



Syndicat
des chargées et chargés de cours
de l'Université du Québec en Outaouais

**Politique de prévention et d'intervention en matière de harcèlement psychologique et sexuel
du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais (SCCC-UQO)**

Table des matières

INTRODUCTION	3
OBJECTIFS DE LA POLITIQUE	3
PRINCIPES GÉNÉRAUX	3
CHAMPS D'APPLICATION	3
DÉFINITIONS	4
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	4
LES DIFFÉRENTES FORMES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE :	4
HARCÈLEMENT SEXUEL	5
LES DIFFÉRENTES MANIFESTATIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL :	5
LES MÉCANISMES DE PRÉVENTION	6
LES GESTES ET PAROLES SUSCEPTIBLES DE CONSTITUER DU HARCÈLEMENT	5
LA SENSIBILISATION	6
PROMOUVOIR UN MILIEU SYNDICAL SAIN	6
LES MÉCANISMES D'INTERVENTION	7
LA PLAINTÉ	7
LA MÉDIATION	7
LA PERSONNE ENQUÊTRICE	8
LE COMITÉ AVISEUR	8
LA NON-CONCURRENCE DES RECOURS	9
L'ARCHIVAGE ET LA DESTRUCTION DES DOCUMENTS RÉSULTANT DE LA MÉDIATION OU DE L'ENQUÊTE	9
L'ARCHIVAGE	9
LA DESTRUCTION	10
RÉVISION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL DU SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS (SCCC-UQO)	10
RÉFÉRENCES	11

Introduction

Le SCCC-UQO et ses membres reconnaissent que toute personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité physique et psychologique.

Le SCCC-UQO et ses membres désirent travailler à favoriser un milieu syndical exempt de harcèlement.

La présente politique a pour cadre juridique la *Loi sur les normes du travail*, la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec* et le *Code criminel*, sachant que les situations de harcèlement peuvent se produire dans un milieu syndical.

Objectifs de la Politique

Les objectifs de la Politique sont de sensibiliser les officières et les officiers ainsi que les membres du SCCC-UQO au harcèlement psychologique ou sexuel, de prévenir les situations de harcèlement, et d'intervenir, le cas échéant, pour les faire cesser.

Principes généraux

La confidentialité de toutes les informations recueillies entourant la plainte ainsi que l'impartialité du processus sont au cœur de toute la Politique.

La prévention des situations de harcèlement psychologique ou sexuel constitue une responsabilité aussi bien collective qu'individuelle pour le SCCC-UQO et ses membres.

La plainte appartient à la présumée victime, celle-ci pouvant décider de poursuivre ou de clore le processus en tout temps durant le traitement de sa plainte.

Les mécanismes mis en place par la présente Politique ne peuvent en aucun temps limiter les recours que pourrait tenter la présumée victime devant tout tribunal de droit commun.

Champs d'application

La présente politique s'inscrit dans le contexte des relations de travail syndical, des rencontres, réunions, instances et des interactions qui existent entre les différents membres du SCCC-UQO ainsi qu'entre les membres du SCCC-UQO et les officières et officiers élus du SCCC-UQO. Les autres situations qui pourraient s'avérer problématiques, mais qui relèvent des différentes lois en vigueur sur le territoire québécois ainsi que des règlements internes à l'Université du Québec en Outaouais relèvent ainsi des instances appropriées et ne sont pas de la responsabilité du protecteur ou de la protectrice de la personne.

Cette politique couvre :

- les relations entre des officiers syndicaux;
- les relations entre des officiers syndicaux et des membres du syndicat.

Cette politique ne couvre pas :

- les relations entre membres du syndicat qui relèvent plutôt de la *Politique contre le harcèlement et règles de procédure* de l'UQO (<http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/secretariat-general/harcelement.pdf>);

- les relations entre les officiers du syndicat et les membres de la FNEEQ ou de la CSN ou d'autres syndicats affiliés à la FNEEQ qui relèvent plutôt de la *Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail* de la CSN;
- les relations entre les membres du syndicat et les membres de la FNEEQ ou de la CSN ou d'autres syndicats affiliés à la FNEEQ qui relèvent plutôt de la politique de la CSN mentionnée ci-dessus.

