



Politique de prévention du harcèlement et de la discrimination du SEFPO

Révisions proposées – 3 décembre 2015

1.0 Introduction

- 1.1 Le SEFPO a une longue tradition de lutte contre le harcèlement et la discrimination. Le syndicat reconnaît que les questions d'équité jouent un rôle essentiel dans la représentation et la défense des droits des membres au travail, au sein du syndicat et dans la communauté. Le harcèlement et la discrimination créent un climat d'intolérance et de division parmi les membres. Sapant notre unité et notre force, le harcèlement et la discrimination nuisent à notre efficacité à la table des négociations, au travail, sur le piquet et dans la communauté. En tant que syndicalistes et délégués syndicaux, notre capacité d'agir de façon efficace en cas de harcèlement et de discrimination est essentielle au maintien du pouvoir du SEFPO.
- 1.2 Le SEFPO ne tolère ni la discrimination ni le harcèlement. Dans ce but, nous promovons les droits de la personne et déployons chaque effort possible pour prévenir les infractions à cette politique. Cette politique représente un pas en avant de plus dans notre lutte visant à éliminer le harcèlement et la discrimination au travail, conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario* et aux Statuts du SEFPO, lesquels affirment que chaque membre a le droit d'être traité avec dignité et respect.

2.0 Portée et application

- 2.1 La politique s'applique à tous les membres du SEFPO, y compris aux membres retraités et aux dirigeants élus, dans le cadre de toutes les obligations, activités et fonctions liées au syndicat. Sans s'y limiter, celles-ci incluent les réunions des sections locales, conférences, congrès, séances de formation, activités sociales, piquets et manifestations. Cette politique s'applique également aux interactions entre les membres et les dirigeants syndicaux en milieu de travail.
- 2.2 Rien dans les présentes n'a pour but d'empêcher un membre ou un autre de se prévaloir de son droit d'accéder à la procédure de plainte en vertu d'une convention collective, du Code ou d'une mesure législative.
- 2.3 Dans certaines circonstances, le syndicat peut se voir obligé de lancer une enquête sur un incident en l'absence de plainte d'un membre. Pour promouvoir le respect des droits de l'homme, le syndicat est tenu de prendre les mesures qui s'imposent pour prévenir et décourager les comportements contraires à cette politique.
- 2.4 Sans s'y limiter, les recommandations de recours, mesures correctives et/ou sanctions peuvent inclure avertissements, réprimandes, excuses, éducation ou formation, destitution ou interdiction de postuler sa candidature pour une durée déterminée.
- 2.5 Cette politique concerne toutes les formes de harcèlement et de discrimination, y compris la discrimination systémique. Le terme discrimination systémique, tel qu'il est utilisé dans le Guide des politiques et/ou Manuel des procédures, concerne des types de comportement, politiques ou pratiques qui font partie des structures du SEFPO et qui

créent ou perpétuent un désavantage fondé sur un motif illicite.

3.0 Membres du SEFPO – Rôles et responsabilités

- 3.1 Tous les membres du SEFPO sont tenus de maintenir et de promouvoir un environnement exempt de discrimination et de harcèlement.

4.0 Dirigeants élus – Rôles et responsabilités

- 4.1 Les dirigeants élus du SEFPO sont tenus de mettre en application cette politique. Les dirigeants des sections locales, les membres du Conseil exécutif, les équipes élues et les comités auront pour responsabilités de :
- a) établir et maintenir un milieu exempt de harcèlement et de discrimination;
 - b) assurer que les besoins spéciaux des membres sont pris en considération;
 - c) prendre les mesures appropriées dès qu'ils prennent connaissance d'une situation de harcèlement ou de discrimination; et
 - d) traiter les plaintes avec sérieux et mettre les parties plaignantes et les personnes mises en cause en rapport avec des conseillers ou un agent de l'Unité de l'équité.
- 4.2 Comme il convient, le président, le premier vice-président/trésorier, les vice-présidents régionaux et le Conseil exécutif, selon le cas, mettront en œuvre toutes les recommandations de recours établies suite à une médiation, à l'enquête d'une plainte ou à un appel, à moins que le recours recommandé ne soit contraire aux Statuts ou politiques du SEFPO, ou que d'autres facteurs l'emportent sur l'intérêt général. Dans la mesure du possible, là où les recommandations faites ne sont pas mises en œuvre, les raisons seront données par écrit.

5.0 Actes de harcèlement et de discrimination contraires au Code

- 5.1 Le SEFPO adopte le langage et les principes du Code. Chaque membre a droit à l'égalité de traitement dans le cadre des obligations, activités et fonctions liées au syndicat, sans discrimination fondée sur les motifs illicites suivants :
- a) la race;
 - b) l'ascendance
 - c) le lieu d'origine;
 - d) la couleur;
 - e) l'origine ethnique;
 - f) la citoyenneté;
 - g) la croyance;
 - h) le sexe (inclut la grossesse);
 - i) l'orientation sexuelle;
 - j) l'identité sexuelle;
 - k) l'expression sexuelle;
 - l) l'âge;
 - m) l'état matrimonial;

- n) la situation familiale; et
- o) l'invalidité.

