



Politique de prévention en matière de violence et de harcèlement au travail

Conseil confédéral 26 et 27 septembre 2018

Introduction

- ▶ Une première version de la politique a été présentée et adoptée dans les instances respectives de la CSN et du STTCSN et mise en vigueur le 1^{er} juin 2010.
- ▶ Après sept ans d'expérience, le comité pour la prévention de la violence et du harcèlement au travail est convaincu qu'il faut actualiser la politique
 - ▶ En ciblant plus d'actions de prévention
 - ▶ En introduisant plus de flexibilité dans la mise en œuvre de moyens pour résoudre les situations de violence et de harcèlement au travail
 - ▶ En misant sur une plus grande prise en charge de la politique par l'ensemble des personnes travaillant et militant à la CSN.

Introduction

- ▶ Cette politique est un des outils propres à promouvoir le bien-être au travail tout comme le programme d'aide aux salarié-es, le comité de santé et de sécurité et le travail en équipe.
- ▶ Nous sommes d'avis qu'il faut investir en prévention.
- ▶ La présente politique tient compte de nouvelles réalités telles les communications électroniques et l'utilisation des médias sociaux.

Objectifs de la politique

La politique poursuit les objectifs suivants :

- ▶ a) Promouvoir des relations saines et harmonieuses dans les milieux de travail et de militance.
- ▶ b) Assurer un milieu de travail et de militance protégeant l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que leur dignité.
- ▶ c) Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de violence et de harcèlement.
- ▶ d) Prévoir des mécanismes d'intervention pour prévenir et faire cesser les comportements de violence et de harcèlement.

Champ d'application

- ▶ Cette politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent ou militent à la CSN et au sein de ses organisations affiliées, soit aux salarié-es, élu-es, militantes et militants ainsi qu'aux fournisseurs, visiteuses et visiteurs, et ce, dans le cadre de toute situation survenant sur les lieux de travail ou en relation avec le travail, incluant les communications écrites, téléphoniques ou électroniques.
- ▶ Toutefois, seules les personnes suivantes peuvent porter plainte en vertu de la présente politique :
 - ▶ Les salarié-es couverts par la convention collective du STTCSN;
 - ▶ Les cadres de la CSN;
 - ▶ Les élu-es, les militantes et les militants qui sont libérés par la CSN, un conseil central ou une fédération pour exercer les mandats ou les responsabilités qui leur sont confiées.

Rôles et responsabilités

- ▶ Le comité contre la violence et le harcèlement au travail est composé de trois représentantes et représentants de chacune des parties confédérale et syndicale.
 - ▶ Nathalie Arguin, Caroline Quesnel, Pierre Roger (partie confédérale)
 - ▶ Yolande Hudon, Lise Prud'homme, Luc Steben (STT-CSN)
 - ▶ Daniel Palardy (ombudsman)
- ▶ Les membres du comité contre la violence et le harcèlement au travail et l'ombudsman agissent à l'intérieur de leur mandat et dans le cadre de la politique. L'ensemble de ces personnes est tenu à la plus stricte confidentialité. Le comité travaille en étroite collaboration avec l'ombudsman, mais il y a étanchéité complète entre l'ombudsman et les membres du comité quant aux informations liées à un signalement ou à une plainte.

Rôle de l'ombudsman

- ▶ L'ombudsman reçoit les demandes d'information, les signalements ou les plaintes relatives à des situations de violence et de harcèlement au travail. Il devient ainsi le premier intervenant à qui les personnes doivent s'adresser en la matière. L'ombudsman, en plus de renseigner les personnes impliquées de leurs droits et de leurs recours, aura à leur proposer divers moyens, dont la médiation, pour résoudre le problème. Il pourra, avec l'accord de la personne qui se croit lésée, proposer d'intervenir auprès de la coordination ou des parties, selon le cas.
- ▶ L'ombudsman peut recommander aux parties des mesures qui devraient être prises s'il estime que l'intégrité et la sécurité de la personne qui se croit lésée sont menacées.

