

**POLITIQUE POUR UN MILIEU DE TRAVAIL ET D'ÉTUDES RESPECTUEUX
(Nouvelle version)**

COMMENTAIRES REÇUS

Le 22 janvier 2010

Bonjour!

Excellent travail! Les corrections apportées amène les précisions qui, je pense, apaiseront les inquiétudes. Il faut maintenant aller de l'avant. Avec le temps et à sa mise en pratique, les ajustements viendront tout seul

André Arseneau
Coordonnateur - santé et sécurité
Service de sécurité

Le 28 janvier 2010

Bonjour,

Nous avons uniquement reçu que de commentaires positifs envers les révisions de la politique pour un milieu de travail et d'études respectueux. Alors, c'est avec plaisir que je vous communique que l'APAPUM est d'accord avec cette politique révisée.

Merci,
Norbert Godbout
Président APAPUM

Le 9 février 2010

Madame Castonguay,

Nous tenons à vous remercier d'avoir pris acte de nos recommandations au sujet de la Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux. L'ensemble de nos inquiétudes a été atténué dans la nouvelle version de ladite politique et nous vous en remercions.

Toutefois, le fait d'ajouter le harcèlement sexuel ou sexiste à l'article 5 de la nouvelle version pourrait porter à confusion quant à savoir quelle politique s'applique dans ces cas. Puisqu'il existe déjà une politique qui traite de ce sujet, l'Université aura donc deux processus pour traiter d'un même problème. Nous convenons que les processus de traitement des situations sont assez similaires, mais ils ne sont pas identiques. À notre avis, il serait opportun de consolider les deux politiques ou de clairement les distinguer en décrivant de façon précise en quoi elles diffèrent.

Pour conclure, nous croyons que cette politique répond en partie seulement à notre revendication d'établir un poste d'ombudsman. Le traitement des situations d'abus de pouvoir pourra désormais être traité de façon plus juste qu'auparavant grâce à cette nouvelle politique. Plusieurs autres questions, notamment celle d'ordre académique, demeurent sans réelle méthode de résolutions équitables. La proximité des responsables, soient les doyens, avec le corps professoral d'où ils sont issus, posent toujours problèmes dans certains cas. Dans l'attente de la création d'un poste d'ombudsman au Campus de Moncton, nous considérons que cette politique constitue un pas dans la bonne direction.

Veillez accepter, Madame Castonguay, l'expression de nos sentiments distingués.

Tina Robichaud

Présidente

Fédération des étudiantes et des étudiants du Centre universitaire de Moncton (FÉÉCUM)

Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux
Commentaires et suggestions de l'ABPPUMCE
le 17 février 2010

1. On devrait y trouver un énoncé déontologique qui met en lumière les valeurs qui régissent les relations humaines et professionnelles à l'Université, ainsi qu'une politique qui en assure la mise en application. Ne traitant que de harcèlement psychologique et d'abus de pouvoir, cette politique néglige plusieurs aspects des relations de travail et ne permettra malheureusement pas d'éliminer l'arbitraire dans la résolution de plusieurs problèmes.
2. L'article 3 (ou le précédent) devrait présenter le cadre juridique ou la portée de la présente politique. S'il est vrai que cette politique ne peut notamment limiter la portée des dispositions des conventions collectives, elle ne peut pas plus remplacer les recours prévus par la Charte canadienne des droits et libertés, pour ne donner qu'un exemple. On pourrait s'inspirer du paragraphe 1.1 de la *Politique et règlement en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste*.
3. Le paragraphe 8.5 : ... pour effet de contraindre le droit à la pleine jouissance des libertés politiques, académiques ou universitaires des professeures et des professeurs.
4. Suggestion de correction - Article 9, 2^e paragraphe.
Si la personne chargée de l'application de la politique statue que la situation, ou la plainte, relève de la présente politique, elle explique à la personne plaignante les procédures informelles (sensibilisation ou résolution informelle de la situation) et la procédure formelle de la politique.

Les procédures informelles sont : — a) la sensibilisation; b) la résolution informelle de la situation
5. Suggestion de correction - Article 10, titre.
Article 10 TRAITEMENT DES SITUATIONS - PROCÉDURES INFORMELLES
6. Les articles 10 et 11 devraient clairement stipuler que la présente politique ne traite pas des plaintes relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement sexiste et que leur traitement relève de la *Politique et règlement en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste*. Il ne serait alors pas nécessaire d'y faire allusion dans la définition 5.3. où l'on ne devrait pas présenter la façon de traiter une situation.
7. paragraphe 11.2
Dans les quinze jours suivant le dépôt d'une plainte formelle, la personne chargée de l'application de la politique informe la personne visée par écrit que la procédure d'intervention formelle est engagée et lui transmet une copie de la plainte formelle et de la présente politique.
8. Alinéa 11.3 d) Le plan d'enquête
La personne chargée de l'application de la politique remet tout document pertinent à l'équipe d'enquête. La présidente ou le président de l'équipe d'enquête établit le déroulement de l'enquête; cette dernière ou ce dernier détermine la marche à suivre pour interroger la personne plaignante, la personne visée et les témoins. Dans l'exercice de son mandat, elle ou il doit :
 - veiller à ce que l'équipe d'enquête entende chacune des personnes concernées;
 - permettre à chacune des personnes concernées d'être accompagnée de sa représentante ou de son

représentant syndical ou d'une personne de son choix.;

- voir à ce que l'enquête se déroule à huis clos.

9. Alinéa 11.3 e) Les entrevues

La personne plaignante sera entendue avant la personne visée. Dans toutes les situations, les entrevues avec les témoins ont lieu après celles tenues avec la personne plaignante et la personne visée.

10. Article 13 Décision

L'Université de Moncton s'efforce de remédier de façon raisonnable aux effets des actes de harcèlement psychologique ou d'abus de pouvoir

11. Article 14 Non-concurrence des autres recours

Les recours prévus par les lois, les différentes conventions collectives ou les autres règlements de l'Université peuvent être exercés en tout temps.

Tout recours exercé en vertu des lois, des différentes conventions collectives ou des règlements de l'Université met fin au traitement de la situation en vertu de la politique et entraîne la fermeture du dossier.

Lorsqu'une personne plaignante se prévaut de l'une des dispositions prévues à la politique, les délais pour le dépôt d'un grief ou d'un recours prévu aux conventions collectives sont suspendus jusqu'à la conclusion des procédures de traitement de la situation.

12. Comme on l'a fait pour la *Politique et règlement en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste*, on devrait y joindre un article Aux fins de statistiques

La personne chargée de l'application de la politique conserve des données anonymes sur les plaintes :

- le genre de plainte;
- la date de la plainte;
- le sexe, l'âge et le statut de la personne plaignante et de la personne visée;
- le type de procédure choisi ainsi que le résultat;
- la conclusion de l'équipe d'enquête, s'il y a lieu;
- les mesures, s'il y a lieu.

Les données sont résumées dans le rapport annuel de la personne chargée de l'application de la politique; elles sont présentées de façon à conserver l'anonymat des parties concernées. Le rapport est déposé au Bureau de la rectrice ou du recteur et vice-chancelier ainsi qu'au Bureau de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines.