



Politique de prévention de la violence et du harcèlement

Les objectifs de la politique

La présente politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail vise à permettre à toutes les personnes de bénéficier d'un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement. Le but premier de cette politique est la prévention. Pour ce faire, elle poursuit les objectifs suivants :

- Assurer un milieu de travail qui favorise l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que la sauvegarde de leur dignité ;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les situations de violence et de harcèlement au travail ;
- Élaborer des mécanismes d'intervention pour prévenir et pour faire cesser les situations de violence et de harcèlement au travail ;
- Établir des mécanismes d'aide et de soutien en matière de violence et de harcèlement au travail.
- Régler les plaintes informelles entre membres du syndicat.

Définitions

Veuillez vous reporter à l'Annexe A pour consulter les définitions à utiliser pour interpréter la présente politique.

Le champ d'application de la politique

Cette politique s'applique, quelle que soit la nature du lien entre la personne qui adopte un comportement de violence ou de harcèlement et la victime présumée, et ce, dans le cadre du travail ou d'activités syndicales. Elle s'applique à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement.

Engagement et responsabilités

La responsabilité de l'application de la présente politique relève de l'exécutif national du syndicat.

Le syndicat condamne toute forme de violence et de harcèlement parce qu'ils constituent une entrave aux droits à l'égalité, à la dignité et à des conditions de travail justes et raisonnables. Il reconnaît aux membres le droit d'être protégés, aidés et défendus par les mécanismes de recours appropriés.

Les situations de violence et de harcèlement au travail sont traitées en toute impartialité, équité et confidentialité, et les membres plaignants ne doivent subir ni préjudice ni représailles.

Toutes et tous ont le droit d'être protégés contre les pratiques de violence et de harcèlement, mais ils ont aussi l'obligation de ne pas en exercer.

Le traitement des plaintes informelles

1. Avant le dépôt de la plainte formelle
 - a. Processus informel du syndicat en vertu de la politique actuelle
2. Après le dépôt de la plainte formelle
 - a. Dans le cas où une plainte formelle est rédigée, l'application de la présente politique cesse.
 - b. Le syndicat continue d'accompagner le membre, mais met ici fin au travail en vertu de la présente politique.

Processus informel

Que l'exécutif local donne un mandat au vice-président régional de traiter la plainte informelle et de débiter le processus de médiation.

Le vice-président régional est responsable de traiter la plainte informelle. Le conseiller syndical régional appuie le vice-président régional.

Représentation : Les représentants syndicaux représentent les membres de façon impartiale, objective, discrète et professionnelle. Ils ne devront en aucun temps transmettre des informations confidentielles.

Le plaignant parle au conseiller syndical régional et lui indique son choix à savoir s'il accepte un processus informel de règlement de sa plainte. Le plaignant et la personne visée par la plainte peuvent choisir une personne-ressource (n'importe quel membre de l'exécutif local) pour les accompagner pendant le processus.

Médiation

Les représentants syndicaux proposent une médiation au plaignant et au membre visé par la plainte. Les représentants syndicaux y assistent afin d'évaluer la possibilité de régler le litige. Si, à la suite d'une impasse dans le processus de médiation, la partie plaignante désire aller de l'avant avec une plainte formelle, les représentants syndicaux des membres visés continueront de les représenter dans le processus de plainte formelle de l'employeur.

Processus de médiation

1. Première rencontre individuelle avec le plaignant

Une première rencontre individuelle est organisée entre le plaignant, le vice-président régional et un membre de l'exécutif local choisi par le plaignant. Le conseiller syndical régional peut être présent au besoin.

Lors de cette rencontre, le plaignant aura l'occasion d'expliquer sa version des faits. Le plaignant et les différents intervenants du syndicat tenteront

ensuite de cerner le problème et d'élaborer des pistes de solutions satisfaisantes.

2. Deuxième rencontre individuelle avec la personne visée par la plainte

Une deuxième rencontre individuelle est organisée entre la personne visée par la plainte, le vice-président régional et un membre de l'exécutif local choisi par la personne visée par la plainte. Le conseiller syndical régional peut être présent au besoin.

Lors de cette rencontre, la personne visée par la plainte aura l'occasion d'expliquer sa version des faits. La personne visée par la plainte et les différents intervenants du syndicat tenteront ensuite de cerner le problème et d'élaborer des pistes de solutions satisfaisantes.

3. Troisième rencontre de groupe avec tous les intervenants

Une troisième rencontre est organisée entre le plaignant et la personne visée par la plainte, accompagnés des membres de l'exécutif local qu'ils ont respectivement choisis, ainsi que du vice-président régional. Le conseiller syndical régional peut être présent au besoin.

Lors de cette rencontre, les représentants syndicaux favoriseront une discussion saine et respectueuse dans le but d'échanger les différentes perspectives des parties et d'arriver à une solution mutuellement satisfaisante pour le plaignant et la personne visée par la plainte.

L'adoption et la révision de la politique

Seuls l'Assemblée générale nationale (AGN) et le comité exécutif national peuvent modifier la présente politique. Par contre, l'exécutif national ne peut pas abroger la présente politique, ce pouvoir relève de l'autorité de l'AGN.

Afin de modifier la présente politique, la procédure d'amendements prévue à la constitution de UCCO-SACC-CSN doit être suivie.

Annexe A — Les définitions

La violence au travail

La violence au travail constitue tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'endroit d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie.

La violence organisationnelle

Il y a violence organisationnelle quand un individu ou un groupe d'individus œuvrant pour une organisation donnée, par des comportements excessifs par rapport aux normes connues et partagées dans un milieu de travail donné, porte atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité physique ou psychologique ou à la sécurité d'un autre individu ou groupe d'individus œuvrant pour l'organisation.

Le harcèlement psychologique

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 membre 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 la ou le membre.

Le harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire est une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles ou des gestes 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'article 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6.

Motifs de distinction illicite

3 (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience.

La violence et le harcèlement à caractère sexuel

Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables.

L'abus de pouvoir ou d'autorité

L'abus d'autorité est une forme de harcèlement et il 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 coercition.