

POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

[Pour accéder au formulaire de plainte CLIQUEZ ICI](#)

PRÉAMBULE

La présente politique sur le harcèlement en milieu de travail a été élaborée à l'intention des personnes salariées couvertes par une accréditation détenue par une section locale affiliée au SEP-B-Québec.

Pour les personnes représentant le syndicat, intervenir dans une situation de harcèlement n'est jamais facile. La présente politique a pour objet d'assurer le respect des personnes et un traitement équitable lorsque des problématiques de harcèlement sont soumises au syndicat.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le SEP-B-Québec énonce :

- que toute personne a droit à sa dignité, a droit de se faire respecter et a droit d'être traitée équitablement;
- que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la manière 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 palier ce handicap;
- qu'il désavoue toute forme de harcèlement.

Le SEP-B-Québec rappelle par ailleurs qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

OBJECTIFS

Privilégier un milieu de travail exempt de harcèlement;

S'assurer d'un traitement juste, équitable, rigoureux et efficace d'une problématique de harcèlement.

CHAMP D'APPLICATION

La politique s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par une accréditation détenue par une section locale affiliée au SEP-B-Québec.

Elle s'applique également, en faisant les adaptations nécessaires, aux personnes employées du SEPB-Québec.

DÉFINITION

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. 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 le salarié.

Source : Article 81, 18 Loi sur les normes du travail.

LA PRÉVENTION

- Le SEPB-Québec diffuse la présente politique;
- Dans le cadre des cours de formation syndicale qu'il organise, le SEPB-Québec introduit un volet « harcèlement » afin d'accroître la sensibilisation des personnes participantes.

LE PROCESSUS

Advenant qu'une situation de conflit soit portée par écrit à la connaissance du syndicat, une personne conseillère syndicale intervient de façon prioritaire. Elle identifie rapidement la problématique, offre le recours à des personnes ressources (délégué social, conciliateur, médiateur) et tente de trouver une solution.

Si aucune solution n'est trouvée et qu'il s'agit à première vue, selon la personne conseillère syndicale, d'une situation de harcèlement, un comité syndical d'enquête « le comité » est formé afin de faire enquête relativement à l'avis écrit.

Le comité est composé d'une personne conseillère syndicale et d'une personne salariée membre.

La personne salariée membre a notamment le rôle d'assumer le support technique et administratif.

Le comité agit selon le mode de preuve et de procédure qu'il croit juste et approprié.

Le comité prend connaissance de l'ensemble des éléments relatifs à la situation dénoncée. Il documente le ou les incidents (moment, endroit, témoin, ce qui a été dit ou fait, etc.).

Le comité prend la version de la personne concernée par écrit; il prend également les versions de toutes les personnes pouvant fournir des informations utiles.

Avant de soumettre son rapport, le comité peut rencontrer une personne du service juridique du SEPB-Québec. Une personne avocate peut rencontrer toute personne concernée en présence du comité.

Après avoir complété son enquête, le comité soumet un rapport écrit; ce rapport contient l'enquête, les constatations et recommandations. Il contient également les observations de la personne du service juridique du SEPB-Québec le cas échéant.

LE COMITÉ EXÉCUTIF

Il prend connaissance du rapport et rend la décision qu'il croit juste et appropriée, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

La présente politique s'applique en faisant les adaptations nécessaires advenant qu'une loi prévoit quelque chose de différent.