

JUSTICE 2024

***Pas dans notre syndicat !
Politique de lutte du
Syndicat des Métallos
contre le harcèlement et la
violence***

Manuel des participantes et participants

Buts et objectifs

À la suite de mises à jour récentes de la Politique de lutte contre le harcèlement du Syndicat des Métallos et de l'ajout de dispositions sur la violence, les rôles et les responsabilités des dirigeants des sections locales ont été clarifiés et, dans certains cas, élargis.

Il est important que les sections locales prennent ces modifications au sérieux et apprennent comment les appliquer. Certains dirigeants maîtriseront mieux le traitement des plaintes de harcèlement et de violence que d'autres. Le présent atelier se penche sur les aspects clés de la politique et du programme actualisés que doivent connaître les dirigeants des sections locales. Plus spécifiquement, l'atelier mettra l'accent sur ce qui devrait se produire lorsqu'une personne qui est membre de la section locale ou membre de son personnel, si la section locale a des employés rémunérés à son service, dépose une plainte formelle aux termes de la politique en rapport avec un incident qu'ils ont vécu pendant une activité de la section locale ou dans un lieu sous son contrôle. Il convient de noter que les membres sont considérés comme des employés de la section locale lorsque celle-ci leur rembourse du temps perdu.

Présentez-vous

Nom :

Numéro de votre section locale :

Votre rôle au sein de la section locale :

Depuis combien de temps jouez-vous un rôle dans notre syndicat?

Sur quel aspect de la Politique de lutte du Syndicat des Métallos contre le harcèlement et la violence aimeriez-vous que l'atelier se penche aujourd'hui ?

Rôle de la section locale

1. La section locale a-t-elle des responsabilités à l'égard des incidents de harcèlement et de violence? Si oui, quelles sont-elles?

2. La Politique et le programme de lutte du Syndicat des Métallos contre le harcèlement et la violence ont récemment été mis à jour. Votre section locale a-t-elle pris des mesures s'y rapportant? Si « oui », veuillez fournir des exemples de ce qui a été fait.

Comment la politique définit-elle le harcèlement et la violence?

Voici comment la politique de notre syndicat définit le harcèlement et la violence :

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, entre des dirigeants, entre des employés, entre des dirigeants et des employés, entre des dirigeants et des membres, entre des employés et des membres, entre des employés et des dirigeants, ou entre des employés, des membres ou des dirigeants et des tierces parties, comme des fournisseurs, avec qui ils sont en contact dans le cadre de leur travail.

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. (Partie B)

La partie B définit explicitement le harcèlement, le harcèlement racial, le harcèlement personnel ou le harcèlement psychologique.

Voici comment la politique de notre syndicat définit la violence :

a. L'exercice de force physique par une personne contre un membre, un représentant ou un employé de la Section locale, se trouvant dans les locaux ou à une activité de la Section locale, qui cause ou pourrait leur causer un préjudice physique.

b. Une tentative d'exercer de la force physique contre un membre, un représentant ou un employé de la Section locale, se trouvant dans les locaux ou à une activité de la Section locale, pouvant leur causer un préjudice physique.

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

La violence conjugale est considérée comme de la violence au travail quand :

Une personne entretenant une relation personnelle avec un membre, un représentant ou un employé de la Section locale, 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, au représentant ou à l'employé pendant qu'ils se trouvent dans les locaux ou à une activité de la section locale. (Partie B)

Le rôle de la section locale : Obligations aux termes de la politique et obligations de solidarité

Aux termes de la politique, par employés on entend les employés à temps plein, à temps partiel, occasionnels ou sous contrat de la section locale, et (sauf en vertu de la partie H) les membres qui assistent aux activités de la section locale à qui cette dernière rembourse leur temps perdu.

