

POLITIQUE VISANT À CONTRER LE HARCÈLEMENT SEXUEL

(adoptée au Conseil syndical d'octobre 1992)

ET LA VIOLENCE EN MILIEU SYNDICAL

(adoptée au Congrès de 1996)

Amendée par le Conseil syndical des 6, 7 et 8 novembre 1997 (fusion des 2 volets)

Amendée par le Conseil syndical des 15 et 16 novembre 2001

Amendée par le Conseil syndical des 18, 19 et 20 juin 2003

Amendée par le Conseil syndical des 17 et 18 février 2005

Amendée par le Conseil syndical des 24, 25 et 26 novembre 2005

Amendée par le Conseil syndical des 17 et 18 juin 2010 (23-CS-04)

Les informations répertoriées dans le cadre de la présente politique sont protégées par la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et doivent être traitées en toute confidentialité.

1. PRÉAMBULE

1.1 Le SFPQ s'est doté d'une politique en matière de harcèlement sexuel et de violence, afin de garantir aux personnes représentées par celui-ci un milieu propice au respect de l'égalité et de l'intégrité. Idéalement, le Comité national des femmes croit également parvenir ainsi à augmenter la participation des femmes au sein de l'organisation.

1.2 Quoiqu'il en soit l'implantation de cette politique est une preuve irréfutable de notre volonté collective de ne tolérer aucune forme ou manifestation de harcèlement sexuel ou de violence.

1.3 La présente politique s'inspire des valeurs du SFPQ ainsi que des droits reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne, par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, par la Loi sur les normes du travail et par le Code civil.

1.4 La présente politique constitue l'outil avec lequel nous pouvons désormais travailler et sur lequel nous pouvons nous appuyer si une situation de harcèlement ou de violence survient dans le cadre de vos rapports avec le SFPQ ou avec les personnes qui le représentent, à quelque niveau que ce soit. Sa diffusion est donc essentielle et peut seule permettre de responsabiliser l'ensemble du milieu.

2. PRINCIPES ET OBJECTIFS

2.1 Afin de garantir, dans notre organisation syndicale, un milieu exempt de toutes formes de harcèlement sexuel ou de violence, le respect de l'intégrité physique et psychologique ainsi que le droit à l'égalité de toutes les personnes qui y travaillent, y militent ou en utilisent les services, la présente politique repose sur les principes suivants :

Toute forme de harcèlement sexuel ou violence est intolérable dans le milieu syndical. En conséquence, le Syndicat de la fonction publique du Québec s'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser toutes formes ou manifestations de harcèlement sexuel ou de violence dans les meilleurs délais.

2.1.1 L'organisation garantit, à toute personne qui se plaint d'être victime de harcèlement sexuel ou de violence, l'aide et la protection nécessaires ; de plus, elle s'assure que personne ne subisse de préjudice du fait qu'elle ait fait une telle dénonciation.

2.2 L'organisation reconnaît aux personnes plaignantes le plein contrôle de leur démarche, y compris la décision d'y mettre fin en tout temps.

2.3 En fonction de ces principes, l'organisation s'engage à :

- Diffuser la politique visant à contrer le harcèlement sexuel et la violence et faire partager ses principes et objectifs par l'ensemble de la structure syndicale ;
- Développer des mécanismes et des moyens d'éducation et de sensibilisation envers son organisation ;
- Mettre en place un mécanisme rapide et efficace de résolution des problèmes et de traitement des plaintes ;
- Assurer le traitement équitable de chacune des parties et reconnaître le droit à la confidentialité ;

- Fournir à la personne agressée **et/ou à la personne mise en cause**, le support et les ressources appropriés en matière d'aide psychologique ou juridique ;
- Promouvoir auprès du Conseil du Trésor, l'implantation dans les plus brefs délais d'une politique visant à contrer la violence dans la Fonction publique québécoise.

3. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

Harcèlement sexuel

3.1 Dans un premier temps, on peut se référer à la définition de notre convention collective :

« Le harcèlement sexuel consiste en 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 ou un renvoi. »

Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel.

