



SYNDICAT DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE DES DÉCOUVREURS (CSN)

100-945, avenue Wolfe, Québec, G1V 4E2

Téléphone: (418) 653-5965

Télécopieur: (418) 653-6545

Courriel : syndicat@spsdd.com

Site : www.spsdd.com



POLITIQUE SYNDICALE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

TABLE DES MATIÈRES

❖ Table des matières	p.2
❖ Préambule	p.3
❖ Énoncé politique	p.4
❖ Objectifs	p.4
❖ Cadre juridique	p.5
❖ Champ d'application	p.5
❖ Définitions	p.6-7
❖ Effets sur la personne	p.7
❖ Effets sur le milieu	p.8
❖ Comité contre la violence et le harcèlement au travail	p.8-10
❖ Traitement des plaintes	p.10-11
❖ Moyens d'action	p.11-13
❖ Aide continue	p.13-14
❖ Dispositions diverses	p.14
❖ Entrée en vigueur	p.14

Le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte

PRÉAMBULE

En décembre 2002, l'Assemblée nationale adoptait les dispositions permettant de modifier la *Loi sur les normes du travail* qui mentionnait, entre autres, que les salariés pouvaient désormais bénéficier d'une protection en matière d'harcèlement psychologique. C'est ainsi que depuis juin 2004, les salariés victimes de harcèlement psychologique en milieu de travail, possèdent un recours légal accessible pour tous. Ces dispositions de la *Loi sur les normes du travail* obligent l'employeur, peu importe la grosseur de son entreprise, privée ou publique, de prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail et d'y mettre fin advenant le cas qu'il y a matière à harcèlement.

Le Syndicat du personnel de soutien scolaire des Découvreurs CSN a élaboré une politique sur la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail afin d'être proactif et de s'assurer que nos membres puissent bénéficier d'un milieu de travail sain et sécuritaire. Nous désirons, par le fait même, fournir le support et les ressources nécessaires auprès des victimes tout en mettant en place des méthodes et des outils de prévention.

La gestion des situations de violence et de harcèlement sont parmi les plus difficiles auxquelles les représentants syndicaux doivent faire face. De telles situations suscitent de vives émotions et peuvent causer des séquelles à toutes les personnes qui, directement ou indirectement, seront confrontées aux conséquences négatives causées par de tels gestes indésirables.

En ayant comme principe de favoriser une éducation humaniste dans le respect, la justice, la sensibilisation et l'équité pour tous ; nous désirons développer une politique syndicale qui permettra de répondre aux besoins de nos membres et nous guidera vers l'application de meilleures relations entre employés (es) et employeur.

ÉNONCÉ POLITIQUE

Dans notre rôle et nos valeurs en tant que Syndicat, nous croyons que chaque membre en tant qu'individu a droit à son intégrité physique et psychologique, à sa dignité, au respect sous toutes ses formes ainsi que la possibilité de pouvoir être traité de façon équitable et ce, autant dans son milieu de travail qu'au sein du Syndicat.

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur 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. (Charte des droits et libertés de la personne, article 10)

La base de l'interaction entre les individus, entre nos membres, doit être le respect des autres. Si l'employeur doit fournir et maintenir un milieu sain et sécuritaire, exempt de violence et de harcèlement, il est dans le devoir de chaque travailleuse et travailleur de poursuivre dans cette direction. La dénonciation, briser la loi du silence font partie de l'engagement et de la responsabilité sociale de chacun d'entre nous, d'où l'importance pour le Syndicat de cibler des objectifs communs en matière de prévention.

OBJECTIFS

Le Syndicat s'engage à poursuivre les objectifs suivants auprès de ses membres :

- ❖ privilégier un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement ;
- ❖ s'assurer que chaque membre soit respecté dans les fonctions de son travail ;
- ❖ procéder à un traitement rapide, efficace et confidentiel des plaintes de violence et de harcèlement en milieu de travail ;
- ❖ faire de la prévention pour contrer la violence et le harcèlement.

CADRE JURIDIQUE

La présente politique prend assise principalement sur les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*, de la *Loi canadienne des droits de la personne*, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, de la *Loi sur les normes du travail* et de la convention collective.

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

Considérant que la violence et le harcèlement au travail sont inacceptables, la présente politique est fondée sur les principes suivants :

- ❖ il est de la responsabilité individuelle et collective de prévenir, de dénoncer et de faire cesser toute forme de harcèlement et de violence au travail ;
- ❖ la prévention est le moyen à privilégier pour assurer un climat de travail sain et sécuritaire ;
- ❖ toute situation de violence ou de harcèlement au travail fera l'objet d'une intervention, d'un soutien et d'un suivi appropriés de la part du Syndicat ;
- ❖ la protection de confidentialité autant pour la victime, le présumé harceleur et les personnes devant être interrogées pendant l'enquête.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres de notre accréditation syndicale.

