

# **POLITIQUE SYNDICALE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

---



# **POLITIQUE SYNDICALE RELATIVE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

## **1. Préambule**

Le SEUAT, en tant que syndicat qui représente toutes les enseignantes et tous les enseignants de son territoire, est préoccupé par des situations de violence et de harcèlement que pourraient vivre ou en être témoins les membres qu'il représente.

Par cette politique, il réitère que les milieux de travail, plus particulièrement le milieu de l'éducation devraient être exempts de violence ou de harcèlement psychologique. Cependant, par cette politique, il souhaite réitérer que bien qu'il souscrive au principe que l'élimination de situations de violence ou de harcèlement psychologique est la responsabilité de toutes et de tous, il revient aux employeurs, en l'occurrence aux commissions scolaires, de voir en premier lieu à l'atteinte de cet objectif.

Par ailleurs, nous avons opté aux fins de cette politique pour une définition large de la violence, laquelle comprend, dans la lettre et l'esprit de la présente politique, tout autant la violence physique, la violence psychologique et la violence verbale. Sont aussi incluses dans cette définition toutes les formes de manifestations de violences qu'il s'agisse de violence raciale, de violence fondée sur l'orientation sexuelle, de violence fondée sur les identifications genrées, de violence fondée sur les croyances religieuses ou encore de violence fondée sur le statut social. Cependant, puisque le harcèlement psychologique est défini dans la Loi sur les normes du travail, nous avons repris intégralement cette définition en ne perdant pas de vue que des manifestations de violence évoquées plus haut pourraient constituer des composantes d'une situation de harcèlement psychologique.

## **2. Objectif de la politique**

En adoptant cette politique, le SEUAT a pour objectif d'établir clairement les rôles et responsabilités qu'il assume, y compris celles de ses représentantes et ses représentants élus ainsi que celles de ses employées et ses employés, lorsque des situations de violence ou de harcèlement psychologiques impliquent les enseignantes et les enseignants qu'il représente.

## **3. Principes**

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant allègue être victime d'une situation de violence ou de harcèlement psychologique, et ce, peu importe que la personne intimée soit une enseignante ou encore une employée d'un autre corps d'emploi ou un cadre, le SEUAT recommande aux personnes impliquées qu'il représente de recourir à la procédure de médiation interne prévue dans les politiques des commissions scolaires. Ce principe

s'appuie sur une prémisse voulant que dans de telles situations, il soit toujours préférable, pour les acteurs impliqués, de parvenir à faire cesser les agissements à l'origine des allégations en recherchant des solutions conjointes aux problématiques soulevées par la situation.

En tout temps, le SEUAT reconnaît à la plaignante ou au plaignant le droit de décider de mettre un terme aux démarches entreprises en retirant sa plainte auprès de son centre de services scolaire.

#### **4. Fondements**

La présente politique prend assise sur les lois, règlements en vigueur, notamment sur les lois suivantes :

- Loi sur les normes du travail;
- Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- Code du travail;
- Code civil du Québec;
- Charte des droits et libertés de la personne;

#### **5. Définitions**

##### ***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.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit des effets nocifs continus pour le salarié (LNT article 81.18).

##### ***Médiation :***

La médiation est un processus volontaire et flexible, qui se déroule dans un cadre privé et confidentiel. Une personne neutre et impartiale, le médiateur, aide des personnes impliquées dans un conflit à communiquer, à tenter de résoudre leurs difficultés et à trouver par elles-mêmes une issue favorable à leur mésentente (tirée du site Internet de l'IMAQ, avril 2017)

##### ***Personne intimée :***

L'enseignante ou l'enseignant visé par une plainte de violence ou de harcèlement psychologique déposée par une enseignante ou un enseignant, et ce, peu importe que la plainte ait été déposée auprès du SEUAT ou auprès du centre de services scolaire.

***Personne plaignante :***

L'enseignante ou l'enseignant ayant déposé une plainte dénonçant de la violence ou du harcèlement psychologique dont elle allègue être la victime.

***Violence :***

Une attitude ou un acte basé sur un usage abusif de la force ou du pouvoir; une attitude ou un acte qui cause du tort à autrui; une attitude ou un acte qui porte atteinte à une personne morale ou physique; une attitude ou un acte qui met la sécurité en danger; une attitude ou un acte brutal, irrespectueux, intimidant, dévalorisant, discriminant, menaçant, etc. (Jeffrey et Sun, 2006, p. 68).

**6. Règles de conduite générales du SEUAT dans un dossier de violence ou de harcèlement psychologique**

Selon notre structure et nos pratiques de fonctionnement, ce sont les directions de district qui agissent comme premiers répondants auprès d'un membre qui croit être victime de violence ou de harcèlement psychologique. La présente politique leur confie un rôle d'intervenant actif dans ce que l'on qualifierait de « phase de prévention ». La personne qui allègue être victime de violence ou de harcèlement psychologique devra donc dans un premier temps se référer à la direction de son district, et ce, peu importe qui est l'auteur des gestes reprochés. La direction de district verra avec la personne à faire l'analyse de la situation qui lui est confiée. Cette analyse consiste à cerner les faits allégués (paroles et actes) de même que les personnes visées par de telles allégations et rechercher avec elles des solutions possibles.

La direction de district devra aussi, lors de cette rencontre, expliquer à l'enseignante ou l'enseignant la politique relative à la violence et au harcèlement psychologique de son centre de services scolaire, les processus qui y sont prévus, y compris la possibilité de recourir au processus de médiation.

La direction de district devra aussi, au moment de présenter le processus formel de plainte par écrit prévu dans la politique du centre de services scolaire, clairement exprimer que le fait de transmettre cette information ne constitue aucunement une prise de position par le SEUAT dans le dossier en question.

Finalement, dans le cas où l'enseignante décide de recourir au processus de médiation ou encore au dépôt d'une plainte formelle auprès du centre de services scolaire, la direction de district présentera le processus de représentation par le SEUAT prévu à la présente politique dans les sections qui suivent.

## **7. Conduite du SEUAT lorsque la personne plaignante ainsi que la ou les personnes intimées sont toutes des enseignantes ou des enseignants**

### **7.1 Accompagnement et représentation de la personne plaignante**

L'enseignante ou l'enseignant qui allègue être victime de violence ou de harcèlement psychologique et qui décide d'entreprendre des recours en vertu de la politique de son centre de services scolaire devra, dès le départ de sa démarche, en saisir la présidence du SEUAT. Cette dernière assignera dès lors et pour toute la durée des procédures, l'un des conseillers qui ne travaillent pas auprès du district afin de représenter la personne plaignante.

La conseillère syndicale ou le conseiller syndical ainsi désigné agira comme le seul et unique représentant de la personne plaignante et devra, dans tous les cas, être impliqué dans les échanges et les rencontres avec les représentants du centre de services scolaire dans le cadre de la politique de celle-ci.

Dès que la conseillère syndicale ou le conseiller syndical est dûment informé par la personne plaignante de la demande de médiation ou du dépôt d'une plainte auprès du centre de services scolaire, elle ou il doit en aviser par écrit la présidence du SEUAT. À partir de ce moment, pour assurer l'intégrité des décisions que le SEUAT pourrait avoir à prendre par la suite, la conseillère syndicale ou le conseiller syndical ne devra plus avoir aucun échange quant à cette demande ou cette plainte avec ses collègues ou encore avec les membres du Conseil d'administration ou encore avec les procureurs qui ont des mandats les liant au SEUAT.

Dans l'éventualité où le SEUAT doit prendre une décision eu égard au résultat du traitement de la plainte de la plaignante ou du plaignant par le centre de services scolaire, la conseillère syndicale ou le conseiller syndical sera responsable de faire les représentations auprès du Conseil d'administration du SEUAT.

### **7.2 Accompagnement et représentation de la personne intimée ou des personnes intimées, le cas échéant**

Au moment où la présidence du SEUAT est avisée que la personne plaignante a déposé une demande de médiation ou une plainte auprès de son centre de services scolaire, cette dernière devra désigner l'autre conseillère syndicale ou un conseiller syndical qui ne travaille pas auprès du district afin d'agir en tant que représentante ou comme représentant de la personne intimée ou, le cas échéant, des personnes intimées.

