

Révisée le 1 janvier 2022

CONSEIL RÉGIONAL \_\_\_\_\_

du

**SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE LA MÉTALLURGIE,  
DU PAPIER ET DE LA FORESTERIE, DU CAOUTCHOUC, DE LA FABRICATION,  
DE L'ÉNERGIE, DES SERVICES ET INDUSTRIES CONNEXES  
(SYNDICAT DES MÉTALLOS)**

(ci-après appelé le «Conseil régional»)

**POLITIQUE ET PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LE  
HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE PENDANT LES ACTIVITÉS ET  
DANS LES LIEUX DE TRAVAIL DU CONSEIL RÉGIONAL (LA  
« POLITIQUE »)**

**LA PRÉSENTE POLITIQUE S'APPLIQUE À :**

- Tous les dirigeantes et dirigeants du Conseil régional;
- Tout le personnel permanent, occasionnel et contractuel du Conseil régional;
- Tous les membres du Conseil régional qui assistent aux activités du Conseil régional;
- Tous les membres du Conseil régional en congé pour activités syndicales et dont les salaires sont payés par le Conseil régional.

**ÉNONCÉ DE POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE**

**A. INTRODUCTION**

Le Conseil régional s'est engagé à garantir un environnement exempt de harcèlement et de violence à tous ses lieux de travail (c'est-à-dire tout endroit que le Conseil régional dirige et contrôle, comme ses bureaux) et à toutes ses activités.

Nous avons adopté démocratiquement des politiques strictes et efficaces sur le harcèlement et la violence pouvant se produire pendant nos conférences et congrès, fait pression sur les gouvernements, exigeant que nos lois sur la santé et la sécurité au travail assurent une protection contre le harcèlement et la violence, et négocié de telles politiques en vue de protéger nos membres. Il ne s'agit pas de simples mots. Nous les prenons au sérieux. En plus de la collaboration et de la compréhension, le respect mutuel doit constituer la base de l'interaction entre les syndicalistes.

Le harcèlement et la violence ne sont pas matière à plaisanter. Le harcèlement engendre des sentiments de gêne, d'humiliation et d'inconfort. Il s'agit de l'expression du pouvoir et de la supériorité que l'auteur du harcèlement croit avoir sur une autre personne. En outre, tous les membres, dirigeants et employés du Conseil régional ont le droit de se sentir en sécurité physiquement dans les lieux et aux activités du Conseil régional.

Le mouvement syndical s'appuie sur deux principes fondamentaux: les droits de la personne et la solidarité. Le harcèlement et la violence frappe au cœur des deux.

## **B. PORTÉE ET APPLICATION**

Aux fins de la présente Politique, les définitions suivantes s'appliquent:

Le «harcèlement» est une forme de discrimination, et il se définit comme une conduite ou des commentaires répréhensibles de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont non désirés, humiliants, embarrassants ou nuisibles. Le harcèlement peut se produire lors d'un incident unique, ou d'une série d'incidents. Il peut avoir cours entre des dirigeants, entre des dirigeants et des employés, entre des employés, entre des employés et des membres du Conseil régional, ou entre des employés et des tierces parties, comme des fournisseurs, avec qui les employés sont en contact dans le cadre de leur travail.

Le harcèlement peut se fonder sur un des motifs illicites de discrimination établis dans la législation provinciale sur les droits de la personne, comme la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, les croyances, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de l'identité de genre, l'âge, le casier judiciaire, l'état matrimonial, la situation familiale, un handicap, la langue, etc. Cependant, il n'est pas nécessaire qu'il en soit ainsi. Une conduite ou des commentaires répréhensibles n'ayant aucun lien avec un objectif professionnel peuvent aussi constituer du harcèlement.

