

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER L'INCIVILITÉ, LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE EN MILIEU SYNDICAL¹

[CS-6]

Adoptée au Conseil syndical d'octobre 1992

Adoptée au Congrès de 1996 [18-C]

Modifiée par le Conseil syndical des 6, 7 et 8 novembre 1997 (fusion des deux volets) [18-CS-04]

Modifiée par le Conseil syndical des 15 et 16 novembre 2001 [19-CS-09]

Modifiée par le Conseil syndical des 18, 19 et 20 juin 2003 [20-CS-02]

Modifiée par le Conseil syndical des 17 et 18 février 2005 [20-CS-06]

Modifiée par le Conseil syndical des 24, 25 et 26 novembre 2005 [21-CS-02]

Modifiée par le Conseil syndical des 17 et 18 juin 2010 [23-CS-04]

Modifiée par le Conseil syndical des 26, 27 et 28 octobre 2011 [24-CS-02]

Modifiée par le Conseil syndical des 17, 18 et 19 octobre 2012 [25-CS-01]

Modifiée par le Conseil syndical du 14 juin 2013 [25-CS-02]

Modifiée par le Conseil syndical du 11 juin 2022 [29-CS-03]

Modifiée par le Conseil syndical des 29 et 30 novembre 2024 [30-CS-01]

Modifiée par le Conseil syndical des 28 novembre et 5 décembre 2025 [30-CS-03]

Les renseignements répertoriés dans le cadre de la Politique sont protégés par la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et doivent être traités en toute confidentialité.

ARTICLE 1 PRÉAMBULE

- 1.1 Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ), ci-après appelé « Syndicat », s'est doté d'une politique en matière d'incivilité, de harcèlement et de violence, afin de garantir aux personnes œuvrant au sein de l'organisation, ainsi que celles prévues à l'article 2 « Champ d'application », un milieu propice au respect de l'égalité et de l'intégrité, et ce, en respect des lois et règlements d'ordre public. Idéalement, le Comité national des femmes croit parvenir ainsi à augmenter la participation des femmes au sein de l'organisation.
- 1.2 Quoi qu'il en soit, la mise en application de cette Politique est une preuve irréfutable de la volonté collective de l'organisation de ne tolérer aucune forme ou manifestation d'incivilité, de harcèlement ou de violence.
- 1.3 La Politique s'inspire des valeurs du Syndicat ainsi que des droits reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne, par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, par la *Loi sur les normes du travail* et par le Code civil.
- 1.4 La présente Politique constitue l'outil requis pour travailler et sur lequel on doit s'appuyer si une situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence survient dans le cadre de rapports avec le Syndicat ou avec les personnes qui le représentent, à quelque niveau que ce soit. La rédaction et la diffusion de la présente Politique sont fondamentales, mais ne peuvent à elles seules assurer la saine compréhension et la mise en application par les personnes visées à l'article 2.
- 1.5 Il est attendu que toutes personnes visées par cette Politique partagent ensemble une responsabilité individuelle et collective de promouvoir, prôner et véhiculer ces principes et ces objectifs à l'ensemble de la structure syndicale.

¹ La Politique visant à contrer le harcèlement a été adoptée au Conseil syndical d'octobre 1992, alors que la partie « Et la violence en milieu syndical » au Congrès de 1996.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION

- 2.1 La présente Politique s'applique à toutes les personnes syndiquées du Syndicat, aux personnes qui y occupent des fonctions à tous les paliers, le personnel à l'emploi du Syndicat, qu'il soit cadre ou salarié, au sens du Code du travail, couvert ou non par un certificat d'accréditation, de même qu'à toute personne qui fait affaire avec le Syndicat ou en utilise les services. La Politique vise tous les activités syndicales ou sociales et les événements qui peuvent survenir au cours des opérations habituelles du Syndicat, y compris entre autres le télétravail, les déplacements, les rencontres (individuels ou de groupe), les conférences, formations. Elle vise également les communications transmises ou reçues par tous moyens technologiques ou autres, dans un contexte de travail ou qui ont un impact néfaste sur les relations de travail.

