



# **Politique pour prévenir et contrer la violence à l'école**

## **Table des matières**

- ***Pourquoi une politique pour prévenir et contrer la violence à l'école?*** *p. 2*
- ***Nos grandes orientations*** *p. 3*
- ***Chapitre I***  
*Le SEUAT revendiquera que les employeurs se donnent des politiques pour prévenir et contrer la violence et adoptent des plans d'action dans tous les centres et toutes les écoles* *p. 6*
- ***Chapitre II***  
*La violence faite aux enseignantes et enseignants : Objectif 0* *p. 8*
- ***Chapitre III***  
*La violence faite aux élèves* *p. 9*
- ***Chapitre IV***  
*Le harcèlement sexuel* *p. 10*
- ***Chapitre V***  
*La violence raciale* *p. 19*
- ***Chapitre VI***  
*La violence organisationnelle* *p. 20*
- ***Chapitre VII***  
*Procédure relative au traitement des plaintes* *p. 22*
- ***Conclusion*** *p. 24*
- ***Bibliographie*** *p. 25*
- ***Annexe I***  
*Politique de représentation du SEUAT* *p. 27*
- ***Annexe II***  
*Formules-type harcèlement sexuel* *p. 33*

## **Pourquoi une politique pour prévenir et contrer la violence à l'école ?**

La violence à l'école peut prendre diverses formes (physique, psychologique, sexuelle). Elle peut provenir des élèves, des collègues de travail, des supérieurs hiérarchiques ou de personnes extérieures au milieu scolaire.

La violence à l'école est rarement sans conséquence et elle affecte non seulement les victimes, mais aussi les témoins. Elle peut également avoir des répercussions sur le climat de l'école, la réussite des élèves, l'organisation du travail... Ses effets sur la santé sont considérables et mésestimés.

Le SEUAT intervient régulièrement dans des situations où ses membres sont confrontés à la violence. Récemment, il a dû intervenir dans des situations complexes et de plus en plus fréquentes. Les événements ont amené les instances du SEUAT à adopter ces résolutions :

- *Que l'on exige que chacune des commissions scolaires se dote d'une politique pour contrer la violence dans les écoles.*
- *Qu'un comité soit mis sur pied pour cerner plus spécifiquement la problématique de la violence et bâtir à l'intention des enseignantes et enseignants un guide servant à se gouverner dans les cas de violence vécue dans l'exercice de leur profession.*
- *Que l'on exige que l'exercice de notre profession se fasse dans des milieux exempts de violence.*
- *Que l'on exige des commissions scolaires une politique d'aide aux enseignantes et enseignants victimes de violence.*
- *Qu'un dépistage systématique soit fait auprès des élèves à risques et que des services professionnels leur soient offerts.*

C'est dans la foulée de ces résolutions que se situe la présente politique.

## **Nos grandes orientations**

### **Convenir d'une définition de la violence en milieu scolaire**

La définition suivante, de plus en plus utilisée pour définir la violence en milieu de travail, sera la définition de référence pour le SEUAT.

*« Lorsqu'un individu, ou un groupe d'individus, en posant une action, en menaçant ou en tentant de le faire, porte atteinte à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'une personne. Ceci inclut toute menace verbale ou écrite (ex. : intimidation, chantage, propos injurieux ou grossiers), tout harcèlement ou tout autre comportement (voies de fait, agression, vandalisme, assaut, comportement perturbateur, empêchement à une promotion, attitude méprisante, privation intentionnelle...) donnant à la personne des raisons suffisantes de croire que sa santé mentale ou physique ou sa sécurité sont menacées. Ces manifestations de violence peuvent s'exercer sur les lieux de travail ou à l'extérieur de ceux-ci et doivent avoir un lien avec l'emploi de la victime. »*

Objectif Prévention, vol 21 no 2 1998

### **Identifier toutes les formes de violence et développer des attitudes et des comportements appropriés à chacune de ces formes de violence.**

Il est impératif que l'on identifie toutes les formes de violence à l'école afin d'élaborer des solutions qui faciliteront pour nos membres l'exercice quotidien de leur métier. L'école doit fonctionner dans un climat sain et serein et les employeurs ont l'obligation d'offrir aux enseignantes et enseignants un milieu de travail sécuritaire.

Pour les fins de cette politique, nous avons identifié cinq formes de violence observables dans les milieux scolaires.

- ✓ La violence faite aux enseignantes et enseignants
- ✓ La violence faite aux élèves
- ✓ La violence en rapport avec les contacts à caractère sexuel
- ✓ La violence raciale
- ✓ La violence organisationnelle

## **Briser le mur du silence**

Nous avons noté que, aux prises avec des problèmes de violence, les autorités scolaires, nos membres et souvent les victimes ont tendance à minimiser les situations, à taire, voire à cacher la réalité. L'une des façons les plus efficaces d'enrayer et de prévenir la violence est de la démasquer.

Notre première action sera donc de briser le mur du silence qui entoure les actes de violence. Par conséquent, toutes nos interventions, nos sessions d'information, de formation amèneront nos membres à briser le mur du silence, à ne plus tolérer de situations violentes à l'école et à dénoncer celles et ceux qui la perpétuent ou la tolèrent.

## **Agir immédiatement**

Une des façons de combattre la violence, c'est d'agir immédiatement et sans délai. C'est là un des enlèvements que prendra le SEUAT dans tous les cas de violence où il aura à intervenir.

## **Agir collectivement**

Enrayer la violence à l'école doit être une responsabilité partagée et exige beaucoup d'implication et d'engagement de tous et de chacun. Comme organisation, nos interventions viseront à amener nos membres à agir collectivement. En effet, il ne faut plus laisser seul une ou un collègue de travail aux prises avec un problème de violence.

