

Annexe 1 - Processus de résolution des plaintes pour harcèlement, discrimination et violence dans le cadre de la politique d'Unifor sur le harcèlement lors des événements syndicaux

- 1 Toute plainte pour harcèlement, discrimination ou violence doit être prise au sérieux. Toute plainte, qu'elle soit formelle ou informelle, écrite ou verbale, qui révèle une éventuelle violation de la politique doit être traitée de manière équitable, constructive et respectueuse, et aussi rapidement qu'il est raisonnablement possible de le faire compte tenu des circonstances.

Efforts de règlement rapide

- 2 Lorsque cela est opportun, il convient d'encourager une approche informelle pour mettre fin à un comportement indésirable. Une approche informelle présente l'avantage d'aborder rapidement le comportement et de permettre aux parties de se concentrer sur des solutions susceptibles de rétablir des relations et des environnements respectueux.
- 3 Si la plaignante ou le plaignant se sent suffisamment à l'aise pour le faire, elle ou il doit faire part de la situation à l'autre personne et lui demander de mettre fin à son comportement. Il peut être utile de demander l'aide d'un collègue ou d'une représentante ou représentant syndical de confiance pour accompagner cette conversation. La médiation avec un médiateur qualifié peut également être proposée, le cas échéant et avec l'accord de toutes les parties. L'objectif de la médiation est d'aider les parties à trouver une voie de résolution.
- 4 Certaines plaintes ne peuvent être traitées de manière informelle. La gravité des allégations, le risque encouru par le membre, y compris tout risque de violence éventuelle et tout rapport de pouvoir, doivent être pris en compte pour déterminer si une procédure informelle peut être indiquée dans les circonstances.

Confidentialité

- 5 Qu'une plainte soit retenue ou qu'elle fasse l'objet d'une procédure de résolution informelle ou formelle, tous les incidents ou plaintes de harcèlement demeurent confidentiels, sauf dans la mesure où il est nécessaire de protéger la sécurité du personnel, des membres du syndicat ou du public, d'enquêter sur la plainte ou l'incident ou de prendre des mesures correctives, ou dans la mesure où la loi l'exige.

Rapidité d'exécution

- 6 Conformément à la politique, toute plainte, formelle ou informelle, doit être déposée dans un délai d'un (1) an à compter de la date du dernier incident, sauf s'il existe des motifs raisonnables de retard. Toute personne souhaitant déposer une plainte en dehors du délai prescrit d'un (1) an doit fournir, par écrit, une explication raisonnable du retard.
- 7 Si la plainte est déposée en dehors du délai prescrit d'un an, le caractère raisonnable du retard sera évalué et une décision écrite acceptant ou rejetant le dépôt de la plainte sera fournie.

Contenu de la plainte

- 8 Une plainte formelle doit être déposée par écrit, par la plaignante ou le plaignant, par une personne qui a été directement témoin de l'incident, ou par une personne qui occupe une position d'autorité au sein du syndicat et qui a été informée d'allégations de harcèlement, de discrimination ou de violence.
- 9 La plainte formelle, écrite, doit inclure :
 - i) Le nom et les coordonnées de la plaignante ou du plaignant ;
 - ii) Le nom et les coordonnées de la personne mise en cause, si ces renseignements sont accessibles;
 - iii) La nature des allégations;
 - iv) La ou les dates et la description de l'événement ou des événements;
 - v) Les noms des témoins et leurs coordonnées, le cas échéant.
- 10 Toutes les plaintes écrites doivent être envoyées à Investigations@unifor.org.

