

Politique de prévention du harcèlement

21 janvier 2021



TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES.....	1
Section 1 : Dispositions préliminaires	1
CHAPITRE 2 : MODALITÉS DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT	2
Section 1 : Dispositions générales.....	2
Section 2 : Traitement des signalements et des plaintes	2



CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

Section 1 : Dispositions préliminaires

Article 1 : Juridiction

- § 1. La présente politique s'applique à tous les officiers et à tous les employés du SPECJ.
- § 2. La présente politique s'applique en tout lieu où les officiers et les employés du SPECJ peuvent se trouver dans le cadre normal de leur travail.
- § 3. La présente politique s'applique également à toutes les communications des officiers et des employés du SPECJ, par tout moyen, technologique ou autre.

Article 2 : Objectifs

- § 1. La présente politique réaffirme l'engagement du SPECJ à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement en son sein, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.
- § 2. La présente politique établit également les principes de prévention, de sensibilisation et d'intervention qui sont appliqués par le SPECJ lorsqu'une situation de harcèlement est signalée ou qu'une plainte pour harcèlement est déposée.

Article 3 : Comportement des officiers et des employés

- § 1. Tout officier et tout employé du SPECJ se doit d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement.

Article 4 : Analyse de la situation

- § 1. La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal du droit de gérance.





CHAPITRE 2 : MODALITÉS DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

Section 1 : Dispositions générales

Article 5 : Principe

§ 1. Qu'il soit de nature psychologique ou sexuelle, le SPECJ ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement en son sein, que ce soit entre des collègues, par des officiers envers des employés, par des employés envers des officiers ou de la part de toute personne qui est associée au SPECJ : membre, fournisseur, visiteur ou autre.

Article 6 : Engagements

§ 1. Afin d'atteindre les objectifs de la présente politique, le SPECJ s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail et de militance exempt de toute forme de harcèlement, pour remettre une copie de la présente politique à l'ensemble de ses officiers et de ses employés et pour prévenir ou faire cesser toute situation de harcèlement en :

- a) faisant la promotion du respect entre les individus ;
- b) mettant en place une procédure de traitement des signalements et des plaintes ;
- c) organisant périodiquement une formation visant la prévention du harcèlement ;
- d) veillant à la compréhension et au respect de la présente politique.

§ 2. Afin d'atteindre les objectifs de la présente politique, le SPECJ s'engage à prendre les moyens raisonnables pour atténuer les facteurs de risques et prévenir le harcèlement en :

- a) adoptant une gestion syndicale transparente ;
- b) adressant rapidement les situations conflictuelles afin d'en éviter la détérioration ;
- c) clarifiant les mandats et les responsabilités syndicales des officiers et des employés ;
- d) encourageant les officiers et les employés à communiquer clairement avec autrui ;
- e) encourageant les officiers et les employés à s'exprimer de manière courtoise et polie ;
- f) évitant la surcharge de travail ;
- g) fixant aux officiers et aux employés des objectifs clairs ;
- h) respectant l'égalité des sexes ;
- i) respectant l'équité ;
- j) respectant la diversité.

Section 2 : Traitement des signalements et des plaintes

Article 7 : Personnes responsables

§ 1. Les personnes responsables de l'application de la présente politique sont les personnes nommées par l'assemblée générale pour faire partie du *Comité de prévention de la violence et du harcèlement* du collège et leurs substituts.





Article 8 : Avis

§ 1. Si possible, toute personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement de la part d'une autre personne devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin ; il est fortement recommandé de noter la date et le détail des incidents reprochés ainsi que les démarches effectuées pour tenter de régler la situation.

Article 9 : Signalement

§ 1. Si l'intervention prévue à l'article 8 n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, toute personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement ou toute personne qui est ou a été témoin d'une situation de harcèlement devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables de l'application de la présente politique ; un signalement ne mène pas nécessairement à une plainte.

§ 2. Toute personne syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement peut également signaler la situation à son syndicat plutôt qu'à l'une des personnes responsables de l'application de la présente politique.

§ 3. Toute personne qui signale une situation en vertu de l'alinéa 1 peut également signaler cette situation en vertu de l'alinéa 2, et vice versa.

Article 10 : Plainte

§ 1. Si l'intervention prévue à l'article 8 n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, toute personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement peut formuler une plainte, verbalement ou par écrit, à l'une des personnes responsables de l'application de la présente politique afin que soient établis les comportements problématiques et les moyens requis pour remédier rapidement à la situation ; une plainte est une démarche formelle visant à dénoncer officiellement une situation de harcèlement.

§ 2. Toute personne syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement peut également formuler une plainte à son syndicat plutôt qu'à l'une des personnes responsables de l'application de la présente politique.

§ 3. Toute personne non syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement peut également formuler une plainte directement auprès de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* plutôt qu'à l'une des personnes responsables de l'application de la présente politique.

§ 4. Toute personne qui formule une plainte en vertu de l'alinéa 1 peut également formuler une plainte en vertu de l'alinéa 2, et vice versa.

§ 5. Toute personne qui formule une plainte en vertu de l'alinéa 1 peut également formuler une plainte en vertu de l'alinéa 3, et vice versa.





Article 11 : Prescription

§ 1. Tout signalement doit être effectué au plus tard deux (2) ans après la dernière manifestation de harcèlement.

§ 2. Toute plainte doit être formulée au plus tard deux (2) ans après la dernière manifestation de harcèlement.

Article 12 : Principes d'intervention

§ 1. Suite à la réception d'un signalement ou d'une plainte, le SPECJ s'engage à :

- a) prendre en charge le signalement ou la plainte dans les plus brefs délais ;
- b) 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 ;
- c) 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 ;
- d) protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs au signalement ou à la plainte ;
- e) offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation ;
- f) au besoin, mener une enquête sans tarder et de façon objective ou en confier la responsabilité à un intervenant externe ;
- g) informer les personnes concernées par une enquête des conclusions de cette enquête ;
- h) conserver toutes les preuves matérielles récoltées dans le cadre d'une enquête pendant deux (2) ans et les détruire par la suite ;
- i) prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, notamment par l'application de mesures disciplinaires appropriées.

Article 13 : Sanctions

§ 1. Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires de la part du SPECJ pouvant aller jusqu'au congédiement d'un employé, à l'exclusion d'un membre, à la destitution d'un officier ou à la résiliation d'un contrat avec un fournisseur.

§ 2. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences des gestes ainsi que des antécédents de la personne qui les a posés.

Article 14 : Parjure

§ 1. Toute personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.





Article 15 : Représailles

§ 1. Dans le cadre du traitement d'un signalement ou d'une plainte, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part du SPECJ.



