

Politique de prévention du harcèlement et de la discrimination

[Approuvée à l'occasion de la réunion du Conseil exécutif du 4 mars 2009]

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. En nuisant à notre unité et à notre force, le harcèlement et la discrimination peuvent affaiblir notre efficacité à la table des négociations, en milieu de travail, sur la ligne de piquetage 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 tolérera pas la discrimination et le harcèlement. À cette fin, le syndicat fera la promotion des droits de la personne et déploiera 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, conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario* et aux Statuts du SEFPO, confirmant 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, aux membres retraités, aux représentants élus et aux invités du syndicat, 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, grèves, déplacements et fonctions sociales. Cette politique s'applique également aux interactions entre les membres et les représentants 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 des droits de la personne de l'Ontario* ou d'une autre législation.

- 2.3 Dans certaines circonstances, le syndicat peut se voir obligé de lancer une enquête sur un incident en l'absence de plainte de la part d'un membre. En effet, le syndicat serait tenu responsable s'il ne prenait pas les mesures nécessaires pour prévenir et décourager les comportements contraires au *Code des droits de la personne de l'Ontario*, ainsi que pour promouvoir le respect des droits de la personne.
- 2.4 Sans s'y limiter, les recommandations de recours, mesures correctives et/ou sanctions peuvent inclure réprimandes et avertissements, excuses, contrat de conduite, éducation ou formation, interdiction de siéger au comité exécutif local, suspension ou expulsion.
- 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 organisationnelles 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 Conformément aux Statuts du SEFPO et aux lois de l'Ontario, c'est aux dirigeants élus du syndicat qu'incombe la responsabilité de mettre en application la présente politique.
- 4.2 Les dirigeants des sections locales, membres du Conseil exécutif, équipes élues et comités auront pour responsabilités de :
- a) établir et maintenir un milieu exempt de harcèlement et de discrimination;
 - b) 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;
 - c) assurer que les besoins spéciaux des membres sont pris en considération;

- d) prendre les mesures appropriées dès qu'ils prennent connaissance d'une situation de harcèlement ou de discrimination;
 - e) communiquer et faire exécuter les politiques et procédures du syndicat.
- 4.3 Comme il convient, le président, le premier vice-président/trésorier, les vice-présidents régionaux et le Conseil exécutif mettront en œuvre et à exécution toutes les recommandations de recours établies suite à une médiation ou à l'enquête d'une plainte, 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. Des raisons doivent être fournies par écrit lorsque les recommandations ne sont pas mises en œuvre.

5.0 Code des droits de la personne de l'Ontario et motifs illicites

- 5.1 La Politique de prévention du harcèlement et de la discrimination du SEFPO (la politique) adopte le langage et les principes du *Code des droits de la personne (le Code)* de l'Ontario.

Le *Code* stipule que toute personne a droit à un traitement égal exempt de discrimination basée sur les motifs illicites suivants :

Motifs illicites

- 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 grossesse et identité sexuelle);
- i) l'orientation sexuelle;
- j) l'âge;
- k) l'existence d'un casier judiciaire;
- l) l'état civil;
- m) la situation de famille;
- n) l'invalidité;
- o) l'état d'assisté social.

6.0 Confidentialité et protection de la vie privée

- 6.1 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

de la procédure de recherche des faits et les principes de règlement anticipé et informel.

- 6.2 Afin de protéger les intérêts des parties plaignantes et des personnes mises en cause, la confidentialité sera maintenue tout au long de la procédure de plainte, conformément aux exigences d'une procédure d'enquête et de règlement équitable, ou tel qu'exigé par la loi.
- 6.3 Il est entendu que les auditions d'appel et décisions écrites du président des appels sont mises à disposition du public.

7.0 Éducation

- 7.1 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 dans la politique et de prévention dans les séances d'orientation des membres du Conseil exécutif, des présidents des sections locales et des délégués;
 - c) offrira une séance d'orientation en rapport avec la politique à tous les comités/représentants régionaux/locaux visés par l'équité;
 - d) fournira une séance au déjeuner de formation sur la politique.

8.0 Administration

- 8.1 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 les présidents des comités et caucus provinciaux visés par l'équité et seront passées en revue tous les trois (3) ans.
- 8.2 Tous les frais liés à la représentation, à la médiation, aux enquêtes et aux appels formels, engagés conformément aux politiques et pratiques du SEFPO, seront pris en charge par le syndicat.
- 8.3 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 Manuel des procédures susmentionné.

- 8.4 Les conseillers recevront la formation nécessaire pour remplir leur rôle.
- 8.5 Le cas échéant, les conseillers veilleront à promouvoir un règlement à chaque étape de la procédure de plainte et seront soutenus par l'Unité de l'équité.
- 8.6 On reconnaît que, selon la nature de la plainte, il faudra de temps à autre faire appel à des médiateurs, enquêteurs et présidents d'audience de l'extérieur.
- 8.7 Cette politique, y compris l'Énoncé sur le 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 disponibles dans les bureaux régionaux et sur le site Web.