

POLITIQUE

visant à promouvoir
la civilité ainsi qu'à
prévenir et à contrer
la violence ou le
harcèlement
au SEDR-CSQ

Table des matières

1.	BUT DE LA POLITIQUE	1
2.	DÉFINITIONS	1
	A- L'employeur	1
	B- Les employées et employés	1
	C- La personne qui traite la plainte	1
	D- Les militantes et militants syndicaux	
	E- La violence	1
	F- Le harcèlement psychologique	1
	G- Le harcèlement discriminatoire	3
	H- Le harcèlement sexuel	3
	I- La civilité	4
	J- L'incivilité	4
	K- Situation conflictuelle	4
3.	LE CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE	4
4.	OBJECTIFS DE LA PRÉSENTE POLITIQUE	4
5.	FONDEMENTS	5
6.	PRÉVENTION ET INFORMATION	5
7.	LES DROITS DES PERSONNES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE	5
8.	PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ DANS LE CADRE DE LA VIE SYNDICALE	6
	A- Principes généraux	6
	B- Processus à suivre	7
	C- Dispositions diverses	9
9.	LES DEVOIRS DU SEDR-CSQ RELATIVEMENT AU TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ PORTÉE PAR UN MEMBRE AUPRÈS D'UNE COMMISSION SCOLAIRE POUR LEQUEL IL EST ACCRÉDITÉ	9
	A- Les devoirs du syndicat relatifs au traitement des plaintes	9
	B- La procédure d'enquête à la suite d'une plainte	10
	C- La décision de contester ou non	10
10.	ENTRÉE EN VIGUEUR	10

Table des matières

ANNEXE 1-	<i>LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL</i>	11
	<i>CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE</i>	14
	<i>CODE CRIMINEL</i>	15
	<i>CODE CIVIL DU QUÉBEC</i>	16
	<i>CODE DE PROCÉDURE CIVILE</i>	18
	<i>LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL</i>	20
	CONVENTION COLLECTIVE SEDR-CSQ ET SEESOCQ 2017-2022	21
	ENTENTE NATIONALE CPNCF ET CSQ 2015-2020	23
	STATUTS ET RÈGLEMENTS DU SDR-CSQ	25
ANNEXE II-	PROCESSUS DE GESTION DE SITUATIONS CONFLICTUELLES ET DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ DANS LE CADRE DE LA VIE SYNDICALE	28
ANNEXE III-	FORMULAIRE DE PLAINTÉ DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT	29
ANNEXE IV-	FORMULAIRE EN CAS D'INSATISFACTION DU TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ	32
ANNEXE V-	ENGAGEMENT À LA CONFIDENTIALITÉ	33

1. **BUT DE LA POLITIQUE**

Le Syndicat de l'enseignement des Deux Rives promeut la civilité et le respect en milieu de travail et prohibe toute forme de violence ou de harcèlement. La présente politique précise les mesures qu'il entend mettre en place pour prévenir la violence ou le harcèlement, et faire cesser toute situation susceptible d'en constituer.

2. **DÉFINITIONS**

A- **L'employeur**

Le Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ).

B- **Les employées et employés**

Personnes couvertes par l'accréditation SEESOCQ (SEDR-CSQ).

C- **La personne qui traite la plainte**

- membre(s) du comité exécutif
ou
- membre(s) du conseil d'administration
ou
- ressource compétente externe.

D- **Les militantes et militants syndicaux**

Personnes membres du SEDR-CSQ qui militent au sein de l'organisation en tant que :

- membres du comité exécutif,
- membres du conseil d'administration;
- membres du conseil des déléguées et délégués;
- membres d'un comité (statutaire, convention, du plan d'action, *ad hoc*).

E- **La violence**

La violence se définit par l'adoption par un ou des individus 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'une ou de plusieurs personnes.

F- **Le harcèlement psychologique**

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés (pouvant également être assimilables au harcèlement sexuel) qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour celle-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 chez la victime.

Le harcèlement psychologique peut notamment se manifester par :

- **l'isolement et le refus de communication** : mettre quelqu'un à l'écart, refuser de lui parler, ne pas l'inviter aux activités informelles du lieu de travail, refuser toute communication; lorsque la personne tente de se défendre : ne pas discuter, ne pas lui répondre, l'interrompre, l'injurier, l'ignorer;
- **des actions de déconsidération** : des propos ou des gestes qui humilient, rabaisent, embarrassent ou agressent une ou un groupe de personnes, comme : lancer des rumeurs ou médire au sujet d'une personne, la ridiculiser, la traiter de malade mentale, la railler à propos d'une caractéristique physique;
- **des actions de discrédit professionnel** : crier après une personne, déprécier son travail ou la réprimander devant d'autres personnes, donner des tâches bien inférieures ou supérieures aux qualifications, ne pas accorder de responsabilités ou attribuer des tâches humiliantes, faire constamment des remarques négatives sur cette personne ou la critiquer sans arrêt; rabaisser, de façon persistante, par des moyens malveillants et humiliants.

Par ailleurs, on regroupe aussi les manifestations de harcèlement psychologique selon leur source. Si cela vient d'une personne en autorité, on l'appelle aussi abus de pouvoir :

- **abus de pouvoir** : l'emploi abusif, inapproprié ou indu du pouvoir ou de l'autorité et une volonté de nuire à la victime, lesquels s'expriment par l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition.

Est-il besoin de préciser que le harcèlement psychologique n'est pas, entre autres:

Pour l'employeur

- L'exercice normal de ses fonctions et responsabilités (droit de gérance);
- la supervision des employées et employés;
- les mesures disciplinaires ou administratives pour un motif sérieux et raisonnable;
- la gestion normale de l'absentéisme;
- l'évaluation du rendement et la supervision des employées et employés;
- etc.

Pour les employées et employés

- L'exercice normal de leurs fonctions et responsabilités;
- le droit de représentation des employées et employés par des officiers syndicaux;
- etc.

Pour les militantes et militants syndicaux

- L'exercice normal de leurs fonctions et responsabilités;
- l'exercice de la libre expression des opinions et des idées dans les instances et comités du SEDR-CSQ;
- la défense et la promotion des valeurs et principes contenus à l'article 2.07 des statuts et règlements;
- etc.

