



Montréal, le 18 mai 1988

*A tous les syndicats affiliés au
Conseil Central de Montréal (CSN)*

*Le Conseil syndical du Conseil central de Montréal (CSN)
mettait sur pied, en janvier 1988, un sous-comité contre
le harcèlement sexuel. Celui-ci s'est mis à la tâche
afin de présenter une définition du harcèlement sexuel et
d'élaborer une politique sur la question.*

*Nous vous présentons donc, aujourd'hui, la politique con-
tre le harcèlement sexuel pour le Conseil central de
Montréal (CSN) qui a été adoptée au Conseil syndical le 3
mai 1988.*

*Suite à l'adoption de cette politique par l'Assemblée gé-
nérale du Conseil central de Montréal (CSN), le Conseil
central devra intégrer un énoncé de principe dénonçant le
harcèlement sexuel et toute forme de discrimination dans
ses statuts et règlements et ce, au prochain congrès du
Conseil central de Montréal (CSN).*

*Le Conseil syndical du
Conseil Central de Montréal (CSN)*

PREAMBULE

Le harcèlement sexuel est difficile à cerner mais il existe: il est d'ailleurs interdit explicitement par la Charte des droits et libertés de la personne (article 10).

Article 10: Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Article 10.1: Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

S'il est ainsi interdit, c'est qu'il est ni plus ni moins qu'une autre forme d'oppression et d'exploitation que les femmes subissent. Il est discriminatoire et sexiste.

La discrimination peut prendre plusieurs formes; dont le sexisme. Le sexisme peut lui aussi se manifester de différentes manières; et le harcèlement sexuel en est une parmi d'autres. En fait, le sexisme est à la base même, est le fondement du harcèlement sexuel.

Il existe assurément des zones grises basées sur une appréciation subjective du harcèlement sexuel qui peut, dans certains cas, relever de la culture, du milieu de vie ou de travail, ou de la tolérance des individus. Toutefois, on ne peut accepter comme excuse l'argument des "habitudes du milieu".

C'est pourquoi, bien que chaque personne ait le droit de juger et de faire respecter ce qui lui est acceptable en matière de comportement ou d'attitude, nous croyons qu'il faut disposer des problè-

mes de harcèlement sexuel en fonction de critères aussi précis que possible.

La présente politique vise les militantes et militants, élu-e-s, salarié-e-s du Conseil central de Montréal (CSN) qui exercent des mandats et des responsabilités au sein du Conseil central.

DEFINITIONS

Il s'agit d'une conduite se manifestant par des paroles, actes ou gestes à connotation sexuelle, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne; 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 ou de militantisme défavorables.

Le harcèlement sexuel se situe clairement en dehors des relations affectives librement consenties entre personnes. Il se vit parfois dans un climat de crainte et de violence (explicite ou larvée) où la victime n'est pas en mesure d'exprimer son désaccord immédiatement. Le silence des victimes de harcèlement est souvent le résultat de la peur, de l'intimidation qu'elles subissent de la part de leurs supérieurs ou de leurs collègues qui sont en position de force hiérarchique, numérique ou sociale.

Il peut s'agir d'une autre forme de conduite qui consiste en une pression indue exercée sur une personne en vue de recevoir d'elle des faveurs sexuelles, à défaut de quoi cette personne sera menacée de représailles.

COMPORTEMENTS

Cela peut être entre autres:

- . des commentaires à connotation sexuelle, des contacts ou regards répétés ou non désirés qu'une personne considère comme offensant et qui l'incommode;
- . la manifestation d'un intérêt persistant ou abusif de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas voulu;

- . une promesse implicite ou explicite de récompense liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- . des avances qui ont pour but des échanges sexuels ou "intimes" dans un contexte qui nie le droit au consentement ou au refus;
- . une menace implicite ou explicite de représailles en cas de refus de se conformer à une demande d'ordre sexuel, ou des représailles effectives à la suite d'un tel refus;
- . l'assaut qui inclut une manifestation de violence physique ou l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue.

OBJECTIFS

- . assurer un milieu favorisant l'intégrité physique et psychologique des personnes;
- . contribuer à la sensibilisation, l'information et la formation du milieu;
- . développer des moyens pour prévenir les comportements de harcèlement sexuel;
- . intervenir de façon à mettre fin aux comportements de harcèlement sexuel lorsqu'ils existent et, si nécessaire, agir auprès de l'individu reconnu harceleur.

INSTANCES INTERVENANTES

Les intervenantes et intervenants prévus par cette politique sont tenus à la plus stricte confidentialité. Les informations obtenues dans l'exercice de leur mandat ne peuvent être transmises, qu'aux intervenantes et intervenants ou instances expressément mentionnés dans la politique.

Toute personne qui aurait un intérêt direct dans une plainte, soit comme personne plaignante ou comme mise en cause et qui siègerait à l'une ou l'autre des instances intervenantes, serait invitée à se retirer pour le traitement de la plainte qui la concerne.

