

**SYNDICAT PROFESSIONNEL  
DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC  
(SPIHQ)**

**POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE**

**Adoptée à la 571<sup>e</sup> séance du Conseil syndical du 4 novembre 2015**

## Table des matières

1. Préambule .....	3
2. Objectifs .....	3
3. Champ d'application .....	4
4. Définitions .....	4
4.1. La violence .....	4
4.2. Le harcèlement .....	5
5. Principes .....	6
6. Responsabilités spécifiques .....	7
7. Responsabilités personnelles .....	7
8. Mécanismes de traitement des plaintes .....	8
8.1 Mécanisme de traitement des plaintes pour les membres du SPIHQ dans le cadre de leurs activités syndicales - démarche informelle : médiation .....	8
8.2 Mécanisme de traitement des plaintes pour les membres du SPIHQ dans le cadre de leurs activités syndicales - démarche formelle .....	9
8.2.1. Rapport et recommandations .....	10
8.2.2. Décision .....	10
8.3 Mécanismes de traitement des plaintes pour le SPIHQ dans le cadre de son devoir de représentation .....	11
9. Plaintes frivoles .....	14
10. Mesures de redressement .....	14
11. Entrée en vigueur .....	14
12. Évaluation et mise à jour .....	15
ANNEXE I .....	15
ANNEXE II .....	19
ANNEXE III .....	21

## **1. Préambule**

Au Syndicat Professionnel des Ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ), nous sommes convaincus que la prévention est la façon la plus efficace de s'attaquer au problème de la violence et du harcèlement psychologique et sexuel au travail. Cette politique constitue un engagement du SPIHQ en ce sens.

En se dotant d'une politique pour prévenir et contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail, le SPIHQ affirme sa volonté de faire respecter le droit de ses membres à un milieu de travail exempt de toute forme de violence ou de harcèlement et fondé sur le respect mutuel entre les personnes. Le SPIHQ entend fournir le meilleur support possible dans une attitude d'équité et d'impartialité envers tous ceux et celles qui se serviront de cette politique.

## **2. Objectifs**

La présente politique a pour objectifs :

- a) de reconnaître que la violence et le harcèlement constituent un risque pour la santé et la sécurité des personnes et peuvent avoir des répercussions psychologiques ou physiques;
- b) d'affirmer que le SPIHQ s'engage à prendre les mesures nécessaires et appropriées pour contrer la violence et le harcèlement psychologique au travail et dans l'exercice des activités syndicales;
- c) de garantir un milieu de travail sain, exempt de violence et de harcèlement à ses membres;
- d) d'assurer aux membres l'exercice des activités syndicales sans violence ou harcèlement;
- e) d'assurer la représentation efficace des membres pour contrer la violence et le harcèlement au travail et d'une manière qui soit compatible avec la présente politique;
- f) d'encourager la participation et la responsabilisation de toutes les instances syndicales quant à la nécessité de maintenir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement;
- g) d'améliorer la qualité de vie au travail et la sécurité des membres.

### 3. Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les membres du SPIHQ tel que défini au statut 205.

Elle s'applique également à tous les membres du SPIHQ qui occupent des fonctions à tous les paliers des instances syndicales ainsi qu'à ceux qui sont victimes de violence ou de harcèlement dans le cadre de leur travail ou qui se voient imposer des mesures disciplinaires par Hydro-Québec en lien avec des allégations de violence ou de harcèlement.

### 4. Définitions

#### 4.1. La violence

*La violence est l'adoption, par un ou des individus, de comportements qui ont pour effet de porter atteinte à l'intégrité physique d'une ou de plusieurs personnes.*

Sans être limitatif, la violence peut s'exprimer ainsi :

- bousculades, gifles, coups;
- objets lancés.