Obligations aux termes de la politique

« Tous les dirigeants, membres et employés de la section locale ont là un rôle à jouer dans le maintien d'un milieu exempt de harcèlement et de violence. La section locale encourage ses dirigeants, ses membres et ses employés à signaler tout incident de harcèlement ou de violence à la personne appropriée. » (Partie B)

« La présidente/le président applique les dispositions des Statuts du Syndicat international et des présents règlements, ainsi que les politiques et les manuels du Syndicat international... » (Article V, Les fonctions des dirigeants, section 1 c), Règlements des sections locales)

Les conflits entre Métallos n'entreront pas tous dans la définition du harcèlement ou de la violence de la politique et n'aboutiront pas tous à une plainte formelle. Cela ne veut pas dire qu'il n'existe aucun problème ni que les dirigeants de la section locale doivent s'abstenir d'agir.

Les dirigeantes et dirigeants de la section locale ont l'obligation de PRÉVENIR toute situation pouvant nuire à la santé et à la sécurité. Même en l'absence de plainte formelle, voici certaines mesures que doit prendre votre section locale :

- Adopter une politique et un programme de lutte contre le harcèlement et la violence. Afin de faciliter la tâche aux sections locales, notre syndicat a rédigé une ébauche de politique à leur intention afin qu'elles puissent s'assurer que la leur est conforme à celle du syndicat international. La politique couvre toutes les activités et les réunions qu'elles parrainent et tous les bureaux et autres espaces qu'elles contrôlent.
- Une fois par année, offrir une formation sur la Politique et le programme de lutte contre le harcèlement et la violence de la section locale du syndicat à tous les membres en donnant une présentation (disponible auprès de la coordonnatrice/du coordonnateur de l'éducation de votre district) lors d'une

assemblée annuelle des membres, et la promouvoir par une publicité spéciale afin d'en informer tous les membres. En outre, votre section locale doit :

- Envoyer la politique par la poste à chaque membre et l'afficher sur son site Web.
 - Lire la « Feuille jaune » au début de toutes les assemblées des membres et autres activités qu'elle tient.
 - Apposer la « Feuille jaune » et la politique sur ses bulletins d'affichage de la section locale.
 - Assurer la disponibilité de copies de la « Feuille jaune » et de la politique dans les bureaux de la section locale en cas de demande.
 - Remettre des copies de la « Feuille jaune » et de la politique aux nouveaux membres lors des séances d'orientation à leur intention.
- Offrir une formation aux dirigeants et aux employés de la section locale sur la Politique et le programme de lutte contre le harcèlement et la violence du Syndicat des Métallos.
 - Mener les évaluations des risques appropriées, y compris des sondages et des inspections matérielles, afin de déterminer les probabilités que de la violence se produise dans les lieux de la section locale. Effectuer tout suivi nécessaire.
 - Fournir aux employés de la section locale une liste de numéros de téléphone à utiliser pour demander de l'aide en cas de violence dans le lieu de travail.
 - Être proactive. N'attendez pas qu'un membre de la section locale ou un membre de son personnel dépose une plainte pour remédier à un comportement inapproprié qui se produit dans le cadre d'activités de la section locale ou dans les espaces qu'elle contrôle, ou prendre des mesures pour contrôler le risque de violence.
 - À titre de dirigeants, vous devez adopter des comportements exemplaires dans votre section locale :
 - Traitez les autres membres du syndicat avec respect.
 - Refusez de prendre part à des conversations ou de rire de blagues qui dégradent les autres, et exprimez votre désapprobation.
 - Dites « non » à toute personne qui tente de partager des messages ou textes injurieux ou des photos choquantes qu'elle a reçus.
 - Posez de petits gestes de civilité, par exemple, en vantant les mérites d'un travail bien fait, en n'interrompant pas les membres ou

les employés syndiqués qui vous parlent et en leur donnant toute votre attention.

