

# **POLITIQUE DU SEM RELATIVE À LA DÉFENSE DES MEMBRES EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

## **1. OBJECTIFS DE LA PRÉSENTE POLITIQUE**

La présente politique a pour objectifs :

- a) De préciser la nature et la portée des interventions du SEM lorsqu'une situation de violence ou de harcèlement au travail est portée à sa connaissance;
- b) De définir les mécanismes de soutien aux personnes impliquées dans une situation de violence ou de harcèlement, que ce soit à titre de victime, de personne ayant posé les gestes reprochés ou de témoin.

## **2. DÉFINITIONS**

### **A. La violence**

La violence se définit par l'adoption, par une ou des personnes, de comportements visant à exercer une contrainte sur une ou plusieurs autres personnes en employant la force, l'intimidation ou l'oppression et qui ont pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un ou de plusieurs **enseignants**.

### **B. Le harcèlement psychologique**

Art 81.18 de la Loi sur les normes du travail

« Le harcèlement psychologique est 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 du salarié et qui entraîne, 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 continu pour le salarié. »

### **C. Le harcèlement discriminatoire**

Le harcèlement discriminatoire peut se manifester, entre autres, par la répétition de gestes, de paroles, ou d'actes à caractère vexatoire ou méprisant envers un ou des salariés en raison d'un des motifs énumérés à l'article 10 de 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, 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.

### **D. Le harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel se définit par une conduite de nature sexuelle non désirée qui a pour effet soit d'offenser, d'humilier ou de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes, soit d'entraîner une personne à vivre dans un environnement ou des conditions de travail défavorables, soit de compromettre les droits d'une personne.

### **E. Abus de pouvoir ou d'autorité**

Il s'agit de l'exercice de l'autorité de manière indue qui constitue une conduite qu'une personne sait ou aurait dû savoir inacceptable. L'intention de compromettre l'emploi, de nuire au rendement, de mettre l'emploi en danger ou de s'ingérer dans la carrière d'un salarié peut constituer un abus de pouvoir ou d'autorité. Il comprend l'intimidation, le chantage et la coercition.

## **3. LE CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE**

La présente politique s'applique à toute plainte de violence ou de harcèlement au travail portée à la connaissance du SEM. Le SEM peut toutefois se donner une politique particulière pour le traitement des cas de harcèlement sexuel.

La politique vise toutes les personnes couvertes par l'accréditation détenue par le SEM, ainsi que ses **représentants** et membres du personnel. La politique s'applique à toutes ces personnes, que ce soit à titre de victime, de personne ayant posé les gestes reprochés ou de témoin de tels gestes.

#### **4. LES DROITS DES PERSONNES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE**

a) La personne qui prétend être victime de violence ou de harcèlement :

La personne à qui s'applique la présente politique et qui prétend être victime de violence ou de harcèlement au travail a le droit de s'adresser à une personne ressource ou à un **représentant** du SEM pour obtenir avis et conseils sur les mesures appropriées à adopter. Elle peut aussi se voir offrir du support psychologique dans la mesure déterminée par le SEM. Elle a le droit de formuler une plainte, laquelle sera examinée promptement et sans crainte de représailles, sauf si elle s'avère vexatoire ou de mauvaise foi. Elle peut, lors de toute rencontre relative à une plainte, être accompagnée d'une personne de son choix. Elle est assurée que la plainte sera traitée avec discrétion par le SEM et que toute révélation qu'elle fera dans le cadre de son étude sera confidentielle. Elle a également le droit d'être informée quant au traitement de sa plainte par le SEM.

b) La personne qui est l'objet d'une plainte de violence ou de harcèlement :

La personne à qui s'applique la présente politique et qui est l'objet d'une plainte de violence ou de harcèlement au travail a le droit d'être informée promptement de la plainte déposée à son endroit, d'être informée des allégations pesant contre elle et de disposer d'un délai raisonnable pour y répondre. Dans ses rapports avec le SEM, elle est présumée innocente jusqu'à ce que le processus d'enquête prévu par la présente politique soit terminé et que l'instance exécutive du SEM ait décidé du bien-fondé de la plainte. Elle peut se voir offrir du support psychologique dans la mesure prédéterminée par le SEM. Elle peut, lors de toute rencontre relative à une plainte, être accompagnée d'une personne de son choix. Elle est assurée que la plainte sera traitée avec discrétion par le SEM et que toute révélation qu'elle fera dans la cadre de son étude sera confidentielle. Elle a également le droit d'être informée quant au traitement de sa plainte par le SEM.