Nous constatons malheureusement, dans plusieurs écoles, que le manque de collaboration de l'équipe de direction aggrave les situations de violence. Le support de la direction est un élément majeur dans l'établissement de relations harmonieuses avec les élèves. Dans ce sens, le SEUAT revendiquera des interventions collectives concertées de la part de tous les intervenants du milieu; leur collaboration est indispensable et doit être indéfectible.

## **Exiger les ressources nécessaires**

Des données issues du Ministère révèlent que, depuis 1993, au-delà de 2 000 ressources ont disparu des écoles du Québec. Ces compressions ont frappé durement les clientèles en difficulté. L'absence de psychologues et de ressources spécialisées se fait sentir chez les étudiantes et étudiants aux prises avec des problèmes familiaux, amoureux, de pauvreté, de détresse psychologique, etc...

Le manque de ressources est sans doute l'un des facteurs de l'augmentation de la violence à l'école. Le SEUAT, comme organisme syndical, dénonce ce manque de ressources et revendique l'ajout de ressources qui assistent les enseignantes et enseignants dans leur travail auprès des élèves en difficulté.

## **CHAPITRE I**

**Le Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue revendiquera que les employeurs se donnent des politiques pour prévenir et contrer la violence et adoptent des plans d'action dans tous les centres et toutes les écoles.**

Les six commissions scolaires du territoire du SEUAT doivent se donner des politiques comprenant des lignes directrices et des mesures d'aide pour les écoles ou centres aux prises avec des problèmes de violence.

Ces politiques devraient inciter les écoles et les centres à se donner un plan d'action qui devrait faire partie du projet éducatif ou des règles de fonctionnement de l'école ou du centre.

Lors de ses interventions, le SEUAT défendra les orientations suivantes dans l'élaboration des politiques des commissions scolaires et des plans d'action des écoles et des centres.

- ✓ Des politiques et des plans d'action axés sur la prévention.
- ✓ L'établissement de règles de vie dans chaque centre et chaque école, acceptées et connues de toutes et de tous, qui interdisent les manifestations de violence et prévoient des sanctions automatiques pour certains comportements inacceptables.
- ✓ Le maintien de la propreté et l'entretien des lieux.
- ✓ La planification et la coordination des déplacements des groupes.
- ✓ Aménagement d'aires de repos, d'espaces assurant un milieu de vie intéressant et respectueux de l'espace vital de chacun.
- ✓ La mise en place d'un encadrement « intelligent » visant la prévention plutôt que la prise en défaut.
- ✓ L'organisation d'activités sociales, culturelles et sportives.
- ✓ L'organisation de campagnes préconisant le respect de l'autre, le respect des biens individuels et collectifs.
- ✓ La mise en place de conseils étudiants élus démocratiquement.
- ✓ La promotion des valeurs comme le travail d'équipe, la coopération, l'entraide.
- ✓ L'existence d'un registre des actes violents posés à l'école. (Grille d'identification de la violence).
- ✓ La mise en place d'un plan d'intervention en cas de crises (émeutes, bagarres, prises d'otages, interventions extérieures, altercations, agressions).
- ✓ L'identification de mesures d'aide aux victimes et aux agresseurs.

Le SEUAT organisera des sessions d'information et de formation pour ses membres, plus spécifiquement aux déléguées et délégués ainsi qu'aux membres qui siègent aux différents conseils d'établissements et mettra à leur disposition les informations pertinentes. Le SEUAT identifie le conseil d'établissement comme un lieu privilégié pour mettre de l'avant et faire valoir une philosophie de non-violence à l'école.



## **CHAPITRE II**

### **La violence faite aux enseignantes et enseignants :**

#### **Objectif 0**

Sans vouloir minimiser les autres formes de violence vécues à l'école, le SEUAT considère qu'un acte de violence de quelque nature qu'il soit, posé à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant, constitue un geste intolérable, inacceptable et nécessite une intervention syndicale rapide. Que ce geste ait été posé par un élève, un supérieur hiérarchique, un parent, un élément extérieur ou même un collègue, il demeure inadmissible.

Le SEUAT défendra ses membres victimes de violence. Cette défense se concrétisera tant par un support et une intervention rapide des représentantes et représentants du SEUAT, que par une aide juridique par le biais de ressources spécialisées en la matière.

La nature de l'aide apportée à nos membres prendra assise dans les dispositions de la convention collective, de la Charte des droits, du Code civil du Québec, du Code criminel, de la Loi sur la protection de la jeunesse, des 2 lois SST (LSST et LATMP) et du Code du travail.

Un guide permettant aux membres d'agir adéquatement face à la violence dans la pratique de leur profession sera mis à leur disposition. Des sessions d'éducation syndicale seront organisées à l'intention des déléguées et délégués dans le but de faciliter l'utilisation de ce guide.

Une procédure d'enquête sera mise sur pied et s'appliquera lorsqu'un geste de violence grave sera posé contre une enseignante ou un enseignant.

Le guide juridique et syndical sur la violence à l'école élaboré par le service juridique de la Centrale de l'enseignement du Québec, le cadre de référence sur la présence policière dans les établissements scolaires publics de la Table provinciale de concertation sur la violence et le document « La violence » de Me Claude Melançon serviront entre autres d'outils de référence lors de la tenue des sessions d'éducation syndicale.

De plus, le SEUAT incitera les commissions scolaires à fournir de l'aide aux enseignantes et enseignants victimes de violence à l'école.