Aux termes de la présente Politique, par «harcèlement sexuel», on entend :

- a) le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre une travailleuse ou un travailleur en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de l'expression de son identité de genre, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns; ou
- b) le fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances de nature sexuelle lorsqu'elle est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un

avantage ou une promotion à une travailleuse ou un travailleur et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Voici des exemples de harcèlement sexuel :

- remarques ou gestes obscènes ou suggestifs à caractère sexuel;
- regards lubriques (sexuellement suggestifs) jetés sur le corps d'une personne;
- contact physique non sollicité;
- se vanter de prouesses sexuelles, ou discussions au sujet d'activités sexuelles (situation pouvant avoir cours dans des milieux sexualisés);
- distribution ou affichage de blagues ou d'illustrations sexistes, de calendriers de pin-up ou de documentation objectivante;
- commentaires, questions, blagues, injures et images transphobiques ou homophobiques.

Par «harcèlement racial», on entend le harcèlement fondé sur la race. Il peut aussi s'associer à d'autres motifs, comme la couleur, l'ascendance, le lieu de naissance d'une personne, ses croyances religieuses, ses origines ethniques, sa citoyenneté ou même sa langue.

Voici des exemples de harcèlement racial :

- propos et blagues racistes;
- dérision, insultes ou traitement différent en raison de l'identité raciale d'une personne;
- affichage ou envoi par courriel de caricatures ou photos qui humilient une personne ou un groupe racial particulier;
- injures en raison de la race, de la couleur, de la citoyenneté, du lieu d'origine, de l'ascendance, des croyances ou de l'origine ethnique d'une personne.

Par «harcèlement personnel» ou «harcèlement psychologique», on entend le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou gestes vexatoires contre une travailleuse ou un travailleur lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou gestes sont importuns. Le harcèlement personnel ou psychologique est une forme de harcèlement qui n'est pas liée aux motifs illicites stipulés dans la législation sur les droits de la personne.

Voici des exemples de harcèlement personnel ou psychologique :

- répandre des rumeurs, insinuations ou ragots malveillants;
- constamment critiquer, avilir ou ridiculiser une personne;
- discréditer ou délibérément gêner le travail d'une personne;
- exclure une personne ou l'isoler des autres;

- menacer ou agresser physiquement une personne;
- envoyer des communications offensantes, humiliantes et moqueuses;
- crier, hurler ou exploser de colère fréquemment;
- blasphémer ou utiliser régulièrement des paroles injurieuses ou virulentes.

Une mesure raisonnable prise par le Conseil régional en relation avec la gestion et la direction de son personnel ou du lieu de travail ne constitue pas du harcèlement. Ce qui suit NE constitue pas du harcèlement :

- Un désaccord ou un malentendu;
- Un différend entre collègues;
- Une simple observation ou action à moins qu'elle ne soit préoccupante et ait un effet préjudiciable et persistant;
- Une impolitesse à moins qu'elle ne soit extrême et répétitive.

Par «violence» ou «violence en milieu de travail», on entend :

a. L'exercice de force physique par une personne contre un membre, un représentant ou un employé du Conseil régional, se trouvant dans les locaux ou à une activité du Conseil régional, qui cause ou pourrait leur causer un préjudice physique.

b. Une tentative d'exercer de la force physique contre un membre, un représentant ou un employé du Conseil régional, se trouvant dans les locaux ou à une activité du Conseil régional, pouvant leur causer un préjudice physique.

c. Une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour un membre, un représentant ou un employé du Conseil régional, se trouvant dans les locaux ou à une activité du Conseil régional, d'interpréter comme une menace d'exercer de la force physique pouvant leur causer un préjudice physique.

Par «violence conjugale», on entend :

Une personne entretenant une relation personnelle avec un membre, un représentant ou un employé du Conseil régional, comme un conjoint ou ex-conjoint, un partenaire intime actuel ou ex-partenaire intime, ou un membre de la famille, pouvant causer, tenter ou menacer de causer un préjudice physique au membre, au représentant ou à l'employé pendant qu'ils se trouvent dans les locaux ou à une activité du Conseil régional. Dans ces situations, la violence conjugale est considérée comme de la violence en milieu de travail.

**Voici des exemples de violence :**

- Menacer verbalement de s'attaquer à une personne;
- Laisser des notes de menaces ou envoyer des courriels contenant des menaces;
- Agiter le point devant le visage d'une personne;
- Brandir une arme au travail;
- Lancer un objet à une personne;
- Agresser sexuellement une personne.