ARTICLE 3 ÉVÉNEMENTS SOCIAUX

- 3.1 Dans le cadre d'événements sociaux organisés par le Syndicat l'ensemble des personnes visées par cette Politique est tenu d'adopter un comportement empreint de civilité basé sur le respect, la politesse, la courtoisie et le savoir-être et recommande les conduites suivantes :
1. Lorsque la consommation d'alcool est permise, le Syndicat encourage à faire preuve de modération.
 2. Si un geste susceptible d'être qualifié d'incivilité, de harcèlement ou violence est constaté, toute personne qui en est témoin est encouragée à intervenir dans la mesure du possible ou dénoncer, selon les principes et objectifs de la Politique.
 3. **Nonobstant le paragraphe précédent, toute personne en autorité est dans l'obligation d'intervenir ou de dénoncer, selon les principes et objectifs de la Politique.**
 4. **Sans s'y limiter, les exemples de comportements inappropriés peuvent notamment inclure :**
 - a) **Des propos offensants ou discriminatoires;**
 - b) **Des insinuations, commentaires, gestes, pratiques, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés;**
 - c) **Une consommation excessive d'alcool ou autre substance entraînant des comportements inappropriés;**
 - d) **Toute forme de contact physique non consensuel et/ou non désiré.**

ARTICLE 4 PRINCIPES ET OBJECTIFS

- 4.1 Afin de garantir, au sein de l'organisation syndicale, un milieu exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement ou de violence, d'assurer le respect de l'intégrité physique et psychologique ainsi que le droit à l'égalité de toutes les personnes qui y travaillent, y militent ou en utilisent les services, la Politique repose sur les principes suivants :
- 4.1.1 Toute forme d'incivilité, de harcèlement ou de violence est intolérable dans le milieu syndical. En conséquence, le Syndicat s'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser toute forme ou manifestation d'incivilité, de harcèlement ou de violence dans les meilleurs délais.
- 4.2 Le Syndicat offrira, à toute personne qui **estime vivre de l'incivilité, du harcèlement ou de la violence**, l'aide et la protection nécessaires. De plus, il s'assure que personne ne subit de préjudice en raison d'une telle dénonciation.

Également, toute mesure prise devra, autant que possible, avoir le moins d'impact sur la personne qui estime vivre de l'incivilité, du harcèlement ou de la violence.

- 4.3 Le Syndicat reconnaît aux personnes plaignantes le plein contrôle de leur démarche, y compris la décision d'y mettre fin en tout temps.
- 4.4 Cette Politique a pour objectif de prévoir les moyens mis en place pour identifier, contrôler et éliminer les risques d'incivilité, de harcèlement et de violence, notamment :
1. En offrant au personnel et à toutes les personnes élues de tous les paliers un programme de formation **obligatoire** et de sensibilisation en matière d'incivilité, de harcèlement et de violence.
 2. En valorisant les relations humaines respectueuses, civilisées et exemptes d'incivilité et de toute forme de harcèlement, discriminatoire ou de violence.
 3. En informant les personnes quant à leurs responsabilités pour le maintien d'un climat de travail sain et empreint de civilité.
 4. En offrant des mécanismes d'intervention pour prévenir et résoudre les situations de différend pouvant se manifester dans leur milieu syndical.
 5. En offrant un milieu exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes.
- 4.5 En fonction de ces principes, le Syndicat s'engage à :
1. Diffuser la Politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, de ses membres et non membres. Pour ce faire, la Politique sera publiée via le site internet du Syndicat.
 2. De plus, une copie de la Politique pour signature sera remise à tous les membres du personnel, les personnes élues de tous les paliers au début de leur mandat ou lors de leur embauche. Par la suite pour chaque année suivante, un rappel leur sera communiqué, comprenant une confirmation de lecture.
 3. Développer des mécanismes et des moyens d'éducation et de sensibilisation envers le Syndicat.
 4. Mettre en place un mécanisme rapide et efficace de résolution de problèmes et de traitement des plaintes.
 5. Offrir et rendre accessibles aux personnes représentantes régionales et à toutes personnes dirigeantes en faisant la demande des outils permettant l'application de la Politique.
 6. Assurer le traitement équitable de chacune des parties et reconnaître le droit à la confidentialité.
 7. Fournir à la personne plaignante ou à la personne mise en cause, le support et les ressources appropriés en matière d'aide psychologique ou juridique selon les services offerts par le Syndicat.
 8. S'assurer de la mise en œuvre de la *Politique cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail émise par le Conseil du trésor*.
 9. Protéger la confidentialité du processus de règlement des différends, de signalement et de traitement des plaintes, notamment des renseignements et documents obtenus dans le cadre de l'application de la Politique.
 10. Prendre des mesures raisonnables pour faire cesser immédiatement tout comportement en contravention à la Politique.
 11. Prendre des mesures raisonnables de façon préventive afin d'éviter que toute situation en contravention à la Politique se reproduise.