c) La personne mise en cause comme témoin :

La personne mise en cause comme témoin par la personne plaignante ou par celle à qui des gestes ou des comportements sont reprochés, a le droit de s'adresser à une personne-ressource ou à un **représentant** du SEM pour obtenir avis et conseils. Elle peut aussi se voir offrir du support psychologique dans la mesure déterminée par le SEM. Elle peut, lors de toute rencontre relative à une plainte, être accompagnée d'une personne de son choix. Elle est assurée que toute révélation qu'elle fera dans le cadre de l'étude d'une plainte sera confidentielle.

## 5. LES DEVOIRS DU SEM RELATIFS AU TRAITEMENT DES PLAINTES

Le SEM et toutes les personnes qui agissent en son nom doivent assurer la confidentialité dans le traitement des plaintes et procéder avec célérité à toutes les étapes prévues à la présente politique.

Le SEM apporte son soutien à toute personne victime de violence et de harcèlement au travail qui en fait la demande afin de faire cesser la situation.

## 6. LA PROCÉDURE D'ENQUÊTE À LA SUITE D'UNE PLAINTÉ

Dès qu'une plainte est portée à sa connaissance, le SEM doit faire enquête. Cette enquête est conduite **soit** par un comité *ad hoc* composé des personnes suivantes :

- la présidence du SEM et qui agit comme responsable;
- deux (2) personnes désignées par le Conseil d'administration du SEM;

**ou par un enquêteur externe embauché par le SEM.**

Les membres du Comité sont tenus à la confidentialité à l'égard des faits et des éléments de preuve présentés. Les séances d'enquête se déroulent sans confrontation ni débat contradictoire entre les personnes mises en cause. Le Comité doit s'efforcer de recueillir l'ensemble des faits objectifs reliés à la plainte. À cette fin, le Comité doit rencontrer séparément la ou les personnes plaignantes, les témoins des gestes ou comportements reprochés et la ou les personnes à qui ces gestes ou comportements sont reprochés. Dans tous les cas, une personne rencontrée dans le cadre de l'enquête peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne, membre du SEM ou non.

À toute étape de l'enquête, le Comité peut faire appel à une personne ressource de la Centrale ou du regroupement auquel est affilié le SEM.

Dès que son enquête est terminée, le Comité **ou l'enquêteur externe** transmet son rapport écrit au Conseil d'administration du SEM.

## 7. LA DÉCISION DE CONTESTER OU NON

Un grief contestant une situation de violence ou de harcèlement au travail et visant à la faire cesser peut être déposé par le plaignant ou par le SEM avec l'accord de ce

dernier. Il en est de même de tout grief contestant une mesure disciplinaire imposée à une personne à la suite d'un comportement de violence ou de harcèlement allégué.

La décision de porter ou non un tel grief à l'arbitrage appartient au SEM. Le SEM doit toutefois veiller au respect des délais prévus par la convention collective. Si la durée de l'enquête fait en sorte qu'un délai risque de ne pas être respecté, le SEM doit poser sans tarder le geste approprié pour la défense des droits d'une personne même si elle doit se désister d'une procédure par la suite.

Le Conseil d'administration doit fonder sa décision sur le rapport d'enquête du Comité **ou de l'enquêteur externe**, sur les résultats des consultations faites auprès de la Centrale ou du regroupement auquel est affilié le SEM et sur les politiques en matière de violence et de harcèlement au travail auxquelles le SEM est lié.

Le Conseil d'administration avise la personne concernée par le grief aussitôt que la décision est prise. En cas de refus par le SEM de porter le grief à l'arbitrage, la personne concernée peut, une seule fois, demander à être entendue par le Conseil d'administration si elle croit que ce dernier ne disposait pas de tous les éléments nécessaires pour prendre sa décision. À la suite de cette révision, le cas échéant, le SEM prend une décision finale et sans appel.

Membres du comité

Mélanie Bellemare

Sébastien Carbonneau

Sylvain Dubois

AnnMarie Gorham

Sylvain Henri

Adoptée par l'assemblée générale du 8 mars 2005

Révisée par le comité le 27 février 2012