

## Politique sur la prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence et leur résolution lors des événements d'Unifor

Numéro de politique	Catégorie	Type
C-003	Politique nationale	Politique statutaire

Date d'effet	Remplace le document
11 novembre 2024	Politique sur le harcèlement lors des événements d'Unifor

### 1. PRÉAMBULE

Toute personne a le droit de vivre à l'abri du harcèlement, de la discrimination et de la violence. Le respect mutuel, la dignité humaine et l'équité sont des valeurs fondamentales d'Unifor. Les membres, les dirigeantes et dirigeants et les membres du personnel d'Unifor sont responsables de créer et de maintenir un environnement syndical sûr et sain qui respecte ces valeurs et favorise l'inclusion et la diversité.

Le harcèlement, la discrimination et la violence dans l'environnement syndical enfreignent les statuts d'Unifor, constituent un grave affront à la solidarité des travailleuses et travailleurs, et minent nos efforts collectifs pour bâtir un monde juste et équitable. La politique d'Unifor sur la prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence et leur résolution lors des événements du syndicat (« la politique ») énonce l'engagement d'Unifor en matière de prévention de la discrimination et du harcèlement et prévoit une procédure de plainte qui favorise une résolution appropriée et opportune des allégations de harcèlement, de discrimination et de violence.

Parallèlement à cette politique, le Syndicat national appliquera et maintiendra une procédure détaillée de résolution des plaintes pour harcèlement, mentionnée dans la présente politique à l'annexe 1.

### 2. APPLICATION ET PORTÉE

2.01 La présente politique s'applique à tous les membres et à toutes les personnes qui exercent des fonctions syndicales au sein d'Unifor, ainsi qu' à celles personnes qui agissent comme entrepreneures, agentes,

visiteuses et invités qui assistent aux réunions, aux conseils, aux conférences, aux formations ou aux événements sociaux organisés par Unifor, qui voyagent pour Unifor ou en son nom, et qui se trouvent sur toute propriété d'Unifor.

- 2.02 La présente politique ne s'applique pas au harcèlement et à la discrimination qui se produisent dans les milieux de travail représentés par Unifor. Ces plaintes doivent être traitées selon les procédures prévues dans la convention collective pertinente, la politique du milieu de travail ou les lois sur la santé et la sécurité au travail ou les droits de la personne, selon le cas.
- 2.03 La présente politique ne s'applique pas aux membres du personnel d'Unifor lorsqu'une autre politique de lutte contre le harcèlement en milieu de travail s'applique.

### 3. DÉFINITIONS

- 3.01 Le **harcèlement** désigne la formulation de commentaires ou l'adoption de comportements dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont indésirables. Il comprend des actes, des commentaires et des comportements répréhensibles qui rabaissent, dénigrent, humilient ou embarrassent une personne, qu'ils soient directs ou indirects, ainsi que tout acte d'intimidation et de menace. Le harcèlement comprend le harcèlement personnel, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur des motifs de discrimination interdits par la législation sur les droits de la personne.
- 3.02 La **discrimination** désigne un traitement injuste ou préjudiciable d'une personne ou d'un groupe, lié aux caractéristiques personnelles de cette personne ou de ce groupe, et qui a pour effet de créer ou d'imposer un désavantage ou qui a pour conséquence de limiter l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres. Elle comprend le traitement lié aux motifs de discrimination prévus dans la législation sur les droits de la personne dans chaque province et territoire du Canada.
- 3.03 La **violence** désigne une action, une conduite ou un commentaire, y compris de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause une blessure ou une maladie physique ou psychologique.

## 4. ACTIVITÉS DE PRÉVENTION

- 4.01 Unifor soutient les pratiques qui peuvent contribuer à réduire les conflits et le potentiel de harcèlement, de discrimination et de violence ou les perceptions de harcèlement dans le milieu syndical, notamment :
- i) communiquer l'obligation de créer un environnement syndical respectueux;
  - ii) offrir une formation sur la prévention du harcèlement, les droits de la personne, la résolution des conflits et la résolution collaborative des problèmes;
  - iii) encourager une résolution informelle et rapide, le cas échéant, et conseiller sur les procédures informelles et formelles disponibles pour lutter contre le harcèlement, la discrimination et la violence;
  - iv) partager des ressources pour soutenir les personnes qui ont des préoccupations, y compris assurer la disponibilité de représentantes et représentants syndicaux formés, du Programme d'aide aux employés et à leur famille, d'un mode substitutif de résolution des différends et de la médiation.

