



## **POLITIQUE SYNDICALE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUES ET SEXUELS**

Syndicat des enseignantes et  
des enseignants du Cégep de l'Outaouais

*Document adopté en assemblée générale le 24 avril 2024*

## **POLITIQUE SYNDICALE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUES ET SEXUELS DU SEECO**

Le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Cégep de l'Outaouais (SEECO) et ses membres reconnaissent que toute personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité physique et psychologique.

Le SEECO et ses membres désirent travailler à favoriser un milieu syndical exempt de toute forme de harcèlement.

La présente politique a pour cadre juridique la *Loi sur les normes du travail*, la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec* et le *Code criminel*. Elle se veut une manifestation des valeurs et principes du Syndicat et des organisations auxquelles il est affilié et s'inspire de la *Déclaration de principe* ainsi que de la *Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail* de la CSN.

### **1) OBJECTIFS**

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du SEECO à prévenir et à faire cesser toute situation de violence et de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire au sein de l'équipe syndicale et de ses instances. Elle vise également à établir les principes de prévention, de sensibilisation et d'intervention qui seront appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée.

### **2) PORTÉE**

Cette politique couvre :

- les relations des personnes salariées du SEECO dans le cadre de leurs fonctions ;
- les relations entre les membres du Comité exécutif syndical ;
- les relations entre les membres du SEECO et les membres de leur comité exécutif ;
- les relations entre les membres du SEECO lors des activités syndicales, notamment les assemblées générales, les rencontres des comités syndicaux, le party de Noël...

Cette politique ne couvre pas :

- en dehors des activités syndicales, les relations entre membres du SEECO qui relèvent plutôt de la politique de l'employeur ([\*Politique pour la prévention des violences à caractère sexuel du Cégep de l'Outaouais\*](#))
- en dehors des activités organisées par le SEECO ou de ses instances, les relations entre les membres du SEECO et les membres de la FNEEQ ou de la CSN ou d'autres syndicats affiliés à la FNEEQ qui relèvent plutôt de la [\*Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail\*](#) de la CSN.

Il est à noter que les problèmes politiques, de vie syndicale, de fonctionnement des instances ou d'organisation du Syndicat peuvent faire l'objet d'une démarche de consolidation relevant du conseil central, de la FNEEQ et de la CSN.

### 3) DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit :

« 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 salariée et qui entraîne, pour celle-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 la personne salariée. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail ou à la militance, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

### 4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le SEECO ne tolère ni n'admet aucune forme de violence, de harcèlement psychologique ou sexuel, que ce soit :

- par des membres envers des personnes salariées ;
- par des personnes salariées envers les membres ;
- entre les membres ;
- de la part de toute personne associée à un membre ou à une personne salariée (collaboration, représentation, visite ou autre) dans un contexte syndical.

Dans le cas des personnes salariées du SEECO, tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, dans le respect des conventions collectives en vigueur.

Le SEECO s'engage à prendre des moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail et de militance exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes ;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des membres et des personnes salariées, par le site Web [www.seecofneeq.com](http://www.seecofneeq.com) ;

- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement :
  - a. en mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de violence, harcèlement psychologique ou sexuel par l'instauration d'un **Comité de protection des membres en matière de violence et de harcèlement psychologique et sexuel** (ci-après nommé Comité de protection) ;
  - b. en veillant à la compréhension et au respect de la politique, notamment en s'assurant que toute personne nouvellement élue prenne connaissance de la présente politique et en accuse réception ;
  - c. en présentant un rapport à l'assemblée générale annuelle sur l'application de la présente politique. Ce rapport est aussi l'occasion d'une présentation de la politique et vise à sensibiliser les membres à son contenu ;
  - d. en faisant la promotion du respect entre les individus.

## 5) PRÉVENTION

Promouvoir un milieu syndical sain, c'est agir sur les facteurs de risques et ainsi prévenir les situations de harcèlement. Le SEECO doit donc se doter des outils nécessaires pour favoriser la prévention et la sensibilisation contre le harcèlement.

Pour limiter les facteurs de risque et prévenir les situations de harcèlement, il faut notamment :

- clarifier, le cas échéant, les mandats et les responsabilités syndicales des membres du Comité exécutif ;
- respecter les échéances ;
- communiquer clairement avec autrui ;
- s'exprimer de manière courtoise et polie ;
- respecter l'équité ;
- respecter l'égalité des sexes ;
- respecter la diversité ;
- impliquer l'ensemble des membres du SEECO dans le cadre établi par les statuts et règlements ;
- fixer des objectifs clairs ;
- adopter une gestion syndicale transparente ;
- éviter la surcharge de travail ;
- éviter la détérioration des conflits en abordant et en nommant rapidement les situations de tension.

## 6) ATTENTES ENVERS LES MEMBRES ET LES PERSONNES SALARIÉES

Il appartient à toutes et tous (membres du Comité exécutif, membres du SEECO et personnes salariées) d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de violence et de harcèlement psychologique ou sexuel.

## 7) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Le signalement d'une plainte doit être fait par une personne qui vit une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au moment de la plainte ou dans les deux années suivant la dernière occurrence d'une telle situation.