Lors du dépôt d'une plainte aux termes de la politique, la section locale doit :

- Veiller à administrer correctement le processus (voir le « Déroulement du processus »).
- Éviter de juger si la plainte est valide ou non valide.
- Garder confidentiels tous les détails de la plainte, même le fait qu'elle ait été déposée, et décourager tout bavardage ou spéculation entre les membres, les dirigeants et les employés à son sujet.
- Collaborer avec la personne chargée de l'enquête (Partie C).

Obligations de solidarité

Le Syndicat des Métallos tire sa force de la solidarité des travailleurs. Le harcèlement et la violence affaiblissent la solidarité. Ils portent également atteinte à leur santé et à leur sécurité parce que les personnes ciblées par le harcèlement et la violence peuvent souffrir de préjudices sur le plan émotif, psychologique et physique.

Votre section locale doit réagir rapidement si elle découvre que ses membres sont exposés à un produit chimique toxique ou à une machine posant un danger. Elle doit en faire autant lorsqu'il y a harcèlement et violence. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales ont l'obligation de prévenir le harcèlement et la violence durant les activités syndicales et dans tous les espaces que contrôle le syndicat, ainsi que d'agir lorsqu'on les prévient de toute situation de harcèlement ou de violence actuelle ou potentielle.

Un tort causé à une personne est un tort causé à tous.

Ressources du Syndicat des Métallos à la disposition des dirigeantes et dirigeants de la section locale

Notre société prend le harcèlement et la violence beaucoup plus sérieusement que jamais auparavant, ce qui est bien. Cela signifie aussi que les membres de la section locale et son personnel s'attendent à ce que leur syndicat fasse bien davantage pour remédier efficacement au harcèlement et à la violence.

Ne vous inquiétez pas! Les dirigeants des sections locales peuvent faire un excellent travail. Ils suivent déjà cette formation, lisent la politique et apprennent à connaître plus à fond leur rôle et le processus.

De plus, ils n'ont pas à agir seuls. Ils peuvent demander l'aide de :

- Leur représentante ou représentant syndical
- Leur bureau de votre district
- D'autres formations qu'offre le syndicat. S'informer auprès de la coordonnatrice ou du coordonnateur de l'éducation du district. Les cours varieront quelque peu en fonction du district, mais pourraient porter notamment sur la lutte contre le harcèlement, les droits de la personne et l'intervention auprès des femmes ou en matière d'équité, les façons de devenir une intervenante ou un intervenant communautaire/syndical auprès de Centraide, ou porte-parole de l'initiative *Intensifier la lutte*.
- Le guide du Syndicat des Métallos intitulé *Pas dans notre syndicat! Guide des Métallos pour prévenir et combattre le harcèlement au sein de notre syndicat*.

Confidentialité et protection contre des représailles

Malheureusement, une des réactions les plus communes au harcèlement ou à la violence est de NE PAS les signaler par crainte de contrecoups ou de représailles.

Il est essentiel de maintenir la **confidentialité** afin de :

- Protéger la sécurité, la santé et la vie privée de la partie plaignante, de la partie intimée et de tout témoin.
- Protéger l'intégrité du processus de lutte contre le harcèlement et la violence et la réputation de notre syndicat. En maintenant la confidentialité, nous donnerons à tout le monde le sentiment qu'il est juste et sécuritaire pour eux de recourir à la politique.

Tous les dirigeants des sections locales doivent garder confidentielles les informations qui leur sont communiquées officiellement à l'égard d'une plainte de harcèlement ou de violence, même si celle-ci concerne un ami ou un proche. Ils ne doivent pas divulguer l'information ou la partager avec quiconque n'est pas membre de l'exécutif de la section locale ou du personnel du district ou du Bureau national canadien désigné pour traiter la plainte. La divulgation d'informations reçues pendant l'exercice de votre rôle officiel constitue un manquement aux obligations d'une dirigeante ou d'un dirigeant de section locale.

