

Syndicat des travailleuses et travailleurs de PJC Entrepôt - CSN

PROJET

Proposition du Comité exécutif et du Conseil syndical
De rajouter le chapitre suivant aux Statuts et règlements

POLITIQUE DE PRÉVENTION CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Avis de motion déposée le 21 mars 2004

POLITIQUE DE PRÉVENTION CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Préambule

Notre syndicat désire promouvoir par la présente politique un milieu de travail sain, exempt de toute forme de violence qu'elle soit verbale, psychologique, physique, sexuelle ou raciale. Le but premier de cette politique est de promouvoir le respect mutuel; ainsi, son but n'est pas de punir mais de prévenir et de traiter les situations de violence et de harcèlement au travail.

La présente politique s'inspire de celle adoptée par la Fédération du Commerce - CSN. Elle s'inspire également des différentes lois applicables, dont la Charte québécoises des droits et libertés de la personne.

1. Objectifs de la politique

Notre syndicat s'inspire des objectifs suivants pour implanter cette politique :

- Ø assurer un milieu de travail qui favorise l'intégrité physique et psychologique des personnes, ainsi que la sauvegarde de leur dignité;
- Ø contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation de notre milieu pour prévenir les situations de violence et de harcèlement au travail;
- Ø élaborer des mécanismes d'intervention pour prévenir et pour faire cesser les situations de violence et de harcèlement au travail;
- Ø établir des mécanismes d'aide et de soutien en matière de violence et de harcèlement au travail.

2. Définitions

La violence au travail

Il y a violence au travail quand un individu ou un groupe d'individus, par des comportements, porte atteinte de manière intentionnelle ou non intentionnelle à la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un autre individu ou groupe d'individus.

La violence organisationnelle

Il y a violence organisationnelle (ou <mobbing>) quand un individu ou un groupe d'individus oeuvrant pour une organisation donnée, par des comportements excessifs par rapport aux normes connues et partagées dans un milieu de travail donné, porte atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle à la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un autre individu ou groupe d'individus pour l'organisation.

Le harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est 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 d'une personne et qui entraîne, pour celle-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 la personne.

Le harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire est une conduite se manifestant, entre autre, par des paroles ou des gestes 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'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Parmi les principales formes de harcèlement discriminatoire lié à des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte, nous retrouvons le harcèlement sexuel et le harcèlement racial.

- Le harcèlement sexuel

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.

- Le harcèlement racial

Une conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes, des gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de la race, de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale.

L'abus de pouvoir ou d'autorité

L'abus d'autorité est une forme de harcèlement et il 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.

3. Le cadre d'application

La présente politique s'appuie en particulier sur les dispositions de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, de la Loi canadienne des droits et libertés de la personne, de la Loi sur les normes du travail, de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des conventions collectives de travail.

D'autres lois peuvent également être invoquées dans des situations de violence et de harcèlement et ouvrir la porte à d'autres recours, notamment des plaintes en vertu du Code criminel, des poursuites en vertu du Code civil du Québec et des requêtes en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels.

4. Le champ d'application de la politique

La présente politique s'applique à tout le personnel de l'organisation, hommes, femmes, syndiqués et non syndiqués. Elle touche la relation entre cadres et travailleuses et travailleurs, entre collègues de travail et entre personnel et clientèle. Elle s'applique également aux sous-traitants, fournisseurs, visiteuses, visiteurs et autres.

Elle s'applique, quelle que soit la nature du lien entre la personne qui adopte un comportement de violence ou de harcèlement et la victime : soit une relation de travail ou toute activité reliée à l'emploi (formation, entraînement, activité sociale, etc.). Elle s'applique à toute situation de violence qui survient à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

5. Engagement et responsabilités

La responsabilité de l'application de la présente politique relève de l'employeur. L'employeur est invité à désavouer toute forme de violence et de harcèlement parce qu'ils constituent une entrave aux droits à l'égalité, à la dignité et à des conditions de travail justes et raisonnables. Il est invité à reconnaître aux travailleurs et travailleuses le droit d'être protégés, aidés et défendus par les mécanismes de recours appropriés.