3.2 Afin, cependant, de mieux circonscrire l'application de la politique de même que pour son utilité pédagogique, le harcèlement sexuel est également défini, sans effet limitatif toutefois, par les manifestations suivantes :

- Remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes, à caractère sexiste ou sexuel, répétées ou insistantes, portant atteinte à un environnement propice au travail, à la militance ou à la qualité de vie en général ;
- Affichage de matériel ou utilisation de programmes informatiques dégradants ou pornographiques ;
- Manifestations persistantes d'intérêt sexuel de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité (allusions, regards insistants, frôlements, etc.); des avances verbales refusées et tout de même répétées ou toute proposition à caractère sexuel insistante et non désirée ;
- Promesses, implicites ou explicites, de récompense ou de traitement de faveur, liées à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel ;

- Menaces, implicites ou explicites, de représailles ou de traitement défavorable, en cas de refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel ou des représailles effectives à la suite d'un tel refus ;
- Manifestations ou attitudes de violence physique en vue de l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue ou d'intimidation ;
- Actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme ;
- Toute autre manifestation à caractère sexiste ou sexuel offensante, répétée ou insistante, tels des propos vulgaires, des gestes grossiers, des actes de dénigrement, qui humilie ou différencie les **personnes** sur la base de leurs caractéristiques physiques ou sociales.

Violence

3.3 Dans un premier temps, voici des définitions de la violence :

Harcèlement psychologique (violence 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 la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu syndical 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 personne »

Abus de pouvoir (harcèlement administratif)

« L'abus de pouvoir s'entend de tout comportement ou geste visant à profiter indûment de son statut ou d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non, pour menacer, influencer ou agir négativement sur divers éléments en lien avec le travail d'une personne ou d'un groupe de personnes de son entourage, et susceptible de compromettre l'emploi, nuire au rendement, menacer les moyens d'existence ou encore entraver ou influencer la carrière de cette ou ces personnes. L'abus de pouvoir se manifeste par l'intimidation, la menace, le chantage, la coercition ou la surveillance excessive et injustifiée. »

Violence organisationnelle :

« Violence qui se retrouve à l'intérieur d'un milieu de travail et qui est directement liée à la forme d'organisation, de gestion et de culture propre à ce milieu. Dans les faits, la tradition du milieu légitimise

les actions, comportements et attitudes adoptés qui ne peuvent donc être remis en question. »

Violence physique :

« La violence physique réfère à l'usage de brutalité (menaces, coups ou contraintes physiques) à l'endroit d'objets, d'une ou de plusieurs personnes de son entourage, dans le but d'intimider et de contraindre. »

3.4 Afin de mieux circonscrire l'application de la politique de même que pour son utilité pédagogique, et sans être limitatif, ajoutons que la violence peut être définie comme suit :

- Expressions méprisantes, paroles grossières ou blasphématoires, blessantes;
- Insultes, menaces, intimidations ;
- Paroles ou gestes référant à un rapport de force ;
- Propos ou gestes visant la démolition pernicieuse (psychologique ou morale) d'une personne ;
- Bousculades, gifles, coups ;
- Objets lancés;
- Mobbing : enchaînement, sur une assez longue période, de propos ou d'agissements hostiles exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible). Il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux.

3.5 La présente politique s'applique à toutes les personnes syndiquées du SFPQ, aux personnes qui y occupent des fonctions à tous les paliers, de même qu'à toute personne qui fait affaire avec l'organisation ou en utilise les services. Elle vise tous les événements qui peuvent survenir au cours des opérations régulières de l'organisation de même qu'à l'occasion des activités syndicales ou sociales organisées dans le cadre d'activités syndicales. « **Le personnel à l'emploi du Syndicat, qu'il soit cadre ou salarié, au sens du Code du travail, couvert ou non par un certificat d'accréditation, doit respecter la présente politique** ».

3.6 Le Comité de gestion ne traite pas les plaintes concernant le personnel-cadre ou salarié du Syndicat. Ces plaintes doivent être acheminées au Secrétariat général. Elles seront traitées par la Direction des ressources humaines, le tout en conformité avec les conventions collectives pouvant s'appliquer dans le cas des salariés couverts par un certificat d'accréditation.

4. MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE

4.1 L'essentiel de toute politique, que ce soit en matière de harcèlement sexuel ou de violence, repose sur la capacité d'une organisation à diffuser le plus largement possible ses messages, à sensibiliser sa structure et à mettre sur pied un mécanisme de traitement des plaintes.

4.2 De plus, le SFPQ doit se doter de mécanismes qui permettent d'intervenir rapidement afin de régler la situation et de traiter adéquatement la plainte si l'intervention n'est pas possible.

Composition du comité de gestion

4.3 Le Comité sera composé de trois (3) personnes, dont une majorité de femmes, et le mandat de ces personnes sera de trois (3) ans.

- Trois dirigeants, dirigeantes, directrices ou déléguées de section nommés par l'Exécutif national sur recommandation du Comité national des femmes ;
- Pour assurer la continuité du Comité de gestion, les personnes seront nommées, par rotation, sur le même principe que le Comité de surveillance (1 an, 2 ans et 3 ans).