Lorsque cela est possible, cette personne devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et lui demander d'y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée peut s'adresser au Comité exécutif ou, comme n'importe quel membre du SEECO, signaler la situation au **Comité de protection des membres en matière de violence et de harcèlement psychologique et sexuel** afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour y mettre fin.

Une plainte est formulée par écrit et est remise au Comité de protection par voie électronique ou en personne. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation. Par le dépôt de la plainte, le Comité de protection est automatiquement autorisé à informer la personne visée de l'identité de la personne plaignante ainsi que des faits qui lui sont reprochés.

Une personne témoin d'une situation de harcèlement peut aussi le signaler au Comité de protection.

### 7.1 L'intervention du Comité de protection des membres en matière de violence et de harcèlement psychologique et sexuel du SEECO

Le Comité de protection est chargé d'analyser la recevabilité de la plainte. Est recevable une plainte qui n'est pas frivole, vexatoire ou déposée dans le but de nuire et qui répond, à première vue, aux critères du harcèlement psychologique.

Dans le cas où la plainte est jugée recevable par le Comité de protection, celui-ci procède à l'enquête. Le Comité exécutif du SEECO est informé des conclusions de l'enquête. Si la plainte est jugée non recevable, le Comité de protection rencontre la personne plaignante pour l'informer des conclusions de l'analyse de la recevabilité.

Le Comité de protection, formé de trois membres, est élu tous les deux (2) ans par l'Assemblée générale.

## 7.2 Mandat et pouvoirs du Comité de protection du SEECO

Le mandat et les pouvoirs du Comité de protection sont :

- de recevoir la plainte ;
- de juger de la recevabilité de la plainte ;
- de voir à procurer un soutien psychologique et technique à la personne plaignante ;
- de voir à procurer un soutien psychologique et technique à la personne mise en cause ;
- d'informer la personne plaignante de ses droits et des différents moyens, incluant la médiation, en vue de résoudre le problème ;
- d'aviser la personne mise en cause dans les plus brefs délais de l'existence de la plainte et des faits reprochés et d'entendre sa version ;
- d'intervenir de manière préventive avant même l'analyse de la plainte s'il y a des motifs raisonnables de croire que cette intervention est justifiée en fonction des faits portés à sa connaissance ;
- de proposer la médiation et d'y procéder si la personne plaignante et la personne mise en cause y consentent ;
- de faire enquête s'il considère que cette plainte est recevable et que la personne plaignante désire poursuivre le processus ;
- d'intervenir pour corriger une situation
- de faire un rapport annuel sur ses activités lors de l'assemblée générale annuelle (AGA) tout en respectant la confidentialité des dossiers ;
- de préserver en tout temps la confidentialité des renseignements relatifs à un signalement ou à une plainte dans les mesures prévues par la présente politique.

Voir *Statuts et règlements* pour plus de détails sur le rôle et les pouvoirs.

## 7.3 La médiation

La médiation est une démarche volontaire confidentielle menée de façon diligente, qui a pour but de trouver une solution acceptable par les personnes concernées. Si la personne plaignante accepte de participer à cette démarche, le Comité de protection tente d'obtenir la participation volontaire de la personne mise en cause.

Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, les termes sont consignés dans un rapport rédigé par le Comité de protection. Une copie du rapport est transmise aux personnes concernées, ce qui clôt le dossier. La personne désignée est tenue à la confidentialité.

Advenant le non-respect d'une entente intervenue dans le cadre de la médiation dans les six (6) mois suivant la conclusion de celle-ci, l'une ou l'autre des parties impliquées dans la médiation peut communiquer avec le Comité de protection, qui rouvrira le dossier et verra à donner les suites appropriées à cette démarche, incluant la reprise des démarches liées au traitement de la plainte.

Si la personne plaignante ou la personne mise en cause refuse de participer volontairement à ce mécanisme de médiation, son refus est consigné par écrit au dossier. Par ailleurs, si les personnes concernées ne parviennent pas à une entente, la personne plaignante peut :

- sous réserve de la recevabilité de la plainte par le Comité de protection, demander que l'enquête se poursuive ;
- décider de mettre fin au processus. Dans ce cas, le dossier est fermé.

Le Comité de protection informe le Comité exécutif du SEECO des conclusions du dossier.

Il est entendu que le Comité exécutif n'a aucun droit de regard sur la décision prise par la personne plaignante, ni par la personne mise en cause.

Les informations recueillies à l'étape de la médiation ne peuvent en aucun cas être utilisées lors de toute démarche ou de tout recours subséquent.

#### **7.4 L'enquête**

L'enquête n'est possible que si le Comité de protection a conclu à la recevabilité de la plainte formulée par la personne plaignante. Le Comité de protection doit procéder en toute impartialité, dans le respect de l'équité procédurale et dans les meilleurs délais à une enquête complète sur la plainte formulée. Il peut, à cet effet, demander à rencontrer toute personne dont le témoignage lui semble pertinent. Nul n'est cependant contraint de rencontrer le Comité de protection dans le cadre de l'enquête. L'ensemble de l'enquête est mené de façon confidentielle.

