

**Politique de prévention et d'intervention
en matière de harcèlement
psychologique
au SPPEUQAM**

Politique adoptée lors de l'Assemblée générale du 15 juin 2017

Table des matières

1. - Introduction	3
2. - Objectifs de la politique	4
3. - Principes généraux	5
4. - Champ d'application.....	6
5. - Définitions.....	7
6. - Les mécanismes de prévention.....	9
7. - Les mécanismes d'intervention.....	11

1. - Introduction

Le SPPEUQAM et ses membres reconnaissent que toute personne a droit au respect de sa dignité, de son intégrité physique et psychologique.

Le SPPEUQAM et ses membres désirent travailler à favoriser un milieu syndical exempt de toute forme de harcèlement.

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*, le *Code criminel* sachant que les situations de harcèlement peuvent se produire dans un milieu syndical.

2. - Objectifs de la politique

Les objectifs de la politique sont de sensibiliser les officières et les officiers ainsi que les membres du SPPEUQAM au harcèlement psychologique, de prévenir les situations de harcèlement et d'intervenir, le cas échéant, pour les faire cesser. Cette politique s'inspire notamment de la *Politique de prévention en matière de violence et de harcèlement au travail* de la CSN (ci-après *Politique de la CSN*).

3. - Principes généraux

La confidentialité de toutes les informations recueillies entourant la plainte ainsi que l'impartialité du processus sont des principes incontournables autour desquels s'articule la présente politique.

La plainte appartient à la personne plaignante, celle-ci pouvant décider de poursuivre ou mettre fin au processus en tout temps durant le traitement de sa plainte.

Les mécanismes mis en place par la présente politique ne peuvent en aucun temps limiter les recours que pourrait tenter la personne plaignante devant tout tribunal de droit commun.

La prévention des situations de harcèlement psychologique constitue une responsabilité aussi bien collective qu'individuelle pour le SPPEUQAM et ses membres.

4. - Champ d'application

Cette politique couvre :

- les relations entre des officiers syndicaux ;
- les relations entre des officiers syndicaux et des membres du syndicat.
- les relations entre les membres du Syndicat lors des activités syndicales

Cette politique ne couvre pas :

- les relations entre membres du syndicat en dehors des activités syndicales qui relèvent plutôt de la politique 42 de l'UQAM ;
- les relations entre les officiers du syndicat et les membres de la FNEEQ et/ou de la CSN ou d'autres syndicats affiliés à la FNEEQ qui relèvent plutôt de la *Politique de la CSN* ;
- les relations entre 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 la CSN*.

5. - Définitions

5.1. Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique consiste en une «conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et d'entraîner pour celui-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 pour le salarié¹ ».

La qualification de harcèlement psychologique ne dépend pas uniquement du fait en soi, mais dépend de l'effet produit sur la personne plaignante et de son ressenti par rapport aux propos ou aux situations de harcèlement.

5.2. Certaines formes de harcèlement psychologique :

- 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)² ».
- 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*³ ».
- 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 coercition⁴ ».

¹ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q. c. N-1.1, art. 81.18.

² *Politique de la CSN*, à la p.15.

³ *Ibid.* Les motifs de discrimination retenus par la Charte québécoise sont les suivants : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans les conditions prévues 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.

⁴ *Ibid* à la p.6.

5.3. Les gestes et paroles susceptibles de constituer du harcèlement psychologique

Bien que chaque cas soit un cas d'espèce, certains comportements peuvent constituer du harcèlement psychologique. En voici une liste non exhaustive :

- Le vocabulaire comme camouflage ;
- Le refus de communication autre qu'instrumental ;
- Le discours partial ;
- L'exclusion des activités collectives ou de formation ;
- Le refus de soutien professionnel ;
- La mise en doute des compétences, l'invalidation et la dévalorisation ;
- Le manque de respect ou le mépris ;
- Le harcèlement administratif ;
- Le contrôle excessif ;
- Les menaces ;
- L'intimidation ;
- L'exclusion.

6. - Les mécanismes de prévention

6.1. La sensibilisation

Afin de sensibiliser les officiers et officières du syndicat, le SPPEUQAM adopte les mesures suivantes :

- La formation annuelle des personnes offcières syndicales et des membres

Chaque personne nouvellement élue comme officier ou officière du syndicat doit suivre une séance d'information sur le harcèlement psychologique.