## 4.2. Le harcèlement

Le harcèlement se présente sous plusieurs formes :

### **Le harcèlement psychologique tel que défini dans la Loi et intégré dans les conventions collectives (art. 81.18 de la Loi sur les normes du travail, Annexe I)**

*Le harcèlement psychologique est 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 d'une personne et qui entraîne, pour celle-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 continu chez la victime.*

### **Le harcèlement discriminatoire (art. 10 et 10.1 de la Charte des droits et libertés de la personne, Annexe I)**

*Une conduite se manifestant, entre autre, par des paroles, des actes ou des gestes, généralement 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 de la Charte des droits et libertés de la personne, soit le sexe, la race, la couleur, la langue, le handicap, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale.*

### **Le harcèlement sexuel (tel que défini par la Cour suprême du Canada dans *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*, [1989] 1 R.C.S. 1252)**

*Le harcèlement sexuel est une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement.*

Le harcèlement sexuel peut se manifester de plusieurs façons :

- demandes de faveurs sexuelles non désirées;
- attouchements, remarques, insultes, plaisanteries à caractère sexuel portant atteinte à la dignité de la personne;
- intimidation, menaces, représailles ou autres injustices suite à des faveurs sexuelles non obtenues ou en raison du sexe;
- actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- création d'un milieu hostile ou offensant;
- une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel.

## 5. Principes

Les principes sous-jacents à cette politique sont les suivants :

- a) Le SPIHQ et ses membres s'engagent à ne tolérer aucune forme de harcèlement ou de violence, que ce soit par ou envers ses membres, au travail ou à l'occasion d'activités syndicales, ou par des personnes extérieures à son institution.
- b) Le SPIHQ reconnaît que ses membres, au travail ou à l'occasion d'activités syndicales ont droit :
  - i. au respect de leur vie privée;
  - ii. au respect et à la sauvegarde de leur dignité;
  - iii. à la protection de leur intégrité psychologique et physique;
  - iv. à des conditions de travail raisonnables qui maintiennent leur sentiment de sécurité.
- c) Le SPIHQ reconnaît que chacune des parties en cause dans une situation de harcèlement ou de violence a droit à un traitement juste et équitable. Tout dossier doit être traité avec diligence et de façon la plus confidentielle possible et la personne qui, de bonne foi, se prévaut de la présente politique, ne doit en aucun cas subir de représailles du fait du dépôt d'une plainte.
- d) Il est cependant entendu que certains renseignements personnels pourront être divulgués par la personne qui s'occupera de traiter une plainte à des tiers (par exemple la personne visée, des témoins) dans la mesure où cela est nécessaire pour les fins du traitement d'une plainte. Toute personne impliquée doit s'engager à être discrète et à ne pas discuter des faits entourant une plainte avec ses

collègues de travail ou d'autres personnes, sauf à des fins autorisées par cette politique ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller, le cas échéant.

- e) Le SPIHQ s'engage à prendre au bénéfice de ses membres des mesures visant à prévenir des manifestations de harcèlement et de violence dans le cadre du travail et des activités syndicales. Il s'engage aussi à transmettre de l'information et à promouvoir la formation des différents intervenants dans une démarche de prévention du harcèlement et de la violence au travail.
- f) Le SPIHQ se reconnaît une responsabilité syndicale d'offrir le soutien et l'appui nécessaire à ses membres qui sont victimes de harcèlement ou de violence, au travail ou lors d'activités syndicales.

## **6. Responsabilités spécifiques**

Le Conseil syndical est responsable de l'adoption de cette politique qui sera entérinée par l'Assemblée générale conformément aux statuts du Syndicat.

Le Bureau est responsable de l'application de cette politique.

Le Secrétaire du Syndicat est responsable de la mise en œuvre et du suivi de l'application de cette politique.

## **7. Responsabilités personnelles**

Chaque personne doit se comporter de manière respectueuse à l'égard des personnes avec lesquelles elle ou il interagit dans le cadre de son travail ou de son implication syndicale et contribuer, par sa conduite, au maintien d'un environnement de travail sain et exempt de violence et de harcèlement.

Toute personne qui, pour des motifs valables, croit être victime de harcèlement ou toute personne témoin de harcèlement doit, à moins de circonstances exceptionnelles, exprimer sa désapprobation à la personne qui pose ces gestes. Elle peut aussi aviser le SPIHQ qu'une telle situation vient de se produire.

Toute personne visée par la présente politique peut déposer une plainte, lorsque nécessaire, de manière à régler à l'interne tout problème ayant trait à la violence ou au harcèlement et ce, malgré l'existence d'autres recours légaux.