## **CHAPITRE III**

### **La violence faite aux élèves**

Il est inconcevable que les élèves subissent de la violence à l'école. Que cette violence vienne de l'extérieur, des élèves eux-mêmes, des parents, des supérieurs hiérarchiques, des personnels ou des enseignantes et enseignants, elle demeure inacceptable. C'est pourquoi le SEUAT mise sur la prévention, l'information et la concertation pour enrayer de telles actions. Quelques instruments d'intervention sont déjà à la disposition des écoles et des centres.

Quoique cela soit peu fréquent, il peut malheureusement arriver qu'une enseignante ou un enseignant se livre à des actes de violence dans le cadre de ses fonctions. Nous savons que la frontière entre la violence physique illégale et l'exercice légitime du droit de correction est de plus en plus difficile à départager. Nous savons aussi que les enseignantes et enseignants sont des humains et que, aux prises avec une tâche de plus en plus exigeante, il peut se produire certains écarts de conduite.

Conscient de cette réalité, le SEUAT, à titre préventif, accentuera son information aux membres sur les conséquences que peuvent entraîner de tels écarts.

Au regard du droit criminel, du droit civil, du contrat de travail, le SEUAT expliquera à ses membres quels sont les gestes qu'ils ne peuvent pas poser. Dans le cadre du programme d'éducation syndicale, le SEUAT offrira de telles sessions d'information. Ces sessions sont d'autant plus pertinentes que beaucoup de nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants rejoignent nos rangs.

S'il advenait qu'un membre soit impliqué dans un acte de violence envers un élève, le SEUAT utilisera tous les recours juridiques et les mécanismes à sa disposition pour défendre l'enseignante ou l'enseignant impliqué en conformité avec sa politique de représentation des membres (voir annexe). Toutefois, c'est le Conseil d'administration, dans le cadre de la politique de représentation et d'assistance, qui, ultimement, analysera la pertinence de défendre ou non le membre.

## **CHAPITRE IV**

### **Le harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est l'une des formes de violence les plus pernicieuses qui puisse exister au travail. Les femmes en sont le plus souvent les victimes. Dans le but de créer un milieu syndical et un milieu de travail respectant l'intégrité physique et psychologique des personnes et d'affirmer notre volonté collective d'atteindre une véritable équité en emploi, le SEUAT adopte la présente politique.

#### **1. Objectifs**

- 1.1 Développer des mesures et des moyens d'éducation dans le but de mettre fin aux comportements de harcèlement sexuel.
- 1.2 Définir une stratégie d'intervention.
- 1.3 Mettre en place un mécanisme de résolution de plainte qui se doit d'être facile d'accès.
- 1.4 Inciter les personnes plaignantes à se référer aux organisations syndicales pour solutionner les situations de harcèlement sexuel.

#### **2. Principes**

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

- 2.1 Affirmer que toute forme de harcèlement sexuel est intolérable, entre autres, dans le milieu de travail et dans le milieu syndical et qu'elle constitue une violation des droits de la personne.
- 2.2 Traiter toute plainte acheminée et assurer à la personne plaignante une protection, une aide et une écoute appropriée par des mécanismes d'assistance et de recours; s'assurer qu'elle ne subit aucun préjudice.
- 2.3 Assurer à chacune des parties un traitement équitable.
- 2.4 Offrir aux personnes plaignantes la possibilité de recourir à des personnes du même sexe qu'elles pour intervenir lors du processus de résolution de plainte.

- 2.5 Reconnaître le droit à la personne plaignante de conserver le plein contrôle de son dossier incluant la décision de mettre fin à la démarche entreprise.
- 2.6 Garantir le droit à la confidentialité.
- 2.7 Assurer la poursuite du dossier jusqu'à la fin du processus (sous réserve de 2.5).

### **3. Champ d'application**

#### **3.1 Aux organisations suivantes :**

Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue

#### **3.2 À toute personne qui :**

- est membre du SEUAT.
- travaille pour le SEUAT, soit à titre de personne libérée politique ou avec un statut de personne salariée.
- est stagiaire ou en prêt de service.
- utilise les services donnés par les membres appartenant au SEUAT (étudiantes et étudiants)
- représente un organisme extérieur et qui fait affaire avec le SEUAT.

### **4. Définition**

#### **4.1 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, de vie ou d'études défavorables.
- Soit de compromettre les droits des salariées et salariés.

#### **4.2 Le harcèlement sexuel se manifeste entre autres par:**

- 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 remarques ou des comportements à caractère sexuel ayant pour effet de porter atteinte à un environnement propice au travail, à l'étude ou à la qualité de vie en général.
- Un intérêt ou un comportement de nature sexuelle de la part d'une personne qui sait ou devrait savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité, par exemple, des allusions, des touchers ou des regards insistants.
- Toute manifestation de violence physique ou l'imposition d'une intimité sexuelle non désirée.
- Toute autre manifestation à caractère sexuel offensante, répétée ou insistante, tels des propos, des gestes, des actes de dénigrement, qui crée ainsi du harcèlement psychologique.
- Toute autre manifestation de sexisme ou de harcèlement sexuel qui dénigre ou différencie les femmes sur la base de leurs caractéristiques physiques ou sociales.

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.

## **5. Mise en application**

### **5.1 Formation du comité**

- Le SEUAT doit former et maintenir un comité par commission scolaire sous la responsabilité directe du Conseil d'administration. Nonobstant cet énoncé, le Conseil d'administration peut autoriser un Conseil de district à nommer ponctuellement une représentante ou un représentant au comité pour le traitement d'une plainte donnée.
- Les membres de ce comité ont un mandat d'un an et il peut être renouvelé.
- Le comité peut s'adjoindre, s'il le désire, une ou plusieurs personnes ayant une expertise sur la question du harcèlement sexuel.

