



**FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

RÈGLEMENT N° 8

**POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT SEXUEL OU HARCÈLEMENT
HOMOPHOBE**

Février 2003


TABLE DES MATIÈRES

1.	OBJECTIFS	3
2.	PRINCIPES.....	3
3.	DÉFINITIONS	4
4.	CHAMP D'APPLICATION	5
5.	MISE EN APPLICATION.....	6
	5.1 Formation du comité	6
	5.2 Composition du comité.....	6
	5.3 Mandat du comité	6
6.	PROCÉDURIER DE RÉOLUTION DE PLAINTE.....	7
	6.1 Dépôt d'une plainte de harcèlement sexuel.....	7
	6.2 Processus de conciliation	7
	6.3 Rapport au Conseil exécutif	8
	6.4 Décision du Conseil exécutif.....	8

RÈGLEMENT DE LA FÉDÉRATION POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT SEXUEL OU HARCÈLEMENT HOMOPHOB


1. OBJECTIFS

Dans le but de créer un milieu syndical et un milieu de travail respectant l'intégrité physique et psychologique des personnes, d'affirmer notre volonté collective d'atteindre une véritable équité en emploi et d'assurer l'égalité des chances aux femmes en éducation, la présente politique a pour objectifs de:

- 1.1 Définir une stratégie d'intervention pour solutionner les situations de harcèlement sexuel ou harcèlement homophobe.
- 1.2 Mettre en place un mécanisme de résolution de plainte qui se doit d'être facile d'accès.
-  1.3 Inciter les personnes plaignantes à se référer aux organisations syndicales pour solutionner les situations de harcèlement sexuel ou harcèlement homophobe.

2. PRINCIPES

La Fédération et les syndicats adhèrent aux principes suivants :

- 2.1 Affirmer que toute forme de harcèlement sexuel ou harcèlement homophobe est intolérable dans le milieu de travail et dans le milieu syndical et qu'il constitue une violation des droits de la personne.
- 2.2 Reconnaître le droit à la confidentialité.
- 2.3 Considérer la plainte recevable, donc, assurer à la personne plaignante une protection, une aide et une écoute appropriée par des mécanismes d'assistance et de recours; s'assurer qu'elle ne subit aucun préjudice.
- 2.4 Assurer à chacune des parties un traitement équitable.
- 2.5 Offrir aux personnes plaignantes la possibilité de recourir à des personnes de leur choix pour aider et intervenir lors du processus de résolution de plainte.
- 2.6 Reconnaître le droit à la personne plaignante de conserver le plein contrôle de son dossier incluant la décision de mettre fin à la démarche entreprise.
- 2.7 Assurer la poursuite du dossier jusqu'à la fin du processus à moins que la personne plaignante y mette fin.
-  2.8 S'engager à agir de bonne foi, de façon objective et honnête. En aucun cas, la décision de la Fédération ou du Syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

3. DÉFINITIONS

Le **harcèlement sexuel** se définit par une conduite de nature sexuelle non désirée qui a pour effet:

- . soit d'offenser, d'humilier ou de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes;
- . soit d'entraîner une personne à vivre dans un environnement ou des conditions de travail, de vie ou d'études défavorables;
- . soit de compromettre les droits des salariées et salariés.

Le **harcèlement sexuel** se manifeste entre autres par:

- . une promesse implicite ou explicite de récompense liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- . une menace implicite ou explicite de représailles en cas de refus de se conformer à une demande d'ordre sexuel;
- . des représailles effectives à la suite d'un refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel;
- . des remarques ou des comportements à caractère sexuel ayant pour effet de porter atteinte à un environnement propice au travail, à l'étude ou la qualité de vie en général;
- . un intérêt ou un comportement de nature sexuelle de la part d'une personne qui sait ou devrait savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité, par exemple, des allusions, des touchers ou des regards insistants;
- . toute manifestation de violence physique ou l'imposition d'une intimité sexuelle non désirée;
- . toute autre manifestation à caractère sexuel offensante répétée ou insistante, tels des propos, des gestes, des actes de dénigrement, qui crée ainsi du harcèlement psychologique;
- . toute autre manifestation de sexisme ou de harcèlement sexuel qui dénigre ou différencie les femmes sur la base de leurs caractéristiques physiques ou sociales.

