



## **Politique 903 - POLITIQUE DU SCEP CONTRE LE HARCÈLEMENT, L'INTIMIDATION ET LA VIOLENCE EN MILIEU SYNDICAL**

### **ÉNONCÉS DE PRINCIPES**

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) croit que toute personne a droit à la dignité et au respect tant au sein de son syndicat qu'en milieu de travail. La responsabilité de créer et de maintenir un milieu sécuritaire et exempt de harcèlement est collectivement assumée par tous les membres du SCEP. Le SCEP a pour responsabilité de donner le pas en matière de comportement en fonction de leur engagement à l'égard de l'égalité.

LE SCEP ne tolérera aucune forme de harcèlement, intimidation ou violence en milieu syndical que se soit au niveau de la section locale, de la région ou du national. De tels actes peuvent donner lieu à des sanctions prises contre un membre en vertu de la *Procédure de règlement contre le harcèlement, l'intimidation et la violence en milieu syndical pour les membres du SCEP*.

### **APPLICATION DE LA POLITIQUE**

Cette politique s'applique aux membres du SCEP pour des plaintes de harcèlement qui prennent place en milieu syndical.

Cette politique ne s'applique pas aux plaintes de harcèlement en milieu de travail impliquant des membres car celles-ci seront traitées en suivant les procédures de grief et/ou les politiques applicables en milieu de travail. Toutes les plaintes de harcèlement impliquant des employés ou employées du SCEP doivent être traitées conformément à la *Politique contre le harcèlement, l'intimidation et la violence en milieu syndical des employées et employés du SCEP*.

Cette politique ne s'applique pas directement aux tierces parties. Les tierces parties sont des personnes dans le milieu syndical qui ne comptent pas parmi les membres ou le personnel du SCEP, comme par exemple des parents ou des connaissances des membres. Cependant, lorsqu'une tierce partie manifeste un comportement de harcèlement, d'intimidation ou un acte de violence dans le milieu syndical, le SCEP peut prendre des mesures contre la tierce partie pouvant aller jusqu'à exiger que la personne quitte le lieu de l'événement du SCEP ou lui interdire de participer à tout autre événement futur du SCEP.

Cette politique ne vise pas à décourager ou à empêcher un membre d'exercer ses droits en vertu de toute législation applicable sur les droits de la personne et/ou de tout autre droit légal conformément à toute autre loi.

## DÉFINITIONS

**Milieu syndical** – Aux fins de la présente politique, le milieu syndical comprend tout événement du SCEP et/ou tout événement dans lequel un membre participe au nom du SCEP y compris, sans y être restreints, les congrès, les réunions, les séminaires, les conseils, les cours et les conférences que ce soit au niveau de la section locale, de la région ou du national.

**Harcèlement** – Le harcèlement est l'expression du pouvoir et de la supériorité que la personne ou les personnes pratiquant le harcèlement croient détenir sur une autre personne ou un groupe, habituellement pour des motifs fondés sur le sexe, la race, le groupe ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, le handicap, le statut matrimonial, la situation familiale ou, l'état civil, la classe sociale ou économique, l'affiliation politique ou religieuse, l'état de personne graciée, le militantisme, la participation au syndicat ou la langue.

Le harcèlement est importun, indésirable et non souhaité. Il peut s'exprimer verbalement ou physiquement, il est habituellement coercitif et il peut survenir une seule fois ou de façon répétée. Il comprend tout comportement, geste ou propos et toute attitude dont l'auteur du harcèlement sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns, non souhaités et déplacés. Il peut comprendre, sans y être restreint, ce qui suit :

- les remarques, les plaisanteries, les insinuations ou les railleries importunes et toute autre communication discriminatoire dans tout média;
- les gestes insultants ou malicieux ou les farces qui causent de l'embarras ou de la gêne à une personne;
- ridiculiser, dégrader ou exprimer de la haine ou de l'intolérance, verbalement, par écrit ou physiquement;
- l'affichage d'images offensantes ou pornographiques, de graffiti ou d'autre matériel;
- imposer des limitations excessives à une personne à cause d'un besoin perçu (p.ex., un handicap, la grossesse, etc.);
- les regards lubriques (regards sexuellement suggestifs);
- la sollicitation de faveurs sexuelles; ou
- les contacts physiques inutiles, tels que les attouchements, le tapotement ou le pinçage;

