Révisée le 1 janvier 2022

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE LA MÉTALLURGIE, DU PAPIER ET DE LA FORESTERIE, DU CAOUTCHOUC, DE LA FABRICATION, DE L'ÉNERGIE, DES SERVICES ET INDUSTRIES CONNEXES (SYNDICAT DES MÉTALLOS)

(ci-après appelé le « Syndicat international » ou le «Syndicat»)

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE – CANADA (LA « POLITIQUE »)

ÉNONCÉ DE POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

A. INTRODUCTION

Le Syndicat international s'est engagé à garantir un environnement exempt de harcèlement et de violence à tous ses lieux de travail (c'est-à-dire tout endroit que le Syndicat international dirige et contrôle, comme des bureaux ou les lieux où se déroulent des événements) et à toutes les activités syndicales. Nous avons adopté démocratiquement des politiques strictes et efficaces sur le harcèlement et la violence pouvant se produire pendant nos conférences et congrès, et négocié de telles politiques afin de protéger nos membres. Il ne s'agit pas de simples mots. Nous les prenons au sérieux. En plus de la collaboration et de la compréhension, le respect mutuel doit constituer la base de l'interaction entre les syndicalistes.

Le harcèlement et la violence ne sont pas matières à plaisanter. Le harcèlement engendre des sentiments de gêne, d'humiliation et d'inconfort. Il s'agit de l'expression du pouvoir et de la supériorité que l'auteur du harcèlement croit avoir sur une autre personne. De plus, tous ses membres, dirigeants et employés ont le droit de se sentir en sécurité physiquement dans les lieux et aux activités du Syndicat.

Le mouvement syndical s'appuie sur deux principes fondamentaux : les droits de la personne et la solidarité. Le harcèlement et la violence frappe au cœur des deux.

B. PORTÉE ET APPLICATION

Aux fins de la présente Politique, les définitions suivantes s'appliquent :

Le «harcèlement» est une forme de discrimination, et il se définit comme une conduite ou des commentaires répréhensibles de la part d'une personne qui sait ou devrait

raisonnablement savoir qu'ils sont non désirés, humiliants, embarrassants ou nuisibles. Le harcèlement peut se produire lors d'un incident unique, ou d'une série d'incidents. Il peut avoir cours entre des membres du syndicat, entre des membres et des dirigeants du syndicat, entre des membres et le personnel du syndicat ou entre des membres du syndicat et des tierces parties.

Le harcèlement peut se fonder sur un des motifs illicites de discrimination établis dans la législation provinciale sur les droits de la personne, comme la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, les croyances, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de l'identité de genre, l'âge, le casier judiciaire, l'état matrimonial, la situation familiale, un handicap, la langue, etc. Cependant, il n'est pas nécessaire qu'il en soit ainsi. Une conduite ou des commentaires répréhensibles n'ayant aucun lien avec un objectif professionnel peuvent aussi constituer du harcèlement.

Aux termes de la présente Politique, par «harcèlement sexuel», on entend :

a) le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre une travailleuse ou un travailleur en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de l'expression de son identité de genre, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns; ou

b) le fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances de nature sexuelle lorsqu'elle est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion à une travailleuse ou un travailleur et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Voici des exemples de harcèlement sexuel :

- remarques ou gestes obscènes ou suggestifs à caractère sexuel;
- regards lubriques (sexuellement suggestifs) jetés sur le corps d'une personne;
- contact physique non sollicité;
- se vanter de prouesses sexuelles, ou discussions au sujet d'activités sexuelles (situation pouvant avoir cours dans des milieux sexualisés);
- distribution ou affichage de blagues ou d'illustrations sexistes, de calendriers de pin-up ou de documentation objectivante;
- commentaires, questions, blagues, injures et images transphobiques ou homophobiques.

Par «harcèlement racial», on entend le harcèlement fondé sur la race. Il peut aussi s'associer à d'autres motifs, comme la couleur, l'ascendance, le lieu de naissance d'une

personne, ses croyances religieuses, ses origines ethniques, sa citoyenneté ou même sa langue.

Voici des exemples de harcèlement racial :

- propos et blagues racistes;
- dérision, insultes ou traitement différent en raison de l'identité raciale d'une personne;
- affichage ou envoi par courriel de caricatures ou photos qui humilient une personne ou un groupe racial particulier;
- injures en raison de la race, de la couleur, de la citoyenneté, du lieu d'origine, de l'ascendance, des croyances ou de l'origine ethnique d'une personne.