À partir de ce moment, pour assurer l'intégrité des décisions que le SEUAT pourrait avoir à prendre par la suite, la conseillère syndicale ou le conseiller syndical ne devra plus avoir aucun échange quant à cette plainte avec ses collègues ou encore avec les membres du Conseil d'administration ou encore avec les procureurs qui ont des mandats les liant au SEUAT.

La conseillère syndicale ou le conseiller syndical agira comme le seul et unique représentant de la personne intimée ou des personnes intimées et devra, dans tous les cas, être impliqué dans les échanges et les rencontres avec les représentants du centre de services scolaire dans le cadre de la politique de celle-ci.

Dans l'éventualité où le SEUAT doit prendre une décision eu égard au résultat du traitement de la plainte de la plaignante ou du plaignant par le centre de services scolaire, la conseillère syndicale ou le conseiller syndical sera responsable de faire les représentations auprès du Conseil d'administration du SEUAT.

### **7.3 Prise de position par le SEUAT suite à une décision du centre de services scolaire**

À la fin du processus de traitement de la plainte par le centre de services scolaire, s'il advenait que le SEUAT doive prendre des décisions, soit parce que le centre de services scolaire a imposé une ou des mesures disciplinaires à une ou des personnes intimées ou encore parce que la décision du centre de services scolaire est à l'effet de rejeter la plainte qui lui a été déposée, c'est le CA qui aura à prendre la décision qu'il juge appropriée.

Le CA du SEUAT devra recevoir les représentations de la conseillère syndicale ou du conseiller syndical de la personne plaignante, et ce, en l'absence de la personne plaignante et de l'autre partie. Il devra par la suite recevoir les représentations de la conseillère syndicale ou du conseiller syndical des personnes intimées, en l'absence de celles-ci ainsi que de l'autre partie.

Dès les débuts des représentations devant le CA par les parties respectives, la direction devra se retirer du CA, et ce, pour la durée du traitement du dossier, y compris lorsque le CA passera au vote.

S'il le juge nécessaire, avant d'entreprendre ses délibérations, le CA pourra demander l'avis de l'un des procureurs avec lesquels le SEUAT fait normalement affaire quant au contenu du dossier. C'est la présidence, accompagnée de la conseillère syndicale ou du conseiller syndical qui travaille auprès du district que revient la responsabilité de procéder à cette consultation auprès du procureur et par la suite d'en rendre compte au CA au moment où celui-ci entreprendra ses délibérations.

Par la suite, lorsque le CA délibèrera avant de prendre une décision, ses délibérations se feront en l'absence de la partie « plaignante » et de la partie « intimée ».

Au terme de ces délibérations, la présidence informera par écrit les parties ainsi que leurs représentantes ou représentants respectifs, de la décision qu'aura prise le CA dans le dossier qui lui était soumis. La décision du CA sera aussi transmise, par la présidence, à la direction du district concerné.

Cette décision du CA sera finale et sans possibilité d'en appeler devant quelque instance du SEUAT.

**8. Conduite du SEUAT lorsque la personne plaignante est une enseignante ou un enseignant et que les personnes intimées ne sont pas des enseignantes ou des enseignants.**

*Le présent chapitre de la politique s'applique aussi lorsque la personne plaignante n'est pas une enseignante ou un enseignant et que la personne intimée est une enseignante ou un enseignant.*

Dans de tels cas, ces dossiers seront traités selon le fonctionnement habituel du SEUAT par les directions de district, en collaboration avec les conseillères et conseillers syndicaux du SEUAT. Le traitement de ces dossiers se fera conformément aux dispositions de la *Politique de représentation du SEUAT* ainsi que la *Politique relative au dépôt et au suivi des griefs*.

**9. Consultations et entrée en vigueur de la politique**

- 24 avril 2017 : Consultation du Réseau SST
- 10 avril 2018 : Consultation du Conseil d'administration

La présente politique a été adoptée par le Conseil régional au cours de sa réunion régulière tenue les 13 et 14 avril 2018 et elle est en vigueur à compter de cette date.