

## **Procédure d'intervention en matière de harcèlement et discrimination du SCFP**

### **1. Introduction**

- a) En vertu de l'article F.2(d) des statuts nationaux, le Conseil exécutif national a adopté un processus alternatif pour répondre aux plaintes de harcèlement et/ou de discrimination sous l'annexe F, article F.1(m). Ce processus alternatif est appelé Procédure d'intervention en matière de harcèlement et discrimination. Cette procédure est détaillée ci-dessous.
- b) Le harcèlement nuit à notre solidarité. Le SCFP s'engage à bâtir un syndicat inclusif, accueillant et exempt de harcèlement et de discrimination.
- c) Le harcèlement est un comportement inacceptable qui peut englober des actions, des gestes, des paroles et/ou du matériel écrit, dont la personne auteure du harcèlement 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 et/ou mental de cette personne ou de ce groupe de personnes. Le harcèlement inclut également les comportements offensants qui sont discriminatoires en vertu des motifs énoncés à l'annexe F, article F.1(m).
- d) Un membre est reconnu coupable d'une infraction aux statuts nationaux du SCFP en vertu de l'annexe F, article F.1(m), s'il est démontré qu'il a agi d'une manière qui constitue du harcèlement ou de la discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la langue, l'âge, la race, l'origine ethnique, l'ascendance, la couleur de la peau, le lieu d'origine, les croyances, un handicap, la situation familiale, la situation matrimoniale ou l'existence d'un casier judiciaire.
- e) La Procédure d'intervention en matière de harcèlement et discrimination offre aux membres en règle un processus interne pour que toute plainte de harcèlement ou de discrimination portée contre d'autres membres de leur section locale soient traitées d'une manière équitable, impartial envers toutes les parties et tenant compte des traumatismes et, au besoin, tranchées par un arbitre impartial. Cette procédure peut s'appliquer à toute plainte alléguant du harcèlement et/ou de la discrimination qui constituerait une violation de l'article F.1(m), ainsi qu'à toute autre infraction prévue par les statuts nationaux incluse dans la plainte et liée aux mêmes faits.

- f) Il incombe à la section locale d'où origine la plainte de couvrir les coûts du mode de résolution adapté (5.1) et de l'arbitrage (5.2). Le coût associé au mode de résolution adapté (non facilité par du personnel du SCFP) et à l'arbitrage comprend les honoraires et les dépenses raisonnables de la personne facilitatrice et de l'arbitre ainsi que le coût de location d'une salle de réunion.
- g) La section locale n'a pas à assumer les frais de la personne plaignante ou de la personne intimée. Toutefois, si la section locale accepte de payer les frais d'une des parties à la plainte, elle doit payer ceux de la personne plaignante et de la personne intimée.

## **2. Représentation et soutien**

- a) Dans le cadre de toute entrevue ou étape du processus de traitement d'une plainte portée dans le cadre de la Procédure d'intervention en matière de harcèlement et discrimination, la personne peut être accompagnée d'une personne de confiance, interne ou externe au SCFP, et/ou d'un représentant (conseiller juridique ou autre).
- b) Les parties doivent informer à l'avance le Bureau d'intervention et de prévention du harcèlement et des conflits (BIPHC) de leur intention d'être accompagnées ainsi que de l'identité de la personne de confiance (s'il ne s'agit pas d'un membre du personnel du BIPHC) ou du représentant. Le BIPHC peut refuser la demande d'accompagnement par une personne en particulier, en donnant les motifs de refus.

## **3. Dépôt d'une plainte**

- a) Si, à la suite d'une consultation ou d'un processus d'intervention informelle, aucune solution n'est trouvée, la personne ayant fait part de la situation peut choisir de déposer une plainte. Le cas échéant, la plainte doit être déposée par écrit auprès de la direction du Bureau d'intervention et de prévention du harcèlement et des conflits (BIPHC) (ou la personne désignée). Les membres peuvent utiliser le formulaire de plainte pour harcèlement et discrimination.
- b) La plainte doit comprendre : l'infraction alléguée en vertu de l'article F.1 des statuts nationaux, le nom des personnes intimées, les faits à l'appui de la plainte, ainsi que la date et le lieu de l'infraction alléguée.
- c) Les personnes intervenantes du BIPHC peuvent offrir un accompagnement pour la rédaction d'une plainte ou pour répondre à une plainte.