Par «harcèlement personnel» ou « harcèlement psychologique », on entend le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou gestes vexatoires contre une travailleuse ou un travailleur lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou gestes sont importuns. Le harcèlement personnel ou psychologique est une forme de harcèlement qui n'est pas liée aux motifs illicites stipulés dans la législation sur les droits de la personne.

Voici des exemples de harcèlement personnel ou psychologique:

- répandre des rumeurs, insinuations ou ragots malveillants;
- constamment critiquer, avilir ou ridiculiser une personne;
- discréditer ou délibérément gêner le travail d'une personne;
- exclure une personne ou l'isoler des autres;
- menacer ou agresser physiquement une personne;
- envoyer des communications offensantes, humiliantes et moqueuses;
- crier, hurler ou exploser de colère fréquemment;
- blasphémer ou utiliser régulièrement des paroles injurieuses ou virulentes.

Une mesure raisonnable prise par le Syndicat en relation avec la gestion et la direction de son personnel, de ses lieux de travail ou de ses activités ne constitue pas du harcèlement. Ce qui suit NE constitue pas du harcèlement :

- Un désaccord ou un malentendu;
- Un différend entre collègues;
- Une simple observation ou action à moins qu'elle ne soit préoccupante et ait un effet préjudiciable et persistant;
- Une impolitesse à moins qu'elle ne soit extrême et répétitive.

Par «violence» ou «violence en milieu de travail», on entend :

a. L'exercice de force physique par une personne contre un membre du Syndicat, se trouvant dans les locaux ou à une activité du Syndicat, qui cause ou pourrait causer un préjudice physique au membre.

b. Une tentative d'exercer de la force physique contre un membre du Syndicat, se trouvant dans les locaux ou à une activité du Syndicat, pouvant causer un préjudice physique au membre.

c. Une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour un membre du Syndicat, se trouvant dans les locaux ou à une activité du Syndicat, d'interpréter comme une menace d'exercer de la force physique pouvant lui causer un préjudice physique.

Par «violence conjugale», on entend :

Une personne entretenant une relation personnelle avec un membre du Syndicat, comme un conjoint ou ex-conjoint, un partenaire intime actuel ou ex-partenaire intime, ou un membre de la famille, pouvant causer, tenter ou menacer de causer un préjudice physique au membre pendant qu'ils se trouvent dans les locaux ou à une activité du Syndicat. Dans ces situations, la violence conjugale est considérée comme de la violence en milieu de travail.

Voici des exemples de violence :

- Menacer verbalement de s'attaquer à une personne;
- Laisser des notes de menaces ou envoyer des courriels contenant des menaces;
- Agiter le point devant le visage d'une personne;
- Brandir une arme au travail;
- Lancer un objet à une personne;
- Agresser sexuellement une personne.

Le Syndicat ne tolèrera ni n'excusera un comportement susceptible de miner la dignité ou l'amour-propre d'une personne ou qui crée un milieu intimidant, hostile dangereux ou offensant de la part de quiconque dans ses lieux, faisant affaire sur ses lieux ou assistant à des activités syndicales. Tous les dirigeants, membres et employés du Syndicat ont la responsabilité de maintenir un milieu exempt de harcèlement et de violence. Le Syndicat les encourage tous à signaler les incidents de harcèlement ou de violence au travail à la personne appropriée.

C. PLAINTES

Le Syndicat considère le harcèlement et la violence de tous genres comme une infraction grave. Une personne peut formuler une plainte verbalement ou par écrit aux termes de la présente politique si elle croit que les droits qu'elle lui confère ont été violés.

Toutes les plaintes prévues par la présente Politique doivent être adressées à un directeur, qu'il s'agisse du directeur national pour le Canada ou d'un directeur de district ou d'une personne désignée par un directeur pour recevoir de telles plaintes.

Si la plainte vise la conduite d'un directeur, celle-ci doit être adressée à la directrice ou au directeur du personnel ou à la personne qu'elle/il aura désignée au sein du Service du personnel du Syndicat à Pittsburgh. Si la plainte vise la conduite d'une personne désignée par un directeur pour recevoir de telles plaintes, celle-ci doit être addressée au directeur approprié.