DÉFINITIONS

Violence au travail

Il y a violence au travail quand un individu ou un groupe d'individus, par des agissements ou des comportements porte atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à la sécurité, à l'intégrité physique ou psychologique d'un autre individu ou groupe d'individus. (Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail CSN)

Violence organisationnelle

On retrouve de la violence organisationnelle quand un individu ou un groupe d'individus oeuvrant pour une organisation, par des comportements excessifs par rapport aux normes connues ou aux pratiques courantes dans un milieu de travail, porte atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité physique ou psychologique ou à la sécurité d'un autre individu ou groupe d'individus se retrouvant dans la même organisation. (Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail CSN)

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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

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. (Loi sur les normes du travail, article 81.18)

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une conduite vexatoire se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, généralement répétés ou non désirés, et qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne entraînant par le fait même un milieu de travail néfaste. (Loi sur les normes du travail, article 81.18)

C'est des gestes, des paroles, des actions qui offensent, qui intimident, qui humilient. Contrairement au flirt qui rehausse l'estime de soi, le harcèlement sexuel abaisse la victime. C'est un acte de violence. (Commission des normes du travail, centre de documentation)

Abus de pouvoir ou d'autorité

L'abus de pouvoir ou d'autorité est une forme de harcèlement lorsqu'une personne se sert de son pouvoir pour abuser d'un individu ou entraver son travail de façon déraisonnable dans le but 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. Cette forme de harcèlement comprend l'intimidation, la menace, le chantage ou la coercition et peut se manifester lorsqu'il s'agit de répartir du travail, de recommander ou de fournir de l'avancement ou d'user de favoritisme à l'égard d'un employé au détriment d'un autre. (Commission canadienne des droits de la personne)

Intimidation

L'intimidation, c'est lorsqu'une personne ou un groupe de personnes posent des gestes négatifs de façon répétée et soutenue envers un individu. Cet acte est toujours fait dans le but de blesser ou de nuire à l'autre personne et se déroule durant une longue période de temps. Harceler, injurier, partir de fausses rumeurs, critiquer, bousculer, isoler ou tenter d'exclure sont quelques exemples de comportements d'intimidation. Un comportement intimidant peut se produire qu'une seule fois mais causer un préjudice à la victime. (Code criminel article 423)

EFFETS SUR LA PERSONNE

Le harcèlement est une question sociale, syndicale et professionnelle très grave. Le harcèlement peut causer des dommages très graves, voire irréversibles, aux victimes. Ses effets varient au sentiment de malaise allant jusqu'au tort physique, émotif et psychologique. Aucune forme de harcèlement ne doit être pris à la légère, plus la loi du silence est brisée rapidement, plus il est facile de faire cesser le harcèlement ou la violence.

EFFETS SUR LE MILIEU

Une personne peut être victime de violence ou de harcèlement à la fois directement ou indirectement. Les victimes indirectes subissent les effets nuisibles du harcèlement en étant témoins des actes et en devant continuer de travailler dans un milieu malsain. Ces personnes ont le choix de s'enfermer dans un mutisme, faire semblant que tout va bien ou participer activement en dénonçant les gestes ou comportements du harceleur. Le harcèlement empoisonne le milieu et peut faire empirer le comportement offensant. Les témoins peuvent jouer un rôle clé par leur déposition de leur version des événements lors des démarches d'investigation pendant l'enquête.

La victime de harcèlement n'est pas responsable de l'attitude ou du comportement du harceleur.

COMITÉ CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

La présente politique vise à instaurer et à maintenir un climat de travail sain et exempt de violence et de harcèlement. Les rôles et responsabilités des officières et officiers syndicaux respecteront les statuts et règlements du SPSSDD-CSN dans le respect de cette présente politique. Des personnes seront désignées au sein de ce comité pour procéder à l'enquête lorsqu'une plainte sera déposée.

L'enquêteur joue un rôle primordial avant et après le dépôt d'une enquête.

Enquêteur :

- ❖ accueille et accompagne le membre plaignant ;
- ❖ prend connaissance de l'ensemble des éléments relatifs à la situation de harcèlement ou de violence ;
- ❖ assume l'accompagnement et le soutien ;
- ❖ informe le membre plaignant de ses droits et de ses recours possibles ;
- ❖ propose une démarche de résolution de problèmes ou de médiation, si la situation s'y prête ;
- ❖ propose des ressources pour aider la victime ;
- ❖ l'enquêteur peut aider à la rédaction de la plainte.

Une fois que la plainte est déposée à toutes ses fonctions pour l'enquêteur s'ajoute :

- ❖ faire l'enquête ;
- ❖ participe au comité d'enquête.