La confidentialité s'applique aussi aux formalités liées aux plaintes de harcèlement ou de violence. Seule la personne qui assume la présidence de la section locale devrait consulter le rapport d'enquête intégral et le conserver dans un endroit sûr accessible à elle seule. Les dirigeants de la section locale doivent assurer la confidentialité de tous les autres documents liés à une plainte « 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 ». (Partie E)

Il est beaucoup plus facile de **prévenir des représailles**, ou menaces de représailles, lorsque toutes les parties – celle qui a déposé la plainte, celle qu'elle vise et les dirigeants de la section locale – maintiennent la confidentialité de l'affaire.

Les représailles ou contrecoups peuvent être directs ou indirects. En voici des exemples : déclarations malveillantes, bavardages, isolement social, agressions physiques et perte d'occasions de participer aux activités du syndicat, du lieu de travail ou de la localité. Une violation de la politique de lutte contre le harcèlement et la violence du syndicat consiste à user de représailles contre quiconque signale des incidents de harcèlement ou de violence, fournit de l'information liée à une plainte ou aide à résoudre une plainte. (Parties F et G)

Réagir avec compassion et sollicitude

Il est difficile d'indiquer en détail comment traiter d'autres personnes avec compassion et sollicitude, parce que chaque personne et chaque situation est unique. Voici quelques lignes directrices générales :

Avant qu'une plainte ne soit déposée :

Dressez une liste des ressources dans la localité vers lesquelles orienter les personnes qui portent plainte, notamment :

- Les lignes d'écoute téléphonique sans frais offrant du soutien en cas de violence fondée sur le genre, de problèmes de santé mentale, de traumatismes, etc.
- Les refuges pour femmes battues et centres d'aide aux victimes d'agressions sexuelles, qui peuvent souvent offrir des services de consultation ou d'orientation, et dans les cas de violence conjugale, effectuer des évaluations des risques et établir des plans de sécurité.
- Les organismes communautaires qui assurent du soutien aux personnes autochtones, racisées, 2SLGBTQIA+ et handicapées.
- Les programmes de services communautaires collectifs (de délégués sociaux) de Centraide.

Lors du dépôt d'une plainte :

Les membres victimes de harcèlement ou de violence, ou qui croient faire l'objet de harcèlement ou de menaces de violence peuvent être très bouleversés et même traumatisés, et avoir des raisons de croire que le harcèlement ou les menaces portent atteinte à leur sécurité physique et psychologique.

Les dirigeants de section locale doivent réagir avec compassion et assurer la santé et la sécurité en priorité; cela signifie de parler avec la partie plaignante, de voir comment sa sécurité est menacée et de prendre des mesures pour accroître sa sécurité.

Dans les cas de violence conjugale ou sexuelle, les dirigeants doivent communiquer avec un membre du personnel compétent du refuge pour femmes battues ou du centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle le plus près. (Aller à <https://hebergementfemmes.ca> pour trouver des ressources à proximité. Il est aussi possible de demander à une représentante ou un représentant de rencontrer la partie plaignante et les dirigeants de la section locale. Il faut suivre leurs conseils.

- Faire appel à la représentante ou au représentant affecté à la section locale si de l'aide s'avère nécessaire, ou au Service national de l'éducation et de l'égalité pour obtenir du soutien dans les cas de violence conjugale.
- Si la section locale comprend des intervenants auprès des femmes ou en matière d'équité ayant reçu une formation, ces personnes connaîtront les ressources disponibles dans la localité.

Dans tous les cas, offrir aux parties plaignantes et intimées la liste des services de soutien communautaire dressée plus tôt. Proposer aussi de les orienter vers une personne de soutien du syndicat si elles le souhaitent. Les personnes de soutien du syndicat peuvent être des intervenantes auprès des femmes ou en matière d'équité, des déléguées sociales ayant reçu une formation, ou assumer d'autres rôles comme le recommande le bureau de district.

Finalement, le fait pour les dirigeantes et dirigeants de section locale d'exercer leurs rôles rapidement constitue un autre moyen de faire preuve de compassion. Les retards et la confusion ne font que rendre le processus plus stressant pour tout le monde.