### **5.2 Composition du comité**

#### *Le comité est formé :*

- De la responsable du comité des femmes du SEUAT qui agira à titre de responsable du comité pour contrer le harcèlement sexuel.
- D'une conseillère ou conseiller en relations de travail.
- De la membre du district siégeant au comité de condition des femmes du SEUAT.

### **5.3 Mandat du comité**

#### *5.3.1 Information/formation/prévention*

- Donne l'information à toute personne concernant la politique contre le harcèlement sexuel
- Assure un lieu de documentation et d'information.
- Voit à l'organisation de sessions de formation et des activités de sensibilisation au problème de harcèlement sexuel.
- Diffuse la politique, l'évalue et propose la révision au besoin.
- Veille à la formation de toute personne impliquée dans le processus de résolution de plainte.

### **Traitement des plaintes**

Dans le cadre du volet de son mandat relatif au traitement des plaintes, le comité :

- Reçoit toute plainte qui lui est acheminée.
- Veille au respect de toute entente de conciliation intervenue entre une plaignante ou un plaignant et la personne qui fait l'objet d'une plainte et s'assure que les documents qui ont servi au comité ne pourront être utilisés pour obtenir un autre recours.
- Fait enquête en respectant la procédure établie dans le présent règlement.
- Fait rapport au Conseil d'administration pour toute plainte reçue.
- Assure la confidentialité des dossiers.

## **6. Processus général de résolution de plainte**

### **6.1 Dépôt d'une plainte de harcèlement sexuel**

Toute personne membre ou employée du syndicat qui croit être victime de harcèlement sexuel peut déposer une plainte formulée par écrit auprès de l'un ou l'autre des membres du comité; de même toute personne qui n'est ni membre, ni employée du syndicat et qui croit être victime de harcèlement sexuel d'une personne à l'emploi ou membre du syndicat peut déposer une telle plainte.

Le formulaire de plainte fourni par le comité doit être signé par la plaignante ou le plaignant. Il doit être accompagné d'une description des faits se rapportant à la situation de harcèlement sexuel vécue par la plaignante ou le plaignant.

- Détails des différents incidents (lieux, dates, heures, témoins).
- Réaction signifiante de la personne plaignante au présumé harceleur à l'effet que son comportement n'est pas souhaité.
- Caractère répétitif des situations de harcèlement.
- Identification des liens professionnels entre le présumé harceleur et la personne plaignante :
  - *Supérieur-e hiérarchique;*
  - *Collègue de travail de la même catégorie d'emploi;*
  - *Collègue d'une autre catégorie;*
  - *Étudiante.*

- Les conséquences du harcèlement sexuel sur la santé de la personne plaignante.
- La plaignante ou le plaignant, lors du dépôt de la plainte et de l'enquête, peut être accompagné d'une personne de son choix. La personne plaignante peut en tout temps décider d'interrompre le processus.

## **6.2 Traitement de la plainte avant l'enquête**

Le comité doit se réunir dans les dix (10) jours du dépôt d'une plainte écrite.

Il convoque la personne qui fait l'objet de la plainte dans un délai de dix (10) jours.

Lors de cette rencontre, le comité remet à la personne qui fait l'objet de la plainte une copie du formulaire de plainte, lui expose la situation de harcèlement sexuel décrite par la plaignante ou le plaignant, et lui offre d'établir sa propre description des faits. Les membres du comité lui expliquent également le déroulement des procédures prévues au présent règlement. La personne qui fait l'objet de la plainte, peut, lors de cette rencontre, être accompagnée d'une personne de son choix.

La personne qui fait l'objet de la plainte peut en tout temps, au cours du processus, être accompagnée d'une conseillère ou d'un conseiller de son choix.

Une personne du comité nommée à cette fin rencontre à nouveau la plaignante ou le plaignant pour lui faire part des démarches en cours. À cette occasion, elle lui offre le recours à un processus de conciliation et lui demande de lui faire part de sa décision, à ce sujet, dans un bref délai.

L'enquête ne débute que si la décision de la plaignante ou du plaignant est à l'effet de refuser la conciliation.



### **6.3 Conciliation**

À la demande de la plaignante ou du plaignant, faite sur le formulaire prévu à cette fin, un processus de conciliation peut être mis en place à l'occasion de l'offre prévue au paragraphe précédent, ou en tout temps avant la fin de l'enquête. La personne qui fait l'objet de la plainte doit y consentir.

Le comité doit rencontrer les parties séparément, ou en même temps, si la plaignante ou le plaignant y consent.

Si la conciliation réussit, les parties signent une entente dans laquelle la plaignante ou le plaignant donne quittance de tous recours en dommages et intérêts. Pour sa part, la personne faisant l'objet de la plainte s'engage à n'entreprendre aucune poursuite judiciaire contre la plaignante ou le plaignant. Cette entente est confidentielle et constitue la seule pièce du dossier conservée par le syndicat. Elle est détruite cinq (5) ans après la date de sa signature. Si l'entente n'est pas respectée, la plaignante ou le plaignant peut en saisir le comité qui entreprend ou poursuit le processus d'enquête.

### **6.4 Enquête**

Le processus d'enquête est mis en marche ou réactivé dans les cas suivants :

1. les parties ne s'entendent pas pour tenter une conciliation;
2. la personne faisant l'objet de la plainte refuse de se présenter aux séances de conciliation;
3. la tentative de conciliation a échoué;
4. l'entente de conciliation signée par les parties n'est pas respectée par la personne qui a fait l'objet de la plainte.