ARTICLE 5 DÉFINITIONS

5.1 Incivilité

- 5.1.1 Se définit comme un comportement qui est en violation des normes de respect mutuel établies dans un cadre professionnel. L'incivilité est un manquement aux règles élémentaires de vie en société qui crée un inconfort important et a un impact négatif sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation ou le climat au sein d'une organisation.

5.2 Harcèlement sexuel

- 5.2.1 Dans un premier temps, il faut se référer à la définition des conventions collectives « Fonctionnaires » et « Ouvriers » :

« Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel. »

- 5.2.2 Afin, de mieux circonscrire l'application de la Politique de même que pour son utilité pédagogique, le harcèlement sexuel est également défini, sans effet limitatif toutefois, par les manifestations suivantes :

1. Remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes, à caractère sexiste ou sexuel, répétés ou insistants, portant atteinte à un environnement propice au travail, à la militance ou à la qualité de vie en général.
2. Affichage de matériel ou utilisation de programmes informatiques dégradants ou pornographiques. Cela peut aussi prendre forme de blagues ou d'images à connotation sexuelle.
3. Manifestations persistantes d'intérêt sexuel de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité (allusions, regards insistants, frôlements, etc.); avances verbales refusées et tout de même répétées ou toute proposition à caractère sexuel insistante et non désirée.
4. Promesses, implicites ou explicites, de récompense ou de traitement de faveur liées à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel.
5. Menaces, implicites ou explicites, de représailles ou de traitement défavorable, en cas de refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel ou représailles effectives à la suite d'un tel refus.
6. Manifestations ou attitudes de violence physique en vue de l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue ou d'intimidation.
7. Actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme.
8. Toute autre manifestation à caractère sexiste ou sexuel offensante, répétée ou insistante, tels des propos vulgaires, des gestes grossiers, des actes de dénigrement, qui humilie ou différencie les personnes sur la base de leurs caractéristiques physiques ou sociales.

5.3 Harcèlement psychologique (violence psychologique)

- 5.3.1 « 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 et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu syndical néfaste. 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 ».

5.3.2 Afin de mieux circonscrire l'application de la Politique de même que pour son utilité pédagogique, le harcèlement psychologique est également défini, sans effet limitatif toutefois, par les manifestations suivantes :

1. Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement.
2. Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail, par tout moyen de communication technologique ou autre.
3. Violence verbale.
4. Dénigrement.

5.4 Harcèlement collectif (mobbing)

5.4.1 Enchaînement, sur une période, de propos ou d'agissements hostiles exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible). Il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux.

5.5 Harcèlement administratif (abus de pouvoir)

5.5.1 « Le harcèlement administratif s'entend de tout comportement ou geste visant à profiter indûment de son statut ou d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non, pour menacer, influencer ou agir négativement sur divers éléments en lien avec le travail d'une personne ou d'un groupe de personnes de son entourage, et susceptible de compromettre l'emploi, de nuire au rendement, de menacer les moyens d'existence ou encore d'entraver ou d'influencer la carrière de cette ou de ces personnes. Le harcèlement administratif se manifeste par l'intimidation, la menace, le chantage, la coercition ou la surveillance excessive et injustifiée. »

5.6 Harcèlement discriminatoire

5.6.1 Le harcèlement discriminatoire se définit comme étant une conduite harcelante à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.

