Syndicat de l'enseignement du Lac-Saint-Jean

POLITIQUE

POUR CONTRER

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

MAJ – MARS 2004

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

1. Définitions

2. Objectifs

3. Principes

4. Champ d'application

5. Mise en application

   5.1 Formation du comité

   5.2 Composition du comité

   5.3 Mandat du comité

6. Prérogatives du Conseil exécutif syndical

Bibliographie.

INTRODUCTION

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : UN FLÉAU À COMBATTRE

Cette politique s'inscrit dans le sens de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit à l'égalité, le droit à la dignité, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, de même que le droit de recevoir, en toute égalité, des services publics.

Il s'ensuit que toute forme de harcèlement au travail constitue une violation des droits fondamentaux de la personne.

1. DÉFINITIONS

La violence au travail consiste en une action (comportements, gestes, paroles, méthodes de gestion…), intentionnelle ou non, exercée dans des circonstances liées au travail, par un ou plusieurs individus et qui est de nature à porter atteinte à la santé, à la sécurité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un ou plusieurs individus et pouvant entraîner une détérioration des conditions de travail.

De tous les critères utilisés pour catégoriser les diverses manifestations de la violence, la nature des comportements (la forme qu'elle prend) est la plus courante. Ainsi, de façon générale, on peut identifier trois formes de violence :

1. La violence physique;
2. La violence psychologique;
3. La violence sexuelle.

1. La violence physique

La violence physique est la forme la plus visible de violence au travail. Elle se caractérise par l'utilisation de parties du corps, d'objets ou d'armes pour blesser la victime, l'intimider, l'humilier et parfois même l'assassiner. Elle se manifeste de la façon suivante : se faire pousser, se faire tirer par les cheveux ou les vêtements, se faire déchirer ses vêtements, se faire cracher dessus, se bagarrer, se faire menacer d'une arme. Il peut s'agir de morsures, de coups, d'objets lancés ou utilisés pour frapper, ou toute autre agression légère ou grave pouvant aller jusqu'à tuer.

Cette forme de violence est la plus spectaculaire et aussi la plus médiatisée. Régulièrement, les médias rapportent des cas où une enseignante ou un enseignant a été agressé et menacé par un élève. Quoique non négligeable, la violence physique ne constitue pas la forme de violence la plus répandue à l'école. Bien que peu de données soient disponibles, il semble que la violence physique dont sont victimes les enseignantes et enseignants soit le fait d'élèves dans la majorité des cas. Elle peut être également le fait de parents d'élève.

2. La violence verbale et psychologique

On peut dire qu'il s'agit de paroles, de gestes, de regards, de méthodes de gestion ou de comportements qui ont pour caractéristique de blesser sur le plan émotionnel. Cette forme de violence peut se manifester par des menaces, des cris, des insultes, des injures, des humiliations, des moqueries, de l'intimidation, du mépris, des propos vulgaires, du vandalisme… Il peut s'agir de médire à propos de quelqu'un, d'entretenir de fausses rumeurs, d'isoler ou d'ignorer systématiquement une personne. Dans un rapport

hiérarchique, elle peut aussi prendre la forme d'un abus de pouvoir ou d'autorité.
Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique.

3. La violence sexuelle

La violence à caractère sexuel fait référence à une conduite se manifestant par des paroles, des gestes et comportements à connotation sexuelle ou constituant à obliger, par divers moyens, une personne à avoir des relations sexuelles non désirées. Il peut s'agir de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle pouvant aller jusqu'à la tentative de viol ou au viol.

2. OBJECTIFS

Dans le but de créer un milieu syndical et un milieu de travail respectant l'intégrité physique et psychologique des personnes, la présente politique a pour objectifs de :

2.1 développer des mesures et des moyens d'éducation dans le but de mettre fin à toutes formes de harcèlement;

2.2 définir des stratégies d'intervention;

2.3 mettre en place un mécanisme de résolution de plainte qui se doit d'être facile d'accès;

2.4 inciter les personnes plaignantes à se référer aux organisations syndicales pour solutionner les situations de harcèlement au travail.

3. PRINCIPES

Afin de souscrire aux objectifs exprimés précédemment, la présente politique doit reposer sur les principes suivants…

3.1 Affirmer que toute forme de harcèlement est intolérable dans le milieu de travail et dans le milieu syndical et qu'il constitue une violation des droits de la personne.