Toute personne victime ou mise en cause a le droit de participer à un éventuel processus de médiation si cela s'avère possible.

## **8. Mécanismes de traitement des plaintes**

Lorsqu'un membre du SPIHQ croit, pour des motifs valables, subir de la violence ou du harcèlement, cette personne indique, dans la mesure du possible, à la personne présumée responsable que sa conduite est inacceptable et non désirée. Si ce n'est pas possible ou que la situation persiste, cette personne doit aviser le Secrétaire du Syndicat selon les mécanismes suivants.

### **8.1 Mécanisme de traitement d'un différend au Bureau**

Dans le cas où un membre du Bureau songerait à déposer une plainte de violence ou de harcèlement à l'égard d'un autre membre du Bureau, une rencontre aura lieu entre les deux membres concernés afin de préciser les circonstances entourant ledit différend.

Si la problématique n'est pas résolue à la suite de cette rencontre, la personne peut soumettre le différend au Bureau afin que ce dernier donne son point de vue et fasse ses recommandations. Le Bureau peut proposer la médiation comme voie de solutions. Si ce n'est pas possible ou que la situation persiste, le membre prétendument harcelé ou victime de violence doit aviser le Secrétaire du Syndicat selon les mécanismes suivants.

### **8.2 Mécanisme de traitement des plaintes pour les membres du SPIHQ dans le cadre de leurs activités syndicales - démarche informelle : médiation**

La médiation est une démarche informelle qui présuppose la collaboration des parties impliquées et la présence d'un médiateur. Elle a pour but de permettre aux parties de trouver ensemble une solution acceptable au problème.

La médiation peut être offerte en tout temps.

Si les parties acceptent la médiation, le SPIHQ fera appel à un médiateur compétent et expérimenté, à partir de la liste jointe à l'Annexe III des présentes.

Le médiateur rencontrera les parties et tentera de les amener à un règlement à l'amiable. Si un tel règlement est possible, les parties signeront un document qui en fera état sans donner plus de détails

à moins qu'elles en conviennent autrement. Ce document demeurera confidentiel à moins que les parties n'en conviennent autrement.

### **8.3 Mécanisme de traitement des plaintes pour les membres du SPIHQ dans le cadre de leurs activités syndicales - démarche formelle**

Le processus débute par une plainte écrite adressée au Secrétaire du Syndicat, indiquant les faits, dates, etc. à la source de la plainte. Il est possible d'utiliser le formulaire de plainte en annexe (Annexe 2).

Dès que le Secrétaire du Syndicat prend connaissance d'une plainte écrite, il transmet une copie de la plainte à la personne mise en cause.

Sur réception de la plainte écrite et dans la mesure du possible dans les dix jours ouvrables, le Secrétaire du Syndicat informe le Bureau et leur demande de former un comité composé d'au moins trois membres du SPIHQ qui seront responsables de l'enquête. La composition de ce comité varie selon les plaintes reçues.

Si l'un ou l'autre des membres du comité est impliqué de près ou de loin dans le litige, il sera remplacé par un membre du SPIHQ désigné par le Bureau.

Dans tous les cas où un membre d'un comité ou d'une section est impliqué, aucun autre membre de ce comité ou de cette section ne pourra faire partie du comité d'enquête.

Tout membre impliqué dans la plainte peut se faire accompagner d'un autre membre du Syndicat lors des entrevues d'enquête.

Le comité d'enquête doit siéger dans les dix jours ouvrables à partir de sa formation. Il décide de l'orientation de l'enquête. Le défaut de respecter ce délai n'invalide pas le processus d'enquête.

Le comité d'enquête interrogera séparément la personne plaignante, la (les) personne(s) mise(s) en cause ainsi que les témoins. De préférence, toutes les entrevues seront réalisées dans un endroit neutre et la présence de tous les membres de ce comité est requise à toutes les entrevues.