5.6.2 Article 10 « 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, 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. »

5.7 Cyber harcèlement

5.7.1 Le cyber harcèlement est défini comme un acte agressif, intentionnel perpétré par un individu ou un groupe d'individus au moyen de communications électroniques de toutes natures, de façon répétée à l'encontre d'une victime.

5.8 Violence

5.8.1 La violence au travail ainsi qu'en milieu syndical se définit comme tout incident au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces ou d'attaques dans des circonstances liées à leur travail ainsi qu'à leur implication syndicale et impliquant un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé.

5.9 Violence organisationnelle

5.9.1 « Violence qui se retrouve à l'intérieur d'un milieu de travail et qui est directement liée à la forme d'organisation, de gestion et de culture propre à ce milieu. Dans les faits, la tradition du milieu

légitime les actions, comportements et attitudes adoptés qui ne peuvent donc être remis en question. »

5.10 Violence physique

- 5.10.1 « La violence physique réfère à l'usage de brutalité (menaces, coups ou contraintes physiques) à l'endroit d'objets, d'une ou de plusieurs personnes de son entourage, dans le but d'intimider et de contraindre. »
- 5.10.2 Afin de mieux circonscrire l'application de la Politique de même que pour son utilité pédagogique, et sans en restreindre le sens, la violence peut également être définie comme suit :
1. Expressions méprisantes, paroles grossières ou blasphématoires, blessantes;
 2. Insultes, menaces, intimidations;
 3. Paroles ou gestes établissant un rapport de force;
 4. Propos ou gestes visant la démolition pernicieuse (psychologique ou morale) d'une personne.
 5. Bousculades, gifles, coups;
 6. Objets lancés;
 7. Harcèlement (*mobbing*) : enchaînement, sur une assez longue période, de propos ou d'agissements hostiles exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible). Il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux.

5.11 Violence à caractère sexuel

- 5.11.1 **Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elle se produise à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.**

ARTICLE 6 MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE

6.1 Intervention proactive

- 6.1.1 Dans le but d'assurer un milieu sain et exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement et de violence, tous les paliers du Syndicat et membres du personnel doivent s'approprier les responsabilités liées à la mise en œuvre de la Politique et agir sur toute situation relationnelle difficile rapportée, qu'elle s'apparente ou non à de l'incivilité, du harcèlement ou de violence, dans les meilleurs délais et de demander le soutien nécessaire.
- 6.1.2 Lorsque possible, la personne qui croit subir de l'incivilité, du harcèlement ou une forme de violence est fortement encouragée à entrer en contact, verbalement ou par écrit, avec l'auteur du comportement perçu comme inapproprié, en lui faisant part de sa désapprobation et de son malaise afin d'éviter que la situation ne s'aggrave ou se perpétue. La personne est également invitée à l'informer que ce comportement est indésirable et qu'il doit cesser.
- 6.1.3 **Toute personne vivant une situation couverte par la Politique, mais qui ne désire pas passer par le processus formel, et si la ou les personnes visées l'acceptent également, elles pourront avoir accès à un processus de discussion assisté avec une personne-ressource neutre, afin de résoudre la situation.**

6.2 Composition du comité de gestion

- 6.2.1 Le comité sera composé de trois (3) personnes, dont une majorité de femmes, et le mandat de ces personnes sera de trois (3) ans.

- 6.2.1.1 Trois (3) personnes dirigeantes, directrices ou déléguées de section nommées par l'Exécutif national sur recommandation du Comité national des femmes.
- 6.2.1.2 Pour assurer la continuité du comité de gestion, les personnes seront nommées, par rotation, sur le même principe que le Comité national de surveillance.
- 6.2.2 Les postes au comité de gestion sont pourvus par un appel de candidatures transmis à la structure syndicale au début du cycle d'activité. Les personnes dont les mandats viennent à échéance durant le cycle d'activité peuvent poser leur candidature lors de cet appel de candidatures. Les postes vacants durant tout le cycle d'activité sont pourvus par cet appel de candidatures.
- 6.2.3 De plus, le comité de sélection nommera une personne substitut à même les candidatures qui auront été retenues afin de pallier les absences ou invalidités de longue durée ou dans le cas d'incapacité d'agir d'un des membres du comité, le cas échéant.
- 6.2.4 Le SFPQ verra à fournir la formation nécessaire aux membres du comité dès le début de leur mandat.