3.2 Considérer la plainte fondée, donc, assurer à la personne plaignante une protection, une aide et une écoute appropriées par des mécanismes d'assistance et de recours; s'assurer qu'elle ne subit aucun préjudice.

3.3 Assurer à chacune des parties un traitement équitable.

3.4 Offrir aux personnes plaignantes la possibilité de recourir à des personnes ressources pour intervenir lors du processus de résolution de plainte.

3.5 Reconnaître le droit à la personne plaignante de mettre fin à la démarche entreprise en tout temps.

3.6 Reconnaître le droit à la confidentialité.

3.7 Assurer la poursuite du dossier jusqu'à la fin du processus (sous réserve de 3.5).

4. CHAMP D'APPLICATION

À toute personne qui :

. est membre du Syndicat de l'enseignement du Lac-St-Jean;

. travaille pour le Syndicat de l'enseignement du Lac-St-Jean à titre de libérée politique ou avec un statut de personne salariée;

. est stagiaire ou en prêt de service.

5. MISE EN APPLICATION

5.1 FORMATION DU COMITÉ

Le Syndicat de l'enseignement du Lac-St-Jean doit former et maintenir un comité selon le modèle qui convient à sa réalité et sous la responsabilité directe de l'exécutif.

Les membres de ce comité ont un mandat de deux (2) ans et il peut être renouvelé.

Le comité peut s'adjoindre, s'il le désire, une ou plusieurs personnes ayant une expertise sur la question du harcèlement.

5.2 COMPOSITION DU COMITÉ

Ce comité est formé de trois (3) personnes nommées par le Conseil exécutif syndical. Il doit compter deux (2) femmes et un (1) homme.

5.3 MANDATS DU COMITÉ (voir à l'annexe II)

5.3.1 Informer – former – prévenir

5.3.2 Recevoir la plainte

5.3.3 Analyser la plainte

5.3.4 Informer la personne présumée harcelante (si une ou un de nos membres)

5.3.5 Rechercher des solutions.

6. PRÉROGATIVES DU CONSEIL EXÉCUTIF SYNDICAL

Le comité soumet à la présidence du syndicat ou à la personne du Conseil exécutif syndical nommée responsable du dossier toutes les solutions qui impliquent une participation de celui-ci, une responsabilité financière ou un engagement du syndicat quant à la représentation de la personne plaignante :

. intervention du syndicat dans le milieu;

. toute correspondance avec la personne présumée harcelante;

. correspondance avec l'employeur;

. représentation de la personne plaignante auprès de différents organismes, par exemple à la CSST, à la Commission des droits de la personne, etc.;

. nécessité de recourir aux clauses de la convention collective pour assurer la protection des droits de la personne plaignante (par exemple, voir au respect des conditions de travail prévues à la convention collective).

Dans tous les cas, les membres du comité doivent faire des recommandations et obtenir du Conseil exécutif syndical l'autorisation de poursuivre les démarches, conformément aux statuts et règlements du syndicat.

Les discussions au sein du Conseil exécutif syndical demeurent confidentielles.

BIBLIOGRAPHIE

- **Collège de Chicoutimi, (mars 1990) : « Politique contre le harcèlement sexuel ».**

- **Comité de la condition des femmes CEQ, (avril 1990) : « Pour travailler en paix, politique contre le harcèlement sexuel ».**

- **Commission des droits de la personne, (septembre 1989) : « Politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail ».**

- **Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal, (juin 1991), « Politique pour contrer le harcèlement sexuel ».**

- **Syndicat de l'enseignement de Louis-Hémon, (juin 1991), « Politique pour contrer le harcèlement sexuel ».**

- **Colloque sur le harcèlement au travail CSQ, (avril 1999).**

- **La violence au travail envers les enseignantes et enseignants FSE, (septembre 2003).**

Annexe I - RECOURS LÉGAUX

Au Québec, aucune législation ne définit clairement le harcèlement. Cependant, il est tout de même possible d'utiliser les recours légaux suivants :

. Conventions collectives de travail s'il y a lieu;

. Charte des droits et libertés de la personne au Québec :

.. prohibition du harcèlement basé sur un motif illicite de discrimination, dont le sexe (articles 10.0, 10.1, 16 et autres);

