



POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT

CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA

TABLE DES MATIÈRES

1.0 <u>DÉCLARATION DE POLITIQUE</u>	2
2.0 <u>MISE EN PRATIQUE</u>	3
3.0 <u>DÉFINITIONS</u>	3
4.0 <u>RESPONSABILITÉS ET ATTENTES</u>	4
5.0 <u>PROCÉDURES POUR RÉSOUDRE LE HARCÈLEMENT</u>	5
5.1 <u>Déposer une plainte</u>	5
5.2 <u>Médiation</u>	6
5.3 <u>Enquête</u>	6
5.4 <u>Plainte fondée</u>	7
6.0 <u>AUTRES RECOURS</u>	7
7.0 <u>VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ</u>	7
8.0 <u>RÉVISION</u>	7
9.0 <u>REQUÊTES</u>	8

POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT

1.0 Déclaration de politique

La conférence ferroviaire de Teamsters Canada croit que chaque individu a droit à la dignité et au respect, tant au sein de son syndicat que dans son milieu de travail. La responsabilité de créer et de préserver un environnement libre de harcèlement est collective et assumée par tous les membres de CFTC, officiers et employés. Le CFTC s'efforce de démontrer du leadership et de donner le pas en matière de bonne conduite, ce qui reflète notre engagement à l'égard de l'égalité.

La ***Loi canadienne sur les droits de la personne*** protège nos employés du harcèlement basé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, le statut familial, la déficience ou l'état de personne graciée.

Le CFTC ne tolérera aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de violence au sein de l'environnement du syndicat, que ce soit à la Division, CGA/CLP ou au niveau national. De telles actions peuvent entraîner l'utilisation de mesures disciplinaires contre un membre, un officier ou un membre du personnel, conformément à cette politique, ou les règlements administratifs de la CFTC, de Teamsters Canada et de la IBT Constitution. Ceci inclut tout membre, officier ou membre du personnel qui : interfère avec la décision d'une plainte de harcèlement, exerce des représailles contre un individu

qui remplit une plainte de harcèlement ou enregistre un cas de harcèlement sans fondement pour nuire.

2.0 Mise en pratique

La politique s'applique à tous les membres, officiers et membres du personnel de la conférence ferroviaire de Teamsters Canada incluant les employés à temps partiel, contractuels et temporaires. Cette politique s'applique également aux personnes qui postulent pour un emploi.

Cette politique est applicable à tout comportement qui est en quelque sorte lié à l'environnement du syndicat, incluant un événement de la CFTC auquel un membre, officier ou membre du personnel, participe au nom de la CFTC incluant, sans s'y limiter les congrès, réunions, séminaires, conseils, cours et conférences, que ce soit à la division, CGA/CLP ou au niveau national.

3.0 Définitions

Le harcèlement est une expression de pouvoir et de supériorité effectué par le harceleur à une autre personne ou groupe, basé sur : le sexe, la race, les croyances, la couleur, la religion ou l'origine ethnique, l'endroit d'origine, l'orientation sexuelle, l'affiliation politique, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, l'état civil, le statut familial, l'invalidité, la langue, l'âge, une condamnation pour laquelle un pardon a été obtenu, la classe économique et sociale ou l'activisme et la participation au syndicat.

Le harcèlement est importun, indésirable et intrusif ; il peut être exprimé verbalement ou physiquement, il est habituellement coercitif et il peut survenir en tant qu'incident unique ou de manière répétée. Il comprend des actions, des attitudes, un langage ou des gestes, que le harceleur sait ou devrait normalement savoir, abusifs, indésirés et inacceptables.

L'intimidation et le harcèlement personnel sont définis par des actes délibérés, du harcèlement moral, des comportements offensifs, malicieux ou cruels dans le but d'humilier, d'intimider, de miner ou détruire le caractère ou la confiance d'un individu ou d'un groupe d'individus. L'intimidation et le harcèlement personnel peuvent inclure un abus de pouvoir perçu par une personne ou un groupe sur un autre qui dénigre un individu. Un comportement d'intimidation est souvent persistant et devient une tendance, mais il peut aussi survenir à titre d'incident unique. Il est habituellement effectué par un individu, qui devrait raisonnablement savoir que ses actions sont importunes ou indésirées. Il peut également s'agir d'un aspect de comportement de groupe. La politique inclut tout membre dans tout type de relation, par exemple domestique, intime ou union de fait.