## 5. RÉOLUTION OPPORTUNE DES PLAINTES

- 5.01 Toute plainte révélant un cas de harcèlement, de discrimination ou de violence lors d'un événement syndical sera traitée rapidement et, si nécessaire, fera l'objet d'une enquête menée par une personne compétente et neutre.
- 5.02 Le harcèlement, la discrimination et la violence sont nuisibles et doivent être traités rapidement. Toute plainte de harcèlement, de discrimination ou de violence doit être déposée dans un délai d'un an à compter de la date de l'incident ou de l'occurrence.
- 5.03 La gravité des allégations de harcèlement et de discrimination exige l'accès à un processus rapide et rigoureux. La procédure de résolution des plaintes de harcèlement lors des événements d'Unifor (annexe 1) doit être appliquée dans les cas de harcèlement, de discrimination ou de violence lors d'événements du syndicat, sous réserve des exceptions prévues à l'article 2.

- 5.04 La procédure de résolution des plaintes de harcèlement lors des événements d'Unifor doit permettre une résolution rapide, volontaire et informelle des plaintes avant l'émission d'un rapport d'enquête.
- 5.05 Unifor désignera et maintiendra en poste au moins deux agentes ou agents de lutte contre le harcèlement qui veilleront à ce que toutes les parties aient accès à la présente politique et à la procédure connexe. Ces personnes examineront toutes les plaintes déposées en vertu de la présente politique, offriront une orientation procédurale et communiqueront toutes les décisions procédurales aux parties, à moins que la plainte soit confiée à une personne chargée de faire enquête ou d'en assurer la médiation ou à une autre partie en vue d'une résolution.

## **6. REPRÉSAILLES**

- 6.01 Les représailles ou les menaces de représailles pour avoir exercé des droits en vertu de la présente politique, avoir participé à ses procédures ou avoir joué un rôle dans le cadre de la présente politique et de ses procédures constituent une violation de la politique.

## **7. BONNE FOI**

- 7.01 Toute allégation de harcèlement, de discrimination ou de violence qui est irréfléchie, malveillante ou de mauvaise foi constitue une violation de la présente politique.

## **8. SUSPENSION DES PROCÉDURES**

- 8.01 Aucune disposition de la présente politique n'empêche quiconque d'engager des recours pour harcèlement, discrimination ou violence dans un autre forum. Si les circonstances donnant lieu à une plainte en vertu de la présente politique entraînent également le lancement d'une procédure judiciaire externe, toute action en vertu de la présente politique peut être suspendue jusqu'à ce que la procédure externe soit terminée.

## **9. RECOURS**

- 9.01 Il existe différentes options pour remédier au harcèlement, à la discrimination ou à la violence au sein du syndicat. Les recommandations tiendront compte de la gravité des problèmes considérés ainsi que des objectifs parallèles visant à mettre fin au

comportement et à créer un environnement plus sûr et plus sain pour toutes et tous.

## 10. RAPPORT ANNUEL

10.01 Un rapport annuel est adressé au bureau de la présidente ou du président indiquant le nombre de plaintes, la nature des plaintes, les tendances, le cas échéant, et les recommandations visant à remédier aux facteurs systémiques susceptibles de contribuer à un environnement syndical dangereux ou malsain.

## 11. PROTECTION EN CAS DE CONFLIT

11.01 En cas de conflit entre la présente politique et les protections offertes par les lois sur les droits de la personne et la santé et la sécurité au travail ou toute autre législation applicable, les protections prévues par la législation prévaudront.

## 12. PÉRIODE DE RÉVISION

12.01 Le bureau de la présidente ou du président national supervise la présente politique et le processus connexe et l'examinera tous les trois ans.

Révisions antérieures	Date d'approbation
Politique sur le harcèlement lors des événements d'Unifor (2017)	11 novembre 2024
Références	
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 (annexe 1)	

*jpgsep343*