G- 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 une ou des personnes 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 grosseur, 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.

H- 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 salariée ou d'un salarié.

Le harcèlement sexuel peut notamment se manifester par :

- un intérêt sexuel persistant et abusif, témoigné à quelqu'un et provenant d'une autre personne qui sait ou devrait savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;
- des remarques ou des comportements abusifs à caractère sexuel pouvant être perçus comme portant atteinte à un environnement propice au travail;
- des avances verbales ou physiques, qui vont des allusions ou propositions insistantes aux frôlements, attouchements ou caresses, non consenties;
- une promesse implicite ou explicite de récompense liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- une menace implicite ou explicite de représailles en cas de refus de se conformer à une demande d'ordre sexuel;
- des représailles effectives à la suite d'un refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel;
- des voies de fait ou assauts qui comportent une manifestation de violence physique ou l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- toute autre manifestation à caractère offensante ou non désirée.

Est-il besoin de préciser que le harcèlement sexuel n'est pas un «flirt» ou une aventure entre deux personnes d'un commun accord. Ces relations sont consenties, basées sur une attraction mutuelle et ne supposent aucune intimidation. Le harcèlement sexuel est, par définition, coercitif, unilatéral et non désiré.

I- La civilité

Se définit comme un comportement qui contribue à maintenir les normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail. Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui visent le bien-être de l'ensemble des membres d'une communauté par des conduites empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-être.

J- L'incivilité

Se définit comme un comportement déviant qui est en violation des normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail. L'incivilité est un manquement aux règles élémentaires de vie en société qui crée un inconfort important dans le milieu de travail et a un impact négatif sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat de travail.

K- Situation conflictuelle

Qu'il soit manifeste ou latent, un conflit peut se définir comme une opposition entre des personnes ou des groupes. Dans le contexte de la présente politique, une situation conflictuelle signifie toute situation présentant une forme de discorde, d'antagonisme ou de tiraillement impliquant deux personnes ou plus, dont les conséquences négatives sur le milieu de travail ou sur les individus sont palpables.

3. LE CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique à toute plainte de violence ou de harcèlement portée à la connaissance du SEDR-CSQ :

- par une employée ou un employé dans le cadre de son travail,
- par une militante ou un militant syndical dans le cadre de ses fonctions syndicales alors qu'une telle plainte ne peut pas être déposée auprès de son employeur.

4. OBJECTIFS DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

La présente politique a pour objectifs :

- d'assurer que toutes les personnes auxquelles la présente politique s'applique soient traitées avec respect, impartialité, dignité et en toute équité, notamment par la promotion de relations humaines empreintes de civilité;
- de prévenir la violence et le harcèlement, notamment par la sensibilisation, l'information et la formation des intervenants et, au besoin, des personnes visées par la présente politique ainsi que par la promotion des actions visant la prévention et la résolution des situations conflictuelles;
- de préciser la nature et la portée des interventions du SEDR-CSQ lorsqu'une situation de violence ou de harcèlement est portée à sa connaissance;
- 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.

5. FONDEMENTS

Les principales assises juridiques, conventionnelles et administratives de la présente politique sont :

- o *Loi sur les normes du travail*, RLRO, c. N-1.1, art. 81.18 à 81.20, 123.6 à 123.16;
- o *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRO, c. C-12, art. 1, 4, 10, 10.1, 16 et 46;
- o *Code criminel*, L.R.C. 1985, c. C-46, art. 151, 152, 153, 264, 264.1, 266, 267, 268, 271, 272, 273, 346 et 423;
- o *Code civil du Québec*, art. 3, 6, 7, 35, 36, 1457, 1458, 1463 et 2087;
- o *Code de procédure civile*, RLRO, c. C-25.01, art. 1 à 7;
- o *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRO, c. S-2.1, art. 9, 49 par. 2, 3, 5 et art. 51 par. 3 et 5;
- o Convention collective SEDR-CSQ et SEESOCQ 2017-2022, art. 7-7.00 et 7-8.00;
- o Entente nationale CPNCF et CSQ 2015-2020, art. 14-3.00 et 14-9.00;
- o Statuts et règlements du SEDR-CSQ, art. 1.05, 2.06, 2.07 et 5.04.

En raison des différentes lois et de la convention collective prohibant la violence ou le harcèlement, le Syndicat de l'enseignement des Deux Rives doit faire en sorte de maintenir, pour toutes ses employées et tous ses employés, un environnement respectant leur intégrité physique et psychologique et assurant la sauvegarde de leur dignité. Le SEDR-CSQ doit aussi faire en sorte de permettre, dans les mêmes conditions, aux militantes et militants syndicaux l'exercice de leurs mandats et responsabilités.

En conséquence, toute manifestation de violence ou de harcèlement à l'égard de toute personne responsable qui travaille ou intervient au Syndicat de l'enseignement des Deux Rives est inacceptable et ne sera pas tolérée.

Même en l'absence de plainte écrite, toute personne en autorité, témoin ou informée d'une situation de violence ou de harcèlement, doit exercer ses responsabilités quant au maintien de la qualité de vie et du bon ordre, et aviser d'une telle situation de violence ou de harcèlement une personne membre de l'exécutif qui en avise le comité exécutif.

6. PRÉVENTION ET INFORMATION

Le SEDR-CSQ organise périodiquement des activités d'information, de formation et de prévention en lien avec la violence ou le harcèlement à l'intention des employées et employés et des militantes et des militants syndicaux.

Le SEDR-CSQ réévalue périodiquement la présente politique.

7. LES DROITS DES PERSONNES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

La personne à qui s'applique la présente politique, tant comme victime, comme témoin ou comme objet de la plainte, a le droit de s'adresser à une personne-ressource ou à une représentante ou un représentant de son syndicat pour obtenir avis et conseils sur les mesures appropriées à adopter et pour être accompagnée dans sa démarche. Elle peut aussi se voir offrir du support psychologique dans la mesure déterminée par le conseil d'administration du SEDR-CSQ.

La personne à qui s'applique la présente politique et qui prétend être victime de violence ou de harcèlement 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 est assurée que la plainte sera traitée avec impartialité et discrétion 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.