6.3 Mandat du comité de gestion

- 6.3.1 Le Syndicat est responsable, en collaboration avec le comité, de la mise en œuvre de la Politique. À cet égard, il devra également élaborer des mécanismes de formation et de sensibilisation aux phénomènes d'incivilité, de harcèlement et de violence. Il devra développer et maintenir à jour, des modèles et des outils en accompagnement aux étapes de la démarche d'enquête devant être réalisée.
- 6.3.2 Le comité peut faire des recommandations à l'Exécutif national.
- 6.3.3 De plus, le comité pourra, au besoin, formuler des recommandations, notamment dans le but d'harmoniser les conventions collectives régissant le personnel salarié au service du Syndicat.
- 6.3.4 Dans le cadre de l'exercice de son mandat, chaque membre du comité devra s'engager à respecter les plus hautes normes de confidentialité et à traiter de manière objective et impartiale, chacune des plaintes ou signalements reçus.
- 6.3.5 Le Syndicat s'assurera d'organiser pour les membres du comité de gestion minimalement quatre (4) rencontres annuelles qui auraient pour finalité de mettre à niveau leurs connaissances, tout en permettant de garder actif ledit comité.
- 6.3.6 Le comité devra assurer une vigie des modalités afférentes à la politique syndicale en matière d'enquête afin que ce cadre de référence s'arrime bien avec l'évolution des bonnes pratiques dans le domaine.
- 6.3.7 Le comité de gestion ne traite pas les plaintes déposées visant ou mettant en cause le personnel cadre ou salarié du Syndicat. Ces plaintes doivent être acheminées au Secrétariat général. Elles seront traitées par la Direction des ressources humaines, le tout en conformité avec les conventions collectives ou toutes autres réglementations en vigueur pouvant s'appliquer dans le cas des personnes salariées couvertes par un certificat d'accréditation. **Toutefois, toute plainte déposée directement auprès de la direction des ressources humaines sera traitée.**

6.4 Programme de formation

- 6.4.1 Le Syndicat donnera une formation **obligatoire** en matière de prévention de l'incivilité, de harcèlement psychologique et de violence à tous les membres du personnel, les personnes élues de tous les paliers et les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.
 - 6.4.1.1 La formation présentée se compose minimalement des éléments suivants :
 1. Une présentation des concepts d'incivilité, de harcèlement psychologique, de violence

et des motifs de discrimination interdits.

2. Une présentation des modes de prévention du harcèlement psychologique et de la violence par la promotion de la civilité. Ceci inclura les attentes du Syndicat vis-à-vis des comportements à adopter lors de la participation aux activités sociales de l'organisation.
3. Une présentation sur les façons de reconnaître le harcèlement psychologique et l'incivilité, de même que de la violence, et comment y donner suite.
4. Une présentation des principes et mécanismes dont le Syndicat se dote dans la présente réglementation pour traiter les situations d'incivilité, de harcèlement psychologique et de violence.

6.5 Processus d'intervention et/ou de plainte

- 6.5.1 La ou les personnes qui désirent des informations sur l'application de la présente Politique **et/ou** une intervention doivent s'adresser au Secrétariat général.

Le Secrétariat général aura l'obligation :

1. **D'informer du processus auprès de la police et/ou la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).**
2. **D'informer sur le processus de la plainte au sein de la structure syndicale.**

- 6.5.2 La ou les personnes qui désirent une intervention ou qui souhaitent déposer une plainte devront faire leur demande obligatoirement par écrit auprès du Secrétariat général en indiquant brièvement les motifs et les comportements reprochés. Cette demande sera acheminée au comité de gestion. Le recours doit être exercé dans un délai de deux (2) ans après la dernière manifestation.