Prise en charge et responsabilité du traitement des plaintes

- 11 Si les faits reprochés se produisent lors d'un événement du Syndicat national Unifor, ce dernier est responsable du coût et de la tenue de l'enquête, et la plainte ainsi que les documents à l'appui sont remis à la coordonnatrice ou au coordonnateur des enquêtes désigné.
- 12 Si les événements sous-jacents se produisent lors d'un événement organisé par une section locale, celle-ci est responsable de la tenue et des coûts de l'enquête et l'affaire est confiée à la présidente ou au président de la section locale, ou encore à la coordonnatrice ou au coordonnateur des enquêtes, si une telle personne a été désignée.
- 13 Si la section locale demande de l'aide ou refuse d'agir conformément à sa propre politique, dans la mesure où il en existe une, ou conformément à la présente

politique, le Syndicat national peut fournir un soutien ou une orientation ou prendre en charge l'affaire, selon ce qui convient dans les circonstances, mais la section locale demeure responsable des coûts associés à l'enquête.

Accusé de réception de la plainte par le responsable de la lutte contre le harcèlement

- 14 Un responsable national désigné de la lutte contre le harcèlement doit accuser réception d'une plainte dans un délai de trois (3) jours ouvrables.
- 15 Que le syndicat local ou national se charge ou non de la plainte, Unifor comprend que les personnes qui ont été victimes de harcèlement ou de discrimination, réels ou perçus, seront affectées par les événements et par les processus adoptés. Par conséquent, au moment de l'accusé de réception, la ou le responsable désigné de la lutte contre le harcèlement peut fournir à la plaignante ou au plaignant des informations sur les services ou les documents susceptibles de l'aider, y compris les politiques et procédures pertinentes d'Unifor, les programmes d'aide aux employés et aux familles, les services de conseil privés et les ressources en ligne émanant de sources gouvernementales et non gouvernementales. Le responsable de la lutte contre le harcèlement peut orienter la partie vers une personne chargée de défendre les intérêts du syndicat local, le cas échéant et avec l'accord de la partie souhaitant déposer une plainte.

Examen préliminaire d'une plainte

- 16 Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date d'accusé de réception d'une plainte, le responsable désigné de la lutte contre le harcèlement informe la plaignante ou le plaignant, par écrit, si des informations supplémentaires sont requises, si la plainte entre dans le cadre de la politique et si l'affaire doit être renvoyée à la section locale ou si elle sera transmise au syndicat national.
- 17 Dès que la décision a été prise de poursuivre la procédure parce qu'il y a, au vu de la plainte, une violation potentielle de la politique, le responsable de la lutte contre le harcèlement ou la présidente ou le président de la section locale, ou leur représentante ou représentant, informe la plaignante ou le plaignant de la décision et lui fournit les coordonnées de la coordonnatrice ou du coordonnateur des enquêtes.

ACCEPTATION DE LA PLAINTE

Plainte à transférer

- 18 À la suite de la décision de donner suite, le responsable de la lutte contre le harcèlement transmettra la plainte et tout document à l'appui à une coordonnatrice ou à un coordonnateur d'enquête du syndicat national ou de la

section locale, ou à la présidente ou au président de la section locale si aucune coordonnatrice ou aucun coordonnateur des enquêtes n'a été désigné.

Résolution rapide et informelle

- 19 Dès qu'il a été décidé d'accepter le dépôt d'une plainte, la coordonnatrice ou le coordonnateur des enquêtes doit évaluer la nature et la gravité relative des allégations et déterminer si une procédure de résolution informelle peut aider à résoudre le différend ou le conflit. Lorsqu'opportun, une résolution précoce et informelle est proposée et encouragée, mais elle n'est pas imposée sans le consentement des deux parties.

Mesures provisoires

- 20 La coordonnatrice ou le coordonnateur des enquêtes peut faire des recommandations à la présidente ou au président de la section locale ou à la présidente ou au président national, ou à leurs représentantes ou représentants respectifs, en ce qui concerne toute mesure provisoire qu'il pourrait être nécessaire d'adopter pour protéger la sécurité physique ou psychologique des parties ou l'intégrité de la procédure d'enquête.