La violence est définie par toute agression physique ou menace d'agression physique survenant dans l'environnement du syndicat.

4.0 Responsabilités et attentes

La conférence ferroviaire de Teamsters Canada est responsable :

- D'offrir aux membres et au personnel un environnement libre de harcèlement.

Le conseil d'administration de la CFTC et/ou leurs représentants, sont responsables de :

- S'assurer que la politique est appliquée de façon opportune, consistante et confidentielle ;
- Déterminer si les allégations de harcèlement sont confirmées ; et
- Déterminer si les mesures correctives sont appropriées lorsqu'une plainte de harcèlement est confirmée.

Le secrétaire-trésorier national de la CFTC est responsable de :

- L'administration de cette politique ;
- La révision annuelle de cette politique, ou lorsque nécessaire ;
- Effectuer les ajustements nécessaires pour assurer que cette politique réponde aux besoins de l'organisation.

Tous les officiers de la CFTC sont responsables de :

- Favoriser un environnement libre de harcèlement et montrer l'exemple quant aux comportements appropriés à adopter dans un environnement de travail ;
- Communiquer les procédures d'enquête et de résolution des plaintes de harcèlement déposées par les membres ou le personnel ;
- Gérer les situations de harcèlement immédiatement lorsqu'ils en sont avisés, qu'une plainte de harcèlement ait été déposée ou non ;
- Entreprendre l'action appropriée pendant une enquête de harcèlement, incluant la séparation des parties, lorsque nécessaire ;
- S'assurer que les situations de harcèlement sont gérées de manière sensible et confidentielle.

Les membres de la CFTC et les employés sont responsables de :

- Traiter les autres avec respect ;
- Rapporter le harcèlement au **secrétaire-trésorier national** ;
- Coopérer lors d'enquêtes sur le harcèlement et respecter la confidentialité reliée au processus d'enquête ;

Les membres de la CFTC et les employés peuvent s'attendre à :

- Être traités avec respect dans leur environnement de travail ;
- Que le harcèlement reporté soit traité rapidement, confidentiellement et de façon efficace ;
- Avoir le droit à ce qu'un processus demeure juste et que leur confidentialité soit respectée tout au long de l'enquête sur le harcèlement ;

- Être protégé contre les représailles liées à un rapport de harcèlement ou une coopération dans une enquête de harcèlement.

5.0 Procédures pour résoudre le harcèlement

Si un membre ou un employé croit qu'il a été victime de l'un des quelconques enjeux retrouvés ci-dessus, il doit entreprendre la procédure suivante :

Si possible, rendre clair qu'ils n'acceptent pas un tel comportement. Ils peuvent procéder seuls, verbalement, à l'écrit, ou avec l'aide d'une autre partie. Ils doivent démontrer clairement qu'ils n'hésiteront pas à entreprendre les démarches nécessaires si le comportement persiste.

Si le comportement inapproprié persiste, ils doivent consulter un officier de la CFTC disponible qui tentera de résoudre le problème de façon informelle et rapide. Ils peuvent demander de l'aide immédiate au même officier, s'ils ne sont pas à l'aise d'approcher le harceleur directement.

Chaque incident sera géré confidentiellement et rapidement, avec une attention particulière au plaignant. Si la situation ne peut pas être résolue de façon informelle, le plaignant doit déposer une plainte formelle.

5.1 Déposer une plainte

Chaque membre ou employé peut déposer une plainte de harcèlement en contactant le secrétaire-trésorier national. La plainte peut être verbale ou à l'écrit. Si la plainte est effectuée verbalement, le secrétaire-trésorier national enregistrera les détails fournis par l'employé.

Le membre ou l'employé doit être préparé à fournir des détails tels que la situation qui s'est produite ; quand la situation a eu lieu ; à quel endroit, à quelle fréquence et qui étaient les témoins (s'il y a lieu).

Les plaintes doivent être effectuées dès que possible et au plus tard à l'intérieur des 60 jours depuis le dernier incident de harcèlement perçu, à moins que des circonstances aient empêché un membre ou un employé de procéder ainsi.

Le secrétaire-trésorier national avisera la personne contre qui la plainte de harcèlement a été déposée, qu'une plainte de harcèlement par écrit a été remplie. La lettre fournira également des détails concernant les allégations qui ont été effectuées contre lui ou elle.