Les postes au Comité de gestion sont comblés par un appel de candidatures transmis à la structure syndicale au début du cycle d'activités, afin de combler les postes vacants durant le cycle d'activités. Les personnes dont les mandats viennent à échéance durant le cycle d'activités peuvent poser leur candidature lors de l'appel de candidatures au début du cycle d'activités.

4.4 Le Syndicat de la fonction publique du Québec verra à fournir la formation nécessaire aux membres du comité dès le début de leur mandat.

Mandat du comité de gestion

4.5 Le comité sera responsable de la mise en œuvre de la politique. À cet égard, il devra également élaborer des mécanismes de formation et de sensibilisation aux phénomènes du harcèlement sexuel et de la violence et faire des recommandations en ce sens à l'Exécutif national. De plus, le Comité pourra, au besoin, formuler des recommandations, notamment dans le but d'harmoniser les conventions collectives régissant les personnels salariés au service du syndicat.

Processus d'intervention et/ou de plainte :

4.6 La ou les personnes qui désirent une intervention ou **loger une plainte** devront faire leur demande obligatoirement par écrit auprès du Secrétariat général en **indiquant brièvement les motifs, laquelle demande sera acheminée au Comité de gestion. Le recours doit être exercé dans un délai de 90 jours après la dernière manifestation.**

4.6.1 La personne mise en cause dans une demande d'intervention ou une plainte recevable doit en être avertie le plus rapidement possible.

4.7 Deux membres du Comité de gestion rencontrent dans les 14 jours de la demande la ou les personnes concernées et **s'assurent de la recevabilité de la demande.**

4.8 Les deux membres du Comité de gestion doivent explorer avec la personne ou les personnes qui désirent une intervention, ses ou leurs attentes et les solutions possibles au regard de la situation.

4.9 Les deux membres du Comité de gestion s'assurent que toutes les personnes impliquées dans la démarche comprennent les exigences de la confidentialité qui régissent cette politique.

4.10 Les deux membres du Comité de gestion se réunissent dans les 14 jours de la demande et entendent la ou les personnes qui ont déposé la plainte, informent la ou les personnes de la politique visée, des recours existants et recueillent auprès d'elle(s) tous les renseignements nécessaires à la demande de médiation.

4.11 Les deux membres du Comité de gestion rencontrent la ou les personnes visée(s) par la demande afin d'entendre sa ou leur version des faits, informent de la plainte formulée contre elle(s), de la politique visée et des sanctions qui pourraient être prises. Les deux membres du Comité de gestion soumettent à la personne ou aux personnes visée(s) par la plainte les solutions envisagées pour résoudre la situation.

4.12 Si la situation permet une médiation, la ressource spécialisée dans le domaine entreprend la démarche d'intervention et fait rapport auprès du Comité de gestion dans les 60 jours.

4.13 Les membres du Comité de gestion et/ou la ressource spécialisée s'assurent que, dans le cas d'une entente signée et respectée des parties, les documents ayant servi à l'élaboration de cette entente ne pourront être utilisés dans le cadre d'un autre recours.

4.14 Le Comité de gestion fait rapport auprès de l'Exécutif national de la démarche, en y annexant le rapport de la ressource spécialisée, **le cas échéant.** De plus, le Comité de gestion pourra soumettre, s'il le juge nécessaire, des recommandations à l'Exécutif national.

4.15 L'Exécutif national transmet au Comité de gestion ses décisions sur les recommandations **dans les 30 jours** et le Comité de gestion s'assure de la réalisation des décisions.

Processus d'enquête

4.16 Lorsque l'enquête est nécessaire, le Comité de gestion soumet, dans les 15 jours à l'Exécutif national, son rapport ainsi que celui de la ressource spécialisée afin que le processus d'enquête débute.

4.17 L'Exécutif national, sur réception du rapport du Comité de gestion et de la ressource spécialisée, confie l'enquête à des personnes spécialisées en enquêtes.

4.18 Les personnes spécialisées en enquêtes s'assurent que toutes les personnes impliquées dans le traitement d'une plainte comprennent les exigences de la confidentialité qui régissent cette politique.

4.19 Les personnes spécialisées en enquêtes s'assurent que, dans le cas d'une entente signée et respectée des parties, les documents ayant servi à l'élaboration de cette entente ne pourront être utilisés dans le cadre d'un autre recours.

4.20 Les personnes spécialisées en enquêtes soumettent à l'Exécutif national leur rapport incluant leurs recommandations s'il y a lieu, suite à l'enquête.

4.21 L'Exécutif national transmet au Comité de gestion ses décisions sur les recommandations du rapport d'enquête et le Comité de gestion s'assure de la réalisation des décisions.