Client ou **cliente** désigne toute personne qui utilise les services donnés par les membres du ou des syndicats affiliés à la FPSES.

Conciliatrice ou **conciliateur** désigne toute personne chargée par le Comité d'effectuer les séances de conciliation du processus de conciliation.

Conseillère ou **conseiller** désigne toute personne chargée par le Comité d'accompagner la plaignante ou le plaignant tout au long du processus décrit dans le présent procédures.

Conseil exécutif désignent l'instance à qui le Comité doit présenter ses recommandations.

Déposition désigne la description détaillée de la ou des situations de harcèlement sexuel ou de harcèlement homophobe vécues par la plaignante ou le plaignant.

Employée ou **employé** désigne toute personne à l'embauche de la Fédération.

Membres de la Fédération désignent tout salarié et toute salariée membre d'un syndicat affilié ou en entente de service à la Fédération.

Personne désigne toute personne physique ou morale.

Plaignante ou **plaignant** désigne toute personne qui a déposé une plainte écrite auprès d'un comité pour contrer le harcèlement sexuel ou harcèlement homophobe.

Plainte désigne le formulaire par lequel la plaignante dépose officiellement sa plainte.

Présumé harceleur désignent toute personne qui fait l'objet d'une plainte écrite déposée contre lui au Comité.

Procédure désigne le présent procédurier.

Processus de conciliation désignent le processus informel de résolution de plainte du procédurier.



Syndicat désigne tout syndicat affilié à la FPSES et tout syndicat en entente de service.

4. CHAMP D'APPLICATION

Le procédurier s'applique à tous les membres des syndicats de la Fédération de même qu'à toutes les clientes et clients et employées et employés. Il vise les situations de harcèlement impliquant soit deux ou plusieurs membres de la Fédération, soit une ou un membre d'un syndicat, une employée ou un employé ou un client.

Une plainte peut être déposée par une ou plusieurs personnes collectivement contre un ou des membres d'un syndicat, de la Fédération ou un ou des clients du syndicat, un ou des employés.

AUX ORGANISATIONS SUIVANTES:

- . Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur
- . Syndicats affiliés
- . Syndicats en entente de services

À TOUTE PERSONNE QUI:

- . est membre d'une organisation pré-citée;
- . travaille pour une de ces organisations, soit à titre de libérée politique ou avec un statut de personne salariée;
- . est stagiaire ou en prêt de services;
- . utilise les services donnés par les membres appartenant à ces organisations (exemple: les étudiantes, les bénéficiaires);
- . représente un organisme extérieur et qui fait affaire avec l'une de ces organisations.



5. MISE EN APPLICATION

5.1 Formation du comité

- . La Fédération forme et maintient un comité.
- . Ce comité est sous la responsabilité directe du Conseil exécutif de la Fédération.
- . Les membres de ce comité ont un mandat de deux ans et il peut être renouvelé.
- . Le comité peut s'adjoindre, s'il le désire, une ou plusieurs personnes ayant une expertise sur la question du harcèlement sexuel.

5.2 Composition du comité

Les personnes qui se plaignent de harcèlement sexuel étant très majoritairement des femmes, ce comité doit donc compter au moins une femme.

Il est formé de deux personnes:

- . Une personne choisie parmi les membres du Conseil exécutif de la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur qui agira à titre de responsable.
- . La personne répondante du dossier de la condition des femmes de la Fédération.
- . Une personne élue par le Conseil fédéral de la Fédération.

5.3 Mandat du comité

5.3.1 Information - formation – prévention

- . Donne l'information à toute personne concernant la politique contre le harcèlement sexuel.
- . Assure un lieu de documentation et d'information.
- . Voit à l'organisation de sessions de formation et des activités de sensibilisation au problème de harcèlement sexuel.
- . Diffuse la politique, l'évalue et la révise au besoin.
- . Veille à la formation de toute personne impliquée dans le processus de résolution de plainte.
- . Veille au respect de toute entente de conciliation intervenue entre une plaignante et un présumé harceleur.

