

Politique de l'Union des employés et employées de service, section locale 800

En tant que syndicaliste, nous ne pouvons tolérer ni excuser un comportement d'un travailleur ou travailleuse qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un autre travailleur ou travailleuse et qui crée un milieu de travail nuisible, dommageable, mauvais ou malsain.

En effet, tout comportement harcelant d'un membre à l'endroit d'un autre membre nous empêche de travailler tous ensemble à l'amélioration et au renforcement de notre syndicat.

L'Union des employés et employées de service, section locale 800 a adopté une politique visant à contrer le harcèlement au travail et à promouvoir le respect mutuel entre ses membres, la coopération, la compréhension et la solidarité.

Cependant, l'Union des employés et employées de service, section locale 800, en tant qu'association accréditée, a également le devoir de représenter toute personne membre d'une unité de négociation pour laquelle elle est accréditée.

Afin que les droits de tous ses membres soient respectés, nous vous présentons la politique de l'Union des employés et employées de service, section locale 800 en matière de harcèlement ainsi que la procédure applicable lorsqu'une plainte de harcèlement est formulée par un travailleur ou travailleuse à l'encontre d'un autre travailleur ou travailleuse, tous deux représentés par l'Union des employés et employées de service, section locale 800.

Énoncé de politique contre toute forme de harcèlement

L'Union des employés et employées de service, section locale 800 est convaincue que toute personne a droit à son intégrité physique et psychologique, à la sauvegarde de sa dignité et de sa vie privée. Pour ces raisons et pour maintenir un environnement de travail où tous et toutes sont traités avec dignité et respect, l'Union des employés et employées de service, section locale 800 dénonce toute forme de harcèlement tel que décrit ci-dessous :

Harcèlement psychologique :

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 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 pour la personne salariée;

Harcèlement sexuel :

Conduite se manifestant par des paroles, des gestes à connotation sexuelle, répétée et non désirée, 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;

Harcèlement discriminatoire :

Conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte, tels, sa race, son sexe, son orientation sexuelle, sa religion, son handicap...;

Cet énoncé de politique de tolérance zéro est la manifestation de notre volonté collective de contribuer à développer un milieu de travail exempt de harcèlement sous toutes ses formes. L'Union des employés et employées de service, section locale 800 considère qu'il est de la responsabilité de chaque travailleur ou travailleuse qu'elle représente, de contribuer par sa conduite à un milieu de travail exempt de harcèlement.

En conséquence, toutes les personnes représentées par l'Union des employés et employées de service, section locale 800 ont l'obligation d'éviter et de dénoncer tout comportement non conforme à cette politique.

Objectif de la politique

Prévenir et régler rapidement toute situation mettant en cause du harcèlement, quel qu'il soit.

En conséquence, l'Union des employés et employées de service, section locale 800 a adopté une procédure simple qui vise autant à accompagner les victimes de harcèlement, qu'à mettre fin à toute situation pouvant y mener et qu'à bien représenter l'ensemble de ses membres.

Les personnes responsables de l'application de cette politique sont :

- la personne présidente de l'Union des employés et employées de service, section locale 800;

- la personne vice-présidente exécutive de l'Union des employés et employées de service, section locale 800.

Procédure à suivre pour dénoncer une situation de harcèlement

Toute personne qui se croit victime de harcèlement et qui estime avoir besoin d'aide pour le faire cesser, s'adresse à l'un des membres du Comité exécutif de son unité, en toute confidentialité, afin qu'une enquête soit instituée. La bonne foi de toute personne qui demande l'intervention de son syndicat se présume. La procédure ne doit cependant pas être utilisée de façon abusive ou malicieuse, ni avec l'intention de nuire à quiconque.

Rôle et devoir du membre du Comité exécutif saisi d'une plainte

Le membre du Comité exécutif saisi d'une plainte, doit en informer aussitôt le représentant syndical de l'Union des employés et employées de service, section locale 800 assigné au service aux membres de cette unité;

Intervention syndicale et enquête

Le membre du Comité exécutif saisi d'une plainte, de concert avec le représentant syndical, enquêtent avec discrétion pour régler la situation qui leur est révélée. Ils exigent la confidentialité des personnes qui, à un titre ou à un autre, sont interpellées dans l'enquête et le règlement de la situation.

Le mandat des enquêteurs

Une demande d'intervention syndicale conduit à la tenue d'une enquête. À cette occasion, le mandat est le suivant :

- Procéder à la collecte de tous les renseignements auprès de la personne qui demande l'intervention syndicale;
- Évaluer avec cette personne, la meilleure façon de régulariser la situation;
- Rencontrer les témoins de façon individuelle et obtenir leur version;
- Rencontrer « le présumé harceleur » et obtenir sa version;
- Évaluer le bien fondé ou non de la plainte;

- Rédiger un rapport aux personnes responsables de l'application de la politique contenant des recommandations telles :
 - Une sensibilisation au harcèlement à l'intention du « présumé harceleur », d'une partie ou de tous les membres de l'unité concernée;
 - Une médiation entre la « présumée victime » et le « présumé harceleur » accompagnés d'une personne de leur choix et ce, après obtention de leur consentement;
 - Le dépôt d'un grief;
 - Le dépôt d'une réclamation à la C.S.S.T.
- Après remise du rapport aux personnes responsables, informer la « présumée victime » des recommandations formulées à l'égard de la plainte et du suivi qui lui est donné.

Le dépôt d'un grief au nom de la « présumée victime » et/ou au nom du « présumé harceleur »

Le dépôt d'un grief au nom de la « présumée victime », implique que l'Union des employés et employées de service, section locale 800 est raisonnablement convaincue, suite à l'intervention syndicale et l'enquête effectuée, que les gestes ou paroles en cause constituent du harcèlement et qu'ils ont réellement été posés et/ou prononcés.

En conséquence, un grief visant à contester les mesures qui seraient par la suite imposées par l'employeur au « présumé harceleur », ne sera déposé par l'Union des employés et employées de service, section locale 800 que si celle-ci estime que la mesure imposée est inappropriée (nature de la mesure) ou disproportionnée (sévérité de la mesure). Une personne représentant l'Union des employés et employées de service, section locale, 800, autre que celle qui a procédé à l'intervention et à l'enquête, est alors mandatée pour représenter ce membre dans le traitement de son grief et par la suite, à l'arbitrage.