Les dossiers de plaintes fondées sont gardés en filière cinq (5) ans à partir de la fermeture du dossier et seront détruits au terme de ce délai. Les dossiers de plaintes non-fondées seront détruits dès leur fermeture.

Dans l'accomplissement de son travail, le comité contre le harcèlement sexuel devra s'assurer:

- 1^o que l'individu faisant l'objet d'une plainte, soit avisé dans les plus brefs délais de l'existence d'une plainte et des actes qu'on lui reproche;
- 2^o d'entendre la version de l'individu faisant l'objet d'une plainte;
- 3^o d'agir de façon impartiale et avec diligence;
- 4^o d'agir avec la plus grande circonspection et confidentialité.

1. LE COMITE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

Composition

C'est un comité formé de trois (3) représentantes ou représentants de chaque groupe volontairement impliqué. Ces représentantes ou représentants sont désignés par leur groupe respectif. Ce comité doit être composé d'une majorité de femmes.

Aux fins de l'application de la présente politique, groupe désigne ici le Conseil syndical, l'équipe de salarié-e-s et l'Assemblée générale du Conseil central de Montréal (CSN).

2. L'OMBUDSMAN

Le comité désigne une femme non membre du comité qui agira comme ombudsman.

Son rôle est:

- a) de recevoir la plainte;
- b) d'assurer le soutien psychologique et technique à la personne plaignante;
- c) d'informer la personne plaignante de ses droits et des différents recours possibles incluant la médiation*;
- d) d'informer immédiatement l'individu qui fait l'objet d'une plainte;
- e) d'acheminer la plainte au comité contre le harcèlement sexuel si la personne plaignante y consent;
- f) faire au comité contre le harcèlement sexuel toute recommandation jugée opportune;

* Cette médiation est un processus informel et confidentiel qui a pour but de résoudre le conflit entre la personne plaignante et la personne dont elle se plaint.

Vu la nature de la médiation:

- a) elle constitue un moyen parmi d'autres pour résoudre une situation et ne peut pas être obligatoire;
- b) elle peut être demandée par l'une ou l'autre des parties mais nécessite le consentement des deux (2) parties;
- c) en aucun temps, le refus de la médiation ne peut être utilisé au cours d'une procédure, contre la partie qui la refuse;
- d) le recours à la médiation ne prive pas la plaignante de ses autres recours.

Il est à noter que la personne plaignante doit conserver en tout temps le contrôle de son dossier; elle peut à n'importe quel moment arrêter le processus.

LE COMITE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Son rôle est:

- a) d'assurer les réalisations des objectifs tels que définis;
- b) de recevoir et d'examiner toute plainte de harcèlement sexuel qui lui est soumise par l'ombudsman;
- c) d'établir les règles de la médiation et nommer la personne médiatrice;
- d) de recevoir les plaintes et, si la personne plaignante y consent, de les formuler et de les acheminer aux personnes-ressources;
- e) de recevoir le rapport des personnes-ressources et, s'il y a lieu, décide des actions et les met en application dans le but de remédier à la situation de harcèlement;
- f) de prendre les mesures nécessaires pour assurer le caractère confidentiel des renseignements obtenus dans le cas d'une plainte de harcèlement sexuel;
- g) de transmettre le rapport des personnes-ressources à la personne plaignante et à la personne qui fait l'objet d'une plainte;

- h) de décider, s'il y a lieu, des actions et de les mettre en application dans le but de remédier à la situation de harcèlement sexuel;
- i) après quoi, si le comité contre le harcèlement sexuel s'estime impuissant à faire cesser le harcèlement, il transmet le dossier au comité exécutif du Conseil central de Montréal et formule toute recommandation qu'il juge pertinente.

Ce faisant, le comité contre le harcèlement sexuel reconnaît que des comportements graves de harcèlement sexuel peuvent être passibles de sanctions.

Cependant, la détermination des sanctions et les décisions relatives à leur mise en application ne relèvent en aucun cas du comité mais du comité exécutif du Conseil central auquel il transmet le dossier. Celui-ci doit informer le comité des suites qu'il y aura données et des détails nécessaires au traitement du dossier.

Personnes-ressources:

Le comité contre le harcèlement sexuel constitue une liste de cinq (5) personnes composée majoritairement de femmes provenant de l'extérieur du Conseil central de Montréal. Parmi ces personnes, deux (2) d'entre elles, dont au moins une (1) femme, ont pour fonction d'enquêter sur toute plainte de harcèlement sexuel.