- La signature de la politique

Toute personne nouvellement élue à un poste d'officier ou d'officière du syndicat doit lire et signer la politique contre le harcèlement psychologique.

- La disponibilité et l'accessibilité de la politique

La politique est disponible en tout temps dans le registre des politiques au bureau du SPPEUQAM et est accessible à toutes et tous sur le site internet du Syndicat (<http://sccuq.org/>).

6.2. Promouvoir un milieu syndical sain

Promouvoir un milieu syndical sain, c'est agir sur les facteurs de risques et ainsi prévenir les situations de harcèlement. Le Syndicat se dote des outils nécessaires à la prévention et à la sensibilisation contre le harcèlement.

Pour limiter les facteurs de risques et prévenir les situations de harcèlement, il faut notamment :

- Clarifier, le cas échéant, les mandats et les responsabilités syndicales des officiers et officières;
- Respecter les échéances;
- Communiquer clairement avec autrui;
- S'exprimer de manière courtoise et polie;
- Respecter l'équité;
- Respecter l'égalité des sexes;
- Impliquer l'ensemble des personnes officières du SPPEUQAM;
- Fixer des objectifs clairs;
- Éviter les agresseurs physiques;
- Adopter une gestion syndicale transparente;
- Éviter la surcharge de travail;
- Éviter la détérioration des conflits.

Pour favoriser la recherche de solutions, il faut s'assurer que la situation de harcèlement soit clairement identifiée et circonscrite de façon claire et précise. Elle doit être perçue comme un problème commun à résoudre. Pour résoudre cette situation, il est important que l'expression des points de vue se fasse sans jugement ni insulte et porte sur les comportements qui sont à la base de la situation et qui contribuent à la faire durer, et non sur la personnalité des gens. Il faut aussi que les zones d'accord et de désaccord ainsi que les intentions de coopération soient clairement définies et que les solutions recherchées satisfassent les besoins de chacune des parties concernées.

7. - Les mécanismes d'intervention

7.1. Le mécanisme déclencheur

Toute personne se croyant victime de harcèlement psychologique peut acheminer une plainte à l'ombudsman du SPPEUQAM dans les six mois qui suivent la dernière occurrence du fait. La plainte et son traitement resteront en tout temps confidentiels durant le processus.

7.2. L'intervention de l'ombudsman du syndicat

L'ombudsman est chargé d'analyser la recevabilité de la plainte. Est recevable une plainte dont les allégations s'inscrivent dans les paramètres du harcèlement psychologique.

L'ombudsman est une personne de bonne réputation qui connaît l'organisation et la culture syndicale. Elle doit avoir une compétence reconnue dans le domaine de la prévention du harcèlement psychologique ou dans un domaine connexe. C'est une personne crédible, impartiale, rigoureuse, disponible et respectueuse envers les individus. L'ombudsman doit posséder une bonne capacité d'analyse, de synthèse et de jugement. L'ombudsman peut être appelé, dans le cadre de son mandat, à faire de la médiation entre les parties impliquées. L'ombudsman peut provenir de l'UQAM ou de l'extérieur de l'UQAM.

Le SPPEUQAM assume les honoraires ou frais de l'ombudsman.

L'ombudsman est élu tous les deux (2) ans par l'Assemblée générale du SPPEUQAM.

7.3. 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 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;
- 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 sur ses activités au comité exécutif du SPPEUQAM qui sera tenu à la confidentialité.

7.4. La médiation

La médiation est une démarche volontaire confidentielle menée de façon diligente, qui a pour but de trouver une ou des solutions acceptables par les personnes concernées afin de corriger la situation. Si la personne plaignante accepte de participer à cette démarche, l'ombudsman tente d'obtenir la participation volontaire de la personne mise en cause. L'ombudsman rencontre la personne mise en cause pour lui expliquer la nature des faits reprochés et s'assurer de sa collaboration. La personne plaignante et la personne mise en cause peuvent à leurs frais se faire accompagner lors de la médiation.