**Intimidation et harcèlement personnel** – L'intimidation et le harcèlement personnel sont définis comme étant des comportements délibérés, offensants, malicieux et/ou cruels destinés à humilier, à intimider ou à compromettre un individu ou un groupe ou à porter atteinte à son caractère ou à sa confiance. L'intimidation et le harcèlement personnel peuvent englober tout abus de pouvoir par une personne ou un groupe

contre une autre personne et qui vise à humilier un individu. Le comportement intimidant est souvent persistant et constitue une tendance mais il peut ne correspondre qu'à un seul incident. L'intimidation est habituellement pratiquée par une seule personne qui savait ou aurait du raisonnablement savoir que ses actions étaient indésirables ou non souhaitées. Elle peut également faire partie du comportement d'un groupe.

Le comportement intimidant ainsi que le harcèlement personnel peuvent comprendre, sans y être restreint, ce qui suit :

### ***Communication verbale***

- Propos injurieux ou offensants;
- Insultes;
- Railleries malveillantes; ou
- Diffusion de rumeurs et d'insinuations malveillantes

### ***Manipulation psychologique***

- Attribuer des erreurs de façon inéquitable;
- Exclure délibérément;
- Jouer de mauvais tours;
- Déprécier ou négliger les opinions ou suggestions; ou
- Critiquer publiquement

Il importe de tenir compte du contexte pour comprendre l'intimidation, particulièrement sous sa forme verbale. Il y a une différence entre des insultes échangées amicalement par des collègues de travail de longue date et des commentaires qui sont censés être ou sont interprétés comme étant dénigrants.

***Violence en milieu syndical*** – Aux fins de la présente politique, la violence en milieu syndical comprend toute agression physique ou menace d'agression physique survenant en milieu syndical.

La violence en milieu syndical comprend, sans y être restreinte, ce qui suit :

- Frapper, coup de poing, gifler ou agresser une autre personne;
- Se battre avec une autre personne ou la mettre au défi de se battre;
- Saisir, pincer ou toucher une autre personne d'une manière non désirée, que cela ait ou non un caractère sexuel;
- Se livrer à des chamailleries dangereuses, menaçantes ou non désirées;
- Posséder des armes à feu, des explosifs ou d'autres armes conçues pour infliger des blessures mortelles;
- Menacer de blesser ou blesser une autre personne ou agir d'une manière qui menace de causer des blessures corporelles;

- Traquer une autre personne (appeler ou suivre une personne à maintes reprises ou le harcèlement d'une autre personne tout en la menaçant verbalement ou par écrit de blessures corporelles); ou
- Prendre toute autre action propre à inspirer la peur chez une personne raisonnable, vu les circonstances.

**Conseil exécutif**  
**Le 9 juin 2009**

# **Politique du SCEP contre le harcèlement, l'intimidation et la violence en milieu syndical**

## **Procédures à suivre par les membres du SCEP**

### **1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

(a) Les procédures suivantes s'appliquent à tout incident présumé de harcèlement, d'intimidation et de violence en milieu syndical qui survient en milieu syndical tel que défini par la Politique contre le harcèlement, l'intimidation et la violence en milieu syndical pour les membres du SCEP.

(b) Le SCEP ne divulguera pas le nom de la plaignante ou du plaignant ni de la défenderesse ou du défendeur, ni de toute circonstance reliée à la plainte, à quiconque sauf si nécessaire pour investiguer la plainte ou prendre des mesures disciplinaires/correctives en lien avec la plainte ou tel que requis par la loi. Les membres du SCEP, le personnel, les dirigeantes et dirigeants et les enquêteurs indépendants ou les médiateurs (le cas échéant) intervenant dans les procédures relatives à la plainte doivent garder toutes les informations confidentielles, sauf en cas de circonstances telles que mentionnées ci-dessus.