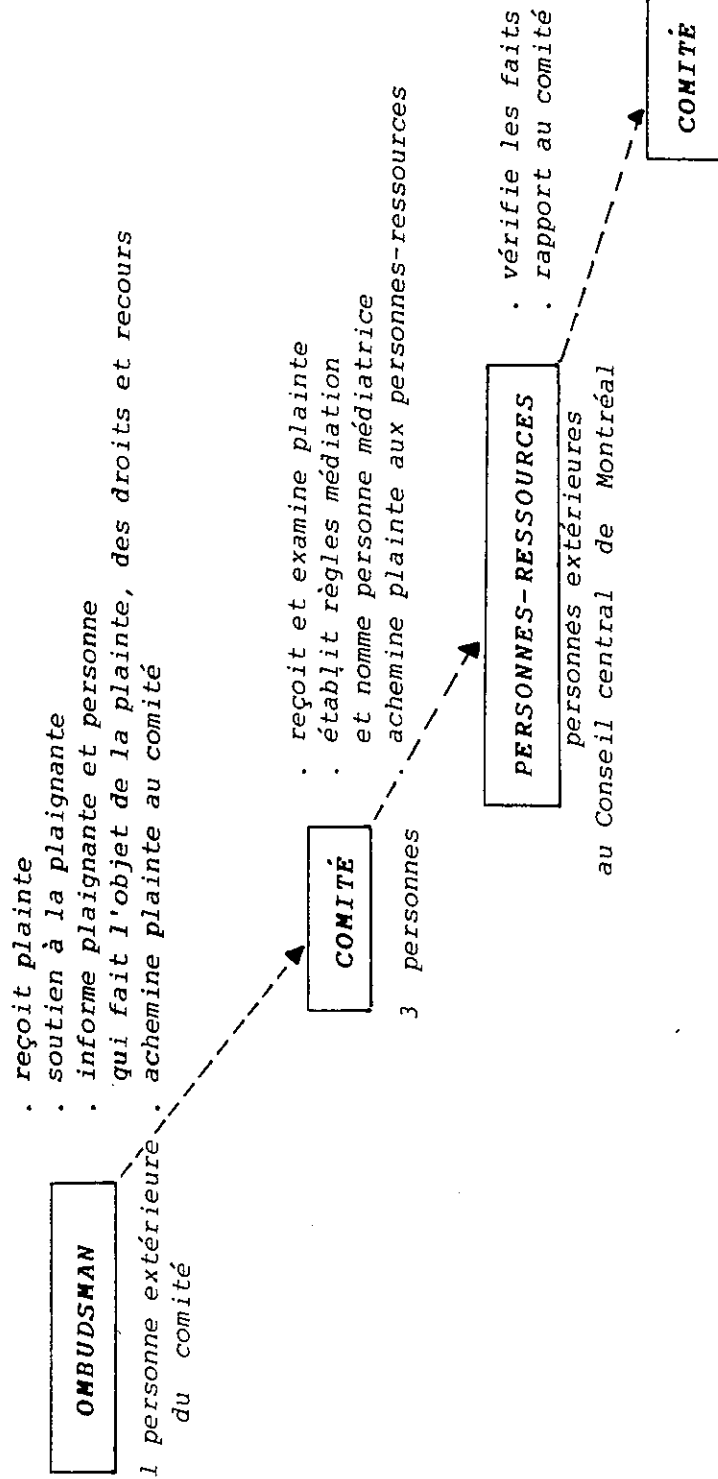
Leur mandat est d'une durée de deux (2) ans et renouvelable.

Leur rôle est:

- a) de procéder à la vérification des faits allégués dans la plainte;
- b) de faire rapport au comité contre le harcèlement sexuel du Conseil central de Montréal (CSN).

Montréal, le 18 mai 1988

POLITIQUE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL



DEFINITION DU "PETIT ROBERT"

OMBUDSMAN [ombydsman]. n. m. (v. 1960; mot suédois, de *ombud* «délégué» et *man* «homme»). *Emprunt du suédois*. Dans divers pays, personne chargée de défendre les droits du citoyen face aux pouvoirs publics. En France : *médiateur**; au Québec : *protecteur* du citoyen*.

EXTRAIT DU "GUIDE DES LOIS SOCIALES"

Editions Saint-Martin, p. 202

**PROTECTEUR DU CITOYEN
(OMBUDSMAN)**

Le Protecteur du citoyen est un délégué de l'Assemblée nationale qui a pour mandat de défendre les droits des citoyens lésés par l'administration publique québécoise. Il reçoit les plaintes des citoyens, fait enquête, mais ne peut que recommander la correction des erreurs commises. La compétence du Protecteur du citoyen s'étend à tous les ministères du gouvernement du Québec et à certains organismes rattachés directement à l'administration publique.

La personne qui veut porter plainte au Protecteur du citoyen doit lui écrire en exposant la nature du problème dans l'année où il a pris naissance. Il analysera alors la plainte et fera enquête. Si la réclamation est justifiée, il recommandera aux autorités gouvernementales en cause de corriger la situation dénoncée. Et s'il n'est pas satisfait des mesures prises pour corriger la situation, il peut faire rapport à l'Assemblée nationale.

N.B. : Si la personne qui se croit lésée dispose d'un autre recours comme la possibilité de réexamen, une révision, un appel, le Protecteur du citoyen ne peut intervenir.