

# Les suites à donner à la violence et au harcèlement sexuels sur le campus et le devoir de représentation



Plusieurs options s’offrent à la personne victime de violence ou de harcèlement sexuel sur le campus pour signaler l’incident ou porter plainte. Ces options dépendent de l’identité de la personne plaignante et de la personne intimée, de l’endroit où l’incident s’est produit, de l’identité de l’employeur (établissement postsecondaire ou tiers entrepreneur), ainsi que des paramètres établis par la politique de votre établissement et les lois sur la santé-sécurité ou les droits de la personne de votre province. Si vous avez des doutes concernant les options possibles dans votre situation, consultez votre personne conseillère syndicale.

Les options ne sont pas toutes mutuellement exclusives. La personne survivante peut choisir de porter plainte auprès de l’établissement tout en déposant une plainte à la police. Une enquête institutionnelle peut finir par faire l’objet d’un appel par le biais de la procédure de règlement des griefs. Une personne survivante peut choisir un mode de résolution informel, décider que cette approche ne fonctionne pas et basculer vers une enquête formelle ou une plainte en matière de droits de la personne. Cependant, dans certains cas, une politique peut exiger qu’un type de processus soit suspendu pendant qu’un autre est poursuivi, par exemple la suspension d’une enquête institutionnelle pendant qu’une enquête criminelle est en cours.

## Processus institutionnels

La politique de votre établissement devrait idéalement s’appliquer aux travailleuses et travailleurs comme aux étudiant(e)s, permettant ainsi au membre du personnel de choisir de porter plainte dans le cadre du processus d’enquête institutionnelle plutôt que de le contraindre à déposer un grief, et empêchant ainsi la personne survivante qui est à la fois travailleuse et étudiante de devoir choisir une seule facette de son identité. (Pour en savoir plus à ce sujet, consultez le [Guide sur les politiques des établissements postsecondaires concernant la violence et le harcèlement sexuels](#) du SCFP.)

L’enquête découlant d’une plainte d’un étudiant, d’une étudiante ou d’un autre membre de la communauté collégiale ou universitaire contre un membre du SCFP peut aussi suivre le processus institutionnel.

## MESURES PROVISOIRES ET ACCOMMODEMENTS

Lorsqu’une divulgation ou un signalement de violence ou de harcèlement sexuel est fait, l’université ou le collège devrait immédiatement procéder à



une évaluation de la sécurité et mettre en œuvre des mesures provisoires, au besoin, pour assurer la sécurité de la personne survivante et de la communauté collégiale ou universitaire.

La personne survivante peut également demander des accommodements pour se sentir en sécurité, pour l'aider à faire face aux conséquences de l'incident ou pour lui permettre de participer au processus d'enquête. Les témoins, les premiers intervenants et la personne intimée peuvent également avoir besoin d'accommodements au travail ou scolaires. Pour en savoir plus, consultez la [fiche d'information du SCFP sur les mesures d'accommodement pour les personnes touchées par la violence et le harcèlement sexuels](#).

La section locale devrait appuyer ces mesures à court terme visant à protéger la sécurité de la personne, réduire les obstacles à sa guérison et assurer sa pleine participation au milieu de travail. Cependant, elle doit s'assurer que les mesures provisoires ou les accommodements ne sont pas considérés comme une mesure disciplinaire ou une preuve de culpabilité, qu'ils sont proportionnés à la nature du ou des incidents allégués et qu'ils ne sont pas plus restrictifs que nécessaire pour assurer la sécurité.

### **L'ENQUÊTE OFFICIELLE**

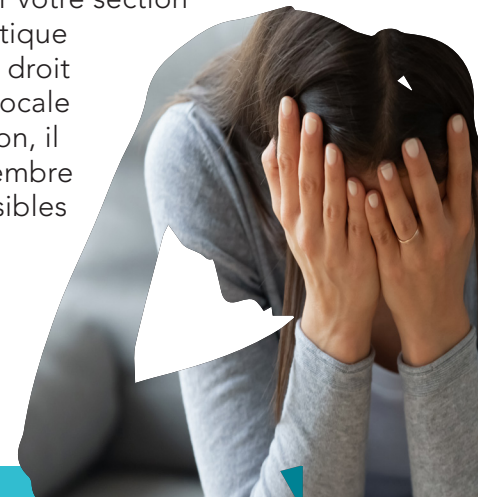
Une enquête officielle est menée par une personne enquêtrice qualifiée qui cherche à recueillir suffisamment d'éléments de preuve pour déterminer si, selon la prépondérance des probabilités, l'incident allégué s'est réellement produit. Cette enquête sert ensuite à déterminer s'il y a eu violation de la politique de l'établissement et, dans l'affirmative, les sanctions à appliquer. Les sanctions vont de l'obligation de participer à une formation à l'envoi d'une lettre ou d'un avertissement disciplinaire, la suspension, l'expulsion et le licenciement.