- d) La direction du BIPHC (ou sa personne désignée) traitera la plainte dès sa réception. La direction du BIPHC (ou sa personne désignée) déterminera si la plainte peut aller de l'avant, en tenant compte du fait que les enjeux soulevés dans la plainte relèvent du processus établi à l'Annexe F des statuts nationaux, ainsi que du fait que les allégations, si elles s'avéraient fondées, constituerait une infraction en vertu des statuts nationaux. Le BIPHC peut demander aux parties de fournir de l'information supplémentaire au cours du processus d'évaluation. Le BIPHC communiquera la décision quant à savoir si la plainte peut aller de l'avant à la personne plaignante, à la personne intimée et à la secrétaire archiviste de la section locale.
- e) Les plaintes invoquant l'article F.1(m) doivent être déposées dans les douze (12) mois suivant l'incident faisant l'objet de la plainte. Lorsque la plainte allègue une infraction continue, le dernier incident doit avoir eu lieu au cours des douze (12) mois précédents.
- f) Le BIPHC peut prolonger des délais lorsque le retard s'est produit de bonne foi et qu'il n'y a pas eu de préjudice important privant la personne intimée de la possibilité de répondre à la plainte de façon équitable. Lorsqu'un délai est prolongé, le BIPHC en informe les parties par écrit.

#### **4. Intervention**

- a) Lors du dépôt d'une plainte en vertu de la Procédure d'intervention en matière de harcèlement et discrimination, le BIPHC informera le bureau du président national, le secrétaire-archiviste de la section locale ainsi que toute personne intimée. Le BIPHC fournira les détails de la plainte à toute personne intimée à la plainte.
- b) Toute personne intimée peut fournir une réponse écrite à la plainte, qui doit être déposée auprès du BIPHC dès que cela est raisonnablement possible de le faire, et dans le respect des délais fixés par le BIPHC.
- c) Le BIPHC travaillera avec les deux parties afin de déterminer si des mesures temporaires de soutien sont requises en attendant l'issue du processus de traitement de la plainte. Le BIPHC communiquera par écrit ces mesures mutuellement convenues aux parties concernées. L'autorité d'approuver les mesures temporaires relèvera de la direction du BIPHC (ou la personne désignée). Les mesures de soutien seront réévaluées de façon continue par la direction ou la personne désignée afin de s'assurer qu'elles demeurent nécessaires et appropriées. Les mesures de soutien sont temporaires et ne s'appliquent pas au-delà de la résolution finale d'une plainte. Elles ne sont pas destinées à être punitives et ne doivent pas être interprétées comme une preuve de culpabilité.
- d) En cas de violation alléguée des mesures temporaires de soutien, toute preuve de la violation peut être soumise lors de l'arbitrage de la plainte, le cas échéant.

## **5. Processus de résolution**

La personne plaignante peut choisir le mode de résolution adapté ou l'arbitrage au moment du dépôt de la plainte. La personne plaignante peut également commencer un processus de résolution adapté et procéder en arbitrage si le processus n'est pas satisfaisant.

### **5.1 Mode de résolution adapté**

- a) Au moment de déposer sa plainte ou à tout autre moment au cours du processus, la personne plaignante peut demander à la direction du BIPHC ou à la personne désignée de recourir à un mode de résolution adapté.
- b) Un mode de résolution adapté est un processus volontaire, axé sur la résolution et structuré entre les parties concernées, qui permet d'équilibrer la sécurité, le soutien et, le cas échéant, la responsabilisation. Cette option met l'accent sur les besoins exprimés par les personnes lésées, sans imposer de mesures punitives formelles à la personne intimée. Ce processus est développé conjointement par la personne plaignante et la personne intimée.
- c) Les options peuvent notamment inclure, mais ne s'y limite pas :
  - i. Le dépôt d'une déclaration d'impact
  - ii. De l'accompagnement en termes de responsabilisation
  - iii. Un dialogue facilité ou une médiation
  - iv. Un processus de justice réparatrice.
- d) Si une résolution est obtenue par l'intermédiaire d'un mode de résolution adapté, les détails sont consignés dans un accord écrit dont toutes les parties doivent prendre connaissance et qu'elles doivent signer.
- e) En cas de violation des mesures, la personne plaignante peut faire une demande à la direction du BIPHC (ou la personne désignée) afin de réactiver sa plainte et procéder à un arbitrage. La direction du BIPHC (ou la personne désignée) déterminera si l'allégation de violation de l'entente, si elle s'avérait fondée, compromettrait les engagements essentiels prévus dans l'entente ou porterait atteinte de manière substantielle à l'intention des parties, ainsi que si l'allégation est faite dans un délai raisonnable. Si la plainte initiale est envoyée à l'arbitrage, l'arbitre, à la demande de la personne intimée, examinera la violation alléguée de l'entente de résolution et décidera si cette violation justifie la réactivation de la plainte.

