

Politique de lutte contre le harcèlement

Ne pensons pas à nos intérêts individuels, mais plutôt à nous entraider.

Un membre d'OSSTF/FEESO a droit à un milieu de travail et syndical exempt de harcèlement et d'intimidation.

Le harcèlement et la discrimination ne sont pas des plaisanteries. Ils ont des effets destructeurs sur le milieu de travail, le mieux-être de la personne et la solidarité syndicale. De telles actions ne sont pas uniquement destructrices, elles peuvent être illégales.

Le harcèlement et la discrimination commis par inadvertance, déguisés et systémiques doivent être identifiés et abordés. Les causes du harcèlement et de la discrimination systémiques comprennent, sans toutefois s'y limiter, le racisme, le sexisme, l'homophobie et la transphobie. OSSTF/FEESO ne tolère pas le harcèlement ou la discrimination en fonction de l'âge, la nationalité ou l'origine ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la race, le statut socio-économique ou le handicap mental ou physique.

Le harcèlement et la discrimination peuvent prendre différentes formes et peuvent être verbaux, physiques ou psychologiques. Ils peuvent comprendre un large éventail d'actions, y compris des commentaires, des gestes ou des regards, des photos, des messages, des attouchements ou des actions plus agressives. Ces actes peuvent être indirects ou déclarés; ils peuvent être isolés ou répétés.

Les actes de harcèlement et de discrimination sont toujours dégradants, importuns et coercitifs. Ils sont toujours inacceptables.

En tant que membres d'OSSTF/FEESO, notre but doit être de protéger les droits de la personne, de promouvoir le respect mutuel et d'encourager l'inclusion.

Nous ne pouvons admettre ou tolérer un comportement intimidant, humiliant, hostile et agressif envers un autre membre. Nous ne pouvons pas fermer les yeux sur ces comportements lorsque nous en sommes témoins.

En tant que membres d'OSSTF/FEESO, nous ne devons pas rester indifférents face à ces comportements et nous devons travailler ensemble à protéger les droits de la personne. Nous devons agir.

OSSTF/FEESO est déterminé à renforcer la solidarité des membres et, en plus de représenter leurs intérêts dans leur milieu de travail, il prend ses responsabilités au sérieux pour s'assurer que les membres sont traités avec respect et dignité à toutes les activités et réunions parrainées à l'échelle provinciale par OSSTF/FEESO.

Un membre qui pense être victime de harcèlement ou de discrimination doit être capable de réagir et doit savoir que ses préoccupations seront abordées immédiatement conformément aux règlements et au processus

relatif aux plaintes et au règlement qui se trouvent dans les Politiques et procédures d'OSSTF/FEESO.

Procédure de lutte contre le harcèlement

Un membre, qui pense faire l'objet de harcèlement ou de discrimination lors d'une activité ou une réunion parrainée à l'échelle provinciale par OSSTF/FEESO, est encouragé à prendre des mesures immédiates pour s'assurer que ce comportement cesse.

Tout d'abord, le membre devrait préciser à l'auteur qu'il trouve le comportement insultant et lui demander d'y mettre fin. Cela peut se faire personnellement, par écrit ou verbalement, ou avec l'aide d'une tierce personne.

Si le comportement se reproduit ou persiste ou si le membre ne se sent pas en sécurité d'aborder directement l'auteur, il peut communiquer avec l'agente ou l'agent désigné et lui demander d'agir. S'il n'y a pas d'agente ou d'agent désigné, le membre devrait parler au membre du Secrétariat responsable et lui demander d'en nommer une.

L'agente ou l'agent désigné procédera rapidement à une enquête relative à la plainte, y compris interroger séparément les parties impliquées et tous les témoins en vue de résoudre informellement le problème. Durant ce processus, l'agente ou l'agent désigné, avec l'approbation du secrétaire général, peut faire sortir temporairement le répondant de la réunion si la situation le justifie.

L'enquête est traitée de manière confidentielle; cependant l'agente ou l'agent désigné informera le secrétaire général de toutes les plaintes.

Si la plainte ne peut être résolue informellement, on demandera au plaignant de mettre par écrit la plainte et tous les renseignements pertinents.

Si le plaignant choisit de présenter une telle plainte par écrit, elle sera soumise au secrétaire général pour action et c'est la responsabilité conjointe du secrétaire général et du membre du Secrétariat responsable de s'assurer qu'il y ait une enquête, de déterminer si le comportement correspond à la définition de harcèlement et de prendre une décision quant aux mesures correctives appropriées. Durant l'enquête, le secrétaire général et le membre du Secrétariat prendront connaissance des causes systémiques de la discrimination et du harcèlement telles qu'énoncées dans la Déclaration en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO.

Les parties concernées recevront un rapport écrit énonçant les conclusions et toute mesure prise.

Le règlement peut comprendre, entre autres, des excuses, une médiation, un avertissement, un accès limité temporairement ou un renvoi/exclusion de la réunion ou de l'activité. Si la décision prise est de renvoyer ou d'exclure ce membre et si ce dernier représente une unité de négociation ou un district, une lettre confidentielle décrivant les raisons justifiant la décision sera envoyée à la présidence du groupe approprié. Le secrétaire général garde un dossier confidentiel de toutes les plaintes et de tous les rapports connexes à l'enquête dans le cas d'une plainte écrite, et ce, pendant cinq ans.

Les décisions peuvent être examinées par le Comité d'appel du Conseil provincial à la demande d'un membre, tel que décrit dans les Politiques et procédures d'OSSTF/FEESO.

Rien de ce qui précède n'empêche un membre de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne de l'Ontario ou de la police.