Les cas de violence et de harcèlement au travail sont traités en toute impartialité, équité et confidentialité, et les personnes plaignantes ne doivent subir ni préjudice, ni représailles.

L'ensemble des groupes concernés par la politique (gestionnaires, syndicat ou autres) doit, dans leurs interventions respectives, informer leurs pairs ou leurs membres du contenu de la politique et participer aux activités d'information, de sensibilisation et de prévention sur la problématique des situations de violence et de harcèlement.

6. L'implantation et le maintien de la politique

Le plan d'action proposé en vue de l'implantation de la politique comporte trois volets qui peuvent se superposer et interagir, selon les besoins, selon les circonstances, selon l'évolution du milieu :



Informer pour prévenir

L'adoption et l'intégration de la nouvelle politique dans les Statuts et règlements du syndicat constituent la première étape. En ce faisant, les membres en sont saisis, en font l'étude, l'adaptent et l'adoptent. Son

adoption permet sa diffusion immédiate à tous les membres par tous les moyens dont le syndicat dispose : assemblées générales, assemblées départementales, site Web, affichage, etc.

La deuxième étape est celle proposée par la présente politique et s'inspire du guide diffusé par la Commission des normes du travail, soit l'obtention par le syndicat d'une déclaration d'engagement de l'employeur à la présente politique.

De concert, le syndicat et l'employeur planifient et réalisent la diffusion large de la politique : affiches thématiques, dépliants, feuillets d'informations, etc.

Former pour prévenir et intervenir

Apprendre à établir un lien de confiance
Apprendre à garantir et assurer la confidentialité
Apprendre à soutenir
Apprendre à écouter
Apprendre à être crédible
Apprendre à intervenir
Apprendre à assurer le suivi

La personne victime de harcèlement ou de violence au travail est invitée à s'adresser directement, ou indirectement par le biais d'une personne en qui elle a confiance, à son délégué en santé sécurité.

À cette fin, tous les délégués en santé sécurité sont appelés à suivre la session de formation organisée par la Fédération du Commerce - CSN sur le sujet. Ils sont appelés à utiliser les fiches explicatives publiées par la Fédération et le guide de l'intervenant qui sert de base à la session de formation. Les délégués sont également appelés à se tenir à jour sur les différents règlements et lois en la matière et à échanger ces informations au sein de leur comité.

Enfin, les délégués sont liés par l'engagement de confidentialité.

Intervenir pour solutionner

1) L'intervention informelle

Le mandat de solutionner vient toujours de la victime.

L'intervention informelle implique que la victime, directement ou indirectement, sort de l'ombre et confie son problème en ayant la garantie qu'il n'y aura pas d'écrit, de rapport, de compte-rendu la

concernant. Avec son délégué, elle cherche la solution et planifie l'intervention nécessaire. Lorsqu'elle est prête, elle ou son délégué, ou les deux, interviennent en vue d'une solution définitive.

Cette approche informelle peut se faire sur les lieux de travail ou en dehors, au choix de la personne victime.

Ensemble, elle et son délégué peuvent décider de s'adjoindre une personne ressource (un des vice-présidents en santé sécurité, un professionnel de la santé, le conseiller syndical etc).

Si cette étape s'avère infructueuse, l'étape suivante est l'intervention officielle, et ce, avec l'assentiment de la personne victime.

2) L'intervention formelle

C'est à cette étape-ci que le dossier est constitué (enquête, preuves documentaires ou testimoniales, etc.).

Tout dépendant du cas, l'intervention peut prendre différentes formes, tels grief, plainte, poursuite, soins ou autres, et nécessiter l'implication d'autres personnes (vice-présidents griefs et santé sécurité, président du syndicat, conseiller syndical, médiateur, directeur des relations de travail, etc.) pour orienter la démarche et décider du plan d'intervention, toujours avec l'assentiment de la victime et dans un cadre de confidentialité et de discrétion.

3. Le suivi

Une première intervention officielle peut s'avérer suffisante pour mettre fin à une situation de harcèlement ou de violence au travail. Mais ce n'est pas toujours le cas malheureusement. C'est pourquoi le suivi devra être assuré par un des officiers du syndicat afin d'accompagner la personne victime dans sa démarche.