Définitions

Harcèlement psychologique

La définition du harcèlement psychologique est reprise dans la Convention collective du SCCC-UQO et consiste en une « conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée ou du salarié et d'entraîner pour celui-ci un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif pour la ou le salarié¹ ».

La qualification de harcèlement psychologique ne dépend pas uniquement du fait en soi, mais dépend de l'effet produit sur la personne plaignante et de son ressenti par rapport aux propos ou aux situations de harcèlement.

Les différentes formes de harcèlement psychologique :

- *Mobbing* : « Le *mobbing* renvoie à la réalité d'une persécution collective pratiquée sur une ou des victimes, à la désignation de bouc émissaire² ».
- Harcèlement discriminatoire : « Le harcèlement discriminatoire est caractérisé par une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des attitudes ou des comportements répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec³ ».
- L'abus de pouvoir ou d'autorité : « L'abus d'autorité est une forme de harcèlement et se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. Il comprend l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition⁴ ».

¹ Art. 81.18 de la Loi sur les normes du travail (Québec).

² CSN (2003).

³ CSN (2003). Les motifs de discrimination retenus par la Charte sont les suivants : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans les conditions prévues par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale [vraie ou supposée], la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Le SCCC-UQO reconnaît également les motifs de discrimination suivants : le genre et l'identité sexuelle, le lieu de résidence, l'apparence physique ainsi que l'état familial ou matrimonial.

⁴ CSN (2003)

Harcèlement sexuel

La Convention collective du SCCC-UQO présente également une définition du harcèlement sexuel : « Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non voulu, et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles, et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail justes et raisonnables ou son droit à la dignité⁵ ».

Les différentes manifestations du harcèlement sexuel :

- Manifestations persistantes ou abusives d'un intérêt sexuel non désiré, ou qu'une personne devrait raisonnablement savoir comme étant non désiré;
- Remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes persistants à caractère sexuel portant atteinte à un environnement propice au travail syndical sain;
- Avances verbales ou propositions à caractère sexuel non désirées;
- Avances physiques, attouchements, frôlements, pincements, baisers non désirés;
- Promesses de récompense ou menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à l'acceptation ou au refus d'une demande d'ordre sexuel;
- Acte de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- Manifestation de violence physique à caractère sexuel ou imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- Envoi ou diffusion de photos, vidéos, commentaires ou autre matériel de nature sexuelle, concernant une personne ou étant destiné à une personne qui n'y consent pas (y compris les moyens de diffusion électronique);
- Toute autre manifestation à caractère sexuel offensante ou non désirée, ou qu'une personne devrait raisonnablement savoir comme étant non désirée.

Les gestes et paroles susceptibles de constituer du harcèlement

Bien que chaque cas soit un cas d'espèce, de nombreux comportements peuvent constituer du harcèlement psychologique. En voici une liste non exhaustive :

- Le vocabulaire comme camouflage;
- Le refus de communication autres qu'instrumentales;
- L'exclusion des activités collectives ou de formation;
- Le refus de soutien professionnel;
- La mise en doute des compétences, l'invalidation et la dévalorisation;
- Le manque de respect ou le mépris;
- Le harcèlement administratif;
- Le contrôle excessif;
- Les menaces;
- L'intimidation;
- L'exclusion.

⁵ SCCC-UQO, article 5.04

Les mécanismes de prévention

La sensibilisation

Afin de sensibiliser les officiers et officières du syndicat, membres élus du Comité exécutif, le SCCC-UQO adopte les mesures suivantes :

1. La formation ponctuelle des personnes officières syndicales et des membres

Chaque personne nouvellement élue comme officier ou officière du syndicat doit suivre une séance d'information sur le harcèlement psychologique, et ce, durant la première année de son mandat. La FNEEQ-CSN a développé des sessions de formation, dont une formation d'une journée intitulée « Prévention pour contrer le harcèlement et la violence au travail », qui pourraient être offertes aux membres du Comité exécutif. Au besoin, les officiers et officières du syndicat peuvent faire appel à d'autres experts en prévention du harcèlement.