Tous les efforts seront consentis afin que les plaintes de harcèlement soient résolues dans un délai convenable. Le conseil d'administration et leurs représentants aviseront les deux parties dans la mesure où il serait impossible de procéder rapidement, en leur expliquant les motifs.

Si l'une des parties concernée par la plainte de harcèlement croit que la plainte n'est pas traitée conformément à cette politique, il ou elle doit communiquer avec le conseil d'administration ou leurs représentants.

5.2 Médiation

Lorsque cela est approprié et possible, les deux parties en cause seront conviées à des séances de médiation avant de procéder à l'enquête sur le harcèlement.

La médiation est volontaire et confidentielle. L'intention est d'aider les parties à arriver à une entente mutuelle acceptable afin de résoudre la plainte de harcèlement.

Le médiateur est une personne neutre, choisie d'un commun accord par les deux parties. Le médiateur ne peut pas être impliqué dans l'enquête sur la plainte.

Chaque partie impliquée dans la plainte a le droit d'être accompagnée ou assistée au aux séances de médiation par une personne de son choix.

5.3 Enquête

Si la médiation est inappropriée ou ne résout pas le problème, une enquête sur le harcèlement sera réalisée. Toutes les enquêtes seront effectuées par un individu possédant la formation et l'expérience appropriée. Dans certains cas, un consultant externe peut être engagé à cette fin.

L'enquêteur procédera à une entrevue avec la personne qui a effectué la plainte, la personne contre qui la plainte a été effectuée et les témoins qui ont été identifiés. Toutes les personnes interrogées peuvent réviser leurs déclarations, telles qu'enregistrées par l'enquêteur, afin d'assurer l'exactitude de leurs propos.

L'enquêteur préparera un rapport qui comprendra :

- Une description des allégations ;
- La réponse de la personne contre qui la plainte a été déposée ;
- Un sommaire des renseignements dévoilés par les témoins (s'il y a lieu) ;
- Une décision déterminant si, selon la prépondérance des probabilités, le harcèlement a eu lieu.

Ce rapport sera soumis au conseil d'administration et leurs représentants. Une copie sera remise aux deux parties en cause.

5.4 Plainte fondée

Si une plainte de harcèlement est fondée, le conseil d'administration et leurs représentants décideront quelles mesures correctives sont appropriées conformément à cette politique, aux règlements administratifs de la CFTC, de Teamsters Canada et de la IBT Constitution.

La résolution à ce stade comprendrait, sans s'y limiter, des excuses, des réprimandes et possiblement une expulsion de l'événement au cours duquel l'incident s'est produit (incluant l'expulsion des tierces parties). Lorsque la sécurité de tout individu est compromise ou qu'un acte criminel est présumé être survenu, les autorités compétentes doivent aussi être jointes.

Les deux parties en cause seront informées, par écrit, de la décision rendue.

6.0 Autres recours

Un membre ou un employé qui n'est pas satisfait du résultat du processus de plainte de harcèlement peut déposer une plainte de discrimination à la Commission canadienne des droits de la personne, le cas échéant, ou au Conseil canadien des relations industrielles.

7.0 Vie privée et confidentialité

Toutes les parties en cause pour la plainte de harcèlement sont tenues de respecter la vie privée et la confidentialité de toutes les autres parties impliquées et de limiter les discussions quant à la plainte de harcèlement aux personnes qui doivent vraiment savoir.

La conférence ferroviaire de Teamsters Canada et tous les individus impliqués dans le processus de plainte de harcèlement, doivent se conformer à toutes les exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE) et la politique de confidentialité de la CFTC concernant la protection des renseignements personnels.

8.0 Révision

La conférence ferroviaire de Teamsters Canada révisera cette politique et les procédures sur une base annuelle, ou au besoin, et effectuera les ajustements nécessaires afin d'assurer qu'elle réponde aux besoins des membres et du personnel.

9.0 Requêtes

Les requêtes concernant cette politique et les procédures connexes peuvent être effectuées au secrétaire-trésorier national.

Christopher Friesen
Secrétaire-trésorier national
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada
1510-130 rue Albert
Ottawa, ON
613 235-1828 téléphone
613 235-1069 télécopieur
cfriesen@teamstersrail.ca

Dernière révision — 2 Avril 2019