Responsabilités de l'employeur

- ▶ L'employeur doit agir en prévention.
- ▶ Il appartient aux personnes nouvellement élues à la coordination ou à la direction d'une organisation ainsi qu'aux personnes nommées à une direction de s'approprier la politique et le guide de prévention afin de comprendre leurs rôles et leurs responsabilités quant à leur nouveau statut.

Responsabilité individuelle et collective

- ▶ La présente politique n'est pas la politique du comité ou de l'ombudsman, c'est la politique de toutes et de tous. Que ce soit par les chartes ou les lois, nous avons des droits et nous avons aussi des responsabilités individuelles et collectives, soit celles de ne pas agresser, intimider, nuire, harceler ou violenter quiconque. Témoins de situations malsaines, nous avons aussi la responsabilité de contribuer au rétablissement de conditions de travail favorables au bien-être et à la collaboration, car tout être humain a le droit à la dignité, à son intégrité physique et psychologique et à sa santé.
- ▶ C'est notre engagement militant qui nous pousse à améliorer les conditions de vie et de travail, nous prônons la solidarité et la collaboration dans le respect des personnes. Cet engagement militant devrait aussi se refléter dans notre milieu de travail et de militance.

Procédures pour le traitement d'un signalement ou d'une plainte

Dans l'optique de promouvoir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement, la politique privilégie des approches alternatives qui visent à résoudre les conflits plutôt qu'à judiciairiser le processus.

Procédures informelles préalables au recours à l'ombudsman

L'INITIATIVE PERSONNELLE

- ▶ Certains conflits ont pour origine des problèmes de communication. Des clarifications peuvent résoudre rapidement les différends, et avec satisfaction.
- ▶ Des personnes pourraient notamment avoir recours à une ressource professionnelle du programme d'aide aux employé-es offert par l'assureur qui les aiderait à préparer la rencontre avec la ou les personnes avec lesquelles elles vivent des difficultés relationnelles.

Procédures informelles préalables au recours à l'ombudsman

L'AIDE DE LA COORDINATION OU D'UN MEMBRE DU COMITÉ EXÉCUTIF

- ▶ Lorsque l'initiative personnelle est infructueuse, les personnes peuvent demander l'aide de la coordination ou d'une personne du comité exécutif de leur organisation qui pourra tenter de faciliter la communication entre les personnes concernées. Si les personnes en autorité ont un lien avec la situation problématique, les personnes qui se croient lésées pourront s'adresser directement à l'ombudsman.

Recours à l'ombudsman

Le recours à l'ombudsman peut se faire à tout moment et pour plusieurs motifs :

- ▶ Demander des informations et des éclaircissements sur les notions de violence ou de harcèlement au travail ou sur les mécanismes possibles pour régler une situation difficile.
- ▶ Signaler une situation problématique pour tenter d'y mettre fin.
- ▶ Recourir à une médiation ou à tout autre mode de résolution de problèmes.

Processus de médiation

- ▶ D'entrée de jeu, l'ombudsman doit expliquer son rôle à chacune des personnes impliquées.
- ▶ La réussite d'une médiation repose d'abord et avant tout sur le fait que les deux parties en cause sont d'accord pour recourir à ce moyen.
- ▶ En cas d'échec ou de refus de la médiation, l'ombudsman doit vérifier auprès de la personne qui se croit lésée, si elle souhaite qu'une plainte officielle soit soumise au comité pour enquête.
- ▶ L'ombudsman transmet cette plainte au comité dans les plus brefs délais.

Procédures pour le traitement des plaintes

- ▶ Les sections 3.5.2, 3.5.3 et 3.5.4 décrivent l'étude de recevabilité d'une plainte et le déroulement d'une enquête en fonction du projet pilote convenu entre les parties le 9 décembre 2015, qui a notamment pour effet de confier les enquêtes à des ressources externes et de redéfinir le rôle des membres du comité eu égard aux enquêtes. Il s'agit donc du processus applicable pour la durée dudit projet qui prendra fin lorsque les parties disposeront de suffisamment de cas pour en faire une évaluation et statuer sur la pertinence de poursuivre ou non cette procédure.
- ▶ D'ici là, les plaintes seront traitées par les membres du comité en tenant compte de cette nouvelle démarche. La procédure qui s'appliquait avant la mise en place du projet pilote et dont l'application est suspendue se retrouve en ombragé sous les sections 3.5.5 et 3.5.6.

