**Annexe \_\_**

**Code de conduite**

Le mandat de notre syndicat, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), est la syndicalisation et la défense des travailleuses et travailleurs et la promotion de la justice économique et sociale tant pour ses membres que pour l’ensemble des travailleuses et travailleurs. Dans la poursuite de nos objectifs, nous voulons, au SCFP, nous appuyer sur nos valeurs de bases, qui incluent les principes de solidarité, d’égalité, de démocratie, d’intégrité et de respect. Nous sommes déterminés à mobiliser notre énergie et nos compétences afin de travailler ensemble à promouvoir ces valeurs et à atteindre ces buts dans notre syndicat, dans nos communautés et ailleurs dans le monde.

Le SCFP s’engage à tous les échelons à créer un syndicat inclusif, accueillant et exempt de harcèlement, de discrimination et de tous types d’intimidation, quels qu’ils soient. Pour pouvoir faire son travail, le SCFP doit assurer un environnement sûr à ses membres, à son personnel et à ses dirigeants élus. Au SCFP, nous voulons que le respect mutuel, la compréhension et la coopération soient à la base de toutes nos interactions.

Le Code de conduite établit des normes de comportement qui s’appliquent à ceux et celles qui participent au congrès national, aux conférences nationales, aux formations, aux réunions et à toutes les autres activités organisées par le SCFP national, la section locale \_\_\_\_\_ ou tout autre organisme à charte du SCFP. Il est conforme aux attentes exprimées dans l’Énoncé sur l’égalité et dans les statuts nationaux du SCFP.

Le présent Code de conduite est destiné à traiter les plaintes de comportement inapproprié lors des activités organisées par le SCFP national ainsi qu’aux événements, rencontres et activités organisés par d’autres organismes à charte du SCFP. Il ne s’applique pas aux plaintes relatives au milieu de travail, celles-ci étant traitées par l’entremise du mode de règlement des griefs ou de la politique sur le harcèlement au travail applicable.

Comme membres, employés et dirigeants élus du SCFP, nous nous engageons envers nos consœurs et confrères et envers le syndicat à être régis par les principes du Code de conduite et nous acceptons :

* De respecter les dispositions de l’Énoncé sur l’égalité.
* De respecter les opinions des autres, même lorsque nous ne sommes pas d’accord.
* De reconnaître et de valoriser les différences individuelles.
* De communiquer ouvertement.
* De nous soutenir et de nous encourager les uns les autres.
* D’éviter tout harcèlement et toute discrimination entre nous.
* D’éviter les commentaires et les comportements offensants.
* D’éviter d’agir de manière agressive ou intimidante.
* D’éviter tout comportement indésirable dû à la consommation d’alcool ou de drogues dans le cadre d’activités syndicales, y compris les activités sociales.

Le harcèlement est un comportement inacceptable qui peut englober des gestes, des mots ou du matériel écrit dont le harceleur sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu’ils sont abusifs et non désirés. L’intimidation est une forme de harcèlement qui prend la forme d’un comportement répréhensible persistant ciblant une personne ou un groupe et menaçant le bien-être physique ou mental, ou les deux, de cette personne ou de ce groupe de personnes.

Une plainte déposée en vertu du Code de conduite sera traitée comme suit :

1. Si possible, un membre peut tenter de parler directement à la personne dont il allègue qu’elle a eu un comportement contraire au Code, en lui demandant de mettre fin à ce comportement. Si cette approche est impossible ou ne résout pas le problème, le membre peut déposer une plainte.
2. Une plainte doit être portée à l’attention de l’ombudspersonne s’il y en a une. Sinon, une personne dûment nommée et désignée pour être responsable reçoit la plainte.
3. L’ombudspersonne ou la personne responsable travaillera à en arriver à une résolution. En cas d’échec, l’ombudspersonne doit en référer à la personne responsable. Cette dernière a l’autorité voulue pour expulser des membres de l’activité en cas d’infractions graves ou persistantes.
4. Si la plainte implique un membre du personnel, elle doit être transmise à la directrice ou au directeur concerné pour enquête et être traitée conformément à la convention collective applicable. Si la plainte implique un membre du personnel employé par un autre organisme à charte du SCFP, la plainte est transmise à la personne responsable de son emploi.
5. Si la personne responsable est visée par la plainte, un substitut sera désigné pour assumer ce rôle.
6. En cas d’expulsion d’un membre d’une activité nationale, le président national doit recevoir un rapport sur la question. Pour d’autres activités, c’est la personne qui assume la présidence de l’activité qui doit recevoir un rapport sur la question.
7. Pour les activités organisées par le SCFP national, le président national détermine si d’autres mesures correctrices sont indiquées, notamment en limitant la participation d’un membre aux futures activités organisées par le SCFP national. Pour d’autres activités, la personne qui assume la présidence doit consulter le président national.

Le présent Code de conduite est destiné à créer un environnement sûr, respectueux et accueillant au SCFP. Il vise à rehausser, et non à remplacer, les droits et obligations établis dans les statuts nationaux du SCFP, dans l’Énoncé sur l’égalité et dans les lois applicables en matière de droits de la personne.

Le présent Code de conduite n’exclut pas le droit d’un membre de recourir aux dispositions relatives à la procédure régissant les procès prévue à l’Annexe F des statuts nationaux du SCFP.