### **8.3.1 Rapport et recommandations**

Le comité d'enquête fera un rapport écrit détaillé de son enquête, évaluera le fondement de la plainte et recommandera au Secrétaire, s'il y a lieu, les mesures correctrices jugées nécessaires dans les quinze jours ouvrables suivant la date de la dernière entrevue avec les personnes impliquées. Les mesures de redressement qui peuvent être recommandées par le comité sont prévues dans la section 10 de la présente politique.

Le comité devra aussi assurer le suivi avec toutes les personnes impliquées dans cette plainte. Il devra donc informer la personne plaignante et la personne mise en cause que l'enquête est terminée, que la plainte soit fondée ou non.

Le rapport d'enquête est un document administratif interne confidentiel qui sera remis au Secrétaire mais qui ne sera pas remis aux parties. Le comité d'enquête devra s'assurer que tous les documents de l'enquête soient remis au Secrétaire, qui verra à en assurer la confidentialité.

### **8.3.2 Décision**

Lorsque le comité d'enquête remet son rapport final, incluant les recommandations de mesures de redressement, s'il y a lieu, le Secrétaire avise les personnes visées qu'une décision sera prise par le Bureau, suite aux recommandations du comité d'enquête.

Le Bureau peut demander l'application de mesures de redressement. Le Secrétaire doit alors aviser immédiatement les personnes qui sont l'objet de ces mesures ou de ces sanctions, le cas échéant. Le Secrétaire est responsable de l'application de ces mesures ou sanctions.

Si celles-ci concernent la révocation du privilège de membre en règle, le Conseil syndical doit approuver cette mesure.

Les mesures de redressement qui peuvent être prises par le SPIHQ se retrouvent à la section 10 de la présente politique.

## **8.4 Mécanismes de traitement des plaintes pour le SPIHQ dans le cadre de son devoir de représentation**

La présente section vise principalement deux situations dans lesquelles une personne peut demander l'intervention du SPIHQ :

- un membre du SPIHQ s'adresse au SPIHQ parce qu'il allègue être victime de violence ou de harcèlement dans son milieu de travail.
- Hydro-Québec reproche à un membre du SPIHQ d'avoir posé des gestes de harcèlement ou de violence.

Dans ces deux situations, le SPIHQ procède à sa propre enquête de façon impartiale. Si la (les) présumée(s) victime(s) et le(s) présumé(s) harceleur(s) font partie de l'accréditation du SPIHQ, le Syndicat désigne des représentants différents pour le groupe ou la personne plaignante et pour le groupe ou la personne qui aurait commis des gestes de violence ou de harcèlement. Le Syndicat choisit, de préférence et dans la mesure du possible, un membre provenant d'une autre section syndicale pour représenter le ou les membres présumés harceleurs.

Toute personne participant à une telle enquête peut être accompagnée par un membre du Syndicat. Si le membre concerné par une plainte fait défaut de collaborer à l'enquête du SPIHQ ou qu'il refuse et/ou néglige de fournir les renseignements nécessaires pour l'analyse du dossier, le SPIHQ pourra refuser de déposer un grief ou de porter un grief à l'arbitrage.

Le SPIHQ assure en tout temps la confidentialité des informations obtenues, du rapport d'enquête et des témoignages reçus.

### **8.4.1 Un ingénieur allègue être victime de violence ou de harcèlement dans son milieu de travail**

Le Bureau nomme un ou des représentants pour enquêter. Ces enquêteurs devront obtenir les éléments suivants :

1. Identification de la personne plaignante
2. Information au sujet de la plainte
3. Information sur la personne mise en cause
4. Les faits pertinents

5. Les répercussions
6. Situation habituelle ou antérieure de la personne qui a prétendument harcelé (dossier de récidive)
7. Identification et version des faits des témoins
8. Règlement souhaité par la victime
9. Pistes de solution envisageables pour les parties
10. Démarches effectuées par le Syndicat
11. Recommandations du ou des enquêteurs.

Pour la personne qui allègue être victime de violence ou de harcèlement et qui choisit de déposer une plainte selon la politique applicable adoptée par Hydro-Québec, le SPIHQ lui offrira de l'accompagner dans cette démarche auprès de l'employeur et lui offrira de déposer un grief pour protéger ses droits.