Plaintes contre les dirigeantes ou dirigeants nationaux, les adjointes ou adjoints aux dirigeantes ou dirigeants nationaux et les directrices ou directeurs principaux

- 21 Lorsqu'une plainte fait état d'agression sexuelle, de sollicitation sexuelle, d'exploitation ou de discrimination systémique de la part d'une dirigeante ou d'un dirigeant national, d'une adjointe ou d'un adjoint aux dirigeantes et dirigeants nationaux ou d'une directrice ou d'un directeur principal, le coordonnateur des enquêtes du syndicat national transmet immédiatement la plainte à la présidente ou au président national et à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national. Si ces personnes se trouvent dans une situation de conflit, elles doivent se récuser de tout rôle décisionnel en ce qui concerne le traitement de la plainte. L'autorité de gestion de cette plainte doit alors être confiée à d'autres membres de l'équipe dirigeante élue du syndicat national qui ne sont pas en situation de conflit.
- 22 Toute plainte contre un autre membre du personnel est immédiatement transmise au bureau de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier, qui détermine si une enquête externe est nécessaire pour garantir que la plainte est traitée de manière équitable, neutre et compétente.

PROCÉDURE DE RÉOLUTION FORMELLE

Obligation de procéder à une enquête impartiale et rapide

- 23 Si une plainte semble révéler une violation de la politique, la coordonnatrice ou le coordonnateur des enquêtes peut consulter le syndicat national ou la section locale avant de nommer la personne chargée de l'enquête, tout en respectant les exigences en matière de confidentialité.
- 24 Avant les affectations, le syndicat national et/ou la section locale doivent déterminer si une enquête externe est nécessaire pour garantir que la plainte est traitée par une partie neutre, équitable et compétente.

Enquêtrices ou enquêteurs

- 25 L'enquêtrice ou l'enquêteur doit être compétent et connaître les politiques et procédures anti-harcèlement d'Unifor, les principes des droits de la personne et toute législation pertinente. Il doit également avoir suivi une formation sur la lutte contre le harcèlement et les enquêtes et doit se déclarer exempt de tout conflit.
- 26 L'enquêtrice ou l'enquêteur doit être capable non seulement de mener une enquête de manière discrète et délicate, mais aussi de comprendre la nature des syndicats démocratiques, d'évaluer les informations et les faits qui lui sont présentés et de tirer des conclusions impartiales et indépendantes.
- 27 Une enquête peut être réalisée par un membre du syndicat, un membre du personnel actuel ou ancien du syndicat, ou par une personne de l'extérieur, en fonction de ce qui est opportun et raisonnable. Dans toutes les circonstances où le syndicat entreprend une enquête, la procédure doit être équitable, approfondie, rapide et impartiale.
- 28 La coordonnatrice ou le coordonnateur des enquêtes peut traiter directement la plainte s'il le juge approprié.

Mandat d'enquête

- 29 La coordonnatrice ou le coordonnateur des enquêtes fournira à l'enquêtrice ou à l'enquêteur un mandat écrit qui autorisera, régira et orientera les activités liées à l'enquête.
- 30 Les enquêtrices et les enquêteurs doivent se conformer au mandat de l'enquête. Au cours de l'enquête, toute question ne relevant pas du mandat doit être portée à l'attention de la coordonnatrice ou du coordonnateur des enquêtes, qui peut ou non demander que le mandat de l'enquêtrice ou de l'enquêteur soit modifié.
- 31 La coordonnatrice ou le coordonnateur des enquêtes est désigné par le bureau de la présidente ou du président national ou de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier national. Toute personne exerçant le rôle de coordonnatrice

ou de coordonnateur des enquêtes doit posséder l'expérience, les compétences et la formation nécessaires et être exempté de tout conflit d'intérêts concernant la plainte.

- 32 L'enquêtrice ou l'enquêteur n'est pas habilité à mener une enquête sur une plainte, ou une partie de celle-ci, qui a été jugée hors délai.