4.22 L'organisation garantit à toute personne qui se plaint d'être victime de harcèlement sexuel ou de violence, l'aide et la protection nécessaires; de plus, elle s'assure que personne ne subisse de préjudice pour avoir fait une telle dénonciation.

Généralités

4.23 Les membres du Comité de gestion doivent prendre en considération, dans leurs recommandations à l'Exécutif national, le dossier de récidive de la personne visée par la plainte **de même qu'une plainte déposée de mauvaise foi.**

4.24 Advenant que la plainte est jugée abusive ou de mauvaise foi, le Comité de gestion soumet des recommandations à l'Exécutif national sur les mesures à prendre pour sanctionner ces comportements.

4.25 Une personne qui se sent harcelée ou agressée lors d'une instance syndicale peut formuler une question de privilège à la présidence d'assemblée et lui demander d'intervenir immédiatement pour faire respecter le bon ordre de l'assemblée et faire cesser toute manifestation de harcèlement sexuel ou de violence. Par la suite, le Comité de gestion est saisi de la plainte et il la traite comme s'il s'agissait d'une plainte écrite, à moins d'avis contraire.

4.26 Le membre du Comité de gestion qui proviendrait de la même région que la personne plaignante et/ou de la personne visée par la plainte ne peut traiter cette plainte. Un membre du Comité de gestion qui se trouve en conflit d'intérêts ou qui peut en donner l'apparence ne peut traiter cette demande.

4.27 Le membre du Comité de gestion qui serait visé par une plainte est exclu dans le traitement de celle-ci.

4.28 Le membre de l'Exécutif national qui serait visé par une plainte est exclu dans le traitement de celle-ci.

Définitions de certaines notions

4.29 Conciliation : Action de concilier des personnes divisées d'opinion, d'intérêt. S'efforcer de concilier des personnes entre-elles, mettre d'accord, amener à s'entendre.

Maintenir la bonne entente avec les autres par des concessions.

4.30 Médiation : Mettre d'accord, concilier. Personne qui sert d'intermédiaire

5. CONCLUSION

5.1 Comme le code d'éthique, la politique visant à contrer le harcèlement sexuel et la violence devrait contribuer à améliorer la qualité des débats syndicaux et à créer un climat plus propice à la participation des femmes.

Mise à jour / août 2010

ANNEXE 1

LES FORMES ET DEGRÉS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

<u>FORME</u>	<u>NON VERBALE</u>	<u>VERBALE</u>	<u>PHYSIQUE</u>
<u>DEGRÉ</u>			
Contrariant	<ul style="list-style-type: none">• regards• sifflements• photos• textes	<ul style="list-style-type: none">• blagues• remarques• poser des questions intimes, etc.	<ul style="list-style-type: none">• frôlements• tapotements, etc.
Contraignant	<ul style="list-style-type: none">• petits présents• flâner devant son domicile ou lieu travail	<ul style="list-style-type: none">• demandes de sorties• offres concernant le travail• offres vie hors travail, etc.	<ul style="list-style-type: none">• caresses• embrasser• empoigner• soulever vêtement• acculer dans un coin, etc.
Agressant	<ul style="list-style-type: none">• lettres de menaces• aller au domicile• suivre la personne harcelée• exhibitionnisme, etc.	<ul style="list-style-type: none">• téléphones obscènes, anonymes, de menaces, insinuations à autrui• menaces concernant le travail• propositions sexuelles• refus d'accepter fin de relations amoureuses, etc.	<ul style="list-style-type: none">• arracher vêtement• assaut• tentative de viol• viol

ANNEXE II

RECOURS LÉGAUX SELON LA DESCRIPTION DES ACTES

VOIES DE FAIT	Proférer des menaces de mort ou de blessures graves, agression armée ou infliger des lésions corporelles, voies de faits graves, infliger d'une façon illégale des lésions corporelles.
<i>Sanctions</i>	<i>Passible d'un emprisonnement maximal de quatorze ans et jusqu'à 2 000 \$ d'amende.</i>
INCONDUITE	Troubler la paix dans un endroit public soit en criant, jurant, en étant ivre, etc.
<i>Sanctions</i>	<i>Passible d'un emprisonnement maximal de six mois et d'une amende maximale de 2 000 \$.</i>
INTIMIDATION	User de violence ou de menaces de violence envers une personne pour la forcer à agir ou à ne pas agir.
<i>Sanctions</i>	<i>Passible d'un emprisonnement maximal de six mois et d'une amende maximale de 2 000 \$.</i>
MÉFAITS	Méfait (destruction d'un bien) et méfait concernant des données.
<i>Sanctions</i>	<i>Passible d'un emprisonnement maximal de six mois et d'une amende maximale de 2 000 \$.</i>

Mise à jour / Janvier 2006