Le Conseil régional ne tolérera ni n'excusera un comportement susceptible de miner la dignité ou l'amour-propre d'une personne ou qui crée un milieu intimidant, hostile dangereux ou offensant de la part de ses dirigeants, de ses employés et de ses membres ou d'autres personnes faisant affaire sur ses lieux, comme des fournisseurs. Tous les dirigeants, membres et employés du Conseil régional ont la responsabilité de maintenir un milieu exempt de harcèlement et de violence. Le Conseil régional encourage ses dirigeants, ses membres et ses employés à signaler tout incident de harcèlement ou de violence à la personne appropriée.

**C. PLAINTES**

Le Conseil régional considère le harcèlement et la violence de tous genres comme une infraction grave. Une personne peut formuler une plainte verbalement ou par écrit aux termes de la présente Politique si elle croit que les droits qu'elle lui confère ont été violés.

Toutes les plaintes prévues par la présente Politique doivent être adressées à la présidente ou au président du Conseil régional. Si la plainte vise la conduite de la présidente ou du président du Conseil régional, celle-ci doit être adressée à la représentante ou au représentant syndical au service du Conseil régional, ou à la coordonnatrice ou au coordonnateur régional approprié.

Les plaintes doivent fournir autant de détails que possible, comporter le nom de la personne ou des personnes qui en font l'objet et décrire les incidents qui y ont donné lieu, notamment les dates pertinentes, les endroits où ils se sont produits et ce qui a été dit ou fait, et qui l'a dit ou fait. Elles doivent aussi comprendre ou indiquer toute documentation pertinente à l'enquête sur la plainte. Quand une plainte est déposée verbalement, la personne à qui elle a été faite ainsi que la personne qui a porté plainte devront mettre la plainte par écrit.

Lors du dépôt d'une plainte, le Conseil régional passera en revue les mesures de sécurité avec les employés et les membres touchés et en prendra d'autres au besoin, incluant l'interdiction de contact entre la personne qui a porté plainte et l'intimé ou les intimés jusqu'à ce que la plainte ait été traitée et l'incident ayant donné lieu à la plainte signalé

aux autorités. Les intimés seront informés des détails de la plainte et devront y répondre, et les plaignants seront mis au courant de leur réponse.

Après la formulation d'une plainte, une personne sera chargée de mener une enquête et rencontrera les plaignants, les intimés et toutes les autres parties concernées aux fins de l'enquête. Une fois l'enquête terminée, la personne responsable de l'enquête présentera un rapport résumant les allégations et les résultats de l'enquête. Elle informera par écrit les plaignants et les intimés des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective prise ou à prendre à la suite de l'enquête.

Tous les dirigeants et tous les employés du Conseil régional sont tenus de collaborer avec la personne chargée de l'enquête.

Dans la mesure du possible, la personne responsable de l'enquête la terminera dans les 90 jours suivant la réception de l'affectation et dans tous les cas de manière juste et en temps opportun.

La présente Politique ne vise pas à dissuader les travailleuses et travailleurs d'exercer leurs droits au titre des lois sur les droits de la personne ou de toute autre loi.

#### **D. PLAINTES FUTILES OU VEXATOIRES**

La présente Politique ne servira pas à discréditer d'autres personnes par le dépôt de plaintes futiles ou vexatoires. Toute plainte de harcèlement ou de violence faite de mauvaise foi pourrait entraîner des mesures disciplinaires contre la personne qui l'a déposée.

#### **E. CONFIDENTIALITÉ**

Le Conseil régional comprend qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties que les questions soulevées en vertu de la présente Politique demeurent confidentielles. Les rumeurs et les insinuations affaiblissent l'intégrité du processus de recherche des faits et du principe de résolution précoce et rapide des conflits.

Afin de protéger les intérêts des plaignants et des intimés, la confidentialité sera maintenue tout au long du processus de traitement des plaintes et, une fois l'enquête terminée, tous les dossiers s'y rapportant demeureront confidentiels, sauf dans la mesure nécessaire pour empêcher une personne de subir un préjudice, veiller au respect des exigences d'une enquête juste et prendre les mesures correctives appropriées ou autres exigées par la loi.

