

Politique visant à promouvoir la civilité, à prévenir et à contrer le harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que les violences en milieu syndical

1. Objectif

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPFC-CSQ) (ci-après : la « Fédération ») à assurer la protection de la dignité et de l'intégrité physique et psychologique des personnes. À cette fin, la politique vise à prévenir et à faire cesser toute situation de violence, d'incivilité et de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

2. Portée

La présente politique s'applique à tous les employés de la Fédération et à toutes les personnes élues et non élues qui participent aux instances prévues aux Statuts et règlements de la Fédération ou qui sont nommés, élus ou libérés aux différents comités ou présents à toutes autres activités organisées par la Fédération.

3. Définition

3.1. Le harcèlement psychologique

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« 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 salariée et qui entraîne, pour celle-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*, soit 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.

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 des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

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

3.2. La violence

La violence se définit par des gestes, comportements ou propos agressifs, menaçants et intimidants d'un individu ou d'un groupe d'individus qui entravent, de façon intentionnelle ou non, le droit d'une personne à disposer de son corps, de déterminer librement ses mouvements et de conserver sa dignité et son intégrité tant physique que psychologique.

Elle peut se manifester de façon verbale ou écrite, elle peut être de nature psychologique ou morale ou de nature physique.

3.3. Civilité

La civilité en milieu de travail se traduit par l'observation de convenances, de bonnes manières en usage dans un groupe de travail qui peut se manifester notamment par la courtoisie, la politesse, l'amabilité et la sociabilité. La civilité est la représentation de notre préoccupation pour les autres. A contrario, l'incivilité est caractérisée par un manque de collaboration, de respect, de savoir-vivre ou de politesse.

4. Principes

Dans l'application de sa politique, la Fédération :

- 4.1 préconise une approche préventive, libre et volontaire de règlement de conflits;
- 4.2 reconnaît le droit à toutes les personnes d'évoluer dans un milieu où elles se sentent en sécurité et où elles peuvent exprimer leurs points de vue librement, sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement;
- 4.3 prône la responsabilité de toutes les personnes dans le maintien d'un milieu de vie sain et affirme que toute personne a la responsabilité de dénoncer une situation de violence, de harcèlement, d'incivilité, dont elle est témoin;
- 4.4 reconnaît le droit à toutes les personnes d'entreprendre des démarches, de formuler une plainte ou de prendre un recours sans crainte de représailles;
- 4.5 s'engage à réprover toute forme de violence, de harcèlement, d'incivilité et de prendre toutes les mesures dissuasives nécessaires pour éviter ces situations et pour que les correctifs qui s'imposent soient apportés, le cas échéant;
- 4.6 reconnaît le droit à toutes les personnes en cause d'être traitées équitablement et sans discrimination, d'être informées et d'être entendues, et ce, sans égard au statut et à la fonction occupée;
- 4.7 s'engage également à :
 - diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des personnes visées par cette politique;
 - faire la promotion et un rappel des règles de bienséance et de civilité au début de chaque instance;
 - diffuser les noms et les coordonnées des membres du Comité visant à promouvoir la civilité, à prévenir et à contrer le harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que les violences en milieu syndical (ci-après le « Comité »);
 - veiller à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
 - former les personnes responsables désignées et à mettre à leur disposition les outils nécessaires pour le traitement et le suivi des plaintes ou des

- signalements;
- mettre en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de violence, de harcèlement et d'incivilité;
- libérer les personnes responsables désignées pour qu'elles puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

5. Attentes envers les personnes visées par la politique

Il appartient à toutes les personnes impliquées dans les activités de la Fédération d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de violence, de harcèlement, d'incivilité et de discrimination.

6. Confidentialité

Les membres du Comité s'engagent à traiter toute l'information recueillie dans le cadre d'un signalement, d'une plainte, d'une enquête et du traitement des situations portées à son attention avec le plus haut degré de confidentialité. Une entente de confidentialité devra être signée par ces personnes (voir annexe 1).

Toute information fournie par les personnes impliquées, y compris les personnes plaignantes, les témoins et les personnes mises en cause, sera strictement confidentielle et utilisée uniquement dans le cadre de la gestion du dossier.

6.1. Accès restreint

Les renseignements liés à une situation de harcèlement ne seront accessibles qu'aux personnes autorisées et uniquement dans la mesure où cette information est nécessaire à leurs fonctions. Ces personnes sont d'abord les trois (3) membres du Comité ainsi qu'au besoin, les personnes élues au Conseil exécutif de la Fédération.

6.2. Exceptions à la confidentialité

L'information pourra être divulguée dans les cas suivants :

- Si requis par la loi;
- Si une divulgation est nécessaire pour protéger la sécurité ou la santé d'une personne;
- Avec le consentement explicite des parties concernées.