La personne à qui s'applique la présente politique et qui est l'objet d'une plainte de violence ou de harcèlement 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. Elle est présumée innocente jusqu'à ce que le processus d'enquête prévu par la présente politique soit terminé et qu'une décision ait été rendue. Elle est assurée que la plainte sera traitée avec discrétion par l'employeur 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 la plainte.

La personne mise en cause comme témoin par la personne plaignante ou par celle à qui des gestes ou des comportements sont reprochés est assurée que toute révélation qu'elle fera dans le cadre de l'étude d'une plainte sera confidentielle.

8. PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ DANS LE CADRE DE LA VIE SYNDICALE (Annexe II)

A- Principes généraux

Le SEDR-CSQ préconise une approche fondée sur la communication directe entre les personnes impliquées et la résolution des situations conflictuelles. Cette avenue est privilégiée avant d'en arriver au dépôt d'une plainte officielle en matière de violence et harcèlement au travail. Néanmoins, une personne peut, en tout temps, déposer une plainte officielle. De plus, si elle le désire, la personne peut parler de sa situation au membre du comité exécutif de son choix qui pourra la conseiller et l'accompagner dans la démarche de gestion de la situation conflictuelle ou de plainte.

La violence ou le harcèlement qui comporte des actes de nature criminelle est porté à l'attention des autorités policières par le SEDR- CSQ. La liste de ces actes de nature criminelle est incluse à l'annexe I.

Le SEDR-CSQ assiste et soutient les personnes potentiellement victimes de violence ou de harcèlement et les témoins notamment en ce qui concerne leur protection contre des représailles de la part de la personne visée par la plainte.

Le SEDR-CSQ procède avec célérité à toutes les étapes prévues à la présente politique.

La personne plaignante conserve en tout temps le contrôle de son dossier. Elle peut à n'importe quel moment arrêter le processus.

Toute plainte relative à une conduite de violence ou de harcèlement doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite. Ce délai n'a pas pour effet de changer celui prévu à la Loi sur les normes minimales ou dans la convention collective pour porter une plainte ou faire un grief.

B- Processus à suivre

1^{re} étape : Tenter de résoudre la situation conflictuelle soi-même

Dans la mesure du possible, lorsqu'une personne vit une situation conflictuelle ou perçoit subir du harcèlement ou de la violence, elle signifie à la personne présumée responsable de ces actes que son comportement (décrit avec des faits précis) a un impact non souhaité sur elle.

2^e étape : Obtenir du soutien (signalement)

Si la première étape n'est pas possible ou n'a pas permis de résoudre la situation, ou si la personne a besoin d'être soutenue dans sa démarche, elle s'adresse à un membre du comité exécutif. Lorsqu'un ou des membres du comité exécutif sont concernés par la plainte, elle peut passer directement à l'étape de dépôt d'une plainte formelle.

3^e étape : Procédure de dépôt

Le plaignant remplit le formulaire de plainte de violence et de harcèlement se trouvant en annexe III, ainsi que l'engagement à la confidentialité se trouvant à l'annexe V, et les dépose à un membre neutre et impartial du comité exécutif, excluant la personne visée par une plainte, s'il y a lieu. Lorsqu'un ou des membres du comité exécutif sont concernés par la plainte, elle sera déposée à un membre du conseil d'administration. Cette plainte est signée par la personne qui la dépose. Dans un délai de 10 jours ouvrables, la plainte sera remise à la personne qui en fait l'objet.

4^e étape : Étude de la recevabilité

La personne qui traite la plainte, excluant la personne visée par une plainte, s'il y a lieu, mandate une ressource compétente externe pour procéder à une étude de recevabilité neutre et impartiale. La plainte ne doit pas être frivole, vexatoire, malicieuse ou visant à nuire à la personne qui fait l'objet d'une plainte.

L'étude de recevabilité consiste à examiner si la situation qui fait l'objet de la plainte relève d'une situation probable de harcèlement psychologique en vertu de la présence des cinq (5) critères de la définition du harcèlement psychologique stipulée dans la *Loi sur les normes du travail*.

Afin qu'elle soit considérée recevable, toute plainte doit être déposée dans les 2 ans de la dernière manifestation de la conduite reprochée.

a. Plainte recevable

Lorsque la plainte est jugée recevable, après analyse par une ressource compétente externe, se rendre à la 5^e étape.

b. Plainte non recevable

Lorsque la plainte est jugée non recevable, la personne qui traite la plainte informe par écrit le plaignant et lui communique ses conclusions. Elle encourage le plaignant à participer, dans un contexte de responsabilités partagées, à une recherche de solutions.

Si la situation ne se règle pas de façon satisfaisante, la plaignante ou le plaignant peut se référer à l'étape 5 en vue d'un processus de médiation ou à l'étape 6.

5^e étape : Processus de médiation

La personne qui traite la plainte doit agir avec diligence, impartialité, discrétion et confidentialité.

La personne qui traite la plainte accueille et écoute la personne qui porte plainte, lui fait connaître ses droits et les recours existant dans la présente politique. Elle peut tenter de trouver des solutions justes et équitables pour les parties. À cet effet, elle peut demander de rencontrer la personne supposée responsable de violence ou de harcèlement et suggérer des attitudes, des comportements ou des façons de faire à la satisfaction des deux parties. À défaut, elle peut demander à une ressource spécialisée en médiation d'intervenir en ayant demandé au préalable une résolution du comité exécutif ou du conseil d'administration, selon les circonstances. Une entente satisfaisante pour les parties peut intervenir à ce niveau.

La procédure de la cinquième étape se termine nécessairement par un document attestant qu'une entente est intervenue entre les parties ou attestant de l'échec de cette procédure. Ce document est déposé au comité exécutif ou au conseil d'administration selon les circonstances.

La personne qui traite la plainte s'assure, dans un délai raisonnable, que les solutions proposées ont réglé le problème et que la plaignante ou le plaignant demeure satisfait de l'entente convenue. Le dossier est alors clos.

6^e étape : Processus d'enquête administrative

Si la personne qui déclare subir de la violence ou du harcèlement est insatisfaite des résultats aux étapes 4 et 5, elle peut soumettre sa plainte écrite et détaillée, sous pli confidentiel, au conseil d'administration du SEDR-CSQ (voir annexe IV). Elle en autorise la divulgation à la personne qui en fait l'objet ainsi qu'aux membres du comité *ad hoc* prévu à la présente étape.