2. La compréhension et la signature de la Politique

Toute personne nouvellement élue à un poste d'officier ou d'officière du syndicat doit lire, attester de sa compréhension et signer la *Politique de prévention et d'intervention en matière de harcèlement psychologique et sexuel*.

3. La disponibilité et l'accessibilité de la Politique

La Politique est disponible en tout temps dans le registre des politiques au bureau du SCCC-UQO et est accessible à toute personne qui en fait la demande. Elle est également disponible en version intégrale sur le site Internet du SCCC-UQO.

Promouvoir un milieu syndical sain

Promouvoir un milieu syndical sain, c'est agir sur les facteurs de risques, et ainsi, prévenir les situations de harcèlement.

Pour limiter les facteurs de risques et prévenir les situations de harcèlement, il faut notamment :

- clarifier, le cas échéant, les mandats et les responsabilités des officières et des officiers syndicaux;
- respecter les échéances;
- communiquer clairement avec autrui;
- respecter l'équité;
- impliquer l'ensemble des personnes officières du SCCC-UQO;
- fixer des objectifs clairs;
- adopter une gestion syndicale transparente;
- éviter la surcharge de travail;
- s'exprimer de manière courtoise et polie;
- éviter la détérioration des conflits.

Pour favoriser la recherche de solutions, il faut s'assurer que le conflit soit clairement identifié et circonscrit de façon claire et précise. Il doit être perçu comme un problème commun à résoudre. Pour résoudre le conflit, il est important que l'expression des points de vue se fasse sans jugement, ni insulte et porte sur les comportements qui sont à la base du conflit et qui contribuent à le faire durer, et non sur la personnalité des gens. Il faut aussi que les zones d'accord et de désaccord ainsi que les intentions de coopération soient clairement définies, et que les solutions recherchées satisfassent les besoins de chacune des parties concernées. Les membres du SCCC-UQO ainsi que les officiers

syndicaux sont invités à consulter le *Code de civilité du SCCC-UQO*, annexé à cette politique, qui présente les responsabilités de toutes et tous quant à la promotion de la civilité au travail et pendant les instances syndicales.

Les mécanismes d'intervention

La plainte

Toute personne se croyant victime de harcèlement psychologique ou sexuel peut acheminer une plainte au protecteur ou à la protectrice de la personne (*ombusman*) du SCCC-UQO. Le protecteur ou la protectrice de la personne assurera que la plainte et son traitement respectent, autant que possible, les principes de confidentialité nécessaires⁶ durant l'ensemble du processus.

Le protecteur ou la protectrice de la personne⁷ est saisie du dossier par la réception d'une plainte écrite de la personne plaignante, présumée victime, et signée par cette dernière. La plainte doit préciser sommairement la nature des faits reprochés et l'identité de la personne visée. Par le dépôt de la plainte, le protecteur ou la protectrice de la personne est automatiquement autorisée à informer la personne visée de l'identité de la personne plaignante ainsi que des faits qui lui sont reprochés. Le protecteur ou la protectrice de la personne est chargée d'analyser la recevabilité de la plainte. Dans le cas où elle juge la plainte recevable, celle-ci peut être confiée à une personne enquêtrice si cela reflète la volonté de la présumée victime. À ce moment, le comité exécutif du Syndicat en est informé.

La médiation

La médiation est une démarche volontaire confidentielle menée de façon diligente, qui a pour but de trouver une ou des solutions acceptables par les personnes concernées afin de corriger la situation. Si la personne plaignante accepte de participer à cette démarche, le protecteur ou la protectrice de la personne tente d'obtenir la participation volontaire de la personne visée par la plainte. Le protecteur ou la protectrice de la personne rencontre la personne visée par la plainte pour lui expliquer la nature des faits reprochés et s'assurer de sa collaboration. La personne plaignante et la personne visée par la plainte peuvent se faire accompagner lors de la médiation.

Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, les termes sont consignés dans un rapport rédigé par le protecteur ou la protectrice de la personne. Une copie du rapport est transmise aux personnes concernées et, avec l'accord des parties, au Comité exécutif du SCCC-UQO. Cela clôt alors le dossier.