Le comité doit alors :

1. se rencontrer dans les meilleurs délais;
2. transmettre les avis de convocation à la plaignante ou au plaignant de même qu'à la personne faisant l'objet de la plainte ainsi qu'à toute personne que le comité juge opportun d'entendre;
3. assurer que chacune des deux parties concernées fasse personnellement ses représentations.
4. Entendre séparément la plaignante ou le plaignant et la personne faisant l'objet de la plainte;
5. Voir à ce que le rapport d'enquête soit transmis au Conseil d'administration dans les vingt (20) jours qui suivent la fin des séances d'enquête.

L'enquête du comité se déroule à huis clos.

### **6.5 Rapport au Conseil d'administration**

La ou le responsable du comité voit à la rédaction du rapport au Conseil d'administration.

Si la plainte n'est pas retenue, il rend compte des motifs de la décision du comité. S'il y a eu entente de conciliation, il rend compte de la démarche et du contenu de l'entente.

En l'absence d'une telle entente et si le comité conclut qu'il y a eu harcèlement sexuel, il rend compte de la démarche d'enquête et fait des recommandations au Conseil d'administration à l'effet de prendre fait et cause en faveur de la victime dans des procédures ultérieures et de ne pas défendre la personne qui fait l'objet de la plainte devant un tribunal ou de ne pas donner suite à un grief.

Ce rapport doit garder secret le nom de la plaignante ou du plaignant.

## **7. Décision du Conseil d'administration**

Le Conseil d'administration analyse le rapport transmis par le comité dans les plus brefs délais.

Celui-ci peut :

- a) entériner les recommandations du comité;
- b) les rejeter;
- c) les modifier en y substituant la décision qu'il juge juste et appropriée.

Suite aux recommandations du comité, le Conseil d'administration doit donner à ce membre l'occasion de se faire entendre.

La décision du Conseil d'administration est finale et sans appel.

*Le SEUAT mettra sur pied un plan d'action pour contrer le harcèlement sexuel; il comprendra les éléments suivants :*

- Sensibilisation des délégués syndicaux via le programme d'éducation syndicale;*
- Information aux membres;*
- Application rigoureuse des clauses 14-9.00 et ss.;*
- De concert avec les groupes de femmes et les autres centrales, le SEUAT travaillera à l'amélioration des lois touchant le harcèlement sexuel et les clauses de convention collective afin de les rendre plus coercitives.*

## **CHAPITRE V**

### **La violence raciale**

Même si la violence raciale n'est pas très présente dans nos écoles et centres, nous rencontrons parfois des manifestations racistes pratiquées à l'endroit des élèves amérindiens, des élèves des communautés ethniques et de quelques-uns de nos membres.

Cette forme de violence ne doit pas être tolérée à l'école. Aucune manifestation raciste ne devrait être permise dans les écoles et les centres; ici, on ne parle pas seulement de gestes, on parle aussi d'habillement, de graffitis et de tous gestes et attitudes exprimant la haine et la violence raciales.

Le SEUAT offrira l'assistance technique et juridique à ses membres victimes de violence raciale. Il établira des contacts avec les centres d'amitié autochtones afin de créer des liens et de trouver des manières d'agir en concertation.

## **CHAPITRE VI**

### **La violence organisationnelle**

#### **La violence des gestionnaires**

Dans certaines écoles et certains centres, il arrive parfois que des administratrices ou administrateurs pratiquent une gestion des ressources humaines qualifiée d'autoritaire.

Heureusement, ce n'est pas la règle, mais nous savons que cela existe. Un comportement autoritaire et violent chez un gestionnaire peut prendre plusieurs formes. Ce peut être une attaque personnelle injustifiée devant les pairs, l'utilisation d'un langage grossier souvent répété à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant, des contraintes physiques et psychologiques visant à humilier et à déstabiliser, etc...

Ce genre de conduite est inacceptable et doit être dénoncé. Le SEUAT inclura cette dimension dans les sessions de formation et d'information qu'il tiendra auprès de ses déléguées et délégués-es et de ses membres. Il s'agira de faire connaître les conséquences légales d'un manquement à l'obligation de civilité au travail et les recours juridiques à utiliser contre les directions coupables de tels comportements.

Nous devons exiger le respect dans la pratique de notre profession.

#### **Le harcèlement moral**

Il s'agit d'un processus de destruction constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément, peuvent sembler anodins mais dont la répétition constante a des effets pernicieux.

Le concept nouveau de cette forme de violence psychologique, qu'on appelle le « mobbing », se définit comme l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible).

Les caractéristiques de cette forme de violence sont les suivantes : confrontations, brimades et sévices, dédain de la personnalité et répétition fréquente des agressions sur une assez longue durée.

Cette terreur psychologique est présente dans nos écoles et fait de sérieux ravages. Elle est pratiquée par des membres de direction, des collègues de travail, des enseignantes et enseignants, d'autres personnels, des parents et des élèves, souvent d'une façon consciente mais parfois aussi d'une façon inconsciente.

Le SEUAT se souciera davantage de cette forme de violence qui sévit au travail. Il informera ses membres et les incitera à se documenter sur ce phénomène, notamment dans ses publications officielles.

Le SEUAT utilisera son programme d'éducation syndicale pour sensibiliser ses délégués à l'occasion de sessions de formation. Cette formation devrait permettre de détecter plus facilement cette forme de violence et d'être mieux en mesure d'intervenir et d'aider les victimes.

Le SEUAT demandera au service des relations de travail d'inventorier les possibilités d'aide et d'intervention en cas de violence organisationnelle.

### **La violence entre collègues**

Malheureusement, il arrive qu'à l'occasion, certaines enseignantes ou certains enseignants posent des gestes violents les uns envers les autres. Ce comportement ne peut être toléré en aucun cas. Le SEUAT inclura cette dimension dans les sessions de formation et d'information qu'il tiendra auprès de ses déléguées et délégués et de ses membres. Le SEUAT fera connaître les conséquences légales d'un tel geste.