Lors du dépôt d'une plainte en 6^e étape, le conseil d'administration, excluant le ou les membres visés par la plainte, désigne un comité *ad hoc* parmi ses membres. Ledit comité a pour mandat de sélectionner une ressource compétente externe qui fera enquête.

Les membres du conseil d'administration et du comité *ad hoc* doivent agir avec diligence, impartialité, discrétion et confidentialité.

Ce comité *ad hoc* peut rencontrer chacune des parties en cause afin de revoir les informations, clarifier la situation et partager les recommandations émanant de l'enquête administrative telles qu'entérinées ou modifiées par les instances décisionnelles. Cette recommandation peut être de nature administrative ou préventive. Dans le cas d'un employé, l'employeur peut appliquer une mesure administrative ou disciplinaire.

Dans tous les cas où il s'agit d'un employé, l'employeur informe la partie syndicale des résultats de l'enquête.

Les parties sont ensuite informées par le comité *ad hoc* des mesures prises afin de résoudre le cas.

Le comité *ad hoc* vérifie dans un court délai auprès des personnes concernées de l'efficacité des solutions mises en place.

C- Dispositions diverses

Le dossier de plainte de violence ou de harcèlement est accessible pour une période de un an suivant le règlement de la plainte chez un procureur mandaté par le comité *ad hoc*.

L'utilisation des mécanismes prévus à la présente directive n'empêche pas l'utilisation de tout autre recours ou mécanisme prévu dans une convention collective, une loi ou un règlement.

Lorsqu'une ou des plaintes de harcèlement psychologique opposent deux membres ou plus d'une même accréditation syndicale, les représentants attirés à chacun des membres impliqués s'assurent entre eux de garder confidentielles les déclarations recueillies.

De manière exceptionnelle, si la plainte est jugée malicieuse ou visant à nuire à la personne qui fait l'objet d'une plainte après analyse d'une ressource compétente externe, le plaignant peut se voir exclu du syndicat en vertu de l'article 2.06 des statuts et règlements ou une procédure de destitution peut être enclenchée en vertu de l'article 5.04 des statuts et règlements.

9. LES DEVOIRS DU SEDR-CSQ RELATIVEMENT AU TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ PORTÉE PAR UN MEMBRE AUPRÈS D'UNE COMMISSION SCOLAIRE POUR LEQUEL IL EST ACCRÉDITÉ

A- Les devoirs du syndicat relatifs au traitement des plaintes

Le SEDR-CSQ 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 ci-après prévues.

Le SEDR-CSQ apporte son soutien à tout membre d'une unité d'accréditation victime de violence ou de harcèlement au travail qui en fait la demande afin de faire cesser la situation.

B- La procédure d'enquête à la suite d'une plainte

Dès qu'une plainte est portée à sa connaissance, le SEDR-CSQ doit intervenir auprès de la commission scolaire pour que la violence ou le harcèlement, s'il y a lieu, cesse. Le SEDR-CSQ accompagne tous les membres impliqués et tous sont tenus à la confidentialité à l'égard des faits et des éléments de preuve présentés. Si la commission scolaire refuse ou néglige d'agir, le SEDR-CSQ prend les recours nécessaires.

C- 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 SEDR-CSQ avec l'accord de la plaignante ou du plaignant. Il en est de même de tout grief contestant une mesure disciplinaire imposée à une salariée ou un salarié à la suite d'un comportement de violence ou de harcèlement allégué.

Le syndicat 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 syndicat doit poser sans tarder le geste approprié pour la défense des droits d'une salariée ou d'un salarié, même s'il doit se désister d'une procédure par la suite. La décision de porter ou non un tel grief à l'arbitrage appartient au syndicat.

10. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente directive entre en vigueur le 25 février 2020.



LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

L.R.Q., c. N-1.1, à jour au 1^{er} décembre 2019, art. 81.18 à 81.20, 123.6 à 123.16

« 81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » 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. 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.

2002, c. 80, a. 47; 2018, c. 21, a. 33.

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

2002, c. 80, a. 47; 2018, c. 21, a. 34.

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

2002, c. 80, a. 47. »

[...]

123.6. Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

Avec le consentement du salarié, la Commission transmet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les deux organismes, notamment afin de prévenir que le délai de transmission de la plainte ne porte préjudice au salarié.

2002, c. 80, a. 68; 2018, c. 21, a. 41.

123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

2002, c. 80, a. 68; 2018, c. 21, a. 42.

123.8. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

Les articles 103 à 110 et 123.3 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 68; 2018, c. 21, a. 43.

123.9. En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit du salarié, peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte au Tribunal administratif du travail.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237.

123.10. La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l'assister et le conseiller pendant la médiation.

Le troisième alinéa de l'article 123.3 s'applique à la médiation prévue au premier alinéa.

2002, c. 80, a. 68; 2018, c. 21, a. 44.

123.11. Si le salarié est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, il est réputé au travail pendant les séances de médiation.

2002, c. 80, a. 68.

123.12. À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai au Tribunal administratif du travail.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237.

123.13. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié devant le Tribunal administratif du travail.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237.

123.14. Les dispositions de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) relatives au Tribunal administratif du travail, à ses membres, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 du Code du travail (chapitre C-27), s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 181.

123.15. Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment:

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237; 2018, c. 21, a. 45.

123.16. Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237.



CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE
RLRQ, c. C-12, à jour au 1^{er} décembre 2019, art. 1, 4, 10, 10.1, 16 et 46

« 1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.

Il possède également la personnalité juridique.

1975, c. 6, a. 1; 1982, c. 61, a. 1.»

[...]

« 4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

1975, c. 6, a. 4. »

[...]

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

1975, c. 6, a. 10; 1977, c. 6, a. 1; 1978, c. 7, a. 112; 1982, c. 61, a. 3; 2016, c. 19, a. 11. »

« 10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

1982, c. 61, a. 4. »

[...]

« 16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

1975, c. 6, a. 16. »

[...]