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 désigné par le comité exécutif du syndicat qui sera tenue à la confidentialité. Ceci clôt alors le dossier.

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 liée au traitement de la plainte.

Si la personne plaignante et/ou la personne mise en cause refuse(nt) de participer volontairement à ce mécanisme de médiation, son (leurs) refus est/sont consigné(s) 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, décider de poursuivre le processus et demander de déférer la plainte à une personne enquêtrice ;
- Exercer tout autre recours prévu aux lois, convention collective, protocoles de travail ou politiques applicables ;
- 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 quant au déroulement de tout le processus.

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.

7.5. La plainte

L'ombudsman est saisi du dossier par la réception d'une plainte écrite de la personne plaignante et signée par cette dernière. La plainte doit préciser sommairement la nature des faits reprochés et l'identité de la personne visée. Par le dépôt de la plainte, l'ombudsman est automatiquement autorisé à informer la personne visée de l'identité de la personne plaignante ainsi que des faits qui lui sont reprochés.

Dans le cas où la plainte est jugée recevable par l'ombudsman, celle-ci peut être confiée à une personne enquêtrice si cela reflète la volonté de la personne plaignante et, à ce moment, le comité exécutif du syndicat en est informé.

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

7.6. La personne enquêtrice

Tout comme pour l'ombudsman, la personne enquêtrice doit avoir une compétence reconnue dans le domaine de la prévention du harcèlement psychologique ou dans un domaine connexe et posséder une connaissance de la vie syndicale et universitaire. Elle doit provenir de l'extérieur de l'UQAM.

Le SPPEUQAM assume les honoraires ou frais de la personne enquêtrice.

7.7. L'enquête

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. La personne plaignante et la personne mise en cause peuvent à leurs frais se faire accompagner lors de cette étape.

7.8. 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 en font l'objet 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 qui aura été désignée par le Comité exécutif du syndicat. Si des sanctions sont recommandées, le Comité exécutif doit saisir le comité des sages qui est alors formé.

7.9. Le comité des sages

Le Comité des sages est composé de trois (3) personnes choisies parmi une liste de cinq (5) personnes comprenant un (1) une personne juriste qui une compétence reconnue dans le domaine de la prévention du harcèlement psychologique ou dans un domaine connexe, deux (2) personnes chargées de cours à la retraite et deux (2) personnes extérieures à l'UQAM. Il reviendra à la personne juriste, qui agira à titre de président, présidente du comité, de choisir deux (2) assesseurs dans la liste mentionnée ci-haut. Il s'agit d'un choix discrétionnaire du président, de la présidente qui doit cependant s'exercer dans le respect des règles relatives au conflit d'intérêts. La liste des noms pouvant siéger sur le comité des sages sera avalisée par l'Assemblée générale, et ce, tous les deux (2) ans. Le comité des sages est tenu à une stricte confidentialité.

L'Assemblée générale reconnaît que la mise en place de ce comité des sages fait suite à une délégation de pouvoirs à l'égard de ce dernier afin de lui confier l'entière responsabilité de déterminer les sanctions applicables à l'égard d'une personne reconnue responsable de harcèlement.

Le comité des sages intervient pour décider des sanctions applicables et faisant suite au rapport de la personne enquêtrice concluant à une situation de harcèlement psychologique. Le comité des sages annonce à l'Assemblée générale les sanctions retenues à l'encontre de la personne reconnue harcelante. L'Assemblée générale n'a aucun droit de regard sur la décision du comité des sages. Cette décision du comité est finale et sans appel.

Les sanctions possibles étant la suspension comme membre du Syndicat à durée fixe ou illimitée pour un membre et la suspension sans salaire et/ou destitution pour une personne officielle.

7.10. La non-concurrence des recours

Le traitement des situations de harcèlement fondé sur la présente politique ne peut en aucun temps se substituer aux recours prévus aux lois et à la convention collective. Le choix d'intenter un recours en vertu de la présente politique revient à la personne plaignante.

Tout recours exercé en vertu des lois, convention collective, protocoles de travail, chartes canadienne et québécoise, à l'exception de ceux prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et au *Code criminel*, met fin au traitement de la situation de harcèlement en vertu de la politique et entraîne la fermeture du dossier.