6.3. Responsabilité des parties impliquées

Toutes les personnes impliquées dans l'enquête, personne(s) plaignante(s), personne(s) mise(s) en cause, témoin(s), doivent également respecter la confidentialité de l'information échangée. Une entente de confidentialité devra être signée par ces personnes (voir annexe 1).

7. Comité visant à promouvoir la civilité, à prévenir et à contrer le harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que les violences en milieu syndical

7.1. Formation

La Fédération forme un comité visant à promouvoir la civilité, à prévenir et à contrer le harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que les violences en milieu syndical.

7.2. Composition

Le Comité est formé de trois (3) personnes et deux personnes substitués :

- a) La personne présidente du Conseil exécutif de la Fédération ou une (1) personne représentante du Conseil exécutif déléguée par cette dernière;
- b) La première Vice-présidence du Conseil exécutif de la Fédération qui agira seulement dans les cas suivants :
 - Lorsque la personne présidente du Conseil exécutif provient du même syndicat local que la personne plaignante;
 - Lorsque la personne présidente du Conseil exécutif provient du même syndicat local que la personne mise en cause;
 - Lorsque la personne présidente du Conseil exécutif se retrouve en conflit d'intérêts.
- c) Deux (2) personnes élues par le Conseil fédéral de la Fédération, en provenance de deux (2) syndicats affiliés locaux différents;
- d) Une personne substitut pour chacune des deux (2) personnes nommées à l'alinéa c) agira dans les cas suivants :
 - Lorsqu'une personne élue du Comité provient du même syndicat local que la personne plaignante;
 - Lorsqu'une personne élue du Comité provient du même syndicat local que la personne mise en cause;
 - Lorsqu'une personne élue du Comité se retrouve en conflit d'intérêts;
 - En cas d'absence d'une personne élue ou de vacance du poste.

7.3. Fonctionnement

Les deux personnes élues par le Conseil fédéral, ainsi que leur substitut, se voient confier un mandat de deux (2) ans. Ce mandat est renouvelable.

Exceptionnellement, à la première année de création du Comité, une de ces deux (2) personnes sera élue pour un mandat de trois (3) ans afin de permettre des élections en alternance.

Le Comité peut, en tout temps, s'adjoindre, pour conseil uniquement, une ou plusieurs personnes employées de la Fédération ou de la CSQ ou des personnes professionnelles externes dont la compétence relative à la problématique de violence, de harcèlement, d'incivilité est reconnue.

7.4. Décisions

Les décisions se prennent à la majorité des membres du Comité.

7.5. Mandat

Le mandat du Comité comporte deux (2) volets :

- La prévention du harcèlement psychologique et sexuel, de l'incivilité et des violences.
- Le traitement des plaintes liées au harcèlement psychologique et sexuel, à l'incivilité et aux violences.

7.5.1. Prévention

Le Comité donne l'information et répond aux questions concernant la présente politique à toute personne qui en fait la demande, et ce, en toute confidentialité.

Il s'assure que toute personne agissant dans le cadre de la présente politique à l'information nécessaire à l'exercice de ses fonctions et demande à la Fédération, le cas échéant, de la formation supplémentaire.

7.5.2. Traitement des plaintes et signalements

La personne qui croit subir de la violence, du harcèlement ou de l'incivilité est d'abord encouragée à informer la personne mise en cause que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin.

Si une telle intervention n'est pas possible ou souhaitée, ou encore si la situation persiste ou s'aggrave, la personne devrait signaler la situation au Comité afin que soient identifiés les comportements problématiques. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour permettre une intervention rapide et efficace. Il est également recommandé de consigner la date, les circonstances des incidents ainsi que les démarches entreprises pour tenter de résoudre la situation.

Le Comité :

- reçoit toute plainte ou signalement qui lui est acheminé;
- prend en charge la plainte ou le signalement dans les soixante-douze (72) heures;
- procède à l'analyse des faits relatifs à la plainte et s'assure de la conformité avec la portée, le champ d'application ainsi que les définitions de la politique (critères de recevabilité d'une plainte) afin de déterminer si la plainte est recevable, et si le Comité a les compétences nécessaires pour mener l'enquête ou doit confier la responsabilité de l'enquête à un intervenant externe;
- informe le Conseil exécutif de la Fédération du dépôt de toute plainte reçue en donnant seulement l'information nécessaire afin que le Conseil exécutif de la Fédération puisse assumer son rôle de prévention et protection;
- si la plainte est jugée recevable, le comité ou l'intervenant externe procède à l'enquête;
- s'assure que les personnes concernées (dont la personne plaignante et les personnes mises en cause) soient entendues tout au long du processus et puissent compléter leur déclaration;

- transmet au Conseil exécutif de la Fédération ses conclusions de l'enquête sur la plainte et, s'il y a lieu, ses recommandations sur les actions à réaliser pour faire cesser la conduite répréhensible. Sous réserve de l'article 8, le Conseil exécutif prend les moyens pour faire cesser la conduite répréhensible;
- assure la confidentialité des déclarations des personnes concernées dans le cadre du processus d'enquête;
- communique ses conclusions, ainsi que le cas échéant, ses recommandations découlant du rapport d'enquête à la personne plaignante et à la personne mise en cause;
- veille au respect d'une entente lorsque celle-ci intervient entre la personne qui a porté plainte et celle mise en cause.