## **CHAPITRE VII**

### **Procédure relative au traitement des plaintes**

Toute personne ou groupe de personnes œuvrant dans les écoles du territoire du SEUAT et qui se croit victime de violence ou de harcèlement peut porter plainte au syndicat. La plainte doit être acheminée par écrit à la présidence de l'organisme ou à la direction du district concerné.

À la suite du dépôt d'une plainte, le Conseil d'administration, ou à défaut la présidence, forme dans les plus brefs délais un comité ad hoc chargé de recevoir et d'analyser la plainte, de faire les premières constatations et d'effectuer une enquête s'il y a lieu.

Ce comité a aussi pour mandat de déterminer si la plainte est recevable, si elle est fondée et si elle exige un suivi et, si oui, de la forme qu'il prendra. Le comité fait des recommandations au Conseil d'administration qui prend les décisions.

### **La composition du comité**

Le comité ad hoc est composé de 3 personnes : la direction du district, la ou le délégué de l'école ou du centre impliqué et un conseiller syndical ou toute autre personne désignée par la présidence.

Les membres du comité doivent agir avec diligence, impartialité, discrétion et confidentialité.

### **Une démarche de médiation**

Le comité peut proposer une démarche de médiation dans le but d'en arriver à un règlement du litige avant que le conflit ne dégénère ou dans le but d'éviter l'enclenchement de procédures légales. Cette démarche devient importante, particulièrement pour traiter les cas de violence entre les pairs et les cas de violence hiérarchique.

Des sessions spécifiques de formation à la médiation seront données aux directions de district dans le but de les familiariser à cette démarche.

Cette procédure de règlement des plaintes doit se faire dans le cadre de la politique de représentation de nos membres et sans préjudice pour les droits des personnes impliquées.

## CONCLUSION

La violence ne doit pas être tolérée, peu importe de qui et d'où elle vient. C'est pourquoi il est si important d'identifier les causes et les facteurs qui contribuent à l'entretenir.

Le SEUAT, en se dotant d'une politique pour prévenir et contrer la violence en milieu scolaire, veut briser l'isolement et le silence, créer des solidarités, améliorer les stratégies d'intervention, conscientiser les enseignantes et enseignants à la nécessité d'agir et de réagir à toutes les formes de violence, responsabiliser les employeurs et surtout aider ses membres victimes de violence.

La réussite et l'efficacité d'un projet de cette envergure nécessiteront un effort constant de chacune des représentantes et des représentants du SEUAT, une implication de chacun de ses membres et la collaboration de tous.

Souvenons-nous que pour enrayer la violence, il ne suffit pas d'adopter une politique  
-fut-elle bien articulée-; **il faut agir**.

*« La violence ne s'arrête pas seule et vous ne l'arrêtez pas seul ».*



## **Bibliographie**

- Guide juridique et syndical sur la violence à l'école J.M. Lapierre, CEQ 1995
- La violence : Une conférence de Me Claude Melançon SEUAT, 1992
- Politique syndicale pour contrer le harcèlement sexuel SEUAT, 1992
- Le mobbing en milieu syndiqué : fondements de la compétence des arbitres de griefs Services juridiques CEQ, F. Lamy, L. Chabot, P. Charland, 1999
- Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien Marie-France Hrigoyen, Ed. Syros, 1998
- Mobbing, la persécution au travail Heinz Leyman, Ed. Seuil, 1996
- La violence à l'école Bernard Defrance, Ed. Syros, 1997
- La violence à l'école, résultats d'un sondage sur la violence dans les écoles de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue. SEUAT, mai 1999
- K.O. à la violence, O.K. à la coopération, trente ans de réflexions et d'interventions de la CEQ et de ses affiliés sur la violence en société, à l'école et au travail CEQ, 1999
- La banalisation de la violence en milieu de travail Nancy Guberman, 1998
- Présence policière dans les établissements scolaires Cadre de référence, Table provinciale de concertation sur la violence, Les jeunes et le milieu scolaire, 1999
- La violence en milieu de travail, quelques pistes d'intervention Denis Laliberté et Serge André Girard, Direction de la santé publique, 1999

## *Politique pour prévenir et contrer la violence à l'école*

---

- La violence et ses différents masques  
Colette Verret, janvier 1999
- Journée de réflexion sur le phénomène de la violence dans les écoles  
Le SEUAT, le MEQ régional et les commissions scolaires de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue, janvier 1999
- La violence à l'école, objectif zéro  
CEQ, 1999
- Attitudes, perceptions et comportements des jeunes de Val d'Or face à la violence  
Table de concertation pour prévenir et contrer la violence, Maryse Lévesque, 1997
- Guide pour la promotion de la non-violence 1997-1998  
CEQ et TROP, travail de réflexion pour des ondes pacifiques
- Prévenir la violence dans les écoles, idées et références  
Ed. Guérin, Charles Côté, 1995
- Politique pour contrer la violence en milieu scolaire  
Alliance des profs de Montréal, 1995
- Violence à l'école, programme et prévention  
Association canadienne d'éducation, Jay Mac Dougall, 1993
- La violence à l'école, pas question!  
Association des cadres scolaires du Québec, 1996
- La violence en milieu scolaire au Québec, l'état de la question  
CRIRES, 1995
- Résultats de l'enquête sur la violence en milieu de travail et en milieu de vie  
Comité de la condition des femmes, CEQ 1998
- La violence à l'école  
Revue de presse, SEUAT 1999
- <http://www.wsl.csvdc.qc.ca>



## **POLITIQUE de REPRÉSENTATION du SEUAT**

### **ENVERS SES MEMBRES IMPLIQUÉS**

- . **Dans des RECOURS** découlant des lois sociales et du travail
- ET**
- . **Dans des PROCÉDURES JUDICIAIRES** d'ordre civil ou pénal

## **INTRODUCTION**

Le SEUAT doit en vertu des dispositions du Code du Travail, défendre les salariés de l'unité d'accréditation qu'il représente dans l'exercice des droits qui découlent de la convention collective ou du Code du Travail.