Quand une plainte est confirmée, et que les dirigeants des sections locales doivent prendre des mesures correctives :

Il est facile de croire que les mesures correctives concernent les parties intimées et ce qu'elles devraient faire pour se racheter, mais elles ne se limitent pas à cela.

Selon la nature du harcèlement ou de la violence et de leurs répercussions, il pourrait s'avérer nécessaire de proposer des mesures correctives axées sur la partie plaignante, les groupes de membres ou tous les membres. En voici des exemples :

- Déclaration de la présidente ou du président de la section locale à la personne qui a porté plainte, reconnaissant la période difficile que cette dernière a vécue.
- Déclaration à la personne qui a porté plainte l'encourageant à s'occuper en priorité de sa santé, et lui offrir de l'aide afin qu'elle puisse accéder aux services décrits dans la convention collective, le régime d'avantages sociaux ou la politique de l'employeur.
- Plan permettant d'assurer la sécurité de la partie plaignante, comme nous en avons parlé ci-dessus.
- Mesures visant à appuyer et à engager la participation d'autres membres pouvant eux aussi avoir subi les répercussions du harcèlement ou de la violence, soit parce qu'ils en ont été témoins soit parce qu'ils avaient des raisons de craindre d'en souffrir également.

Mesures correctives

Lorsqu'un rapport d'enquête confirme que le harcèlement ou la violence a véritablement eu lieu, la présidente/le président de la section locale consulte les membres de l'exécutif afin de déterminer les mesures correctives s'imposant. Ces mesures et le rapport sommaire font partie de la lettre confidentielle qui sera envoyée aux parties plaignante et intimée.

Par « mesures correctives », on entend toute mesure qui cadre avec l'esprit et l'intention de la Politique et du programme de lutte du Syndicat des Métallos contre le harcèlement et la violence, et avec les constatations du rapport d'enquête. Elles varieront selon la gravité du harcèlement ou de la violence et de sa nature (personnel, racial, fondé sur le genre, etc.) et pourraient exiger de la partie intimée qu'elle :

- Présente des excuses à la personne qui a porté plainte, par écrit ou verbalement.
- Fournisse une preuve qu'elle a bien suivi une formation en maîtrise de la colère, sur la lutte contre le racisme, ou une autre formation.
- Accepte de s'abstenir d'assister aux activités syndicales pendant une période déterminée.
- Convienne de ne pas avoir de contact avec la partie plaignante.
- S'engage à ne pas reproduire le même comportement ou un comportement semblable.

Les mesures correctives à prendre dans les cas de violence contre les dirigeants ou contre les employés dans les locaux de la section locale pourraient comprendre les suivantes : garder les portes d'accès verrouillées ou installer des sonneries aux portes et des caméras ou des téléphones à haut-parleur afin que tous les visiteurs s'identifient avant de pouvoir entrer.

Les mesures correctives ne peuvent destituer la partie intimée de son poste de dirigeante/dirigeant syndical élu ni la reconnaître comme membre qui n'est pas en règle. Seules des accusations portées aux termes des statuts du Syndicat des Métallos (article XII) peuvent servir à cette fin. Certaines options s'offrent à la section locale :

1. La présidente ou le président de la section locale peut déposer des accusations contre la partie intimée (voir aussi l'article XIII, section 7 des statuts); OU
2. La section locale explique clairement comment elle veut que la partie intimée se comporte, établit une date limite et lui fait bien comprendre qu'en cas de manquement, la présidente/le président de la section locale déposera des accusations aux termes des statuts.

Remarque : Il importe de ne pas laisser à la partie plaignante la responsabilité de porter des accusations (à moins qu'elle ne souhaite le faire), mais que d'autres au sein de notre syndicat s'opposent au harcèlement et à la violence, et s'engagent à les combattre.