Si un membre de votre section locale est impliqué dans une enquête institutionnelle en tant que partie plaignante ou intimée, votre section locale peut avoir l'obligation légale de le représenter, selon votre convention collective. La politique de votre établissement ne peut pas empêcher votre section locale de s'acquitter de cette obligation. En fait, la politique devrait indiquer en toutes lettres que toute personne a droit à une représentation syndicale. Même si votre section locale n'est pas légalement tenue de fournir une représentation, il peut être dans l'intérêt de celle-ci de représenter le membre qui en fait la demande, en raison des aboutissants possibles de la démarche (représailles, mesures disciplinaires, licenciement).

Si la partie plaignante et la partie intimée sont toutes deux membres de votre section locale, il faut désigner de personnes représentantes distinctes. Ces deux

**Divulgation :** se produit lorsqu'une personne révèle à un autre membre de la communauté qu'elle a été victime de violence ou de harcèlement sexuel.

**Signalement :** déclaration formelle présentée dans le cadre de l'un des processus officiels d'enquête et de réponse à la violence et au harcèlement sexuels.



personnes ne doivent pas communiquer entre elles à propos de l'affaire pendant la durée de l'enquête.

Le syndicat devrait veiller à ce que l'enquête soit juste et approfondie, à ce que la partie plaignante et la partie intimée aient la possibilité de faire connaître leur point de vue et de présenter tout élément de preuve à l'appui de leur cause, et à ce que toute mesure disciplinaire soit proportionnée et respecte la convention collective.

Si le syndicat estime que le processus n'était pas équitable ou que le résultat ne respecte pas la convention collective, il peut se tourner vers la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage.

### **MESURES ALTERNATIVES DE RÉOLUTION**

Dans certains cas, la politique de l'établissement permet de recourir à des approches alternatives, comme les pratiques de justice réparatrice ou de justice transformatrice, la formation ou la consultation pour la partie fautive, ou des excuses de la partie fautive à la partie survivante.

Votre section locale devrait être sensible aux souhaits de la personne survivante et de la personne fautive, qui doivent toutes deux consentir librement à participer à une démarche alternative. Mais elle doit aussi valider que les aboutissants d'une démarche alternative respectent la convention collective.

### **Options en milieu de travail**

#### **GRIEF INDIVIDUEL OU COLLECTIF**

Que votre convention collective contienne ou non un libellé spécifique sur la violence et le harcèlement sexuels, votre employeur a l'obligation légale de fournir un lieu de travail sûr. Cela signifie qu'on peut déposer un grief individuel dans les cas où un membre du syndicat est victime de violence ou de harcèlement sexuel au travail ou dans l'exercice de son travail. Votre section locale peut également choisir de déposer un grief collectif dans les situations où plusieurs personnes ont été victimes de violence ou de harcèlement sexuel, ou lorsque vous estimez que l'employeur n'a pas fait le nécessaire pour prévenir la violence ou le harcèlement au travail.

Si la personne intimée est syndiquée, le syndicat a l'obligation légale de la représenter tout au long du processus de règlement du grief et de la procédure disciplinaire. Toutefois, le membre a l'obligation de demander à son syndicat de le représenter.

Si la partie plaignante et la partie intimée sont toutes deux membres de votre section locale, il faut désigner des personnes représentantes distinctes. Ces deux personnes ne doivent pas communiquer entre elles à propos de l'affaire pendant la durée du grief.

Le syndicat devrait veiller à ce que le processus de grief soit juste, approfondi et conforme aux exigences de la convention collective, à ce que la partie plaignante et la partie intimée aient la possibilité de faire connaître leur point





de vue et de présenter tout élément de preuve à l'appui de leur cause, et à ce que toute mesure disciplinaire soit proportionnée et respecte la convention collective.

Les personnes conseillères syndicales doivent être conscientes que de nombreuses personnes survivantes trouvent le processus de règlement d'un grief retraumatisant et être prêtes à prendre des mesures pour atténuer l'impact sur la partie plaignante tout en s'assurant que la partie intimée a droit à un processus équitable.

