

Politique de lutte contre le harcèlement

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

Un membre 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 bien-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 ou systémiques doivent être identifiés et abordés. Les causes du harcèlement et de la discrimination systémique 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 images, des messages, des attouchements ou des actions plus agressives. Ces actes peuvent être indirects ou déclarés; ils peuvent être isolés ou répétés.

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

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

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

En tant que Membres, nous devons réagir face à ces comportements et nous devons nous unir pour protéger les droits de la personne. Nous devons agir.

OSSTF/FEESO est déterminée 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 par OSSTF/FEESO.

Un Membre qui pense être victime de harcèlement ou d'intimidation doit être capable de réagir et doit savoir que ses préoccupations seront abordées immédiatement conformément aux Règles d'OSSTF/FEESO et à la procédure de résolution relative aux plaintes comme indiqué dans les Politiques et Procédures d'OSSTF/FEESO.

Procédure de lutte contre le harcèlement

Un Membre qui a été identifié comme agente ou agent de lutte contre le harcèlement en vertu de la Règle 4.3. doit suivre la Procédure relative aux plaintes contre le harcèlement et au règlement.

Un Membre qui croit faire l'objet de harcèlement ou de discrimination lors d'une activité ou d'une réunion parrainée 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'elle ou il trouve le comportement insultant et lui demander d'y mettre fin. Cela peut se faire 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 identifié, le Membre devrait parler au membre du Secrétariat responsable et lui demander que cela soit fait.

Les agent(e)s désignés procéderont rapidement à une enquête relative à la plainte, y compris interroger séparément les parties impliquées et tous les témoins en vue de résoudre à titre non officiel le problème.

Durant ce processus, les agent(e)s désignés, avec l'approbation de la ou du secrétaire général, peuvent faire sortir temporairement le répondant de la réunion si la situation le justifie.

L'enquête sera traitée de manière confidentielle; toutefois les agent(e)s désignés informeront la ou le secrétaire général de toutes les plaintes.

Si la plainte ne peut être résolue à titre non officiel, 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 à la ou au secrétaire général pour action et ce sera la responsabilité conjointe de la ou 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.

Au cours de l'enquête, la ou le secrétaire général et le membre du Secrétariat tiendront compte des causes systémiques de discrimination et de harcèlement comme elles sont exprimées dans la Déclaration en matière d'équité 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 une décision est prise de destituer ou d'exclure ce Membre, et quand ce Membre représente une unité de négociation ou un district, une lettre confidentielle décrivant les raisons de cette décision sera envoyée à la présidence de l'entité appropriée.

Les décisions peuvent être passées en revue par le Comité d'appel du Conseil provincial à la demande du Membre.

La ou le secrétaire général gardera un dossier confidentiel de tous les rapports et plaintes connexes à l'enquête dans le cas d'une plainte écrite, et ce, pendant cinq ans.

Rien de ce qui précède ne restreint le droit d'un Membre à déposer une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne ou à déposer une plainte à la police.