Comité syndical d'enquête :

- ❖ prend connaissance de la plainte ;
- ❖ peut rencontrer toutes les personnes pouvant fournir des informations pertinentes au dossier ;
- ❖ prend les moyens nécessaires pour recueillir les informations ayant un lien avec la plainte initiale ;
- ❖ évalue le dossier ;
- ❖ propose une démarche de résolution de problèmes ou de médiation ;
- ❖ rédige des rapports et présente des recommandations au Comité exécutif ;
- ❖ propose des ressources autant pour la victime que le harceleur ;

Comité exécutif :

- ❖ veille à la diffusion, à l'application et au respect de la présente politique ;
- ❖ nomme le ou les enquêteurs, ainsi que les membres du comité d'enquête ;
- ❖ prend connaissance des rapports du comité et de leurs décisions ;
- ❖ reçoit et traite les demandes de révision.

Membre plaignant :

Le plaignant s'efforce, si possible, d'informer le ou la présumé (e) harceleur (euse) que sa conduite est non souhaitée. Il doit également collaborer avec le Syndicat à la résolution de la plainte.

Présumé harceleur :

Doit écouter attentivement les allégations et tenter de les comprendre et de résoudre le problème le plus rapidement possible. Collabore avec le Syndicat à la résolution de la plainte.

Témoins :

Coopèrent avec le Syndicat afin de résoudre la plainte en fournissant un témoignage précis, objectif et équitable.

TRAITEMENT DES PLAINTES

Le processus de traitement des plaintes se fera de façon confidentielle dans le respect des règles de justice et d'équité. La recherche de la vérité est au centre de cette démarche. Les cas seront traités avec célérité.

De plus, le rôle du Syndicat est de fournir à ses membres la possibilité de recourir à la procédure de grief, aux recours prévus à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou à tout autre recours devant les tribunaux. Le Syndicat doit assumer un devoir de représentation de ses membres en s'appuyant sur les orientations précisées dans la jurisprudence pertinente et selon les responsabilités légales prévues par le *Code du travail* en vertu de l'article 47.2. Cet article fait obligation au Syndicat de représenter les salariés selon les critères suivants : sans négligence grave, sans arbitraire, sans mauvaise foi et sans discrimination.

Le Syndicat traitera les plaintes de la façon la plus confidentielle possible. Il faut nous informer de la situation le plus tôt possible.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite. (Loi sur les normes du travail, article 123.7)

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 180 jours de la dernière manifestation de cette conduite. Ce délai n'a pas pour effet de changer le délai prévu à la Loi sur les normes minimales ou dans une convention collective pour porter une plainte ou faire un grief. (Manuel de gestion Commission scolaire des Découvreurs)

La personne salariée soumet un grief, par écrit dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou à la connaissance qu'elle en a eu. (Convention collective, art. 9-1.03)

Étape 1

Dépôt d'une plainte écrite.

Étape 2

Enquête.

Étape 3

Évaluation de la plainte par le comité syndical d'enquête.

MOYENS D'ACTION

Le Syndicat du personnel de soutien scolaire des Découvreurs s'engage à mettre en place des moyens d'action afin de collaborer à des milieux sains et sécuritaires, exempts de violence et de harcèlement.

Moyens d'action pour sensibiliser, informer et former

Un des meilleurs moyens pour prévenir les situations de violence et de harcèlement au travail est de s'assurer que les membres connaissent, adhèrent et se conforment à la philosophie de leur milieu en appliquant la présente politique pour contrer toutes les formes de harcèlement.

Pour atteindre ce but, le Syndicat mènera une campagne de sensibilisation en offrant l'information à ses membres des façons suivantes :

- ❖ diffuser la présente politique en faisant un lancement officiel et accompagnée de plusieurs outils (affiches, dépliants, article dans le journal syndical, site web,...) ;
- ❖ distribuer la politique au délégué de chaque milieu ;
- ❖ faire une tournée des milieux pour présenter la politique et répondre aux questions des membres ;
- ❖ déposer la politique au comité paritaire Santé et sécurité au travail ;
- ❖ profiter de l'Assemblée annuelle pour présenter la politique aux nouveaux membres et indiquer les moyens de diffusion de cette dernière ;
- ❖ diffuser le bilan annuel en regard de la politique afin de valider ce qui aura été entrepris à chaque année comme moyens d'actions par le Syndicat ;

- ❖ former et maintenir en place un comité d'entraide et l'implantation d'un réseau d'entraide pour assumer un service d'aide et de soutien par les pairs.

Moyens d'actions pour éliminer, contrôler ou diminuer les facteurs de risque organisationnels

Les manifestations de violence et de harcèlement peuvent venir d'une personne ayant des problèmes en santé mentale ou de comportement déviant. Il faut savoir que ces situations sont plutôt rares car bien souvent les manifestations de violence ou de harcèlement sont les symptômes d'une dégradation de l'organisation du travail ou des conditions désuètes de travail (communication organisationnelle, horaire de travail, insécurité, charge de travail, ...)