Advenant le non-respect d'une entente intervenue dans le cadre de la médiation dans les six mois suivant la conclusion de celle-ci, l'une ou l'autre des parties impliquées dans la médiation peut communiquer avec le protecteur ou la protectrice de la personne, qui rouvrira le dossier et verra à donner les suites appropriées à cette situation, incluant la reprise des démarches liées au traitement de la plainte.

Si la présumée victime ou la personne présumée harcelante refuse de participer volontairement à ce mécanisme de médiation, son refus est consigné par écrit au dossier. Par ailleurs, si les personnes concernées ne parviennent pas à une entente, la personne plaignante peut :

- sous réserve de la recevabilité de la plainte par le protecteur ou la protectrice de la personne, décider de poursuivre le processus et demander de déférer la plainte à une personne enquêtrice;

⁶ Il est à préciser qu'au moment du dépôt d'une plainte auprès du protecteur ou de la protectrice de la personne, certaines personnes sont informées de ladite plainte, soit la personne visée et la personne enquêtrice (le cas échéant et selon la volonté de la personne plaignante, soit sa volonté de poursuivre avec la plainte). S'il y a enquête, la confidentialité du cas ne peut être maintenue auprès des gens interrogés (bien que ces derniers ne soient pas informés de l'ensemble des faits et appelés à faire usage de discrétion quant à l'enquête) et, en cas de dépôt de grief ou si la plainte est entendue en arbitrage.

⁷ Pour connaître les détails concernant les rôles, responsabilités et conditions d'embauche du protecteur ou de la protectrice de la personne, référez-vous au document *Le protecteur ou la protectrice de la personne (ombudsman) du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais*, disponible sur le site du SCCC-UQO.

- exercer tout autre recours prévu aux lois, convention collective, protocoles de travail ou politiques applicables;
- décider de ne pas procéder plus avant. Dans ce cas, le dossier est fermé.

Le protecteur ou la protectrice de la personne informe le Comité exécutif du SCCC-UQO du choix effectué par la personne plaignante et par la personne présumée harcelante.

Il est entendu que le Comité exécutif n'a aucun droit de regard sur la décision prise par la présumée victime ou par la personne présumée harcelante quant au déroulement de tout le processus.

Les informations recueillies à l'étape de la médiation ne peuvent en aucun cas être utilisées durant toute démarche ou tout recours subséquent.

La personne enquêtrice

Tout comme pour le protecteur ou la protectrice de la personne, la personne enquêtrice doit avoir une compétence reconnue dans le domaine de la prévention du harcèlement psychologique et du harcèlement sexuel ou dans un domaine connexe et posséder une connaissance de la vie syndicale et universitaire. Elle doit provenir de l'extérieur de l'Université du Québec en Outaouais.

Le SCCC-UQO assume les honoraires ou frais de la personne enquêtrice.

L'enquête

L'enquête n'est possible que si le protecteur ou la protectrice de la personne a conclu à la recevabilité de la plainte formulée par la présumée victime. La personne enquêtrice doit procéder en toute impartialité, dans le respect de l'équité procédurale et dans les meilleurs délais à une enquête complète sur la plainte formulée. Elle peut, à cet effet, demander à rencontrer toute personne dont le témoignage lui semble pertinent. Nul n'est cependant contraint de rencontrer la personne enquêtrice dans le cadre de l'enquête. L'ensemble de l'enquête est mené de façon confidentielle, tout en tenant compte des considérations mentionnées ci-dessus (voir note 6). La personne plaignante et la personne présumée harcelante peuvent, à *leurs frais*, se faire accompagner durant cette étape.

L'issue de l'enquête

Au terme de l'enquête, la personne enquêtrice rédige un rapport. On doit y retrouver une brève synthèse des faits, la version de la personne plaignante, celle de la ou des personnes qui font l'objet de la plainte, et un résumé de la version des autres personnes entendues. La personne enquêtrice doit aussi inclure dans son rapport son analyse des faits et des divers témoignages en faisant ressortir ce qui lui apparaît le plus probant et le plus crédible selon les faits rapportés.

Ce faisant, la personne enquêtrice doit procéder à l'analyse de la situation dans une optique de résolution de conflit et de recherche de solution, et ce, dans les plus brefs délais. Le rapport d'enquête doit donc faire des recommandations visant à corriger la situation.