5.2 Au nombre des violations de cette politique, notons :

- a. les représailles, soit des mesures que l'on prendrait contre une personne qui aurait :
 - i. posé plainte en vertu de cette politique;
 - ii. participé à une procédure quelconque, conformément à cette politique;
 - iii. été associée à une personne qui a posé plainte ou participé à une procédure quelconque conformément à cette politique.
- b. l'inaction, là où un dirigeant syndical ne prendrait pas les mesures appropriées contre le harcèlement ou la discrimination;
- c. lorsqu'une partie estime qu'une plainte elle-même est une forme de harcèlement et/ou de discrimination;
- d. la violation d'un règlement;
- e. la discrimination basée sur une relation, une association ou des rapports avec une personne ou des personnes désignées par un motif illicite.

6.0 Harcèlement personnel

- 6.1 Le SEFPO s'efforce d'instaurer un environnement exempt de harcèlement personnel dans le cadre de toutes les obligations, activités et fonctions liées au syndicat. Le harcèlement personnel comprend tout propos ou comportement vexatoire dont son auteur sait ou devrait savoir qu'il est importun, et qui n'est pas lié à un motif illicite identifié par le *Code*.
- 6.2 Le harcèlement personnel comprend toutes les formes de mauvais traitements verbaux, physiques et psychologiques. Sans s'y limiter, les exemples de harcèlement couverts par cette politique peuvent inclure la répétition ou l'utilisation de :
 - a) injures, insultes et gros mots;
 - b) diffusion ou affichage de photographies ou documents offensants ou humiliants;
 - c) humiliation publique;
 - d) exclusion aux activités ou fonctions syndicales.

7.0 Confidentialité et protection de la vie privée

- 7.1 Le syndicat réalise que c'est dans l'intérêt de toutes les parties de maintenir confidentielles toutes les questions abordées en vertu de cette politique. Les rumeurs et les insinuations détruisent l'intégrité du processus de détermination des faits et les principes de règlement rapide.
- 7.2 L'Unité de l'équité, les conseillers, médiateurs, enquêteurs et présidents d'appels maintiendront la confidentialité, dans la mesure du possible, conformément aux exigences d'une procédure d'enquête et de règlement équitable, ou tel qu'exigé par la loi.
- 7.3 Il est entendu que les rapports écrits ou les décisions des enquêteurs et présidents d'appel et des audiences d'appel peuvent être disponibles aux fins de mise en œuvre, formation ou compte rendu aux membres.

8.0 Éducation

- 8.1 Le syndicat s'engage à poursuivre une stratégie de prévention par l'éducation. À cette fin, le syndicat :
- a) donnera des cours sur le harcèlement et la discrimination dans chaque région au moins une fois par année;
 - b) incorporera un élément de formation sur la politique et la prévention dans les séances d'orientation des membres du Conseil exécutif, présidents des comités et caucus visés par l'équité, présidents des sections locales et délégués syndicaux;
 - c) offrira une séance d'orientation en rapport avec la politique à tous les comités/représentants régionaux/locaux visés par l'équité;
 - d) organisera un dîner-causerie sur la politique.

9.0 Administration

- 9.1 L'Unité de l'équité sera responsable de la mise en œuvre de cette politique et du développement d'un Manuel des procédures pour cette politique. De telles procédures seront développées en consultation avec un sous-comité de trois (3) conseillers et enquêteurs membres et des présidents des comités et caucus provinciaux visés par l'équité, et seront passées en revue tous les trois (3) ans.
- 9.2 En vertu de cette politique, les parties plaignantes et les personnes mises en cause ont droit aux services d'un conseiller. Les conseillers sont des membres sélectionnés conformément au processus décrit dans le Manuel des procédures susmentionné. Les conseillers devraient recevoir la formation appropriée pour assumer leur rôle et devraient bénéficier de l'appui de l'Unité de l'équité.
- 9.3 Tous les frais liés au traitement des plaintes, engagés conformément aux politiques et pratiques du SEFPO, seront pris en charge par le syndicat. Si les membres choisissent d'être représentés ou d'obtenir des conseils de personnes de l'extérieur qui ne sont pas nommées par cette politique, les frais engagés ne seront ni pris en charge ni remboursés.
- 9.4 Le cas échéant, on veillera à promouvoir un règlement à chaque étape de la procédure de plainte, y compris avant le dépôt d'une plainte formelle.
- 9.5 On reconnaît que, dépendamment de la nature de la plainte, on pourra de temps à autre retenir les services de médiateurs, enquêteurs et présidents d'audience de l'extérieur.
- 9.6 Cette politique, y compris l'Énoncé de respect, doit être affichée à un endroit visible dans tous les bâtiments du SEFPO, et être annoncée sur le site Web, dans les bulletins et autres publications de ce genre, à l'échelle locale, régionale et provinciale. En outre, la liste des conseillers approuvés et tous les formulaires nécessaires seront mis à la disposition des membres dans les bureaux régionaux et sur le site Web.