Pour s'attaquer aux causes organisationnelles, le Syndicat mettra en place des recherches sur les différents facteurs de risque dans les milieux afin de pouvoir faire une analyse reflétant la réalité des problématiques et les soumettre à l'employeur. Le Syndicat s'engage à participer entièrement aux pistes de solutions possibles pour améliorer les conditions de travail. La *Chaire en gestion de la santé et sécurité du travail* de l'Université Laval, soutient que les principaux facteurs de risques mettant en danger les travailleurs sont les suivants :

- ❖ imprécision des rôles et des responsabilités ;
- ❖ environnement de travail malsain (locaux surpeuplés, mal ventilés, bruyants) ;
- ❖ style de gestion autoritaire ou peu participatif ;
- ❖ mauvaise répartition de la charge de travail ;
- ❖ environnement de travail isolant les travailleuses ou travailleurs ou un groupe précis encourageant les soupçons ainsi que l'ignorance volontaire de diverses formes de discrimination ;
- ❖ mauvaises conditions de travail (précarité, insécurité, horaires de travail, conciliation famille-travail inexistante, ...) ;
- ❖ travailler seul ;
- ❖ travailler auprès du public ;
- ❖ manipuler des objets de valeur ;
- ❖ traiter des gens en détresse et aider leurs proches ;
- ❖ œuvrer en éducation.

Moyens d'action pour prévoir les changements

Prévoir les changements culturels pouvant engendrer des sources de conflit pouvant se dégénérer en violence et en harcèlement au travail. On entend par changements culturels des conflits intergénérationnels, la présence de multiples communautés culturelles ainsi que l'arrivée de femmes dans des emplois traditionnellement masculins. L'information et la sensibilisation aux différentes réalités aideront le climat au travail.

Il faut également prévoir les changements structurels car les fusions, les nouvelles acquisitions et les transformations majeures dans les établissements viennent secouer profondément les habitudes de travail et l'organisation déjà en place. Parfois, la transition d'une forme d'organisation de travail à une autre peut favoriser l'émergence de situations d'abus de pouvoir ou d'autorité car les nouvelles normes mises en place sont confuses et non précises. Prévoir les changements structurels permet de diminuer les impacts suivants :

- ❖ l'insécurité et la circulation de rumeurs contradictoires génératrices de frustrations en donnant une information claire, pertinente et concise ;
- ❖ assumer davantage les transitions en offrant des ressources nécessaires aux travailleuses et travailleurs ;
- ❖ multiplier les agents transmetteurs en formant le personnel en résolution de problèmes, en plus du réseau entraide.

AIDE CONTINUE

Le Syndicat s'engage à soutenir les membres victimes de violence ou de harcèlement tout au long de leur processus mais également après la résolution du problème afin de vérifier si tout se passe adéquatement dans leur milieu de travail. Nous fournirons les renseignements et les ressources nécessaires pour aider les victimes qui auront besoin d'une aide particulière.

Comme se doit notre devoir de représentation, le Syndicat accompagnera également les harceleurs dans leurs démarches pour faire cesser toute forme de violence ou de harcèlement. Ces membres recevront les

ressources et l'aide nécessaires pour les aider à modifier leur attitude, comportement ou façon d'agir face aux autres.

Grâce à l'implantation du réseau d'entraide contribuant à créer un milieu de travail plus humain, les personnes qui s'impliqueront dans ce réseau seront formées et bien identifiées pour répondre aux besoins des milieux. Complémentaire au Programme d'aide aux employés (es), l'entraide est une ressource alternative ayant comme valeurs le soutien, la solidarité et l'autonomie de chaque milieu de travail.

DISPOSITIONS DIVERSES

- ❖ Tous les cas seront traités avec impartialité, équité et confidentialité.
- ❖ En tout temps, les parties et les personnes impliquées peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix lors des rencontres reliées à l'intervention.
- ❖ En tout temps, le Syndicat s'assure que la plainte ne vienne causer de préjudices à la victime et de représailles envers le présumé harceleur.
- ❖ Le comité pour contrer la violence et le harcèlement au travail a rédigé cette présente politique pour impliquer le Syndicat dans le processus d'enquête lors du dépôt d'une plainte et assurer un accompagnement professionnel auprès de ses membres.

ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique syndicale entrera en vigueur dès le **jeudi 30 mai 2013**, date à laquelle l'Assemblée générale en a fait l'adoption.

Comité pour la prévention de la violence et du harcèlement au travail

Isabelle Larouche, présidente

Francis Breau, vice-président

Robert Desbois, vice-président soutien manuel

Line Tremblay, vice-présidente services de garde

Document rédigé par Isabelle Larouche, mars 2013

Corrections apportées en mai 2013