- 6.5.3 **À chaque étape du processus de plainte et d'enquête, la ou les personnes impliquées ont le droit d'être accompagnées par une personne de leur choix de l'organisation, afin d'avoir un soutien moral, à l'exception d'autres dispositions prévues aux Statuts, politiques, réglementations ou dispositions légales.**

Toutefois, la personne choisie ne peut être elle aussi impliquée dans la plainte de quelque manière.

- 6.5.4 Deux (2) des membres du comité de gestion se réunissent dans un délai raisonnable (dans la mesure du possible dans les quatorze (14) jours), de la demande et entendent la ou les personnes qui ont déposé la plainte, les informent de la réglementation visée des moyens existants.

Les membres du comité explorent avec elles les solutions possibles en regard de la situation, notamment par le biais de mode de résolution collaboratif ou d'enquête. Ils doivent prendre en considération les attentes **et les besoins** de la personne ou des personnes qui **souhaitent** une intervention.

- 6.5.5 **Le Syndicat reconnaît qu'un mode de résolution collaboratif n'est pas toujours approprié, possible ou désiré, surtout en lien avec une situation de harcèlement sexuel ou de violence à caractère sexuel.**

- 6.5.6 **Quant à ces situations et afin d'éviter tout comportement pouvant être perçu comme dissuasif à la dénonciation et/ou à porter plainte, le mode de résolution collaboratif ne sera offert qu'une seule fois par les membres du comité. Il pourrait également ne pas être exploré ou offert, mais la ou les personnes plaignantes pourront toujours en faire la demande.**

- 6.5.7 En cas d'enquête, le comité recueille auprès de la personne ou des personnes tous les renseignements nécessaires s'assurant de la recevabilité de la demande.

- 6.5.8 Dans le cas qu'un processus au processus alternatif ou collaboratif est en place, la ou les personnes qui ont porté plainte peuvent décider d'y mettre fin à tout moment. Le processus de traitement de la plainte devra alors être entamé.**
- 6.5.9 Deux (2) des membres du comité de gestion s'assurent que toutes les personnes impliquées dans la démarche comprennent les exigences de la confidentialité qui régissent cette Politique, notamment par la signature de l'accord de confidentialité.
- 6.5.10 La personne mise en cause dans une demande d'intervention ou une plainte recevable doit en être avertie dans un délai jugé approprié par le comité.
- 6.5.11 Deux (2) des membres du comité de gestion rencontrent la ou les personnes visées par la demande afin d'entendre leur version des faits, les informent de la plainte formulée contre elles et l'application de la présente Politique. Deux (2) des membres du comité de gestion soumettent à la personne ou aux personnes visées par la plainte les solutions envisagées pour résoudre la situation.
- 6.5.12 Si la situation permet un mode de résolution collaboratif, la ressource compétente entreprend la démarche d'intervention et fait un état de situation auprès du comité de gestion tous les soixante (60) jours. De plus, elle fait rapport en conformité des bonnes pratiques reconnues, dans les trente (30) jours de l'issue finale du processus au comité de gestion.
- 6.5.13 Les membres du comité de gestion ou la ressource compétente s'assurent que, dans le cas d'une entente signée et respectée des parties, les documents ayant servi à l'élaboration de cette entente ne pourront être utilisés dans le cadre d'un autre recours.
- 6.5.14 Le comité de gestion fait rapport de la démarche auprès de l'Exécutif national. De plus, le comité de gestion pourra soumettre, s'il le juge nécessaire, des recommandations à l'Exécutif national.
- 6.5.15 L'Exécutif national transmet au comité de gestion ses décisions sur les recommandations dans les trente (30) jours pour qu'il s'assure de la réalisation des décisions.
- 6.5.16 Le comité de gestion et les ressources compétentes, s'il y a lieu, doivent s'assurer de transmettre tous les éléments de la plainte, les documents reliés au dossier et à l'intervention qu'ils ont effectuée au Secrétariat général du Syndicat. Le Secrétariat général doit conserver tous ces documents pour un délai minimal de deux (2) ans.