Possibilités permanentes de résolution informelle

- 33 À tout moment de la procédure d'enquête et jusqu'à la remise du rapport d'enquête, une plaignante ou un plaignant ou une personne mise en cause peut demander une résolution informelle de la plainte. Si toutes les parties en conviennent, l'enquête formelle peut être suspendue et une solution informelle peut être trouvée.
- 34 À tout moment au cours de l'enquête, l'enquêtrice ou l'enquêteur peut déterminer qu'une résolution informelle pourrait permettre de résoudre la plainte ou le conflit de manière satisfaisante. Dans ce cas, l'enquêtrice ou l'enquêteur proposera aux parties de résoudre la plainte de manière informelle. L'accord des deux parties est nécessaire pour engager une procédure informelle.

Avis de nomination

- 35 Dans les 5 jours ouvrables suivant la date de son affectation, l'enquêtrice ou l'enquêteur informera les parties de sa nomination, de l'étendue de l'enquête et des prochaines étapes.

Déroulement de l'enquête

- 36 Chaque enquête est différente, mais chaque enquête doit garantir l'équité procédurale aux parties et doit, au minimum, inclure :
- i) la possibilité pour la plaignante ou le plaignant de revoir la plainte afin de s'assurer que les détails et les précisions sont exacts et correctement présentés;
 - ii) un avertissement sur la nécessité de garder les faits de l'enquête confidentiels;
 - iii) le résumé des allégations, oralement ou par écrit (lorsque l'affaire est complexe);
 - iv) la possibilité pour l'intimée ou l'intimé de répondre aux allégations par écrit;
 - v) un processus qui n'entre pas en conflit avec la présente politique ou procédure, ou tout autre texte législatif pertinent.

- 37 En dehors des exigences du paragraphe précédent, l'enquêtrice ou l'enquêteur est libre de mener l'enquête de la manière qu'il juge appropriée.

Durée de l'enquête

- 38 L'enquêtrice ou l'enquêteur doit déployer des efforts raisonnables pour mener à bien l'enquête, y compris la remise du rapport d'enquête, dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la plainte. Si les circonstances exigent une prolongation du délai, l'enquêtrice ou l'enquêteur en informe les parties par écrit et explique brièvement les raisons du retard. Sauf dans des circonstances extraordinaires indépendantes de la volonté de l'enquêtrice ou de l'enquêteur, toutes les enquêtes et tous les rapports doivent être achevés au plus tard 60 jours à compter de la date à laquelle ils ont été confiés à l'enquêtrice ou à l'enquêteur.

Conclusions préliminaires

- 39 Une fois que l'enquêtrice ou l'enquêteur a recueilli les faits pertinents auprès de chaque partie et des témoins concernés, il doit préparer un résumé préliminaire des éléments de preuve fournis et confirmer l'exactitude du résumé avec la personne qui a fourni les éléments de preuve.
- 40 L'enquêtrice ou l'enquêteur doit donner aux parties la possibilité de poser des questions ou d'apporter des éclaircissements, oralement ou par écrit. Toute réponse doit être fournie dans les 3 jours ouvrables suivant la réception du résumé des preuves de l'enquêtrice ou de l'enquêteur.
- 41 L'enquêtrice ou l'enquêteur ne peut intégrer des allégations supplémentaires que s'il le juge approprié et si la coordonnatrice ou le coordonnateur des enquêtes a accepté d'élargir le mandat.

Rapport sommaire

- 42 L'enquêtrice ou l'enquêteur fournira un rapport d'enquête sommaire qui sera remis aux parties. Dans la mesure du possible, le rapport sommaire d'enquête ne révèle pas, directement ou indirectement, l'identité des personnes qui participent à l'enquête.

Rapport final

- 43 L'enquêtrice ou l'enquêteur préparera également un rapport d'enquête final détaillé contenant les éléments suivants :
- i) Une description des allégations;