#### **7.5 L'issue de l'enquête**

Au terme de l'enquête, le Comité de protection rédige un rapport. On doit y retrouver une brève synthèse des faits, la version de la personne plaignante, celle de la ou des personnes qui font l'objet de la plainte et un résumé de la version des autres personnes entendues. Le Comité de protection doit aussi inclure dans son rapport son analyse des faits et des divers témoignages en faisant ressortir ce qui lui apparaît le plus probant et le plus crédible selon les faits rapportés. Ce faisant, le Comité doit procéder à l'analyse de la situation dans une optique de résolution de conflit et de recherche d'une solution, et ce, dans les plus brefs délais. Le rapport d'enquête doit donc faire des recommandations visant à corriger la situation, qui peuvent être exigées. Il peut s'agir de rappel des règles et politiques du SEECO et du Cégep et des lois. Le Comité peut intervenir auprès des comités problématiques ou en AG, auprès de la présidence d'assemblée, si cette intervention permet de corriger une situation. Il peut également exiger des sanctions.

Si des sanctions sont exigées, le Comité exécutif du SEECO veille à mettre ces sanctions en application dans les limites de ses statuts et règlements ou de son rôle d'employeur.

#### **7.6 Les sanctions**

Le Comité de protection a le pouvoir d'imposer des sanctions, allant de la réprimande à l'exclusion d'un comité auquel siège le SEECO ou même à l'expulsion du SEECO (voir article 2.06 des *Statuts et règlements du SEECO*).

Si les sanctions dépassent les pouvoirs du SEECO ou si la personne plaignante n'est pas satisfaite des conclusions, elle sera invitée à s'adresser à d'autres instances (notamment la Direction du Cégep de l'Outaouais ou la police) en vertu d'autres politiques.

### **7.7 Autres recours**

Pour la personne salariée du SEECO, le traitement d'une situation de harcèlement fondée sur la présente politique ne la prive en aucun temps du droit d'exercer des recours prévus aux lois et à la convention collective. Le choix d'intenter un recours en vertu de la présente politique revient à la personne plaignante.

Pour le membre du SEECO, le traitement d'une situation de harcèlement fondée sur la présente politique ne le prive en aucun temps du droit d'exercer des recours prévus aux lois et à la convention collective, lorsque celles-ci s'appliquent. L'applicabilité de ces outils juridiques dépend de la trame factuelle. Le choix d'intenter un recours en vertu de la présente politique revient à la personne plaignante.

La personne salariée du SEECO non syndiquée, qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail, peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). La personne salariée du SEECO qui est elle-même syndiquée peut déposer un grief par l'entremise de son syndicat. Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée à la CNESST en ligne ou par téléphone. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

## **8) PRINCIPES D'INTERVENTION**

Le Comité de protection s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais ;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins ;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert ;
- protéger, dans les limites intrinsèques au processus, la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation ;
- mener, au besoin, sans tarder et de façon objective une enquête ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite ;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation à l'aide du Comité exécutif du SEECO.



Toute personne salariée du SEECO qui ne respecte pas la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés. La personne salariée qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

La personne membre du Comité exécutif qui ne respecte pas la présente politique peut faire l'objet des mesures prévues aux statuts et règlements du SEECO. Dans le cas de manquement aux intérêts du SEECO et du mouvement syndical, ces mesures peuvent aller jusqu'à la destitution de son poste ou l'exclusion du SEECO. La personne membre du Comité exécutif qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de ces sanctions.

Le SEECO et ses membres s'engagent à ne faire aucune pression ou à n'exercer aucunes représailles à l'égard d'une personne ayant fait respecter ses droits en fonction de la présente politique.

Date d'adoption de la politique : 24 avril 2024

Date de révision par le Comité exécutif et soumission à l'Assemblée générale : mai 2028

## ANNEXE 1 RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La *Loi sur les normes du travail* donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel, soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante) ;
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave ;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée ;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne ;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Le harcèlement peut se manifester sous différentes formes, notamment :

- Mobbing : « Le mobbing définit 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) ».
- Harcèlement discriminatoire : « Le harcèlement discriminatoire est caractérisé par une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des attitudes ou des comportements répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des motifs énumérés à l'art. 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* ».
- L'abus de pouvoir ou d'autorité : « L'abus d'autorité est une forme de harcèlement et se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière ; il comprend l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition ».

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* peut aussi constituer du harcèlement : la race, la couleur, le sexe, 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique**

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail
- Violence verbale
- Dénigrement

### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel**

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
  - sollicitation insistante
  - regards, baisers ou attouchements
  - insultes sexistes, propos grossiers
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tous moyens, technologiques ou autres.

### **Exemples concrets de situation de harcèlement qui pourrait passer par la politique du SEECO**

- harcèlement de notre employée par un livreur Amazon
- geste déplacé d'un membre envers un autre membre pendant un party du SEECO
- propos dénigrant pendant une rencontre d'un comité syndical ou en AG
- 

### **Exemples concrets de situation qui ne serait pas couverte par la politique du SEECO**

- agression sexuelle (viol)
- propos tenus il y a plus de deux années, sans récidive
- échanges humiliants pendant une rencontre départementale