Si la personne qui allègue être victime de violence ou de harcèlement demande au SPIHQ de déposer un grief et de le porter en arbitrage par la suite, le SPIHQ évaluera les chances de succès du grief en tenant compte des résultats de son enquête. Si celle-ci démontre qu'un grief alléguant violence ou harcèlement a des chances raisonnables de succès, le Syndicat exigera, pour le membre potentiellement victime, qu'Hydro-Québec prenne les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement ou la violence.

#### **8.4.2 Hydro-Québec allègue qu'un ingénieur est violent ou harceleur dans son milieu de travail**

Lorsqu'Hydro-Québec impose une ou des mesures disciplinaires à un membre pour des allégations de violence ou de harcèlement, le SPIHQ doit, si le membre le désire, faire sa propre enquête et agir en conformité avec ses obligations légales et ses statuts et règlements. Le Bureau nomme alors un représentant pour enquêter. L'enquêteur du Syndicat rencontrera le membre à qui Hydro-Québec reproche des gestes de violence ou de harcèlement pour lui permettre de donner sa version des faits quant à l'ensemble des circonstances entourant les événements en litige.

Pour ce membre, le devoir du Syndicat se limite à son pouvoir de représentation concernant les sanctions imposées par Hydro-Québec. Le membre bénéficie d'une représentation syndicale si, après l'enquête du Syndicat, ce dernier estime que la procédure prévue à la convention collective n'a pas été suivie ou que les reproches d'Hydro-Québec ne sont pas fondés. Si le Syndicat estime que les reproches sont fondés, il n'interviendra que dans la mesure où la sanction imposée par Hydro-Québec s'avère injuste dans les circonstances.

#### **8.4.3 Devoir de représentation du Syndicat**

Le Syndicat doit informer le ou les membres qu'il représente et qui sont directement visées par la plainte de ses conclusions et de ses intentions quant aux actions ou recours à entreprendre, le cas échéant. Il informe également la ou les personnes qu'il représente que le devoir de représentation du Syndicat est assorti d'une discrétion pouvant amener le Syndicat à ne pas déposer un grief ou ne pas déférer un grief à l'arbitrage ou à n'intervenir que sur le caractère raisonnable de la sanction d'Hydro-Québec.

À ce titre, le SPIHQ mène une enquête indépendante de celle d'Hydro-Québec, notamment afin de déterminer l'opportunité de contester les conclusions, la décision ou la mesure imposée par Hydro-Québec.

Le SPIHQ doit tenir compte, pour les fins de l'étude de l'opportunité de contester une décision relative à une situation de violence ou de harcèlement, des règles et de l'encadrement énoncés à la présente politique, notamment dans le cadre de sa décision visant à décider s'il doit déposer un grief ou porter un grief à l'arbitrage.

## 9. Plaintes frivoles

Une plainte frivole ou déposée de mauvaise foi ne peut être ni tolérée ni acceptée. Lorsque l'enquête démontre qu'une telle plainte a été déposée, l'auteur de cette plainte sera considéré comme ayant enfreint la présente politique et sera passible de sanctions par le SPIHQ.

## 10. Mesures de redressement

La présente politique prévoit des mesures de redressement lorsque l'enquête détermine qu'un membre s'est livré à de la violence ou du harcèlement. Le SPIHQ décidera des mesures correctives ou des sanctions qui s'imposent en fonction, notamment, de la gravité du comportement prohibé et des autres circonstances pertinentes.

Parmi les mesures dont dispose le SPIHQ face à tout auteur de violence ou de harcèlement, on retrouve :

- a) l'interdiction d'accès aux locaux du Syndicat;
- b) l'expulsion des locaux du Syndicat;
- c) mettre fin au contrat lorsque le harcèlement provient de fournisseurs.

Parmi les mesures dont dispose le SPIHQ face à un auteur de violence ou de harcèlement qui est un **membre en règle du SPIHQ**, on retrouve :

- a) la révocation de son privilège de membre en règle, soit une exclusion ou une suspension qui devra respecter les conditions et procédures mentionnées aux statuts 208 et 209 des statuts du SPIHQ; il ne pourra donc plus voter aux assemblées ni occuper une fonction syndicale (délégué, membre de comité, membre du Bureau, etc.).