L'exécutif de la section locale peut décider de la nécessité d'imposer également des mesures correctives afin d'appuyer la partie plaignante (voir Réagir avec compassion et sollicitude) ou d'y ajouter les mesures que lui-même a prises.

Traiter les cas de violence conjugale

Certaines plaintes peuvent impliquer de la violence conjugale. Ou bien, une personne révélera une relation avec une personne abusive susceptible de se présenter au travail. Dans ces cas, ce que vous devez faire devient évident (voir Réagir avec compassion et sollicitude).

Cependant, nombreuses sont les personnes qui ont honte et craignent de demander de l'aide. D'autres Métallos peuvent les appuyer en connaissant les signes précurseurs de violence conjugale, et en leur demandant : « Êtes-vous correctes ? » Ne forcez pas la note ni ne prenez de mesures sans leur permission. La violence conjugale peut s'aggraver au point de causer des blessures graves ou la mort. Demandez toujours des conseils à un refuge pour femmes battues ou un centre pour victimes d'agression sexuelle.

Voici certains signes précurseurs de violence conjugale :

- Blessures évidentes : ecchymoses, œil au beurre noir, fractures, perte auditive (souvent attribuées à des « chutes », à la « maladresse » ou à des « accidents »).
- Port de vêtements inappropriés pour la saison – vêtements à manches longues et à col roulé – ou maquillage épais ou port de lunettes de soleil à l'intérieur.
- Absences ou retards inhabituels au travail.
- Demandes d'accommodements spéciaux comme des changements d'horaire.
- Hésitation à quitter le lieu de travail.
- Changements dans le rendement au travail : manque de concentration, erreurs, lenteur, qualité de travail inconsistante.
- Nombre inhabituel d'appels téléphoniques, de fortes réactions à ces appels, ou une hésitation à converser ou à répondre à des messages téléphoniques.
- Garder le silence de manière étrange et éviter les autres.
- Troubles émotifs ou tristesse, dépression, idées suicidaires ou émotions extrêmes.
- Signes inhabituels d'anxiété ou de peur.
- Réticence à parler de la situation familiale ou allusions à des troubles au foyer (p. ex., références liées à la mauvaise humeur, aux états de colère, au mauvais caractère ou à la consommation abusive d'alcool ou de drogues de la/du partenaire).
- Crainte de perdre son emploi.
- Consommation accrue de drogues ou d'alcool.
- Réception par des collègues de messages irrespectueux ou insultants destinés à la victime de violence.
- Visites personnelles dérangeantes au lieu de travail par l'ex-partenaire ou la/le partenaire actuel.

Prévenir la violence contre les employés de la section locale

(La partie H de la politique établit les obligations précises des sections locales qui ont des employés rémunérés. Ces obligations ne s'appliquent pas aux membres à qui la section locale rembourse du temps perdu.)

Immédiatement ou avant d'embaucher la première employée/le premier employé :

- Inspectez le lieu de travail pour tout risque de violence. Utilisez l'un des outils d'évaluation des risques qui vous ont été remis pendant ce cours ou celui d'un centre de santé et de sécurité des travailleurs ou du ministère du Travail.
 - Parmi les risques courants, notons le fait de travailler seul et d'avoir de l'argent liquide sur place.
- Prenez des mesures pour éliminer tous les risques connus.
- Dressez une liste de personnes que les employés peuvent appeler en cas de violence actuelle ou potentielle.
- Établir une liste des ressources dans votre localité vers lesquelles vous pourriez orienter les parties plaignantes, comme :
 - les lignes d'écoute sans frais offrant du soutien en cas de violence fondée sur le genre, de problèmes de santé mentale, de traumatismes, etc.
 - les refuges pour femmes battues et les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle.
 - les organismes communautaires qui soutiennent les personnes autochtones, racisées, 2SLGBTQIA+ et handicapées.
 - les programmes de services communautaires collectifs [de délégué(e)s sociaux] de Centraide.