### **2. ÉTAPE INITIALE/INFORMELLE DE RÉOLUTION**

(a) Lorsqu'une plaignante ou un plaignant estime avoir été l'objet de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu syndical, la personne est encouragée à communiquer clairement et fermement au harceleur présumé que son comportement est inadmissible et doit cesser. Cependant, le SCEP reconnaît que, dans certains contextes, une telle action puisse ne pas être appropriée ou souhaitable.

(b) La plaignante ou le plaignant peut demander à un membre d'un conseil exécutif de section locale du SCEP ou à un autre membre de confiance du syndicat de l'aider à résoudre la situation de façon informelle.

(c) Des événements parrainés par le SCEP incluent les séminaires, les congrès, les conseils, les réunions, etc. Le SCEP doit désigner une ou un responsable des plaintes pour traiter les incidents de harcèlement. Celle-ci ou celui-ci est responsable de tenter de résoudre les plaintes à l'étape initiale/informelle, mais il n'a pas de responsabilité formelle au-delà de cette étape.

(d) Des événements parrainés par les sections locales du SCEP incluent les réunions, les conférences, les activités sociales, etc. La section locale doit également désigner une ou un responsable des plaintes pour traiter les incidents de harcèlement. Celle-ci ou celui-ci est responsable de tenter de

résoudre les plaintes à l'étape initiale/informelle, mais il n'a pas de responsabilité formelle au-delà de cette étape.

- (e) Pour les événements nationaux du SCEP (voir section « C »), le président national doit nommer la ou le responsable des plaintes. Les responsables des plaintes peuvent aussi être une représentante ou un représentant national du SCEP. Dans le choix de la ou le responsable des plaintes, l'envergure de l'événement ainsi que le genre de la personne et la langue doivent être pris en considération.
- (f) Concernant les événements régionaux du SCEP (voir section « C »), la vice-présidente ou le vice-président régional ou la vice-présidente ou le vice-président exécutif doit nommer la ou le responsable des plaintes. Les responsables des plaintes peuvent aussi être une représentante ou un représentant national du SCEP. Dans le choix de la ou le responsable des plaintes, l'envergure de l'événement ainsi que le genre de la personne et la langue doivent être pris en considération.
- (g) Concernant les événements locaux du SCEP (voir section « D »), la présidente ou le président de la section locale doit désigner une ou un responsable des plaintes. Dans le choix de la ou le responsable des plaintes, l'envergure de l'événement ainsi que le genre de la personne et la langue doivent être pris en considération.
- (h) La ou le responsable des plaintes doit enquêter sur le présumé incident et tenter de le résoudre de façon informelle et rapidement.
- (i) Les types de résolution possibles à cette étape incluent, mais ne se limitent pas, à des excuses, des réprimandes et une expulsion possible de l'événement dans lequel l'incident ou les incidents ont eu lieu (y compris l'exclusion d'une tierce partie). Lorsque la sécurité de tout individu est compromise ou qu'un acte criminel est présumé être survenu, les autorités compétentes doivent aussi être jointes.
- (j) Les plaintes doivent être traitées au moment de l'événement ou dès que possible après.
- (k) Si l'incident est résolu avec succès à cette étape, la ou le responsable des plaintes doit informer la vice-présidente ou le vice-président régional ou la vice-présidente ou le vice-président exécutif approprié ou le président national ou la présidente ou le président de la section locale de l'incident et aucune autre intervention n'est requise.

