcèlement ou de la violence psychologique ou physique 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 enfreignant la présente politique. 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.

* 1. **Autres dispositions**

La personne du comité exécutif responsable de l’application de la politique est identifiée dans la section du site internet de SCCCUQAR dédiée à la présente politique.

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

L’ombudsman est élu tous les deux (2) ans, aux années paires, par l’assemblée générale.

* 1. **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 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;
* d’informer et d’accompagner la personne plaignante vers les recours appropriés suite aux recommandations de la personne enquêtrice;
* de rester à disposition pour témoigner des résultats de son travail et de sa connaissance des faits, si pertinents aux recours qui pourraient découler du point précédent;
* de faire un rapport annuel sur ses activités au comité exécutif qui est tenu à la confidentialité.
1. **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 plaignante, de la personne signalante, de la personne mise en cause 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.

Si une personne officière est plaignante ou visée dans le cadre d’une plainte enfreignant la présente politique, elle devra être exclue des discussions de l’exécutif visant l’intervention ou la plainte en question, et ce, jusqu’ à la conclusion de celle-ci.

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 membre, 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 membre, 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 représailles 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 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 ».

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, 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.

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.
1. Cette politique a été adoptée par les membres lors de l’assemblée du 26 janvier 2023. [↑](#footnote-ref-1)