7.6. Rapport

À l'issue de chaque mandat d'enquête, le Comité transmet un rapport de ses activités au Conseil exécutif de la Fédération.

Que l'enquête permette ou non d'établir l'existence de comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées selon les obligations prévues aux différentes lois d'ordre public.

7.7. Personnes accompagnatrices

La personne plaignante et la personne mise en cause peuvent être accompagnées, à chaque étape du processus, par une personne de leur choix. Toutefois, cette personne ne les représente pas et ne devrait pas intervenir à leur place. Elle leur assure le soutien dont elles ont besoin.

8. Comité d'appel

8.1. Mandat :

Le Comité d'appel est chargé d'analyser les demandes de révision des décisions rendues par le Comité pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique ou sexuel, l'incivilité et les violences en milieu syndical. Il vise à garantir l'équité, la transparence et la rigueur du processus. Le Comité d'appel valide ou invalide le respect de la procédure seulement.

8.2. Composition du Comité d'appel :

Le Comité d'appel est composé de trois (3) nouvelles personnes et d'une personne substitut :

- Une (1) personne du Conseil exécutif autre que celle responsable du Comité pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique ou sexuel, l'incivilité et les violences en milieu syndical et autres que la 1^{ère} vice-présidente du Conseil exécutif;
- Deux (2) personnes élues par le Conseil fédéral autre que celles élues sur le Comité pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique ou sexuel, l'incivilité et les violences en milieu syndical;
- Une personne substitut élue par le Conseil fédéral qui devra agir si l'une des personnes élues du Comité d'appel est déléguée du syndicat dont la personne plaignante ou la personne mise en cause sont membres.

Le Comité d'appel peut, à des fins de conseil uniquement, s'adjoindre les services d'une personne conseillère juridique pour l'appuyer dans l'exercice de son mandat.

8.3. Motif d'appel recevable

Une demande d'appel peut être déposée dans le cas suivant :

- Présence d'un vice de procédure (non-respect de la présente politique) dans le traitement de la plainte.

8.4. Procédure :

- a) La demande d'appel doit être formulée par écrit dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la décision;
- b) La personne plaignante est convoquée à une réunion du Comité d'appel, avec un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables;
- c) Les parties peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix à titre de soutien;
- d) Le Comité d'appel analyse le dossier, peut rencontrer les parties concernées et au besoin, demander des compléments d'information;
- e) Une décision écrite et motivée est rendue dans un délai raisonnable, habituellement dans les quinze (15) à vingt (20) jours ouvrables suivant la réunion.

8.5. Décision

Les décisions se prennent à la majorité des membres du Comité d'appel.

Advenant que le Comité d'appel accueille la demande d'appel et invalide ou modifie les conclusions du Comité, il émet de nouvelles conclusions et formule de nouvelles recommandations.

Advenant que le Comité d'appel ne retienne pas la demande d'appel, il en informe les parties concernées.

La décision du Comité d'appel est finale et sans appel.

Le Conseil exécutif prend acte de la décision ainsi que, le cas échéant, des conclusions et recommandations du Comité d'appel et met en œuvre, s'il y a lieu, les mesures nécessaires pour faire cesser la conduite répréhensible.

8.6. Confidentialité

Les mêmes règles que celles applicables aux membres du comité aux articles 6 à 6.3 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux membres du comité d'appel. Une entente de confidentialité devra être signée par ces personnes (voir annexe 1).

9. Dispositions générales

9.1. Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption par le Conseil fédéral élargi de la Fédération.

9.2. Modifications de la politique

La présente politique fait l'objet d'une révision à tous les quatre (4) ans par les instances de la Fédération.

Toute modification devra être adoptée par le Congrès ou le Conseil fédéral élargi de la Fédération.

Annexe 1

Entente de confidentialité

Je, _____, reconnais et déclare m'engager à préserver la confidentialité de toute information obtenue, reçue ou échangée dans le cadre du processus visé par la présente politique. Je m'abstiendrai de divulguer, de communiquer ou d'utiliser ces renseignements, sauf lorsque cette divulgation est expressément autorisée par la loi ou lorsqu'un consentement explicite et préalable des personnes concernées a été obtenu.

Je confirme avoir pris connaissance de la politique applicable, en comprendre la portée ainsi que les obligations qui en découlent, et m'engage à m'y conformer pleinement.

Signature de la personne : _____

Date : _____