Dépôt d'une plainte

- ▶ La personne plaignante doit remplir le formulaire de plainte remis par l'ombudsman, qui doit acheminer le document au comité dans les plus brefs délais.

Évaluation de la recevabilité de la plainte écrite

- ▶ Lorsqu'une plainte est soumise au comité, celui-ci doit tenir une réunion au plus tard dans les quinze (15) jours de sa réception. Au moins deux personnes de chacune des parties, CSN et STTCSN, doivent être présentes.
- ▶ Dans le cas où la plainte serait jugée non recevable, le comité en avisera la personne plaignante. Il pourra, selon le cas, diriger la personne vers les ressources appropriées.
- ▶ Dans le cas où la plainte est jugée recevable, le comité doit former un sous-comité responsable du cheminement de la plainte et faire le choix de la personne externe qui agira à titre d'enquêtrice.

Personne enquêtrice spécialisée

Le comité contre la violence et le harcèlement au travail doit tenir à jour une banque d'enquêtrices et d'enquêteurs. Les qualités recherchées pour ces personnes sont :

- ▶ La rigueur;
- ▶ La disponibilité;
- ▶ Une connaissance minimale et une opinion favorable du milieu syndical;
- ▶ Une expertise dans le domaine du harcèlement psychologique et de l'enquête.
- ▶ Cette banque d'enquêtrices et d'enquêteurs est entérinée par les parties à la convention collective (CSN et STTCSN).

Sous-comité responsable du cheminement de l'enquête

- ▶ Le sous-comité responsable du cheminement de l'enquête est composé de deux des six membres du comité, soit un membre issu de chacune des parties (CSN et STTCSN).
- ▶ Il doit, entre autres, rencontrer l'enquêtrice ou l'enquêteur pour lui remettre la plainte écrite, l'informer du contexte de travail de la CSN et du contexte particulier de la plainte. Il doit s'entendre avec la personne qui enquête sur la procédure et la logistique de l'enquête. Le sous-comité sert de pont entre l'enquêtrice ou l'enquêteur et les personnes à rencontrer.

Rapport d'enquête et recommandations

- ▶ L'enquêtrice ou l'enquêteur présente son rapport au sous-comité.
- ▶ Le sous-comité présente le rapport au comité, en présence de l'enquêtrice ou de l'enquêteur lorsque requis.
- ▶ Les recommandations discutées en comité avec l'enquêteur sont propres au comité.
- ▶ Le sous-comité présente les conclusions et les recommandations aux représentants désignés des parties, en présence de l'enquêtrice ou de l'enquêteur, lorsque requis.
- ▶ Ce sont les parties qui prennent position sur les recommandations et en font le suivi.

Que la plainte soit fondée ou non, les deux membres du sous-comité rencontrent la ou les personnes plaignantes et la ou les personnes faisant l'objet de la plainte afin de leur faire part des conclusions de l'enquête et des recommandations qui les concernent.

Suivi des recommandations

- ▶ Le comité et les parties à la convention collective se rencontrent au moins une fois par année pour faire le suivi des recommandations et proposer des activités de prévention ou de soutien.

Conclusion

- ▶ La prévention et l'action sont donc les piliers de la politique qui nous interpelle individuellement et collectivement. Nous avons toutes et tous un rôle à jouer. Nous devons nous responsabiliser afin que cessent les comportements inacceptables, sans oublier les séquelles souvent vécues par les personnes, et rétablir un milieu de travail harmonieux.
- ▶ Privilégier l'engagement de toutes et tous pour prévenir et contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail, intervenir rapidement afin de faire cesser les comportements inappropriés et mettre en place des mesures facilitant le règlement de ces situations problématiques, voilà des clés pour l'amélioration du vivre ensemble.