Les statuts du SEUAT vont plus loin que cette stricte obligation légale. Ils stipulent en effet que le SEUAT a pour objectif de "promouvoir les intérêts professionnels, économiques, politiques et sociaux de ses membres" et qu'il doit "intervenir à tous les niveaux de prise de décisions qui peuvent affecter les intérêts de ses membres".

L'application quotidienne de la convention collective est assumée par les directrices ou les directeurs de district en collaboration avec les conseillers syndicaux sous le contrôle du conseil d'administration.

Des demandes d'aide pour exercer efficacement les droits et les recours individuels prévus dans des lois sociales et du travail sont souvent acheminées au SEUAT.

Des membres engagés dans des procédures judiciaires d'ordre civil ou pénal, suite à des problèmes qui ne sont pas reliés à l'application de la convention collective requièrent du SEUAT de l'aide financière pour couvrir une partie ou la totalité des frais qu'ils encourent.

Chaque demande constitue un cas d'espèce et la frontière entre les demandes auxquelles nous accédons et celles que nous refusons est parfois difficile à tracer.

En se dotant d'une politique, il faut être conscient que cette politique devient une obligation contractuelle. D'autre part, le cas par cas peut équivaloir à une mauvaise politique contractuelle à long terme où la pratique aurait créé des obligations légales accessoires.

C'est pourquoi nous croyons que nous devons nous donner une politique sur l'assistance à fournir aux membres impliqués dans l'exercice de droits et recours prévus dans certaines lois ou engagés dans des procédures judiciaires.

Dans les cas de harcèlement sexuel, on doit se référer à notre politique pour contrer le harcèlement sexuel et à l'article 14-9.00 de la convention collective.

## **OBJECTIF DE LA POLITIQUE DE REPRÉSENTATION**

Cette politique établit des balises relatives aux éléments suivants:

- 1) Les situations concernées par la politique d'aide.
- 2) Les critères à utiliser pour évaluer la pertinence de l'aide.

- 3) Les démarches à effectuer et les conditions à exiger pour l'attribution de l'aide.

## **POLITIQUE DE REPRÉSENTATION**

### **1- AIDE DANS L'EXERCICE DES DROITS ET DES RECOURS ÉMANANT DES LOIS SOCIALES ET DU TRAVAIL**

#### **1-1 CHAMP D'APPLICATION**

Les principales Lois concernées sont le Code du travail, la Loi de l'instruction publique, la Loi sur la santé et sécurité au travail, la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, les diverses Lois sur les régimes de retraite, la Loi sur le régime des rentes du Québec, la Charte des droits et libertés, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur l'assurance-chômage, etc.

#### **1-2 CRITÈRES D'ATTRIBUTION**

L'aide devrait être apportée lorsque:

- 1) Le recours semble bien fondé.
- 2) Le cas est susceptible d'avoir des répercussions significatives sur les conditions de travail ou de vie du membre ou d'un groupe important de membres.
- 3) Le cas présente une pertinence certaine eu égard aux enjeux et aux coûts impliqués.

### **2- AIDE LORS DE POURSUITES**

#### **2-1 AU CIVIL**

##### **2-1.1 UN MEMBRE POURSUIVI**

Un membre poursuivi peut être poursuivi en dommages par des parents, des membres de d'autres unités d'accréditation, par des collègues ou par toute autre personne. La responsabilité du membre peut être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, hors de l'exercice de ses fonctions, être d'ordre personnel entre les membres.

**A) Par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions**

L'article 5-12.00 de l'entente locale oblige une commission scolaire à prendre fait et cause pour l'enseignante et l'enseignant dans ce cas et à n'exercer aucune réclamation sauf s'il est reconnu responsable de négligence grossière ou faute lourde par un tribunal civil.

Lorsque le SEUAT est avisé que la responsabilité civile d'un membre pourrait être engagé, il doit s'assurer que la commission scolaire assume correctement ses obligations.

S'il estime, après étude des dossiers, que la responsabilité du membre a été engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et qu'une commission scolaire ne veut pas prendre fait et cause pour le membre, il y aura lieu qu'il assume la défense du membre et qu'il fasse un grief de non respect de la clause 5-12.00. De plus, il pourra obliger la commission scolaire à respecter ses obligations par d'autres moyens tel l'appel en garantie.

Dans le cas où une commission scolaire prétendrait la faute lourde ou la négligence grave et que le SEUAT n'était pas d'accord, il y aurait lieu d'assumer la défense du membre et d'en faire payer le prix à la commission scolaire soit en devenant la mise en cause ou par d'autres moyens.

**B) Hors de l'exercice de ses fonctions**

Le SEUAT ne se reconnaît aucune responsabilité ni obligation lorsque des événements privés sont à l'origine de poursuites en dommage.

Exceptionnellement, il pourra fournir une assistance à un membre si après étude sérieuse, une poursuite affecte d'une façon significative la réputation de la profession enseignante ou la vie syndicale du SEUAT.

**C) Être d'ordre personnel entre les membres**

Les poursuites entre les membres du SEUAT sont exclues de notre politique d'assistance.