5.3.2 Traitement de la plainte

- . Recevoir toute plainte qui lui est acheminée;
- . Assurer la confidentialité du dossier;
- . Procéder à l'analyse des faits relatifs à la plainte auprès de la personne harcelée et de la personne harceleuse;
- . Informer la personne harcelée de l'existence à la CSQ de ressources disponibles pour contrer le harcèlement sexuel ou harcèlement homophobe;
- . Transmettre à la CSQ la plainte en autant que la personne plaignante y consent;
- . Transmettre des recommandations concernant le bien-fondé ou non de la plainte ainsi que des mesures appropriées à prendre pour régler le problème.

6. PROCÉDURIER DE RÉOLUTION DE PLAINTE

6.1 Dépôt d'une plainte de harcèlement sexuel

Le Comité ou une membre du Comité reçoit verbalement ou par écrit toutes les plaintes, soutient et écoute la personne qui dit être victime de harcèlement sexuel.

Toute membre, cliente ou employée de la Fédération qui croit être victime de harcèlement sexuel de la part d'un autre membre, client ou employé peut déposer une plainte formulée par écrit auprès de l'une ou l'autre membre du Comité.

La membre du Comité doit offrir sans délai à la future plaignante ou au futur plaignant, une conseillère ou un conseiller.

Il lui incombe de s'enquérir auprès de la présumée victime de son statut comme membre, cliente ou employée de la Fédération et de vérifier le statut du présumé harceleur.

Le Comité doit se réunir **dans les dix (10) jours ouvrables** du dépôt d'une plainte écrite. Lors de cette rencontre, il statue sur la recevabilité de cette plainte.

Si le Comité considère la plainte **recevable**, il **convoque** le présumé harceleur dans un délai de **dix (10) jours ouvrables de sa décision**.

Lors de cette rencontre, le Comité transmet à la personne qui fait l'objet d'une plainte l'information concernant cette plainte, lui rend une copie de la plainte (voir formulaire-type) et lui demande d'établir par écrit sa propre version des faits dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre.

Les membres du Comité expliquent ensuite à la personne qui fait l'objet d'une plainte, le déroulement des procédures prévues au procédurier.

À l'expiration du délai prévu à l'article précédent, la membre du Comité chargée du dossier rencontre à nouveau la plaignante pour lui faire part des démarches entreprises par le Comité.



6.2 Processus de conciliation

À la demande de la plaignante, sous forme de formulaire écrit, un processus de conciliation peut être mis en place.

À cet effet, une conciliatrice ou un conciliateur est nommé par le Comité, après consultation avec la plaignante.

La conciliatrice ou le conciliateur désigné par le Comité rencontre séparément les deux parties concernées et tente d'en arriver à un accord en fonction de la demande de réparation de la plaignante et à la satisfaction des deux parties. Pour ce faire, il lui revient de rencontrer chacune des deux parties alternativement et de leur faire part des demandes ou des propositions de la partie adverse.

À moins que la personne plaignante n'y renonce par la signature d'une entente liant les parties, l'utilisation des mécanismes de ce procédurier ne pourra avoir pour conséquence de la priver d'un autre recours.



Cette entente est confidentielle et constitue la seule pièce du dossier conservée par le Comité. Elle est détruite deux (2) ans après la date de sa signature. Le Comité veille personnellement à l'exécution de cette entente.

6.3 Rapport au Conseil exécutif

Le Comité doit en tout temps faire rapport au Conseil exécutif dans les plus brefs délais.

Pour préparer ce rapport, le Comité a le pouvoir de rencontrer à nouveau la plaignante, le présumé harceleur ou tout autre témoin qu'il juge nécessaire d'entendre.

Si le Comité conclut qu'il y a eu harcèlement sexuel, le rapport doit contenir une ou des recommandations dans tous les cas où :

- 1) les parties en cause ne s'entendent pas pour utiliser le processus de conciliation;
- 2) la tentative de conciliation a échoué;
- 3) une des parties refuse de se présenter aux séances de conciliation;
- 4) l'entente signée par les deux parties à la suite du processus de conciliation n'est pas respectée.



6.4 Décision du Conseil exécutif

Le Conseil exécutif doit se réunir dans un délai de dix (10) jours ouvrables du dépôt du rapport du Comité.

Le Conseil exécutif peut :

- a) entériner les recommandations du Conseil;
- b) les rejeter;
- c) les modifier en y substituant la sanction qu'il juge suffisante et juste.



La décision du Conseil exécutif est finale et sans appel.