Le rapport d'enquête est remis au protecteur ou à la protectrice de la personne et au comité exécutif du Syndicat. Si des sanctions sont recommandées, le comité exécutif doit saisir le comité consultatif, qui est formé dès le début du processus d'enquête.

Le comité consultatif

Le comité consultatif intervient à la suite du rapport de la personne enquêtrice concluant à une situation de harcèlement psychologique ou sexuel pour décider des sanctions applicables.

Il est composé de trois personnes choisies parmi une liste de cinq personnes comprenant un ou une arbitre de grief, deux personnes chargées de cours « à la retraite⁸ » depuis au moins un an et deux personnes extérieures. Il reviendra à l'arbitre de grief qui présidera le comité de choisir deux personnes adjointes dans la liste mentionnée ci-haut. Il s'agit d'un choix discrétionnaire de la présidence qui doit cependant s'exercer dans le respect des règles relatives au conflit d'intérêt. La liste des noms pouvant siéger sur le comité consultatif sera avalisée par l'Assemblée générale, et ce, tous les deux ans. Le comité consultatif est tenu à préserver, autant que possible, la confidentialité du cas traité (tout en tenant compte des éléments évoqués à la note 6).

L'Assemblée générale reconnaît que la mise en place de ce comité consultatif équivaut à une délégation de ses pouvoirs à l'égard de ce dernier afin de lui confier l'entière responsabilité de déterminer les sanctions applicables envers une personne reconnue responsable de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le comité consultatif annonce à l'Assemblée générale les sanctions retenues à l'encontre de la personne reconnue harcelante. L'Assemblée générale n'est pas mise au courant de l'identité de la personne plaignante et n'a aucun droit de regard sur la décision du comité consultatif qui est finale et sans appel.

Les sanctions possibles étant la suspension à durée fixe ou illimitée pour un membre, sans paiement de la cotisation syndicale, et la suspension ou la destitution pour une personne officielle.

La non-concurrence des recours

Le traitement des situations de harcèlement psychologique ou sexuel fondé sur la présente politique ne peut en aucun temps se substituer aux recours prévus aux lois ni à la convention collective. Le choix d'intenter un recours en vertu de la présente Politique revient à la personne plaignante.

Tout recours exercé en vertu des lois, convention collective, protocoles de travail, chartes canadienne et québécoise, à l'exception de ceux prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et au *Code criminel*, met fin au traitement de la situation de harcèlement psychologique ou sexuel en vertu de la politique et entraîne la fermeture du dossier.

L'archivage et la destruction des documents résultant de la médiation ou de l'enquête

L'ensemble des documents recueillis au moment du dépôt d'une plainte, de l'enquête entourant cette plainte, du processus de médiation et des suites données à une plainte doit être conservé de manière confidentielle. Ci-dessous sont présentés les délais de conservation ainsi que les modes de destruction des documents prévus par le SCCC-UQO.

L'archivage

Les documents imprimés ou électroniques qui ont été produits en cours de médiation ou d'enquête (le dossier) doivent être conservés pour période de cinq années⁹ par le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQO. Cet archivage doit être sécurisé, c'est-à-dire que les copies imprimées de toutes les informations recueillies pour un cas doivent être conservées, sous clé, au bureau du SCCC-UQO et que la copie électronique de tous ces documents doit également être conservée dans l'ordinateur du SCCC-UQO et l'accès à celui-ci doit être autorisé au moyen d'un mot de passe.

⁸ Comme prévu à la *Procédure de démission et de départ à la retraite* du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Québec en Outaouais (SCCC-UQO), une personne chargée de cours est considérée comme ayant démissionné au moment où elle a rempli le formulaire approprié et qu'elle l'a acheminé aux instances pertinentes, telles que précisées dans la *Procédure*, soit 1) la Direction du (ou des) départements où elle enseigne; 2) le SCCC-UQO; 3) le Décanat de la gestion académique; et 4) la Direction des ressources humaines de l'UQO.

⁹ Cette politique concernant l'archivage des documents est inspirée du document *L'ombudsman des étudiants et des étudiantes*, produit par l'Université McGill (2009)

Les personnes mises au courant pendant le processus, ou ayant produit des documents dans le cadre du processus, sont tenues de remettre leurs copies papier au SCCC-UQO, lequel sera chargé de leur destruction et de supprimer définitivement les copies électroniques de leurs ordinateurs personnels (voir les précisions ci-dessous).

