



# **POLITIQUE CONTRE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE IMPLIQUANT UN OU DES MEMBRES**

## **Déclaration**

Le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique sont des comportements intolérables que le Syndicat dénonce et s'emploie à prévenir ou à éliminer, le cas échéant, des milieux de travail et de son fonctionnement. Considérant les atteintes à la santé et à l'intégrité de la personne victime de harcèlement, le syndicat entend lui venir en aide et la supporter dans la mesure du possible.

## **Objectifs**

La présente politique vise d'une part, à prévenir et à éliminer, dès qu'elle est dénoncée, toute forme de harcèlement sexuel ou psychologique au sein du SEESOCQ, de ses instances et de toutes les relations entre lui et ses membres et entre ses membres eux-mêmes. D'autre part, elle établit la procédure à suivre lorsque le Syndicat est appelé à intervenir lors d'une allégation de tels harcèlements dans le milieu de travail d'un de ses membres.

Elle tient compte que ces formes de harcèlement peuvent survenir au travail de la part de l'employeur ou de l'un de ses représentants, de la part de collègues membres de la même unité syndicale ou travaillant pour le même employeur, ou de la part d'un représentant ou d'un mandataire du Syndicat. Dans chaque cas, elle précise les étapes à suivre, les droits et les obligations des personnes et des instances syndicales impliquées.

## **Comité**

Un comité sous la responsabilité du Conseil d'administration est formé pour lutter contre le harcèlement et pour recevoir et analyser toute plainte déposée par un membre du Syndicat. Les membres de ce comité sont au nombre de trois, deux sont nommés par l'Assemblée des déléguées et délégués pour un mandat de deux ans renouvelable et le troisième est désigné par le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration comble au besoin une vacance qui ne peut l'être par l'Assemblée des déléguées et délégués.

## **Plainte**

Toute personne membre du SEESOCQ qui se croit la cible de harcèlement peut déposer une plainte à la personne chargée de l'application des conventions collectives avec copie conforme à la présidence. Cette plainte doit être écrite et signée. Elle doit exposer les faits et les motifs au soutien de la plainte et la ou les personnes mises en cause et leurs titres. Dans le cas d'une plainte impliquant le milieu de travail, elle doit aussi indiquer les démarches faites auprès de l'employeur et la façon dont ce dernier s'est acquitté ou pas de ces obligations. Elle doit impérativement préciser la date de la dernière manifestation de harcèlement.



## **Traitement de la plainte**

Le traitement d'une plainte de harcèlement doit tenir compte des lois et des conventions collectives en vigueur. En vertu de celles-ci, l'employeur est tenu de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement et de prendre les moyens pour l'éliminer s'il est porté à sa connaissance. Quant à lui, le Syndicat doit agir dans le respect de ses devoirs de représentation de toute personne couverte par une accréditation dont il est le détenteur. Dans tous les cas, le comité doit s'assurer de l'équité de la procédure, l'enquête doit être menée de façon impartiale et à huis clos.

### **1. Plainte en milieu de travail**

Dans les vingt et un (21) jours de la réception de la plainte d'un membre, le comité se réunit. Il fait enquête, il doit rencontrer la personne plaignante pour lui permettre de compléter ou d'explicitier les allégués de sa plainte. Il peut convoquer la ou les personnes mises en cause et des témoins si ceux-ci sont des membres du Syndicat. Il peut également demander une rencontre avec l'employeur aux fins de son enquête.

Le comité forme son avis en regard des définitions de harcèlement établies par les lois et la jurisprudence et fait ses recommandations quant aux recours que peut exercer le Syndicat au nom de la personne plaignante.

Le comité fait rapport au Conseil d'administration dans les meilleurs délais. Ce délai ne peut en aucun cas excéder le délai de quatre vingt dix (90) jours de la dernière manifestation alléguée de harcèlement. Ce rapport est écrit, il mentionne les démarches faites par le comité, les renseignements recueillis, l'avis du comité quant au bien-fondé de la plainte et les recommandations qu'il juge utiles au Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration décide des suites à donner au rapport du comité, incluant la décision de déposer ou non un grief.

### **2. Plainte à l'égard d'une représentante ou d'un représentant du syndicat**

Dans les vingt et un (21) jours de la réception de la plainte, le comité se réunit. Il fait enquête, il doit rencontrer la personne plaignante pour lui permettre de compléter ou d'explicitier les allégués de sa plainte. Il doit également rencontrer la ou les personnes mises en cause et les témoins pour leur permettre d'exposer leur point de vue.

Le comité fait rapport au Conseil d'administration dans les meilleurs délais. Ce rapport est écrit, il mentionne les démarches faites par le comité, les renseignements recueillis, l'avis du comité quant au bien-fondé de la plainte et les recommandations qu'il juge utiles au Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration décide des suites à donner au rapport du comité, incluant la décision d'imposer une sanction à l'encontre de la personne jugée coupable de harcèlement.



### **3. Analyse d'une mesure disciplinaire**

Si un employeur impose à un membre une mesure disciplinaire, le jugeant coupable de harcèlement, le comité doit procéder à une enquête, qu'il ait reçu ou non une plainte. Il détermine si le reproche est justifié et si la mesure imposée est proportionnelle à la faute reprochée. Le comité doit faire rapport au Conseil d'administration dans un délai respectant celui prescrit pour contester la mesure disciplinaire imposée.

S'il est démontré que le membre s'est rendu coupable de harcèlement, le Syndicat ne portera à l'arbitrage le grief contestant la seule mesure de l'employeur, s'il la juge disproportionnée.

#### **Médiation**

À tout moment au cours du traitement d'une plainte, le comité peut proposer aux personnes impliquées une médiation. Si elles acceptent, les dispositions sont prises pour suspendre l'enquête et procéder à cette médiation sans mettre en péril les recours possibles de la personne plaignante. Le cas échéant, elles incluent entre autres, une entente avec l'employeur quant aux frais et aux délais afférents au recours au grief.

#### **Sanctions**

Le Conseil d'administration peut exclure ou suspendre un membre conformément aux dispositions du Code du travail. Il peut aussi démettre d'une fonction syndicale une personne trouvée coupable de harcèlement. Dans ces cas, le Conseil doit donner au membre visé l'occasion de se faire entendre, conformément aux statuts et règlements. Il peut aussi mettre fin à toute entente liant le Syndicat à un consultant trouvé coupable de harcèlement.

#### **Devoir de représentation**

Dans le cas où la personne victime de harcèlement et la personnes mise en cause sont des membres du Syndicat, le Syndicat assurera la défense de la personne victime. S'il juge que la personne mise en cause doit être défendue, il peut confier à un consultant externe le soin de la faire aux frais du Syndicat en vertu de son devoir de représentation. Dans le cas contraire, il peut refuser d'assurer sa défense.