« 46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

1975, c. 6, a. 46; 1979, c. 63, a. 275. »



Annexe I (suite)

CODE CRIMINEL

L.R.C. 1985, c. C-46, à jour au 18 décembre 2019, art. 151, 152, 153, 264, 264.1, 266, 267, 268, 271, 272, 273, 346 et 423

-
- Les contacts sexuels :
 - Contacts sexuels avec un enfant âgé de moins de 16 ans (art. 151);
 - Incitation à des contacts sexuels avec un enfant âgé de moins de 16 ans (art. 152);
 - Exploitation sexuelle d'une adolescente ou d'un adolescent (art.153).
 - Le harcèlement criminel (art. 264).
 - Les crimes en lien avec les menaces :
 - Proférer des menaces (art. 264.1);
 - Voies de fait (art. 266);
 - Agression armée ou infliction de lésions corporelles (art. 267);
 - Voies de fait graves (art. 268).
 - Les agressions sexuelles :
 - Agression sexuelle (art. 271);
 - Agression sexuelle armée, menaces à une tierce personne ou infliction de lésions corporelles (art. 272);
 - Agression sexuelle grave (art. 273).
 - L'extorsion (art. 346);
 - L'intimidation (art. 423).



Annexe I (suite)

CODE CIVIL DU QUÉBEC

à jour au 1^{er} décembre 2019, art. 3, 6, 7, 35, 36, 1457, 1458, 1463 et 2087

« 3. Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

Ces droits sont incessibles.

1991, c. 64, a. 3. »

[...]

« 6. Toute personne est tenue d'exercer ses droits civils selon les exigences de la bonne foi.

1991, c. 64, a. 6. »

« 7. Aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi.

1991, c. 64, a. 7. »

[...]

« 35. Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise.

1991, c. 64, a. 35; 2002, c. 19, a. 2. »

« 36. Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne les actes suivants:

1° Pénétrer chez elle ou y prendre quoi que ce soit;

2° Intercepter ou utiliser volontairement une communication privée;

3° Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés;

4° Surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit;

5° Utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public;

6° Utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels.

1991, c. 64, a. 36. »

[...]

« 1457. Toute personne a le devoir de respecter les règles de conduite qui, suivant les circonstances, les usages ou la loi, s'imposent à elle, de manière à ne pas causer de préjudice à autrui.

Elle est, lorsqu'elle est douée de raison et qu'elle manque à ce devoir, responsable du préjudice qu'elle cause par cette faute à autrui et tenue de réparer ce préjudice, qu'il soit corporel, moral ou matériel.

Elle est aussi tenue, en certains cas, de réparer le préjudice causé à autrui par le fait ou la faute d'une autre personne ou par le fait des biens qu'elle a sous sa garde.

1991, c. 64, a. 1457. »

« 1458. Toute personne a le devoir d'honorer les engagements qu'elle a contractés.

Elle est, lorsqu'elle manque à ce devoir, responsable du préjudice, corporel, moral ou matériel, qu'elle cause à son cocontractant et tenue de réparer ce préjudice; ni elle ni le cocontractant ne peuvent alors se soustraire à l'application des règles du régime contractuel de responsabilité pour opter en faveur de règles qui leur seraient plus profitables.

1991, c. 64, a. 1458. »

[...]

« 1463. Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux.

1991, c. 64, a. 1463. »

[...]

« 2087. L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

1991, c. 64, a. 2087. »



Annexe I (suite)

CODE DE PROCÉDURE CIVILE

RLRQ, c. C-25.01, à jour au 1^{er} décembre 2019, art. 1 à 7

« 1. Les modes privés de prévention et de règlement des différends sont choisis d'un commun accord par les parties intéressées, dans le but de prévenir un différend à naître ou de résoudre un différend déjà né.

Ces modes privés sont principalement la négociation entre les parties au différend de même que la médiation ou l'arbitrage dans lesquels les parties font appel à l'assistance d'un tiers. Les parties peuvent aussi recourir à tout autre mode qui leur convient et qu'elles considèrent adéquat, qu'il emprunte ou non à ces modes.

Les parties doivent considérer le recours aux modes privés de prévention et de règlement de leur différend avant de s'adresser aux tribunaux.

2014, c. 1, a. 1.

2. Les parties qui s'engagent dans une procédure de prévention et de règlement des différends le font volontairement. Elles sont alors tenues d'y participer de bonne foi, de faire preuve de transparence l'une envers l'autre, à l'égard notamment de l'information qu'elles détiennent, et de coopérer activement dans la recherche d'une solution et, le cas échéant, dans l'élaboration et l'application d'un protocole préjudiciaire; elles sont aussi tenues de partager les coûts de cette procédure.

Elles doivent, de même que les tiers auxquels elles font appel, veiller à ce que les démarches qu'elles entreprennent demeurent proportionnelles quant à leur coût et au temps exigé, à la nature et à la complexité de leur différend.

Ils sont en outre tenus, dans leurs démarches et ententes, de respecter les droits et libertés de la personne et les autres règles d'ordre public.

2014, c. 1, a. 2.

3. Les parties qui font appel à un tiers pour les assister dans leur démarche ou pour trancher leur différend le choisissent de concert.

Ce tiers doit être en mesure d'agir avec impartialité et diligence et de le faire selon les exigences de la bonne foi. S'il agit bénévolement ou dans un but désintéressé, il n'a d'autre responsabilité que celle qui découle d'une faute lourde ou intentionnelle.

2014, c. 1, a. 3.

4. Les parties qui choisissent de prévenir un différend ou de régler celui qui les oppose par un mode privé et le tiers qui les assiste s'engagent à préserver la confidentialité de ce qui est dit, écrit ou fait dans le cours du processus, sous réserve de leur entente sur le sujet ou des dispositions particulières de la loi.

2014, c. 1, a. 4.

5. Le tiers appelé à assister les parties ne manque pas à l'obligation de confidentialité s'il s'agit de fournir de l'information à des fins de recherche, d'enseignement, de statistiques ou d'évaluation générale du processus de prévention et de règlement des différends ou de ses résultats, pourvu qu'aucun renseignement personnel ne soit dévoilé.

2014, c. 1, a. 5.