La destruction

Après les cinq années de conservation obligatoire, les documents papier et électroniques (le dossier) doivent être détruits intégralement, au moyen d'un destructeur de documents avec coupe en travers (et non pas la coupe en bande). Ainsi, tous les documents imprimés, doivent être remis au SCCC-UQO et déchiquetés sous la supervision du protecteur ou de la protectrice de la personne. Aucune personne, physique ou morale, n'est autorisée à conserver une copie papier des documents entourant le cas.

Les documents électroniques doivent, pour leur part, être supprimés des ordinateurs sur lesquels ils étaient conservés (et disques de sauvegarde, le cas échéant) et ce, de manière sécurisée. Les corbeilles électroniques doivent être vidées et toutes les traces qui permettraient de retracer le document électronique doivent être supprimées de l'ordinateur. Dans l'éventualité où des copies électroniques ont été conservées sur un média de stockage externe, ces supports doivent être endommagés physiquement afin de rendre leur utilisation impossible, tout comme l'accès aux documents qui y sont conservés.

Révision de la *Politique de prévention et d'intervention en matière de harcèlement psychologique et sexuel* du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais (SCCC-UQO)

La présente Politique, une fois adoptée en Assemblée générale par les membres du SCCC-UQO, est valide jusqu'à sa révision, laquelle devrait être effectuée au moment de la signature d'une nouvelle Convention collective, ou plus tôt, au besoin. Cet échéancier, plutôt symbolique que lié à la signature d'une nouvelle entente avec l'employeur, vise à assurer un suivi quant à l'efficacité de cette politique et assurer les membres du SCCC-UQO que cet outil puisse effectivement servir les intérêts de celles et ceux qu'il dessert. Au moment de la révision de la Politique, les personnes chargées de sa mise à jour doivent s'assurer que les documents liés (le *Code de civilité* du SCCC-UQO et le document détaillant les rôles et responsabilités du protecteur ou de la protectrice de la personne) soient également mis à jour au besoin.

Les personnes chargées de la révision et de la mise à jour de la Politique doivent également consulter les personnes expertes dans le domaine, dont les conseillères et conseilles syndicaux de la Confédération des syndicats nationaux, afin de s'assurer de la validité des dispositions prévues par la Politique.

Références

- Confédération des syndicats nationaux (CSN) (2003), *Politique de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail*. Montréal : CSN. Récupéré de : http://www.csn.qc.ca/c/document_library/get_file?uuid=30b80c92-03a1-4e0d-97fa-0f91d49d8ee5&groupId=13943
- Gouvernement du Canada (1985), *Code criminel*. Récupéré de : <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/C-46.pdf>
- Gouvernement du Québec (1975), *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*. Récupérée de : http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM
- Gouvernement du Québec (n.d.), *Code civil du Québec*. Récupéré de : http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/CCQ_1991/CCQ1991.html
- Gouvernement du Québec (n.d), *Loi sur les normes du travail*. Récupérée de : http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/N_1_1/N1_1.html
- Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal (n.d.), *Politique de prévention et d'intervention en matière de harcèlement psychologique et sexuel du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal (SCCUQ)* [document de travail non approuvé]
- Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais (2016), *Code de civilité*.
- Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais (2014), *Convention collective de travail entre l'Université du Québec en Outaouais et le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQO 2014-2016*. Récupéré de : http://www.sccc-uoq.ca/telechargements/conventionscollectives/SCCCUQO_CC_2014-2016_web.pdf
- Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais (2016), *L'ombudsperson du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais*.
- Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais [à paraître], *Procédure de démission et de départ à la retraite du SCCC-UQO*.
- Université McGill (2009), *L'ombudsman des étudiants et étudiantes*. Récupéré de : <http://www.mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/ombudsman-des-etudiants-et-etudiantes-french.pdf>
- Université du Québec en Outaouais (1989 [2012]), *Politique contre le harcèlement et règles de procédures*. Gatineau : Université du Québec en Outaouais. Récupérée de : <http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/secretariat-general/harcelement.pdf>