Quelques définitions :

Une évaluation des risques permet de déterminer l'existence ou les circonstances d'un risque de violence.

Un plan de sécurité comprend de stratégies visant à protéger les employés contre les risques connus.

Quand une plainte est formulée :

- Passez en revue les mesures de sécurité et améliorez-les au besoin.
- Dressez un plan de sécurité pour la partie plaignante pouvant porter sur des mesures comme : veiller à ce que quelqu'un accompagne la personne plaignante à sa voiture à la fin de la journée de travail; assurer la confidentialité de son numéro de téléphone et de ses adresses courriel, etc.
 - Le plan de sécurité peut s'avérer nécessaire seulement une fois l'enquête terminée; dans certains cas, il peut le devenir par la suite et même beaucoup plus tard.

Déroulement du processus

1. Un membre de la section locale ou un membre de son personnel se plaint verbalement ou par écrit à la personne qui assume la présidence de la section locale. (Si la plainte concerne la présidente ou le président, elle doit être soumise à la représentante ou au représentant, ou à la coordonnatrice ou au coordonnateur régional).
2. La présidente ou le président veille à ce que la plainte comporte au moins les catégories d'informations indiquées dans la politique. (Nom de la partie intimée, incident en cause, dates pertinentes, endroits, ce qui a été dit ou fait précisément, et toute documentation opportune.)
3. Si la plainte est formulée verbalement, la présidente ou le président la met par écrit, puis la montre à la partie plaignante afin qu'elle en confirme l'exactitude.
4. La présidente ou le président s'assure que les évaluations des risques et les mesures de sécurité visant les personnes concernées sont passées en revue et qu'elles sont intensifiées au besoin (particulièrement – mais pas seulement – dans le cas d'une plainte de violence).
5. La présidente ou le président charge* une personne (payée par la section locale) de mener une enquête et lui remet la plainte écrite et toute documentation s'y rapportant. [*Communiquez avec votre représentante/représentant ou le bureau du district pour obtenir les noms d'enquêteuses ou d'enquêteurs qualifiés recommandés].
6. La personne chargée de l'enquête communique avec la partie intimée, lui fournit une copie écrite de la plainte et lui demande d'y répondre par écrit. L'enquêteuse ou l'enquêteur fera part de la réponse à la partie plaignante.
7. La personne ainsi nommée procède à une enquête, notamment en interrogeant la partie plaignante, la partie intimée ou quiconque d'autre est visé (comme les témoins), en expliquant les attentes du syndicat en matière de confidentialité et d'absence de représailles, et en rédigeant un rapport.
8. La personne responsable de l'enquête remet un rapport écrit à la présidente ou au président dans les 120 jours (si possible) suivant l'affectation du cas. Le rapport comprend une version sommaire, excluant tous les témoignages et autres détails afin de protéger les témoins et d'assurer la confidentialité.

9. La présidente ou le président remet le sommaire aux membres de l'exécutif de la section locale et ensemble ils déterminent quelles mesures correctives (s'il y a lieu) s'imposent. Par « mesures correctives », on entend des mesures qui cadrent avec l'esprit et l'intention de la Politique et du programme de lutte contre le harcèlement et la violence et qui correspondent aux constatations du rapport d'enquête.
10. La présidente ou le président rédige une lettre comprenant le sommaire et (s'il y a lieu) les mesures correctives, et la remet à la partie plaignante et à la partie intimée.
11. La présidente ou le président s'assure que le rapport intégral et une copie de la lettre adressée aux parties plaignante et intimée sont conservés dans un lieu sûr auquel la présidente ou le président sont les seules personnes à avoir accès.
12. La présidente ou le président veille à ce que toute mesure corrective soit rapidement mise en œuvre.

Cette étape pourrait avoir lieu n'importe quand au cours du processus : la présidente ou le président consulte la représentante ou le représentant de la section locale afin d'obtenir des conseils, surtout concernant les mesures correctives.