6. Les parties qui conviennent de recourir à un mode privé pour prévenir un différend ou régler celui qui les oppose déterminent, avec le tiers, le cas échéant, la procédure applicable au mode qu'elles ont choisi. Si les parties procèdent par voie de médiation ou d'arbitrage ou s'inspirent de ces modes et qu'il est nécessaire de compléter leur procédure, les règles du livre VII du présent code s'appliquent.

2014, c. 1, a. 6.

7. La participation à un mode privé de prévention et de règlement des différends autre que l'arbitrage n'emporte pas la renonciation au droit d'agir en justice. Cependant, les parties peuvent, eu égard à leur différend, s'engager à ne pas exercer ce droit pendant le processus, sauf si cela s'avère nécessaire à la préservation de leurs droits.

Elles peuvent convenir de renoncer à la prescription acquise et au bénéfice du temps écoulé pour celle commencée ou convenir, dans un écrit qu'elles signent, de suspendre la prescription pour la durée de la procédure, sans toutefois que cette suspension n'excède six mois.

2014, c. 1, a. 7. »



Annexe I (suite)

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

RLRQ, c. C-25.01, à jour au 1^{er} décembre 2019, art. 9, 49 par.2, 3, 5 et 51 par. 3 et 5

« 9. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

1979, c. 63, a. 9. »

« 49. Le travailleur doit:

[...]

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

[...]

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;

[...]

1979, c. 63, a. 49. »

« 51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

[...]

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

[...]

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

1979, c. 63, a. 51; 1992, c. 21, a. 303; 2001, c. 60, a. 167; 2005, c. 32, a. 308. »



Annexe I (suite)

CONVENTION COLLECTIVE SEDR-CSQ et SEESOCQ 2017-2022

en vigueur du 1^{er} mai 2018 au 30 juin 2022, art. 7-7.00 et 7-8.00

7-7.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail

- 7-7.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la convention.
- 7-7.02 L'employée ou l'employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, l'employeur prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.
- 7-7.03 L'employée ou l'employé qui prétend être harcelé sexuellement peut s'adresser à une représentante ou un représentant de l'employeur pour tenter de trouver une solution à son problème; lors de toute rencontre avec l'employeur dans le cadre de la présente clause, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner l'employée ou l'employé si celle-ci ou celui-ci le désire.
- 7-7.04 Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à l'employeur par le syndicat selon la procédure prévue à l'article 6-1.00
- 7-7.05 Dans les 10 jours du dépôt du grief, l'employeur et le syndicat forment un comité ad hoc composé de un membre désigné par chaque partie.
- Ce comité a pour mandat d'étudier le grief, les faits et les circonstances qui en sont à l'origine et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.
- Le comité remet son rapport dans les 30 jours qui suivent la date de la demande de sa formation.
- 7-7.06 Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par l'employeur et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention
- 7-7.07 À défaut d'une solution jugée satisfaisante, le syndicat peut référer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 6-2.00. S'il y a eu formation d'un comité, le grief est déféré à l'arbitrage dans les 45 jours du rapport du comité.
- 7-7.08 Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est entendu en priorité.
- 7-7.09 Le présent article s'applique à toute employée ou tout employé.

7-8.00 Harcèlement psychologique en milieu de travail

7-8.01 On entend par harcèlement psychologique 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 l'employée ou de l'employé et qui entraîne, pour celle-ci ou 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 l'employée ou l'employé.

7-8.02 Toute employée ou tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

7-8.03 En tout temps utile, les parties peuvent faire une demande conjointe au ministre du Travail en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation ou convenir d'une telle médiation.

7-8.04 Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les 60 jours ouvrables de la dernière manifestation de cette conduite.

7-8.05 Si l'arbitre juge que l'employée ou l'employé a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 7-8.02, il peut prendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

- a) ordonner à l'employeur de réintégrer l'employée ou l'employé;
- b) ordonner à l'employeur de payer à l'employée ou à l'employé une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu;
- c) ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- d) ordonner à l'employeur de verser à l'employée ou à l'employé des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- e) ordonner à l'employeur de verser à l'employée ou à l'employé une indemnité pour perte d'emploi;
- f) ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par l'employée ou par l'employé, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- g) ordonner la modification du dossier disciplinaire de l'employée ou de l'employé victime de harcèlement psychologique.



ENTENTE NATIONALE CPNCF ET CSQ 2015-2020

art. 14-3.00 et 14-9.00

« 14-3.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

14-3.01

Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sont exercées contre une représentante ou un représentant de la commission, ni contre une déléguée ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

14-3.02

La commission et le syndicat reconnaissent que toute enseignante ou tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute enseignante ou tout enseignant, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

14-3.03

Aucunes représailles, menace ou contrainte ne sont exercées contre une enseignante ou un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

14-3.04

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à la suppléante ou au suppléant occasionnel. »

« 14-9.00 HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

14-9.01

Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la convention.

14-9.02

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, la commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.

14-9.03

L'enseignante ou l'enseignant qui prétend être harcelé sexuellement peut s'adresser à une représentante ou un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution à son problème; lors de toute rencontre avec la commission dans le cadre de la présente clause, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner l'enseignante ou l'enseignant, si celle-ci ou celui-ci le désire.

14-9.04

Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par la plaignante ou le plaignant ou par le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.

14-9.05

Dans les 10 jours de la demande écrite de la plaignante ou du plaignant, la commission et le syndicat forment un comité ad hoc composé d'une ou d'un membre désigné par chaque partie.

Ce comité a pour mandat d'étudier le grief, les faits et les circonstances qui en sont à l'origine et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.

Le comité remet son rapport dans les 30 jours qui suivent la date de la demande de sa formation.

Personnel enseignant 242 CSQ

14-9.06

Le nom des personnes concernées et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la commission et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention.

14-9.07

À défaut d'une solution jugée satisfaisante, la plaignante ou le plaignant ou le syndicat, avec l'accord de celle-ci ou celui-ci, peut déférer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. S'il y a eu formation d'un comité, le grief est déféré à l'arbitrage dans les 45 jours du rapport du comité.

14-9.08

Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est entendu en priorité.