## 11. Entrée en vigueur et diffusion

La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption à titre de règlement par le Conseil syndical. Les membres seront informés par « Les échos du conseil » et la politique sera ensuite déposée sur le site web du SPIHQ.

## **12. Évaluation et mise à jour**

Après deux ans de son adoption et tous les cinq ans par la suite, le Secrétaire doit procéder à l'évaluation de la présente politique et faire des recommandations au Bureau quant à la révision et à la mise à jour de cette politique, en tenant compte des recommandations des membres et des différentes instances du Syndicat.

Tout amendement à la présente politique doit être fait par le même processus que celui par lequel on amende un Règlement (référence Règlement 801 – Procédure d'amendement des règlements et règles d'ordre). Les membres seront informés que le document a été modifié par « Les Échos du conseil » et la politique modifiée sera ensuite déposée sur le site web du SPIHQ.

**ANNEXE I****Articles de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12)**

<b>4.</b>	Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.
<b>10.</b>	<p>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 ce handicap.</p> <p><i>Motif de discrimination</i> Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.</p>
<b>10.1</b>	<p><i>Harcèlement interdit</i> Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.</p>
<b>46.</b>	Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

## ANNEXE I (suite)

### Articles de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)

<b>81.18</b>	<p>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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.</p> <p><i>Conduite grave</i> Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.</p>
<b>81.19</b>	<p>Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.</p> <p><i>Devoir de l'employeur</i> L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.</p>
<b>81.20</b>	<p>Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.</p> <p><i>Médiation</i> En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.</p> <p><i>Salariés non régis par une convention collective</i> Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le</p>

	<p>recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.</p> <p><i>Membres et dirigeants d'organismes</i> Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.</p>
--	--

**ANNEXE II****Formulaire de plainte**

<p><b>Je crois être victime de :</b> harcèlement psychologique ou autre (précisez s.v.p.)</p>
<p><b>Coordonnées de la présumée victime :</b> Nom : Prénom : Tél. au travail : Tél. au domicile :</p>
<p><b>Coordonnées de la personne mise en cause</b> (contre qui la plainte est formulée) : Nom : Prénom : Tél. au travail : Tél. au domicile : <i>(à remplir par la personne-ressource ultérieurement)</i></p>
<p><b>Nom(s) du (des) témoin(s) identifié(s) par la présumée victime :</b> Nom et prénom : etc.</p>
<p><b>Solutions(s) désirée(s) :</b></p> <p><b>Autres démarches entreprises :</b> Avez-vous manifesté votre désapprobation auprès de la personne mise en cause ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> si réponse négative, s.v.p. précisez pourquoi :</p> <p>Accepteriez-vous de tenter de régler la problématique par la médiation ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>

Avez-vous entamé d'autres démarches, par ex. en déposant une plainte auprès d'Hydro-Québec ou une plainte auprès de la Commission des normes du travail ou un grief en vertu de la convention collective ?

Oui  s.v.p. précisez laquelle \_\_\_\_\_

Non

**Allégations** (faits/gestes/conduite : donnez s.v.p. des détails; dates, heures, lieux, sentiments, etc.) : (à remplir)

**Commentaires additionnels :** (*à remplir au besoin*)

**Déclaration :**

Les faits qui sont énoncés dans ce Formulaire sont vrais, au meilleur de ma connaissance. Je réalise que certains des renseignements que j'ai fournis pourront être divulgués par la personne qui s'occupera de traiter ma plainte, et ce, entre autres à la personne visée par cette plainte et aux personnes citées à titre de témoins, dans la mesure cependant où cela est nécessaire pour les fins du traitement de ma plainte. Je m'engage à être discrète (discret) et à ne pas discuter de ce qui est contenu dans ce Formulaire avec mes collègues ou autres personnes, sauf à des fins autorisées par la loi, par la politique ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller, le cas échéant.

Et j'ai signé, à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_ jour de  
 \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_  
 (endroit) (mois)

\_\_\_\_\_  
 (signature)

**ANNEXE III****Liste des médiateurs**

**Monsieur René Beaupré  
Madame Francine Lamy  
Monsieur Thierry Bériault**