- ii) Une description de la procédure d'enquête suivie;
 - iii) Une description des informations contextuelles et des preuves qui soutiennent ou réfutent chaque allégation;
 - iv) une analyse des preuves relatives à chaque allégation, y compris des conclusions sur la crédibilité, le cas échéant; et
 - v) une déclaration indiquant si le comportement décrit dans chaque allégation constitue une violation de la politique;
 - vi) Sur demande, des recommandations visant à répondre aux besoins des parties et à rétablir le fonctionnement d'un environnement syndical sain et sûr sur le plan psychologique et physique;
 - vii) Si les allégations ne sont pas fondées, il convient de déterminer si les allégations ont été formulées pour des motifs inappropriés ou de mauvaise foi; et
 - viii) de commenter tout élément sous-jacent rencontré au cours de l'enquête susceptible d'avoir contribué à la situation ou d'avoir eu un effet négatif sur l'environnement syndical, si le coordonnateur ou la coordonnatrice des enquêtes le lui demande.
- 44 Le rapport d'enquête sera remis à la coordonnatrice ou au coordonnateur des enquêtes, accompagné de toutes les pièces justificatives et déclarations des parties et des témoins, ainsi que du dossier d'enquête complet.

Avis aux parties

- 45 La coordonnatrice ou le coordonnateur des enquêtes informera la plaignante ou le plaignant et la personne mise en cause des conclusions de l'enquête et des mesures qui seront prises, et leur fournira également une copie du rapport d'enquête sommaire. Si des mesures correctives sont recommandées, une copie du rapport d'enquête sommaire sera fournie à la personne ou aux personnes chargées de prendre les mesures correctives.
- 46 Une copie du rapport d'enquête sommaire et du rapport d'enquête final est confidentielle et ne sera fournie qu'aux personnes qui ont besoin d'en connaître le contenu, y compris la personne désignée pour traiter la plainte pour harcèlement et toute personne tenue de mettre en œuvre des mesures correctives en fonction des résultats de l'enquête.

Mesures correctives

- 47 Il incombe à la coordonnatrice ou au coordonnateur des enquêtes de veiller à ce que les mesures correctives et les recommandations acceptées visant à rétablir un environnement respectueux, sain et sûr soient mises en œuvre.

- 48 Si la coordonnatrice ou le coordonnateur des enquêtes, en collaboration avec un membre désigné de la direction du syndicat, détermine qu'il est justifié de déroger aux recommandations, une explication de cette décision sera fournie aux parties, si elles le demandent.
- 49 Dans les 30 jours suivant la réception de l'enquête, la coordonnatrice ou le coordonnateur des enquêtes fait rapport à la directrice ou au directeur principal de l'équité et de l'éducation, ou à sa représentante ou son représentant, en l'informant de toutes les mesures qui ont été prises et de celles qui restent à prendre, ainsi qu'en expliquant les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre.
- 50 Lorsque cela est nécessaire et opportun, le syndicat national soutiendra la mise en œuvre de mesures correctives pour rétablir le fonctionnement d'un environnement syndical respectueux, sain et sûr.

Demande de réexamen

- 51 Dans les 14 jours suivant la réception de la décision finale et du rapport sommaire, une plaignante ou un plaignant ou une personne mise en cause peut demander un réexamen de la décision par la présidente ou le président national. La présidente ou le président national peut déléguer les pouvoirs d'examen à un membre du personnel ayant de l'expérience dans ce domaine ou créer un comité national d'examen spécial.
- 52 Toute partie demandant le réexamen d'une décision doit motiver par écrit sa demande de réexamen. Revenir sur des faits ou tenter de présenter des faits qui n'ont pas été fournis, mais qui étaient connus au moment de l'enquête ne constituent pas des motifs suffisants de réexamen. Un désaccord avec une décision ne constitue pas en soi un motif de réexamen.
- 53 Le comité peut refuser de réexaminer une demande de réexamen en l'absence de motifs valables à l'appui de la demande.
- 54 Toute décision de réexamen prise par la présidente ou le président national, sa représentante ou son représentant ou le comité national d'examen spécial est définitive et contraignante. Une copie de la décision doit être fournie par écrit à la partie plaignante et à la partie mise en cause.

Pouvoirs du comité national d'examen spécial

- 55 Le pouvoir du comité national d'examen spécial chargé d'examiner une demande de réexamen se limite à déterminer si les parties ont bénéficié d'une procédure équitable si la décision est suffisamment motivée pour permettre aux parties de

comprendre le fondement des conclusions tirées et si ces conclusions sont raisonnables.