14-9.09

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à la suppléante ou au suppléant occasionnel. »



STATUTS ET RÈGLEMENTS DU SEDR-CSQ
à jour au 30 avril 2019, art. 1.05, 2.06, 2.07 et 5.04

ARTICLE 1.05 - MOYENS

Afin de réaliser ces buts et sans limiter leur portée générale, le Syndicat voit, notamment et entre autres, à:

- négocier, signer et appliquer les conventions collectives;
- informer et mobiliser ses membres;
- développer la vie professionnelle de ses membres;
- assurer la formation syndicale de ses membres;
- établir un environnement exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement;
- participer à l'évolution sociale de son milieu;
- recruter de nouveaux membres.

ARTICLE 2.06 Exclusion

- a) Tout membre peut être exclu du Syndicat :
- i) pour refus de se conformer aux statuts et aux règlements ou aux engagements pris envers le Syndicat;
 - ii) pour préjudice grave aux intérêts du Syndicat;
 - iii) pour manquement grave à la solidarité syndicale;
- b) le conseil d'administration fait l'étude du cas et décide de l'exclusion;
- c) le membre non satisfait de la décision du conseil d'administration en regard de son exclusion peut, dans les trente (30) jours, soumettre son cas au conseil des déléguées et délégués qui prend une décision finale.

ARTICLE 2.07 Principes visant l'exercice d'une fonction de représentation syndicale

2.07.1 Buts

- a) Établir une ligne de conduite conforme à nos valeurs syndicales pour la personne occupant une fonction de représentation syndicale;
- b) promouvoir la cohésion et la solidarité au sein de notre organisation.

2.07.2 Personnes visées

- a) Membres du comité exécutif et du conseil d'administration;
- b) déléguées et délégués syndicaux;
- c) membres des comités conventionnés, comités statutaires et du plan d'action;
- d) membres des conseils d'établissement;
- e) toute personne qui intervient au nom du Syndicat dans l'exercice d'un mandat qui lui est confié par celui-ci.

2.07.3 Exigences principales dans l'exercice de la représentation syndicale

- a) Lorsque requis, être membre du Syndicat selon ses statuts et règlements et se conformer aux diverses dispositions prévues à ceux-ci;
- b) respecter le caractère démocratique de l'organisation et des droits de la personne;
- c) représenter à la fois les membres et le Syndicat (double représentation);
- d) promouvoir et défendre les intérêts collectifs des membres du Syndicat;
- e) respecter les décisions et les mandats des instances ainsi que les personnes qui les véhiculent;
- f) soutenir solidairement, à tous les niveaux de la représentation syndicale, celles et ceux qui réalisent les mandats des différentes instances.

2.07.4. Conflit d'intérêts et règle d'éthique

2.07.4.1 Personnes visées

L'une ou l'autre des personnes suivantes peuvent être identifiées comme étant en conflits d'intérêts.

Tous les membres

- a) lorsque dans l'exercice de ses fonctions, elle ou il exerce une influence sur les décisions du Syndicat d'une façon qui puisse lui procurer un avantage quelconque. Aussi lorsqu'elle ou il utilise à son profit ou à celui d'un tiers, les ressources du Syndicat ou l'information qu'elle ou il obtient en raison de ses fonctions;

Représentante ou représentant syndical

- b) lorsqu'elle ou il exerce une fonction de cadre scolaire ou de commissaire à une commission scolaire;

Membres du comité exécutif ou du conseil d'administration

- c) lorsque dans l'exercice de ses fonctions, au comité exécutif ou au conseil d'administration, elle ou il est en processus pour devenir cadre scolaire ou commissaire.

ARTICLE 5.04 Procédure de destitution

5.04.1 Motifs

Tout membre du comité exécutif ou du conseil d'administration peut être destitué de son poste sur recommandation du conseil des déléguées et délégués pour les motifs suivants :

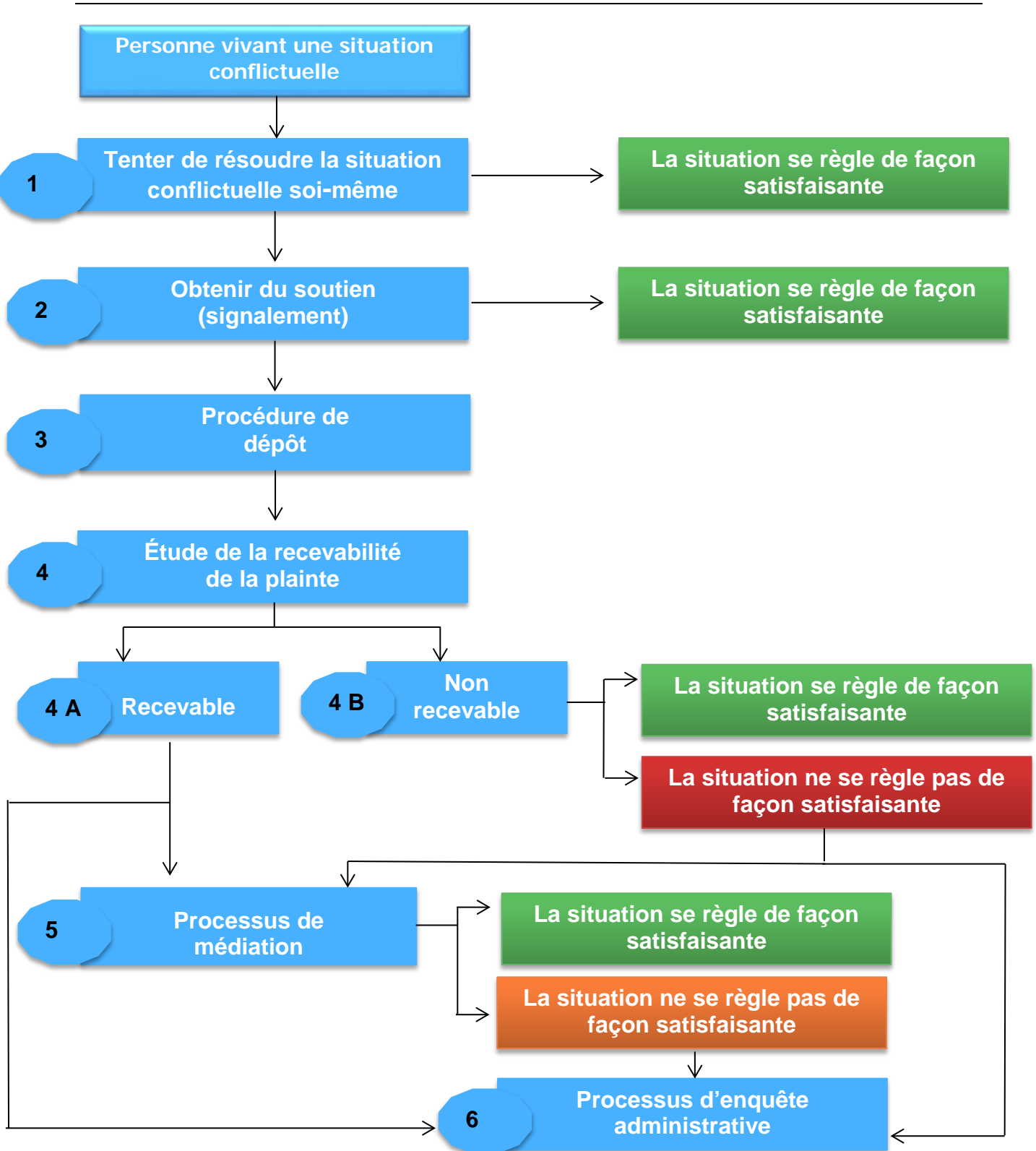
- a) ne veille pas à la cohésion du Syndicat dans ses orientations, politiques et objectifs généraux et ne représente pas tous les membres du Syndicat;
- b) cause un préjudice grave aux intérêts du Syndicat;
- c) s'absence sans raison valable à plus de trois (3) réunions ordinaires du comité exécutif ou du conseil d'administration à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