## **F. REPRÉSAILLES**

La présente Politique interdit à quiconque d'user de représailles contre toute personne qui, agissant de bonne foi, signale des incidents de harcèlement et de violence au milieu de travail, fournit de l'information en lien avec une plainte ou aide à résoudre une plainte. Le Conseil régional prendra toutes les mesures raisonnables et pratiques pour prévenir les représailles ou menaces de représailles. Par représailles, on entend tout acte de vengeance direct ou indirect.

Toute personne qui croit faire ou avoir fait l'objet de représailles peut porter plainte aux termes de la présente Politique.

## **G. CONSÉQUENCES DE LA VIOLATION DE LA POLITIQUE**

Une plainte justifiée ou des représailles dont l'existence a été établie entraîneront la prise de mesures correctives appropriées pouvant inclure des sanctions disciplinaires contre les personnes reconnues comme ayant violé la Politique.

## **H. MESURES VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRÔLER LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL**

En plus du processus de plainte décrit ci-dessus, le Conseil régional a instauré les mesures et procédures suivantes afin de minimiser le risque de violence au travail et d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire pour ses employés :

### **i. Sommaire des rôles et responsabilités clés**

#### **Responsabilités du Conseil régional**

Le Conseil régional a l'obligation de prendre toutes les mesures de précaution raisonnables pour s'assurer que le lieu de travail est sécuritaire. Ses responsabilités comprennent :

- Prendre des mesures pour contrôler les risques de violence dans le lieu de travail.
- Enquêter sur tout incident ou plainte de violence en milieu de travail et y remédier de manière juste et opportune ou, le cas échéant, signaler immédiatement l'incident aux autorités.
- Veiller à ce que les employés suivent les mesures et les procédures prescrites dans la présente Politique et qu'ils aient les informations dont ils ont besoin pour se protéger.

## **Responsabilités du personnel**

- Les employés du Conseil régional ont l'obligation de se conformer à la présente Politique.

### **ii. Évaluations des risques**

Le Conseil régional effectuera les évaluations des risques appropriées afin de déterminer les risques de violence dans le lieu de travail pouvant découler de l'exécution du travail du Conseil régional.

Les évaluations de risques dans le lieu de travail peuvent comprendre des sondages, des inspections matérielles et d'autres moyens appropriés permettant d'obtenir des informations sur le risque de violence dans le lieu de travail.

Le Conseil régional effectuera des évaluations de risques aussi souvent qu'il s'avérera nécessaire de le faire pour veiller à ce que ses employés soient continuellement protégés et contrôlera les risques cernés dans le cadre des évaluations qui sont susceptibles de causer un préjudice physique aux travailleurs.

### **iii. Information sur la façon de demander de l'aide immédiate**

Le Conseil régional fournira à ses employés une liste des numéros de téléphone des personnes à contacter pour obtenir de l'aide immédiate en cas de violence ou de violence possible dans le lieu de travail.

## **I. SOUTIEN ET FORMATION**

Le Conseil régional s'engage à appuyer les personnes qui ont subi du harcèlement ou de la violence et à fournir une formation adéquate sur la présente Politique à tous ses dirigeants, employés et membres.

De plus, le Conseil régional fournira au besoin des informations sur la violence en milieu de travail et de la formation à cet égard à tous ses employés afin de les sensibiliser, en fonction des résultats des évaluations des risques.

Le Conseil régional s'assurera que toutes les personnes désignées pour enquêter sur des plaintes possèdent les connaissances, la formation et l'expérience liées aux situations de harcèlement et de violence, et qu'elles connaissent les lois qui s'y appliquent.

## **J. AUTRES RESSOURCES**

Toute personne qui souhaite porter plainte e qui a besoin d'aide supplémentaire peut communiquer avec les responsables ou les organismes suivants :

Représentante/Représentant syndical : [nom]

Coordonnatrice/Coordonnateur régional : [nom]

DATE :

APPROUVÉE PAR : [PRÉSIDENTE/PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL]