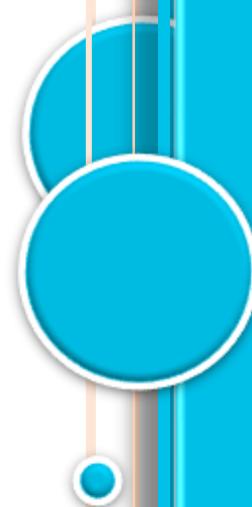


POLITIQUE DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Politique adoptée le 2 décembre 2025



La présente politique a été écrite en respect des règles de féminisation de la CSN et de l'Office québécois de la langue française. Ainsi, le féminin inclut le masculin et vice versa.

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|-----------------------|--|-----------|
| 1. | LES PRINCIPES D'APPLICATION | 5 |
| 2. | LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE..... | 6 |
| 3. | LE CHAMP D'APPLICATION..... | 7 |
| 4. | DÉFINITION | 7 |
| 5. | RESPONSABILITÉS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES..... | 8 |
| 5.1 | LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES LAURENTIDES EN SANTE ET SERVICES SOCIAUX - CSN | 8 |
| 5.2 | LES MILITANT-E-S ET ELU-E-S DU STTSSS-CSN..... | 9 |
| 6. | MECANISME DE RESOLUTION DES CONFLITS..... | 9 |
| 6.1 | L'INITIATIVE PERSONNELLE..... | 9 |
| 6.2 | LA MEDIATION PAR L'INTERVENTION D'UNE TIERCE PERSONNE AU SEIN DU STTSSS-CSN..... | 11 |
| 6.3 | LES RECOURS POSSIBLES A UNE PERSONNE-RESSOURCE..... | 11 |
| 7. | COMITE DE PREVENTION EN MATIERE DE VIOLENCE ET DE HARCELEMENT | 12 |
| 7.1 | COMPOSITION DU COMITE | 12 |
| 7.2 | ROLE ET RESPONSABILITES | 12 |
| 7.3 | MANDAT DU COMITE..... | 13 |
| 7.4 | TRAITEMENT DES PLAINTES..... | 14 |
| 8. | CONFIDENTIALITÉ..... | 15 |
| 9. | PLAINE EN MATIÈRE DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT | 15 |
| 9.1 | DÉPÔT D'UNE PLAINE..... | 15 |
| 9.2 | ANALYSE DE RECEVABILITÉ DE LA PLAINE ÉCRITE | 15 |
| 9.3 | ENQUETE..... | 17 |
| ANNEXE A | | 20 |
| | FORMULAIRE DE PLAINE EN VERTU DE LA POLITIQUE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT | 20 |

1. LES PRINCIPES D'APPLICATION

La présente politique de prévention en matière de violence et de harcèlement s'inscrit dans l'esprit de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, c'est-à-dire que tout être humain a droit notamment à l'égalité, à la dignité et à des conditions de travail justes et raisonnables. Toute forme de violence et de harcèlement constitue une violation des droits de la personne.

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux – CSN, ci-après « STTLSSS-CSN » fonde ses actions sur des principes de justice sociale, de liberté et de respect de la personne. Dans la déclaration de principe de la CSN à laquelle le STTLSSS-CSN adhère, en vertu de ses statuts et règlements, il est d'ailleurs indiqué qu'« il n'est pas de progrès qui ne passe par le respect de la personne, de son intégrité physique et psychologique ».

C'est pourquoi cette politique vise à lutter contre toute forme d'intolérance. Elle réaffirme la volonté du STTLSSS-CSN d'agir afin de créer et de maintenir un milieu de militantisme exempt de toute forme de violence et de harcèlement. Elle propose de développer une vision collective de la problématique et de mettre en place des outils d'intervention qui visent non seulement les individus, mais aussi notre organisation ainsi que notre façon de militer, au sens large du terme, puisque ceux-ci peuvent être à l'origine des problèmes de violence et de harcèlement.

La politique de prévention en matière de violence et de harcèlement repose donc sur les principes suivants :

- La violence et le harcèlement dans nos milieux de militance constituent une violation des droits de la personne incompatible avec l'éthique sociale et syndicale.

- Toute personne a le droit d'être protégée, aidée et défendue par des mécanismes et des recours appropriés.
- Les cas de violence et de harcèlement sont traités en toute impartialité, équité et confidentialité. La personne impliquée dans une situation problématique ou celle ayant porté plainte ou les témoins ne doivent subir ni préjudices ni représailles.
- La prévention de la violence et du harcèlement est une responsabilité à la fois individuelle et collective. En ce sens, le STTLS-CSN et ses accréditations affiliées, de même que chacune des personnes qui y milite a une responsabilité à cet égard.
- Le STTLS-CSN s'engage à publiciser sa politique sur son site internet.

2. LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Afin de permettre un milieu de militantisme exempt de violence et de harcèlement, la présente politique poursuit les objectifs suivants :

- Assurer un milieu de militance protégeant l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que leur dignité.
- Promouvoir des relations saines et harmonieuses dans nos milieux de militance.
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de violence et de harcèlement.
- Prévoir des mécanismes d'intervention pour prévenir et faire cesser les comportements de violence et de harcèlement, ou toute autre situation problématique.

3. LE CHAMP D'APPLICATION

Cette politique vise toute personne qui milite au STTLS-CSN et s'applique à toutes les situations survenant lors d'activités syndicales du STTLS-CSN ou autre activité impliquant une ou un élu-e du STTLS-CSN telles que des instances, des comités, des formations, des conférences et des réunions.

Ces situations peuvent survenir sur les lieux de l'activité ou en relation avec cette activité, incluant les activités sociales, les communications écrites ou téléphoniques ainsi que les activités tenues sur une plateforme virtuelle.

4. DÉFINITION

Poser un ou des gestes de violence ou de harcèlement est d'emblée une conduite fautive. La Loi sur les normes du travail définit ainsi le harcèlement :

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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 salariée.

La *Charte des droits et libertés de la personne* prévoit également que nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs de discrimination prévu à son article 10, soit la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, ou le handicap.

Le harcèlement peut aussi se présenter sous plusieurs formes et ne pas être relié aux motifs énumérés ci-dessus.

5. RESPONSABILITÉS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

5.1 Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux - CSN

Le STTSSS-CSN adopte la présente politique et doit mettre en œuvre les objectifs de celle-ci :

- sensibiliser les militant-e-s et élu-e-s de l'organisation aux situations de violence et de harcèlement en faisant connaître la politique ainsi que la procédure qui y est présentée;
- s'assurer que la personne qui porte plainte, celle qui effectue un signalement ou celle qui a collaboré à une enquête ne fasse pas l'objet de représailles;
- déterminer les mesures appropriées, efficaces et proportionnelles à la faute retenue, à la personne dont le comportement a été reconnu comme fautif en vertu de la politique ;
- suivre les recommandations du comité de prévention en matière de violence et harcèlement concernant l'actualisation de la politique et sur la mise en œuvre de mesures de prévention pour s'assurer d'un milieu de militantisme exempt de violence et de harcèlement.

5.2 Les militant-e-s et élu-e-s du STTLSSS-CSN

Les militant-e-s et élu-e-s du STTLSSS-CSN doivent s'assurer que le milieu de militance est exempt de violence et de harcèlement, ainsi, ils vont :

- éviter tout comportement qui pourrait constituer de la violence ou du harcèlement;
- signaler un comportement de violence ou de harcèlement dont ils sont victimes, témoins ou dont ils ont connaissance;
- encourager la personne impliquée dans une situation problématique à utiliser le mécanisme de résolution de conflits prévu à la présente Politique ;

6. MECANISME DE RESOLUTION DES CONFLITS

Ce processus a pour objectif de prévenir ou de mettre fin à une situation de violence et de harcèlement le plus rapidement possible, et ce, de façon informelle et discrète, avec le moins d'intervenants possible. Ce processus permet de favoriser un règlement de la situation, mais peut comprendre également des actions plus formelles.

6.1 L'INITIATIVE PERSONNELLE

Faire preuve d'initiative personnelle, c'est approcher personnellement l'autre personne afin de régler le différend. Cette initiative peut se faire verbalement ou par écrit. Certains conflits ont pour origine des problèmes de communication. Des clarifications peuvent résoudre les différends rapidement et avec efficacité. Cette approche donne de bons résultats et devrait être encouragée. De plus, elle permet de régler le conflit sans tierce personne, minimise le nombre d'acteurs impliqués et favorise les communications.

Le processus ci-dessous peut vous aider à résoudre un conflit en mode collaboration.

La résolution d'un conflit est de reconnaître qu'il y a un conflit. En choisissant d'ignorer ou de ne pas aborder une situation conflictuelle convenablement, les conséquences peuvent être néfastes autant pour les gens impliqués que pour le milieu de travail. Laisser passer le temps sans intervenir vous met à risque que des répercussions se propagent dans votre milieu et affectent le climat en général.

Expliquez le problème tel que vous le voyez. Ayez recours à des faits et à des sentiments précis et faites preuve de calme et de tact. Il est important de s'assurer que vos émotions ne viendront pas biaiser votre message ou votre capacité à écouter l'autre.

Décrivez les effets et l'impact qu'a la situation sur vous et/ou d'autres personnes. Utilisez des messages à la première personne. Ne blâmez pas l'autre. Évitez de transformer le différend en un conflit de personnalité.

Prenez le temps d'écouter véritablement ce que l'autre a à dire, sa version des faits, l'impact qu'a la situation sur lui ou sur elle. Explorez sa perspective, c'est une question de respect et cela encourage la collaboration.

Il arrive souvent, en situation de conflit, qu'un besoin soit insatisfait. Expliquez quels sont vos besoins et vos attentes. Concentrez-vous sur les attentes de chacun envers le présent et l'avenir, sans revenir continuellement sur le passé.

Explorez les solutions possibles et discutez-en. Créez un climat de collaboration et de confiance. Concentrez-vous sur des solutions pratiques et équitables, en supposant de bonnes intentions chez l'autre. Entendez-vous de part et d'autre pour une solution qui soit satisfaisante pour vous deux.

Entendez-vous sur ce que chaque personne fera pour respecter les solutions choisies et fixez une date de suivi. Le partage des responsabilités permet un plus grand engagement vis-à-vis de la solution. Ayez un plan d'action clair pour éviter toute confusion ultérieure. Évidemment, si vous êtes dans une impasse, impliquez une tierce partie neutre pour avoir du soutien.

6.2 - LA MÉDIATION PAR L'INTERVENTION D'UNE TIERCE PERSONNE AU SEIN DU STTLSSS-CSN

Certaines situations sont d'une ampleur considérable et nécessitent l'intervention d'une personne neutre et impartiale, qui a pour objectif d'aider les parties à définir leurs intérêts, leurs besoins et à trouver des solutions mutuellement.

La personne médiatrice assure une communication efficace entre les parties. Le processus est confidentiel et souple. Il permet d'éviter les coûts humains et financiers élevés qui sont reliés à une enquête et réduit les pertes de temps inutiles. La médiation permet aussi d'améliorer les communications et les relations futures et assure un niveau de confidentialité plus élevé. Elle offre aux parties de partager directement leur vécu de façon respectueuse.

De cette manière, les personnes impliquées, ont plus de chance de se sentir entendues et reconnues, et donc, de se montrer satisfaites du processus de médiation.

6.3 - LES RECOURS POSSIBLES À UNE PERSONNE-RESSOURCE

Lorsque les étapes précédentes ont échoué, il est possible de faire appel à une personne-ressource provenant de l'externe. Cette dernière peut agir à titre de médiatrice ou émettre des recommandations de façon à faciliter le règlement de conflit.

Ces mécanismes peuvent être adaptés en fonction de la nature du conflit et des parties

impliquées.

7. COMITE DE PREVENTION EN MATIERE DE VIOLENCE ET DE HARCELEMENT

7.1 Composition du comité

Le comité de prévention en matière de violence et de harcèlement est composé des quatre personnes suivantes :

- Vice-présidence régionale en prévention
- Vice-présidence en prévention – Secteur Sud
- Vice-présidence en prévention – Secteur Centre
- Vice-présidence en prévention – Secteur Nord

Il peut également s'adoindre d'un membre de l'exécutif du STLSSS-CSN, d'une personne conseillère syndicale ou de la responsable du comité de condition féminine, selon les besoins.

Les membres du comité agissent à l'intérieur de leur mandat et dans le cadre de la politique. L'ensemble de ces personnes est tenu à la plus stricte confidentialité.

7.2 Rôle et responsabilités

Le comité est responsable de veiller à la mise en œuvre de la politique en prévention de la violence et du harcèlement et de tout faire pour que les situations problématiques cessent.

Le comité fait également la promotion de relations saines et harmonieuses dans un milieu de militantisme et doit favoriser, dans le cadre de ses actions, le respect, la civilité et le bien-être.

Pour ce faire, il suggère des moyens de prévention, notamment en analysant les facteurs de risque propres au STTLS-CSN, et en sensibilisant les personnes qui y militent afin de prévenir les comportements de violence et de harcèlement.

De plus, il doit prévoir le soutien nécessaire aux personnes victimes de violence ou de harcèlement par le biais d'un accueil adapté et par la mise sur pied de mécanismes d'aide et de recours en cette matière.

7.3 Mandat du comité

- Se réunir minimalement deux (2) fois par année;
- déterminer son mode de fonctionnement;
- actualiser la politique de prévention en matière de violence et de harcèlement ;
- désigner les membres du comité qui procèdent à l'analyse de recevabilité des plaintes lorsqu'elles lui sont soumises par le biais de la politique;
- prendre les mesures nécessaires pour assurer le caractère confidentiel des renseignements obtenus dans le cadre du traitement d'une plainte;
- faire enquête lors de situations de conflit, d'incivilité, ou autre problématique entraînant un milieu de travail néfaste ;
- recommander au STTLS-CSN toute mesure de prévention ou autre mesure qu'il juge nécessaire, et ce, pour s'assurer d'un milieu de militantisme exempt de violence et de harcèlement;
- s'adjointre toute ressource qu'il juge nécessaire à la réalisation de ses mandats (après avoir obtenu l'autorisation du comité exécutif du STTLS-CSN lorsqu'un coût y est rattaché);
- concevoir un formulaire de plainte adéquat;
- évaluer et combler les besoins de formation des membres du comité et des

personnes-ressources notamment en matière de prévention de la violence et du harcèlement;

- Veillez au respect de la confidentialité et à la conservation des documents produits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de violence, de harcèlement ou toute autre situation problématique, et ce, pour une période de sept (7) ans.

7.4 Traitement des plaintes

Lors du dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique, le comité doit nommer deux personnes responsables du traitement de la plainte.

Les personnes ainsi nommées ont les mandats suivants :

- Procéder à l'analyse de recevabilité des plaintes qui lui sont soumises par le biais de la politique;
- Informer le ou la plaignante ainsi que la personne mise en cause de la conclusion de l'analyse de recevabilité de la plainte;
- Informer l'exécutif du STLSSS-CSN qu'une plainte est déposée et lui signifier la conclusion de l'analyse de recevabilité de celle-ci;
- Faire les liens nécessaires et, s'il y a lieu, agir à titre de mandant auprès des personnes ressources externes pour qu'une enquête neutre et impartiale soit réalisée lorsqu'une plainte est jugée recevable;
- Présenter à l'exécutif du STLSSS-CSN le rapport d'enquête, ses conclusions et ses recommandations;
- Présenter la conclusion du rapport d'enquête au plaignant ou à la plaignante ainsi qu'à la personne mise en cause.
- Emettre, au besoin, des recommandations.

- Prendre les mesures nécessaires pour assurer le caractère confidentiel des renseignements obtenus tout au long du processus de traitement d'une plainte.

8 Confidentialité

Le processus d'accompagnement et de règlement d'une situation de violence ou de harcèlement est traité de manière confidentielle, mais cette confidentialité comporte certaines limites. En effet, selon les différentes étapes du traitement du dossier, de nouvelles personnes peuvent, lorsque nécessaire, être amenées à prendre connaissance de la situation. Toutefois, à chaque étape du processus, les personnes impliquées doivent s'engager à la plus stricte confidentialité.

9 Plainte en matière de violence ou de harcèlement

9.1 Dépôt d'une plainte

La personne qui désire porter plainte contre une personne concernant une situation de violence ou de harcèlement doit remplir le formulaire de plainte figurant à l'annexe A. La personne doit rédiger elle-même sa plainte.

Une fois la plainte déposée, et tout au long du traitement de celle-ci, le plaignant ou la plaignante peut être accompagnée de la personne de son choix. Cette personne ne pourra être entendue comme témoin lors de l'enquête. Le plaignant ou la plaignante peut retirer sa plainte en tout temps. De plus, elle peut faire une demande de médiation à toute étape du traitement de sa plainte si les deux parties le désirent.

9.2 Analyse de recevabilité de la plainte écrite

Lorsque le formulaire de plainte dûment rempli est soumis au comité de prévention de la violence et du harcèlement, les membres de ce dernier se rencontrent dans un délai de dix (10) jours pour nommer les deux (2) personnes qui procéderont à l'analyse de ladite plainte. Les deux représentants ne doivent pas provenir du secteur du plaignant ou de la plaignante, ni de la personne mise en cause. Dans le cas d'une plainte à caractère sexuel, au moins une femme doit participer à l'étude de recevabilité de la plainte.

Les deux personnes nommées informent la personne mise en cause de la plainte envers elle, ainsi que l'exécutif du STTLSSS-CSN.

Une plainte écrite est jugée recevable si l'analyse sommaire des faits allégués permet aux deux personnes nommées par le comité de conclure à l'apparence de violence ou de harcèlement, et ce, en vue de procéder aux étapes subséquentes. L'analyse doit tenir compte du droit applicable et de la jurisprudence afférente.