5.04.2 Décision

- a) La destitution est prononcée par une assemblée générale extraordinaire réunissant les membres ou le groupe de membres ayant élu la personne visée selon la procédure d'élection prévue au paragraphe 5.03.4 des statuts et règlements;
- b) l'assemblée générale extraordinaire est convoquée par le conseil d'administration;
- c) la destitution de la personne visée nécessite les deux tiers (2/3) des voix exprimées par scrutin secret;
- d) dans le cas prévu au sous-alinéa c) du paragraphe 5.04.1, l'assemblée générale extraordinaire décide de déclarer non justifiés les motifs invoqués pour les absences répétées d'un membre du comité exécutif ou du conseil d'administration et de le destituer.



PROCESSUS DE GESTION DE SITUATIONS CONFLICTUELLES ET DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE DANS LE CADRE DE LA VIE SYNDICALE





FORMULAIRE DE PLAINTE DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT

Je dépose officiellement une plainte de violence ou de harcèlement que je remets à :

Nom du membre du comité exécutif : _____

Nom du membre du conseil d'administration : _____

(Uniquement si la plainte concerne un ou des membres du comité exécutif)

IDENTIFICATION PERSONNELLE	
Nom :	Prénom :
Fonction :	

PERSONNE À QUI L'ACTE EST REPROCHÉ	
Nom :	Prénom :
Fonction :	

LES FAITS
Quoi? Comment? (Énumérez les faits, événements, paroles, gestes) :



Annexe III (suite)

Quand? (Spécifiez les dates des divers événements) :

Où (Spécifiez le ou les endroits des divers événements) :

<i>Témoins de l'événement</i>	
1.	3.
2.	4.
Écrivez, dans vos mots ce qui vous amène à dire que vous avez subi une situation de harcèlement	



Annexe III (suite)

QUELLES SONT VOS ATTENTES EN LIEN AVEC LES FAITS SOULEVÉS ?

AUTRES DÉMARCHES

Si vous comptez entreprendre ou si vous avez entrepris d'autres démarches, veuillez préciser laquelle ou lesquelles (facultatif)

1. Avez-vous intenté des poursuites judiciaires? Oui Non À venir

Si oui, à quelle date :

De quel ordre ?

2. Avez-vous utilisé d'autre(s) recours? Oui Non À venir

Si oui, à quelle date :

Lesquels?

COMMENTAIRES

Je déclare que les renseignements inscrits dans ce formulaire de plainte sont vrais au meilleur de ma connaissance et j'en autorise la divulgation à la personne qui fait l'objet de la plainte dans les 10 jours ouvrables.

Signature

Date



**FORMULAIRE EN CAS D'INSATISFACTION DU
TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ**

Je dépose officiellement une demande de révision du traitement d'une plainte que je remets à:

Nom du membre du conseil d'administration : _____

IDENTIFICATION PERSONNELLE	
Nom :	Prénom :
Fonction :	

RAISONS DE L'INSATISFACTION

COMMENTAIRES
Si vous avez des modifications à faire à la demande initiale de l'annexe III, veuillez les indiquer ici.

Signature

Date

Une copie de l'annexe III doit être jointe à cette demande.



Annexe V

ENGAGEMENT À LA CONFIDENTIALITÉ

Je soussigné(e) _____ m'engage à garder confidentiel le contenu de l'entrevue à laquelle je participe aujourd'hui ainsi que l'ensemble du processus de traitement de la plainte dans laquelle je suis impliqué(e). Ceci ne limite en rien ma possibilité de prendre conseil auprès d'un professionnel ou auprès de mon association. La confidentialité est levée si la plainte est jugée malicieuse ou visant à nuire à la personne qui fait l'objet d'une plainte, et ce, après analyse par une ressource compétente externe.

Signé à _____ ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

 Nom en lettres moulées

 Signature

ENGAGEMENT DE L'ACCOMPAGNATEUR (s'il y a lieu)

Je soussigné(e) _____ accompagnateur, m'engage à garder confidentiel le contenu de l'entrevue à laquelle je participe aujourd'hui ainsi que l'ensemble du processus de traitement de la plainte. Toutefois, ceci ne doit pas être interprété comme m'empêchant d'exercer mes fonctions auprès de la personne rencontrée. La confidentialité est levée si la plainte est jugée malicieuse ou visant à nuire à la personne qui fait l'objet d'une plainte, et ce, après analyse par une ressource compétente externe.

Signé à _____ ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

 Nom en lettres moulées

 Signature