Les plaintes doivent fournir autant de détails que possible, comporter le nom de la personne ou des personnes qui en font l'objet et décrire les incidents qui y ont donné lieu, notamment les dates pertinentes, les endroits où ils se sont produits et ce qui a été dit ou fait, et qui l'a dit ou fait. Elles doivent aussi comprendre ou indiquer toute documentation pertinente à l'enquête sur la plainte. Quand une plainte est faite verbalement, la personne déclarante mettra la plainte par écrit.

Lors du dépôt d'une plainte, le Syndicat passera en revue les mesures de sécurité avec les personnes touchées et en prendra d'autres au besoin, incluant l'interdiction de contact entre la personne qui a porté plainte et l'intimé ou les intimés jusqu'à ce que la plainte ait été traitée et l'incident ayant donné lieu à la plainte signalé aux autorités. Les intimés seront informés des détails de la plainte et devront y répondre, et les plaignants seront mis au courant de leur réponse.

Après la formulation d'une plainte, une personne sera chargée de mener une enquête et rencontrera les plaignants, les intimés et toutes les autres parties concernées aux fins de l'enquête. Une fois l'enquête terminée, la personne responsable de l'enquête présentera un rapport résumant les allégations et les résultats de l'enquête. Elle informera par écrit les plaignants et les intimés des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective prise ou à prendre à la suite de l'enquête.

Tous les dirigeants et tous les employés du Syndicat sont tenus de collaborer avec la personne chargée de l'enquête.

Dans la mesure du possible, la personne responsable de l'enquête la terminera dans les 90 jours suivant la réception de l'affectation et dans tous les cas de manière juste et en temps opportun.

La présente Politique ne vise pas à dissuader les travailleuses et travailleurs d'exercer leurs droits au titre des lois sur les droits de la personne ou de toute autre loi.

D. PLAINTES FUTILES OU VEXATOIRES

La présente Politique ne servira pas à discréditer d'autres personnes par le dépôt de plaintes futiles ou vexatoires. Toute plainte de harcèlement ou de violence faite de mauvaise foi pourrait entraîner des mesures disciplinaires contre la personne qui l'a déposée.

E. CONFIDENTIALITÉ

Le Syndicat comprend qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties que les questions soulevées en vertu de la présente politique demeurent confidentielles. Les rumeurs et les insinuations affaiblissent l'intégrité du processus de recherche des faits et nuisent à la résolution précoce et rapide des conflits.

Afin de protéger les intérêts des plaignants et des intimés, la confidentialité sera maintenue tout au long du processus de traitement des plaintes et, une fois l'enquête terminée, tous les dossiers s'y rapportant demeureront confidentiels, sauf dans la mesure nécessaire pour empêcher une personne de subir un préjudice, veiller au respect des exigences d'une enquête juste et prendre les mesures correctives appropriées ou autres exigées par la loi.

F. REPRÉSAILLES

La présente Politique interdit à quiconque d'user de représailles contre toute personne qui, agissant de bonne foi, signale des incidents de harcèlement ou de violence, fournit de l'information en lien avec une plainte ou aide à résoudre une plainte. Le Syndicat prendra toutes les mesures raisonnables et pratiques pour prévenir les représailles ou menaces de représailles. Par représailles, on entend tout acte de vengeance direct ou indirect.

Toute personne qui croit faire ou avoir fait l'objet de représailles peut porter plainte aux termes de la présente politique.

G. CONSÉQUENCES DE LA VIOLATION DE LA POLITIQUE

Une plainte justifiée ou des représailles dont l'existence a été établie entraîneront la prise de mesures correctives appropriées pouvant inclure des sanctions disciplinaires contre les personnes reconnues comme ayant violé la Politique.

H. SOUTIEN ET FORMATION

Le Syndicat s'engage à appuyer les personnes qui ont subi du harcèlement ou de la violence et à fournir une formation adéquate pour tous ses dirigeants, employés et membres visés par la présente Politique.

Le Syndicat s'assurera que toutes les personnes désignées pour enquêter sur des plaintes possèdent les connaissances, la formation et l'expérience liées aux situations de harcèlement et de violence, et qu'elles connaissent les lois qui s'y appliquent.

I. AUTRES RESSOURCES

Lors d'activités syndicales, un directeur peut vouloir désigner une ou plusieurs personnes afin d'agir à titre de conseillères ou de conseillers en matière de harcèlement ou de la violence pour recevoir les plaintes aux termes de la présente Politique.

DATE :

APPROUVÉE PAR : [LE DIRECTEUR NATIONAL OU DU DISTRICT]