- 56 Le comité national d'examen spécial ne doit pas substituer son point de vue à celui de l'enquêtrice ou de l'enquêteur, ni réexaminer la plainte, et il doit examiner la décision sur la base du critère du caractère raisonnable.
- 57 Le comité national d'examen spécial peut formuler des recommandations pour remédier à toute lacune dans le processus.
- 58 Les décisions du comité national d'examen spécial sont communiquées par écrit aux parties et au président ou à la présidente du syndicat national ou à son représentant ou sa représentante dans un délai de sept jours calendaires à compter de la date de la décision.

Suivi des décisions du comité national d'examen spécial

- 59 Tout suivi rendu nécessaire par la décision du comité national d'examen spécial relève de la responsabilité de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier du syndicat national et/ou de la directrice ou du directeur principal de l'équité et de l'éducation ou de leurs représentantes ou représentants.

Conservation des documents

- 60 La coordonnatrice ou le coordonnateur des enquêtes déploiera tous les efforts raisonnables pour veiller à ce que tous les dossiers de plainte, d'enquête ou de recours soient conservés en lieu sûr pendant une période de cinq ans. Tous les rapports d'enquête sont conservés pendant une période minimale de 10 ans ou jusqu'à ce que les parties ne soient plus membres, dirigeantes ou dirigeants, ou employés d'Unifor.

Révision

- 61 Les procédures décrites dans la présente annexe doivent être revues chaque année et révisées si nécessaire pour garantir que les parties bénéficient d'une procédure solide, efficace et équitable.

Définitions

Responsable national désigné de la lutte contre le harcèlement : des membres du personnel désignés par le syndicat national pour recevoir et examiner les plaintes, communiquer avec la plaignante ou le plaignant, proposer une résolution rapide et informer le syndicat national du dépôt de plaintes et de la nécessité de désigner une enquêtrice ou un enquêteur.

Coordonnatrice ou coordonnateur des enquêtes: la personne chargée par le bureau de la présidente ou du président national ou de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier de la gestion administrative d'une plainte de harcèlement au nom du syndicat. La coordonnatrice ou le coordonnateur est chargé de veiller à la désignation d'une enquêtrice ou d'un enquêteur, de rédiger le mandat de l'enquêtrice ou de l'enquêteur, de servir de liaison entre l'enquêtrice ou l'enquêteur et le syndicat national, de recevoir le rapport d'enquête et d'assurer le suivi de toute recommandation formulée dans le rapport ou de toute mesure prise par le syndicat national.

Enquêtes de la section locale : lorsque la section locale n'a pas désigné coordonnatrice ou coordonnateur des enquêtes et que la section nationale reçoit une plainte qui est dûment traitée par la section locale, la plainte est envoyée à la présidente ou au président de la section locale.

Intimidation ou harcèlement personnel : Acte ou commentaire susceptible de causer des dommages physiques ou psychologiques à une personne, ou encore de l'isoler. L'intimidation suppose généralement des incidents répétés ou un ensemble de comportements qui visent à intimider, à dégrader ou à humilier une personne ou un groupe de personnes. Il s'agit de l'affirmation du pouvoir d'une personne au moyen de l'agression.

Environnement toxique: signifie que l'environnement est hostile ou peu accueillant en raison de commentaires ou agissements insultants, avilissants ou dégradants à l'égard d'une personne ou d'un groupe. (environnement toxique n'est mentionné nulle part dans la politique ci-dessus)

Processus de résolution informelle : désigne une approche confidentielle, volontaire et collaborative de résolution des problèmes, telle qu'une conversation en face à face, un accompagnement des conflits, une discussion facilitée ou une médiation, qui présente l'avantage de répondre aux besoins, aux préoccupations et aux intérêts mutuels des parties.

Processus de résolution formelle : désigne une procédure par laquelle un tiers enquête sur une plainte et prend des décisions et, le cas échéant, formule des recommandations en vue de traiter ou de prévenir le harcèlement.