



Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis

191, rue Doucet, Mont-Joli, G5H 1R8

418 775-4335 ✻ 1-877-629-2520 ✻ Télécopie 418 775-9037

Messagerie: mitis@globetrotter.net ✻ Site Web: www.serm.ca

Politique de service en matière de harcèlement psychologique au travail

Adoptée au CD du 30 novembre 2011

Politique de service en matière de harcèlement psychologique au travail

Préambule

Conformément à ses statuts et règlements (1.3-02), le Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis doit assurer la défense des droits et intérêts des personnes qu'il représente.

La *Loi sur les normes du travail*, par les articles 81.18 à 81.20, définit le harcèlement psychologique et précise que les dispositions sur le harcèlement psychologique et ses recours font partie intégrante de toute convention collective.

Le *Code du travail* impose au syndicat de représenter, de bonne foi, toutes les salariées et tous les salariés appartenant à l'unité de négociation pour laquelle il a obtenu une accréditation.

De plus, en vertu de la convention collective, des lois sur l'emploi et de la *Charte des droits et libertés de la personne*, le syndicat se doit de revendiquer des conditions de travail justes et raisonnables pour ses membres.

Pour toutes ces raisons, même si l'élimination du harcèlement et le maintien d'un milieu de travail sain sont des devoirs qui appartiennent à l'employeur, le syndicat doit y contribuer dans la mesure de ses moyens et obligations et dans le respect de son rôle de représentant des salariées et salariés. C'est cette volonté que le SERM souhaite exprimer en premier lieu en adoptant la présente politique.

En conséquence, le syndicat veut indiquer aux personnes qu'il représente le traitement qu'il entend accorder aux dossiers de harcèlement psychologique en milieu de travail.

SECTION I

Définition du harcèlement psychologique

La définition du harcèlement psychologique retenue par le SERM est celle inscrite dans la *Loi sur les normes du travail* depuis le 1^{er} juin 2004.

« 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 un effet nocif continu pour le salarié. »

SECTION II

Principes

- 1- Le SERM reconnaît que l'élimination du harcèlement et le maintien d'un milieu de travail sain sont des devoirs qui appartiennent à l'employeur. Ainsi, le SERM s'engage à contribuer à la prévention et à l'élimination du harcèlement au travail dans le respect de son rôle de représentant des salariées et salariés des unités d'accréditation qu'il détient.
- 2- Le SERM préconise que la réalisation du mandat de prévention soit confiée aux comités multipartites de santé et sécurité au travail déjà existants.
- 3- Le SERM reconnaît qu'une personne visée par une plainte doit bénéficier de la présomption d'innocence et que les faits qui lui sont reprochés doivent être prouvés. Il reconnaît que son devoir de juste représentation l'amène, dans le cadre de ses obligations, à défendre face à l'employeur la salariée ou le salarié accusé de harcèlement.
- 4- Le SERM, quel que soit le mode de traitement des plaintes retenu, s'engage à :
 - collaborer au traitement de toute plainte avec transparence et équité, dans le respect des individus et des règles usuelles de confidentialité;
 - agir avec diligence;
 - faire preuve d'impartialité;
 - agir de bonne foi et éviter toute discrimination;
 - décider des recours applicables.
- 5- Le SERM se doit d'assurer la défense des droits de l'ensemble des personnes qu'il représente dans ses interventions.

SECTION III

Intervention du syndicat dans une situation de harcèlement psychologique ou de plainte de harcèlement psychologique impliquant une personne qu'il représente

Dès que le SERM est informé d'une situation de harcèlement psychologique vécue par ou impliquant une ou des personnes qu'il représente, une seule conseillère syndicale ou un seul conseiller syndical est désigné pour assurer le suivi du dossier et agir à titre de représentante ou représentant du SERM. Il en sera de même lorsque les deux (2) parties impliquées relèvent d'une même unité d'accréditation détenue par le SERM.

La conseillère ou le conseiller désigné par le SERM :

1. Informe avec diligence la ou les personnes qu'il représente, de ses droits et des recours mis à sa disposition ainsi que du rôle et des obligations du syndicat.
2. Supporte la ou les personnes qu'il représente dans sa démarche auprès de l'employeur. La gravité de certaines situations pourrait justifier que le syndicat

demande à l'employeur de prendre des mesures provisoires ou intérimaires pour préserver la santé des personnes qu'il représente.

3. Soutient la ou les personnes qu'il représente lorsque les parties conviennent d'une médiation ou d'une conciliation.
4. Agit à titre de représentant lors du processus d'enquête menée par l'employeur ou par une personne mandatée par l'employeur et s'assure du respect des droits des personnes qu'il représente durant tout le processus.
5. En l'absence du processus de médiation ou en cas d'échec de celui-ci, le syndicat a l'obligation d'effectuer une enquête indépendante de celle de l'employeur, dans le but d'évaluer s'il y a matière suffisante pour entamer des actions et recours contre l'employeur. Il assure la confidentialité du rapport d'enquête rédigé et des témoignages reçus.
6. Informe la ou les personnes qu'il représente et qui sont directement visées par la plainte, de ses conclusions et ses intentions quant aux actions ou aux recours à entreprendre. Il informe également la ou les personnes qu'il représente que le devoir de représentation syndicale est assorti d'une discrétion pouvant amener le syndicat à n'intervenir que sur le caractère raisonnable de la sanction imposée par l'employeur.

SECTION IV

Procédure d'appel

Une personne représentée par le SERM, en désaccord avec les conclusions de l'enquête syndicale et les décisions qui en découlent, peut en appeler, par écrit, auprès du Conseil d'administration du syndicat.

Adopté le 30 novembre 2011