Cependant, si des poursuites en diffamation ou dommages survenaient entre nos membres, suite à des propos tenus ou des écrits diffusés et qu'après études sérieuses nous les jugions inconsidérés, il faudrait étudier la possibilité d'utiliser la procédure de grief pour forcer l'employeur à faire respecter les droits reconnus à chaque membre dans la convention collective par la Charte des droits à l'article 14-3.00.

### **2-1.2 UN MEMBRE QUI POURSUIT**

Un membre qui poursuit peut poursuivre au civil, des élèves, des parents, des membres d'une autre unité d'accréditation, des commissaires d'écoles, des médias, etc.

Le SEUAT peut décider d'assister un membre dans ces poursuites, si les cinq (5) éléments suivants sont présents:

- 1) Si l'incident a des effets certains sur l'emploi ou l'exercice des fonctions du membre.
- 2) Il s'est produit par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- 3) La réputation de la profession enseignante ou de l'action syndicale est en cause.
- 4) Les faits reprochés sont vérifiables et d'une gravité qui ne fait pas de doute.
- 5) Le lien entre les faits et les préjudices subis sont assez évidents.

### **2-2 AU CRIMINEL**

Le SEUAT ne se reconnaît aucune obligation stricte, même accessoire à ses obligations de base, dans les cas de poursuites de ses membres au criminel.

S'il décide d'assister un membre, c'est sur la base des critères suivants seulement et à la condition qu'ils soient tous présents:

- 1) L'incident a des effets certains sur l'emploi ou l'exercice des fonctions du membre.
- 2) Il s'est produit par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- 3) La réputation de la profession enseignante ou de l'action syndicale est en cause.
- 4) Il n'y a pas de motifs sérieux de douter de la bonne conduite de la personne concernée (imprudence téméraire, antécédents, témoignages accablants, etc).

### **3- LE CONTRÔLE DES DOSSIERS**

Lorsque le SEUAT va au-delà de ses strictes obligations et assiste un membre dans le cadre de sa politique de représentation et d'assistance, il est normal qu'en contre partie, il puisse exiger lors de chaque demande:

- 1) d'être impliqué dans le dossier dès le début de la cause;
- 2) d'obtenir une bonne collaboration du membre impliqué;
- 3) d'exercer un contrôle sur le choix des ressources les plus pertinentes;
- 4) de pouvoir décider des étapes à franchir dans le dossier;
- 5) de pouvoir se retirer du dossier lorsqu'il le juge bon.

En un mot, il doit garder le contrôle du dossier à partir du début de la cause jusqu'à la fin.

C'est le Conseil d'administration, dans le cadre de la politique de représentation et d'assistance qui doit prendre ultimement toutes les décisions relatives au traitement des cas qui relèvent de la dite politique. En cas d'urgence, le président peut prendre les décisions en concertation avec la direction du district, au nom du Conseil d'administration.

\\francine\divers\politiq



## Annexe II

### **Plainte en vertu du règlement d'application de la politique syndicale pour contrer le harcèlement sexuel**

(lieu) \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Nom de la plaignante ou du plaignant

\_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Je, soussignée, \_\_\_\_\_ désire porter plainte pour  
harcèlement sexuel contre (nom, adresse et titre d'emploi, si possible)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Je considère que durant la période du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_

Monsieur \_\_\_\_\_ ou Madame \_\_\_\_\_

a eu à mon égard des paroles, des gestes ou des comportements qui constituent du  
harcèlement sexuel.

Et j'ai signé \_\_\_\_\_

## **Demande de conciliation**

(lieu) \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Nom de la plaignante ou du plaignant

\_\_\_\_\_

Adresse :

\_\_\_\_\_

Comme suite à la plainte de harcèlement sexuel que j'ai déposée contre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ et considérant qu'aucun règlement satisfaisant n'est  
encore survenu, j'autorise les membres du Comité pour contrer le harcèlement sexuel à  
déclencher le processus de conciliation et, pour ce faire, à nommer \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ comme conciliatrice ou conciliateur.

Et j'ai signé

\_\_\_\_\_

(plaignante ou plaignant)

J'accepte de participer au processus de conciliation

\_\_\_\_\_

(personne qui fait l'objet de la plainte)

**Entente de conciliation**

(lieu) \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

**ENTENTE INTERVENUE**

**ENTRE**

Madame ou monsieur

\_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

ci-après nommé la plaignante ou le plaignant

**ET**

Madame ou monsieur

\_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

ci-après nommé la personne qui fait l'objet de la plainte

### **1.00 Règlement de la plainte**

Inscrire les éléments qui ont fait l'objet de l'accord des parties, par exemple :

- Le versement d'une somme d'argent;
- Un engagement à ne plus importuner la plaignante ou le plaignant;
- Un engagement à suivre une thérapie;
- Une acceptation à présenter des excuses publiques à la plaignante ou au plaignant.

### **2.00 Quittance**

**2.01** \_\_\_\_\_ donne quittance  
(nom de la plaignante ou du plaignant)

à \_\_\_\_\_  
(nom de la personne qui fait l'objet de la plainte)

de tous recours en dommages et intérêts.

**2.02** \_\_\_\_\_  
(nom de la personne qui fait l'objet de la plainte)

s'engage à n'entreprendre aucune poursuite judiciaire contre

\_\_\_\_\_  
(nom de la plaignante ou du plaignant)

### **3.00 Défaut de respecter l'entente**

**3.01** Si \_\_\_\_\_  
(nom de la personne qui fait l'objet de la plainte)

ne respecte pas la présente entente, celle-ci sera considérée nulle et non avenue et

\_\_\_\_\_  
(nom de la plaignante ou du plaignant)

pourra en saisir le \_\_\_\_\_.  
(nom du comité)