6.6 Processus d'enquête

- 6.6.1 Lorsque l'enquête est nécessaire, le comité de gestion soumet son analyse de recevabilité à l'Exécutif national dans les meilleurs délais possibles.
- 6.6.1.1 Si une ressource compétente a participé à l'étape du processus d'intervention ou de plainte, celle-ci devra également soumettre son rapport si une enquête est nécessaire.
- 6.6.2 L'Exécutif national, à la réception du rapport du comité de gestion et de la ressource, mandate les mêmes intervenants pour effectuer l'enquête, à moins d'une situation exceptionnelle.
- 6.6.3 Le comité de gestion ou la ressource mandatée pour l'enquête, si applicable, s'assurent que toutes les personnes impliquées dans le traitement d'une plainte comprennent les exigences de la confidentialité qui régissent cette Politique.
- 6.6.4 Le comité de gestion ou la ressource mandatée pour l'enquête, si applicable, s'assurent que, dans le cas d'une entente signée et respectée des parties, tout comme les documents ayant servi à l'élaboration de cette entente, ne pourront être utilisés dans le cadre d'un autre recours.
- 6.6.5 La ressource mandatée pour l'enquête soumet à l'Exécutif national son rapport incluant ses recommandations, s'il y a lieu, à la suite de l'enquête.
- 6.6.6 L'Exécutif national transmet au comité de gestion ses décisions sur les recommandations du rapport d'enquête, et le comité de gestion s'assure de la réalisation des décisions.

- 6.6.7 Le Syndicat s'engage à mettre en place des mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation d'incivilité, de harcèlement ou de violence ainsi que les personnes qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation.

Ces mesures devront toujours être déterminées, afin d'avoir le moins d'impact négatif sur ces dernières.

Dans le même ordre d'idée, le Syndicat s'assure que personne ne subit de préjudice pour avoir fait une telle dénonciation.

- 6.6.8 Le comité de gestion et la ressource mandatée, s'il y a lieu, doit s'assurer de transmettre tous les éléments de la plainte, les documents reliés au dossier et à l'intervention qu'ils ont effectuée au Secrétariat général du Syndicat. Le Secrétariat général doit conserver tous ces documents pour un délai minimum de deux (2) ans.

6.7 Généralités

- 6.7.1 Aucune disposition d'une convention ou d'une réglementation régissant le Syndicat ne peut l'empêcher de tenir compte de toutes mesures qui ont été précédemment imposées en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel. Toute clause d'amnistie au bénéfice de la personne devient caduque.
- 6.7.2 Les membres du comité de gestion doivent prendre en considération, dans leurs recommandations à l'Exécutif national, le dossier de récidive de la personne visée par la plainte de même qu'une plainte déposée de mauvaise foi.
- 6.7.3 Advenant que la plainte soit jugée abusive ou de mauvaise foi, le comité de gestion soumet des recommandations à l'Exécutif national sur les mesures à prendre pour sanctionner ces comportements.
- 6.7.4 Une personne qui se sent harcelée ou agressée lors d'une instance syndicale peut formuler une question de privilège à la présidence d'instance et lui demander d'intervenir immédiatement pour faire respecter le bon ordre de l'instance et faire cesser toute manifestation d'incivilité, de harcèlement ou de violence. Par la suite, le comité de gestion est saisi de la plainte et il la traite comme s'il s'agissait d'une plainte écrite, à moins d'avis contraire.
- 6.7.5 Le membre du comité de gestion qui proviendrait de la même région que la personne plaignante ou de la personne visée par la plainte ne peut traiter cette plainte. Un membre du comité de gestion qui se trouve en conflit d'intérêts ou qui peut en donner l'apparence ne peut traiter cette demande.
- 6.7.6 Le membre du comité de gestion qui serait visé par une plainte est exclu dans le traitement de celle-ci.
- 6.7.7 Le membre de l'Exécutif national qui serait visé par une plainte, qui se trouve en conflit d'intérêts ou qui peut en donner l'apparence, est exclu dans le traitement de celle-ci.

ARTICLE 7 CONCLUSION

- 7.1 Comme le Code d'éthique, la *Politique visant à prévenir et contrer l'incivilité, le harcèlement et la violence* devrait contribuer à améliorer la qualité des débats syndicaux et à créer un climat plus propice à la participation des femmes.

Mise à jour : Décembre 2025