### **L'ENQUÊTE EN SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

Dans certaines juridictions, la législation sur la santé et la sécurité au travail exige de l'employeur qui a connaissance d'un incident de violence ou de harcèlement sexuel au travail qu'il signale cet incident et fasse enquête.

Cette enquête doit être conforme aux normes fixées par la législation pertinente. Par exemple, dans certaines juridictions, la direction et le syndicat doivent mener conjointement une enquête en santé-sécurité au travail.

Le syndicat devrait veiller à ce que l'enquête soit juste et approfondie, à ce que la partie plaignante et la partie intimée aient la possibilité de faire connaître leur point de vue et de présenter tout élément de preuve à l'appui de leur cause, et à ce que toute mesure disciplinaire soit proportionnée et respecte la convention collective.

### **Procédures syndicales internes**

#### **PROCÉDURE RÉGISSANT LES PROCÈS**

Les incidents de violence et de harcèlement sexuels qui se produisent entre membres d'un même syndicat alors qu'ils mènent des affaires syndicales peuvent être traités par la procédure syndicale interne. Le SCFP dispose d'une procédure régissant les procès qui permet de traiter, de manière équitable et impartiale, les plaintes pour discrimination ou harcèlement fondé sur le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'orientation sexuelle. Les plaintes alléguant de la discrimination ou du harcèlement peuvent être résolues par la médiation, un procès ou un arbitrage tenant compte des traumatismes. Pour en savoir plus, consultez [l'annexe F des statuts nationaux du SCFP](#).

### **Options externes**

#### **PLAINTÉ AUPRÈS D'UN ORGANISME DE RÉGLEMENTATION PROFESSIONNEL**

Dans certains cas, la personne présumée avoir causé un préjudice peut être soumise à un organisme de réglementation professionnel. Il peut s'agir de professeur(e)s de médecine ou de sciences infirmières nommés à des postes cliniques, de professeur(e)s dans des écoles professionnelles comme le droit, l'architecture, l'ingénierie, la comptabilité ou le travail social, ou de personnel travaillant dans des domaines comme les ressources humaines ou la garde d'enfants.







Dans certains cas, la personne survivante peut choisir de déposer une plainte auprès d'un organisme de réglementation concernant la conduite d'un membre d'une profession réglementée. Dans d'autres cas, le collègue ou l'université, à titre d'employeur, peut être légalement tenu de signaler un incident de violence ou de harcèlement sexuel à l'organisme de réglementation.

Dans les cas où la personne survivante est syndiquée, la section locale doit être prête à la soutenir dans la mesure du possible pendant le processus de signalement et d'enquête.

### **PLAINTÉ RELATIVE AUX DROITS DE LA PERSONNE**

Étant donné que la législation sur les droits de la personne protège contre la discrimination fondée sur le sexe, l'identité de genre et l'expression de genre, une personne survivante peut être en mesure de déposer une plainte auprès de la commission ou du tribunal provincial des droits de la personne. Contrairement à une enquête institutionnelle, qui ne peut qu'ordonner des mesures disciplinaires pour la partie intimée, un tribunal des droits de la personne peut accorder une indemnisation financière, notamment pour la perte de revenu, la souffrance émotionnelle et la perte de dignité.

Dans certaines juridictions, il faut d'abord tenter de résoudre les problèmes par le biais d'un grief ou d'une enquête en milieu de travail avant de déposer une plainte auprès de la commission ou du tribunal des droits de la personne. Dans d'autres, le choix entre tenter de résoudre les problèmes à l'interne ou porter plainte immédiatement en vertu des droits de la personne revient à la personne survivante.

### **PLAINTÉ PÉNALE**

La personne survivante peut choisir de signaler l'incident à la police; on parle alors de plainte pénale. La section locale n'a pas de rôle de représentation à jouer dans une enquête policière, mais elle pourrait être interrogée ou tenue de remettre des dossiers ou des éléments de preuve. Pour exiger des éléments de preuve d'une section locale, la police doit produire une assignation à comparaître. Dans ce cas, la section locale devrait immédiatement demander un avis juridique. Communiquez avec votre personne conseillère syndicale, elle vous aidera à obtenir des conseils juridiques.

Dans les cas où la partie intimée est membre de la section locale, cette personne devrait consulter un avocat à l'externe. Le syndicat ne peut pas donner de conseils en matière pénale.

*Le présent document est fourni à titre d'information seulement et ne constitue pas un avis juridique. Pour obtenir de plus amples renseignements et de l'aide, communiquez avec votre personne conseillère nationale.*