### 3 ÉTAPE FORMELLE DE LA PLAINTÉ

- (a) Lorsqu'une plainte ne peut être résolue de façon informelle, la plaignante ou le plaignant peut déposer une plainte formelle par écrit au comité de discipline approprié selon l'endroit où a eu lieu l'incident présumé, soit au niveau régional ou national.
- (b) Chaque vice-présidente ou vice-président régional doit nommer un Comité de discipline régional (CDR) de trois personnes afin de répondre, au niveau régional, aux plaintes formelles déposées en vertu de la Politique contre le harcèlement, l'intimidation et la violence en milieu syndical pour les membres du SCEP. Les membres du CDR siègent au comité pour un mandat de trois ans et doivent recevoir une formation adéquate en matière de traitement de plaintes de harcèlement. La vice-présidente ou le vice-président régional doit nommer un membre du CDR pour agir à titre de présidente ou président.
- (c) Le président national doit aussi nommer un Comité de discipline national (CDN) de trois personnes afin de répondre aux plaintes formelles au niveau national déposées en vertu de la Politique contre le harcèlement, l'intimidation et la violence en milieu syndical pour les membres du SCEP. Les membres du CDN siègent au comité pour un mandat de trois ans et doivent recevoir une formation adéquate en matière de traitement de plaintes de harcèlement. Le président national doit nommer un membre du CDN pour agir à titre de présidente ou président.
- (d) La plainte doit énoncer clairement les faits ayant mené au dépôt de la plainte et faire mention de la section appropriée de la Politique contre le harcèlement, l'intimidation et la violence en milieu syndical pour les membres du SCEP qui est présumée avoir été enfreinte. La plainte doit être déposée dans les 30 jours suivant l'incident ou les incidents présumés. (Voir le Formulaire de dépôt des plaintes en pièce jointe).
- (e) La plainte doit être déposée sous le « sceau de la confidentialité » à la présidente ou au président du Comité de discipline à l'attention du bureau régional ou national approprié, selon le cas.
- (f) Le Comité de discipline doit étudier la plainte dès qu'elle lui est déposée et doit déterminer toute question préliminaire ou de compétences incluant mais ne se limitant pas au respect du délai prescrit pour déposer la plainte, à la recevabilité de la plainte dans les circonstances, et doit déterminer si la plainte est ou n'est pas de nature frivole ou vexatoire. Le Comité de discipline a la discrétion de prolonger le délai de dépôt des plaintes s'il le juge approprié.

- (g) Lorsque le Comité de discipline détermine que la plainte n'est pas recevable pour des motifs préliminaires ou de compétences, il doit informer par écrit la plaignante ou le plaignant de cette décision. La plaignante ou le plaignant peut faire appel d'une décision à l'égard de la recevabilité de la plainte au Comité national d'appel en suivant les procédures établies à la section 7 ci-dessous.
- (h) Lorsque le Comité de discipline détermine que la plainte est recevable, la présidente ou le président doit fournir une copie de la plainte à la défenderesse ou au défendeur. La présidente ou le président va aussi informer la défenderesse ou le défendeur des procédures et des délais applicables.
- (i) La défenderesse ou le défendeur a 15 jours à partir de la date de réception d'une copie de la plainte pour répondre par écrit aux allégations de la plainte au Comité de discipline. (Voir le Formulaire de la défenderesse ou du défendeur en pièce jointe).
- (j) Le Comité de discipline doit fournir une copie de la réponse à la plaignante ou au plaignant.

#### **4. ÉTAPE DE MÉDIATION**

- (a) Lorsqu'il le juge approprié, le Comité de discipline peut décider qu'une plainte serait mieux traitée par voie de médiation entre les parties. La médiation doit être volontaire du côté des deux parties.
- (b) Dans une telle situation, le Comité de discipline doit demander à la vice-présidente ou au vice-président régional approprié ou au président national de nommer un médiateur neutre. Le médiateur peut provenir de l'interne ou de l'externe selon les circonstances.
- (c) La plaignante ou le plaignant et la défenderesse ou le défendeur doivent avoir la possibilité de rencontrer le médiateur qui doit travailler avec les deux parties afin de résoudre la situation. Idéalement, la médiation devrait se faire en personne. Cependant, la médiation peut aussi se tenir par vidéoconférence ou conférence téléphonique, si les circonstances sont telles qu'une rencontre en personne n'est pas possible ou pratique.
- (d) La médiation doit avoir lieu dans les 30 jours suivant la date de réception de la réponse de la défenderesse ou du défendeur par le Comité de discipline. Le Comité de discipline a la discrétion de prolonger le délai lorsqu'il le juge approprié.
- (e) Si la médiation s'avère un échec, la plaignante ou le plaignant doit être redirigée à l'étape d'investigation.

## 5. ÉTAPE D'ENQUÊTE

- (a) Lorsque la médiation n'est pas appropriée ou qu'elle a été entreprise sans succès, le Comité de discipline doit demander à la vice-présidente ou au vice-président régional approprié ou au président national de nommer une enquêteuse ou un enquêteur. Celle-ci ou celui-ci peut provenir de l'interne ou de l'externe selon les circonstances.
- (b) L'enquêteuse ou l'enquêteur doit enquêter sur le ou les présumés incidents et interroger la plaignante ou le plaignant, la défenderesse ou le défendeur et tout témoin pertinent à la fois pour la défenderesse ou le défendeur et la plaignante ou le plaignant.
- (c) À l'intérieur des 30 jours suivant sa nomination, l'enquêteuse ou l'enquêteur doit fournir un rapport préliminaire écrit présentant ses conclusions à la défenderesse ou au défendeur et à la plaignante ou au plaignant.
- (d) La défenderesse ou le défendeur et la plaignante ou le plaignant doivent tous les deux avoir la possibilité de répondre par écrit au rapport préliminaire de l'enquêteuse ou de l'enquêteur. Leurs réponses doivent être envoyées à l'enquêteuse ou l'enquêteur dans les 15 jours suivant la date de réception de la copie du rapport préliminaire.
- (e) Après avoir pris en considération toute réponse écrite, l'enquêteuse ou l'enquêteur doit produire un rapport final à l'intérieur des 15 jours suivant la réception des réponses au rapport préliminaire de la plaignante ou du plaignant et de la défenderesse ou du défendeur. Le rapport final doit présenter un exposé de ses conclusions et peut inclure des recommandations en matière de mesures disciplinaires lorsque jugé approprié.
- (f) Le rapport final doit être déposé au Comité de discipline. Des copies du rapport final doivent aussi être envoyées à la plaignante ou au plaignant et à la défenderesse ou au défendeur.
- (g) Des mesures disciplinaires possibles peuvent comprendre une réprimande, une amende, le retrait d'un comité/d'une activité, une suspension de la qualité de membre, une expulsion ou toute autre mesure disciplinaire jugée juste et équitable.
- (h) Le Comité de discipline a la discrétion, à cette étape, de prolonger tout délai lorsqu'il le juge approprié.

## **6. ÉTAPE DE LA PRISE DE DÉCISION**

- (a) Le Comité de discipline doit étudier le rapport final de l'enquêteuse ou de l'enquêteur et prendre une décision officielle quant à l'acceptation de ses conclusions et à l'imposition ou non de mesures disciplinaires.
- (b) La décision finale du Comité de discipline doit être rendue par écrit et doit inclure un résumé des conclusions du Comité et un exposé des mesures disciplinaires, le cas échéant.
- (c) Une copie de la décision écrite finale du Comité de discipline doit être envoyée à la plaignante ou au plaignant et à la défenderesse et au défendeur. Une copie doit aussi être envoyée à la vice-présidente ou au vice-président régional approprié ou au président national.
- (d) La décision finale du Comité de discipline doit être rendue dans les 30 jours suivant la date de réception du rapport final de l'enquêteuse ou l'enquêteur. Le Comité de discipline a la discrétion de prolonger ce délai lorsqu'il le juge approprié.

## **7. ÉTAPE DE L'APPEL**

- (a) Il est possible d'en appeler d'une décision finale du Comité de discipline régional ou national au Comité d'appel national.
- (b) La demande d'appel doit être formulée par un avis écrit déposé dans les 30 jours suivant la décision finale du Comité de discipline qui l'a prononcée.
- (c) Les procédures à suivre à l'étape d'appel doivent être les mêmes que celles établies à l'article 17.05 des Statuts du SCEP, avec les modifications nécessaires.
- (d) Il n'y a pas d'audition orale devant le Comité d'appel national et sa décision est finale et sans appel.