Lorsque la plainte est jugée non recevable, les personnes nommées par le comité en avisent le plaignant ou la plaignante, ainsi que le comité exécutif du STTLSSS-CSN. Elles peuvent, si elles le jugent pertinent, proposer la médiation ou toute autre intervention simple.

Lorsque la plainte est jugée recevable, les personnes nommées par le comité avisent le plaignant ou la plaignante, ainsi que la personne mise en cause, en faisant part à cette dernière des comportements qui lui sont reprochés. Le comité exécutif du STTLSSS-CSN est également informé des comportements qui sont reprochés à la personne mise en cause. Les

personnes nommées déterminent avec la plaignante et la personne mise en cause s'il y a possibilité de règlement, soit par la médiation soit par tout autre moyen jugé approprié par les parties.

9.3 Enquête

Si la plainte est jugée recevable et qu'un règlement n'a pas été possible, les deux personnes nommées par le comité peuvent mandater et coordonner les services d'un enquêteur ou d'une enquêtrice à l'externe pour traiter la plainte. L'enquêteur ou l'enquêtrice est choisi pour son expertise en matière d'enquête de violence et de harcèlement psychologique, sa rigueur, sa disponibilité et parce qu'elle a un minimum de connaissances du milieu syndical. Si un coût est rattaché à la démarche, un mandat doit être obtenu auprès de l'exécutif du STTSSS-CSN avant de procéder.

Les personnes nommées par le comité sont responsables de l'évolution de l'enquête. À cet égard, les membres nommés par le comité doivent :

- rencontrer l'enquêteur ou l'enquêtrice pour lui remettre le formulaire de plainte écrite et l'informer du contexte de la plainte ;
- assister l'enquêteur ou l'enquêtrice, au besoin, avec la logistique en vue de faciliter le processus d'enquête (les contacts entre l'enquêteur ou l'enquêtrice et les personnes à rencontrer, organiser les lieux de rencontre, etc.)
- rencontrer et informer séparément le plaignant ou la plaignante, la personne mise en cause, ainsi que l'exécutif du STTSSS-CSN, du déclenchement de l'enquête et de l'identité de la personne choisie pour faire enquête. Ils informent aussi ces personnes de leurs droits et expliquent le processus d'enquête ;

- prendre toute autre décision ou action pouvant assurer le bon déroulement du processus d'enquête (sous réserve d'une demande de mandat au STTSSS-CSN lorsqu'il y a une incidence financière) ;

L'enquête menée par l'enquêteur ou l'enquêtrice détermine si la plainte est fondée ou non et cette dernière soumet son rapport aux personnes nommées par le comité dans les meilleurs délais.

Le rapport doit contenir une brève synthèse des faits, la version du plaignant ou de la plaignante, la version de la personne qui a fait l'objet de la plainte et un résumé non nominatif de la version des autres personnes entendues. De plus, le rapport doit inclure son analyse des faits et des témoignages en retenant les plus probants et en tenant compte des effets des gestes posés.

La définition de violence et de harcèlement prévue à la section 4 ainsi que le cadre d'analyse établi par la jurisprudence en matière de violence et de harcèlement doivent guider l'analyse et la rédaction du rapport de l'enquêteur ou de l'enquêtrice. Enfin, le rapport doit contenir des recommandations qui découlent de l'analyse et ne peuvent, en aucun cas, inclure la détermination d'une sanction.

Si la plainte est non fondée, les deux personnes nommées par le comité rencontrent respectivement le plaignant ou la plaignante, le comité exécutif du STTSSS-CSN, et la personne mise en cause pour leur faire part des conclusions de l'enquête et des recommandations qui les concernent, le cas échéant. En aucun cas le rapport n'est transmis à l'une ou l'autre des personnes impliquées dans la plainte ni au comité exécutif du STTSSS-CSN. Lors de ces rencontres, les deux personnes nommées par le comité peuvent être accompagnées par l'enquêteur ou l'enquêtrice.

Si la plainte est fondée, les personnes nommées par le comité présentent le rapport et les conclusions au comité exécutif du STTLSSS-CSN et les mesures appropriées sont prises par ce dernier. Les deux personnes nommées par le comité rencontrent également et respectivement le plaignant ou la plaignante, et la personne mise en cause, pour leur faire part des conclusions de l'enquête qui les concernent. En aucun cas le rapport n'est transmis à l'une ou l'autre des personnes impliquées dans la plainte ni au comité exécutif du STTLSSS-CSN.

ANNEXE A

Formulaire de plainte en vertu de la politique contre la violence et le harcèlement