. Loi sur les normes de travail;

. Loi sur la santé et sécurité du travail;

. Loi sur l'instruction publique (plainte formulée au ministre de l'Éducation, article 26 ss);

. Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels;

. Loi sur l'assurance emploi (article 21), en vigueur depuis le 18 novembre 1990;

. Code civil :

.. Délit dommageable (articles 1053, 1054 al. 7) causé par une conduite malhonnête, un bris de contrat, un congédiement injuste, abusif ou malicieux (article 1670, etc.);

. Code criminel :

.. Voies de fait (articles 244 et suivants);

.. Agression armée ou infliction de blessures corporelles (article 245.1);

.. Agression sexuelle armée ou non (articles 246.1 et suivants);

.. Extorsion (article 305);

.. Intimidation (article 381).

Annexe 2 - MANDATS DU COMITÉ

5.3.1 Informer – former – prévenir

Le comité :

. donne l'information à tout membre concernant la politique pour contrer toutes formes de harcèlement au travail;

. fournit la documentation disponible;

. sensibilise le milieu de l'éducation au problème de harcèlement;

. publicise la politique, l'évalue et propose des modifications conformément à nos statuts et règlements au besoin.

5.3.2 **Recevoir la plainte**

Le comité :

. reçoit toute plainte qui lui est acheminée;

. rencontre la victime :

.. une première rencontre a lieu entre la victime et le comité;
.. lors de cette rencontre, la victime peut être accompagnée d'une autre personne, si elle le désire.

La méthode de fonctionnement qui vous est suggérée vise à créer un climat de compréhension et de confiance mutuelle, à soutenir et à défendre la personne de la meilleure façon possible.

.. Lors de la rencontre, les membres du comité :

a) doivent offrir une écoute attentive et témoigner d'une empathie certaine;

b) doivent ouvrir un dossier spécial confidentiel au nom de la personne plaignante ou utiliser une pseudonyme (pour garder l'anonymat et l'aider à ne subir aucun préjudice) en prenant soin de noter tout de même ses coordonnées complètes (téléphone à domicile, à l'école, son horaire, si

nécessaire, et autres renseignements utiles dans le but de la rejoindre rapidement);

c) doivent prendre en note toutes les données pertinentes de la plainte (description du ou des événements);

d) doivent voir à clarifier la ou les situations dans lesquelles s'est produit le harcèlement :

- détails des différents incidents (dates, etc.);
- est-ce qu'il y a eu un avertissement clair et explicite à la personne harcelante pour lui faire savoir que la personne harcelée considère ce comportement inacceptable ?
- est-ce qu'il y a eu un caractère répétitif d'une telle situation ?
- quels sont les « liens » de la personne présumée harcelante avec la personne plaignante, c'est-à-dire collègue de travail de la même catégorie d'emploi ou en situation de hiérarchie ?

e) doivent recueillir les informations suivantes :

- tout échange de correspondance ou d'appels téléphoniques entre la personne plaignante et une tierce personne (mère, amies, médecin, etc.). Cet échange se nomme plainte spontanée;
- différents incidents (dates, lieux, heures, faits, gestes, paroles, noms des témoins s'il y en a et si possible leurs numéros de téléphone);
- d'autres actes similaires de harcèlement qui seraient connus de la personne plaignante et qui pourraient éventuellement être aidants;
- les conséquences du harcèlement sur le plan professionnel et personnel (ex. : plus distraite, plus nerveuse, maux de tête ou autres).

Essayer, dès la première conversation, d'établir un lien de confiance réciproque et de circonscrire la « plainte » en amenant la personne plaignante à exposer toutes les facettes de la situation.

Le comité :

- assure à la personne plaignante la confidentialité et lui reconnaît la décision de mettre fin à la démarche entreprise en tout temps;

- informe la victime de ses droits et des ressources disponibles dans le milieu (CLSC, etc.) – voir à l'annexe 1);

- détermine le comportement immédiat à adopter dans la présente situation;

- essaie de trouver une solution immédiate et temporaire au problème.

Ces pistes de solutions peuvent être explorées avec la personne plaignante dans le but de l'outiller pour l'amener à réagir à cette situation. Après lui avoir fait part des stratégies alternatives, voir si elle se sent capable de « dédramatiser » la situation et préciser avec elle le moment de la prochaine prise de contact pour lui assurer un suivi.

5.3.3 **Analyser la plainte** et première recherche de solutions possibles (survol) :

a) Le comité se réunit dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables après la réception de la plainte.

b) Le comité examine l'ensemble des données recueillies et voit à compléter et à clarifier, s'il y a lieu, la cueillette des informations;

c) Le comité analyse le problème en regard de la gravité de l'agression, évalue la possibilité d'obtenir un soutien de la part d'une ressource dans le milieu, explore toutes autres avenues pouvant amener à résoudre le problème et évalue la pertinence des recours;

d) Le comité consulte la personne plaignante sur le déroulement de la démarche et voit à des ajustements avec elle.

Le consentement de la personne plaignante est obligatoire en tout temps, mais plus particulièrement à cette étape de processus. Le comité doit lui assurer qu'elle conserve le plein contrôle de son dossier, incluant la décision de mettre fin à la démarche entreprise et lui reconnaît le droit à la confidentialité.

5.3.4 **Informer la personne présumée harcelante** (si une ou un de nos membres)

Le comité rencontre et confirme par écrit (annexe 3) la personne présumée harcelante qu'une plainte a été formulée à son endroit et que le comité est prêt à l'entendre et à l'aider si elle en fait la demande.

La rencontre avec la personne présumée harcelante doit avoir lieu dans les sept (7) jours suivant l'envoi de cette lettre.

Si la personne présumée harcelante ne répond pas du tout à la lettre ou refuse de rencontrer le comité, toujours en accord avec la personne plaignante, le comité poursuit la démarche pour lui faire savoir, par écrit et par téléphone, qu'elle a toujours des comportements inacceptables et que la situation doit cesser. Les moyens utilisés pour surveiller et dénoncer la personne présumée harcelante impliqueront, si nécessaire, la participation du Conseil exécutif syndical du syndicat.

Si la personne présumée harcelante accepte de rencontrer le comité, celui-ci l'informe du fait et du contenu de la plainte, vérifie avec elle, entend son point de vue et l'incite à s'amender s'il y a lieu.

Le comité avertit la personne présumée harcelante qu'un suivi sera assuré à ses comportements :

. soit dans le cas où elle accepte de s'amender et d'être vigilant à ses attitudes;
. soit dans le cas où elle nie tout.

5.3.5 **Rechercher des solutions**

À l'expiration du délai prévu au point 5.3.4 (7 jours), le comité rencontre la personne plaignante pour lui faire le compte rendu de la démarche, à savoir :

. si la personne présumée harcelante n'a pas du tout répondu;
. si la personne présumée harcelante nie tout;
ou
. si la personne présumée harcelante est prête à s'amender.

À la lumière des faits nouveaux (application des points 5.3.3 et 5.3.4), le comité explore, avec la personne plaignante, différentes pistes de solutions et revoit les recours possibles. Selon la gravité de la situation, le comité explique clairement les limites de chacune des parties ainsi que leurs conséquences.

Annexe 3 - lettre-type

Objet : Lettre à la personne présumée harcelante

Lieu, date

Madame,
Monsieur,

La présente est pour vous informer que nous avons été saisis d'une plainte concernant votre comportement, le_____, à _____, à l'égard d'une personne de votre entourage.

Compte tenu de la Politique pour contrer le harcèlement au travail, adoptée par le Syndicat de l'enseignement du Lac-St-Jean, le 12 mars 2004, il s'avère nécessaire de vous rencontrer le _____, à _____. Il serait toujours possible de convenir d'une autre date.

Nous attendons votre réponse dans un délai maximum de sept (7) jours de la date d'envoi de la présente.

Dans un esprit de collaboration,

Le comité pour contrer le harcèlement au travail,

Par

Recommandation du Congrès

Il est proposé que le Conseil exécutif syndical incite les autres accréditations syndicales et associations de la Commission scolaire du Lac-Saint-Jean à se doter d'une politique pour contrer le harcèlement au travail à l'exemple de celle du Syndicat de l'enseignement du Lac-St-Jean.
Accepté à MAJORITÉ.

Complémentaire :

Qu'il y ait possibilité de concertation afin de trouver une solution satisfaisante pour chacune des parties en cause.