### **5.2 Arbitrage**

- a) Au moment de déposer sa plainte ou à tout autre moment au cours du processus, la personne plaignante peut demander de recourir à l'arbitrage.

- b) Les plaintes traitées en arbitrage sont privées, mais non confidentielles. Cela signifie que le résultat du processus sera communiqué aux parties, au BIPHC, à la présidence nationale ainsi qu'aux membres de la section locale afin d'assurer la responsabilisation, mais que le processus lui-même est privé et se déroule uniquement entre la ou les personnes plaignantes et la ou les personnes intimées.

#### *5.2.1 Nomination de l'arbitre*

- a) Lorsque la personne plaignante opte pour l'arbitrage afin de résoudre sa plainte, le président national nomme un arbitre neutre.
- b) Si deux plaintes ou plus accusent un ou plusieurs personnes intimées d'une ou de plusieurs infractions reposant sur des faits, des questions ou des circonstances similaires ou liées, selon ce que détermine le président national, un seul arbitre est désigné pour entendre les plaintes et rendre une décision.
- c) L'arbitre peut adresser au président national des questions relatives à la procédure, ainsi qu'aux structures et aux programmes du SCFP.

#### *5.2.2 Arbitrage*

- a) Une procédure d'arbitrage par écrit et/ou par audience commencera dans les 30 jours suivant la nomination de l'arbitre. Si plus de temps est nécessaire pour débuter l'arbitrage, les raisons en sont communiquées au président national.
- b) Avant le début de la procédure d'arbitrage privé, l'arbitre tient une rencontre préparatoire avec la personne plaignante et la personne intimée ainsi que leurs représentants respectifs afin de traiter de questions préliminaires, dont des questions de procédure. À la discréption de l'arbitre, une rencontre peut être tenue séparément avec chaque partie.
- c) Après la rencontre préparatoire, la personne plaignante et la personne intimée sont tenues de fournir à l'arbitre tous les documents sur lesquels elles comptent s'appuyer dans le cadre de la procédure d'arbitrage.
- d) À la discréption de l'arbitre, l'arbitrage peut se dérouler par écrit et/ou dans le cadre d'une audience en présence ou virtuelle. Les parties peuvent présenter des observations écrites après la rencontre préparatoire, conformément au calendrier établi par l'arbitre.
- e) S'il y a tenue d'une audience, l'arbitre informera par écrit la personne plaignante et la personne intimée, au moins 14 jours à l'avance, de la date et du lieu de l'audience par courriel. Dans le cas d'une procédure d'arbitrage par écrit, l'arbitre établit un calendrier pour l'échange des observations avec un avis de 14 jours pour lancer le processus.

- f) À la discrétion de l'arbitre, l'information obtenue des parties avant l'arbitrage est prise en compte, le cas échéant, pour statuer sur la plainte. Il est prévu que, dans de nombreux cas, seules des preuves supplémentaires limitées présentées lors d'une audience orale seront admises par l'arbitre.
- g) La personne plaignante est tenue de prouver que la personne intimée a commis une ou plusieurs infractions pour que la plainte soit retenue.
- h) La personne intimée et la personne plaignante ont le droit de participer à l'arbitrage en y faisant des observations et, si nécessaire et proportionné, de faire témoigner des témoins et de contre-interroger les témoins présentés par l'autre partie.
- i) Les personnes salariées du BIPHC n'agiront pas comme représentant des parties. Les personnes salariées du BIPHC ne présenteront pas de preuve lors de l'arbitrage.
- j) Lorsque l'arbitre exerce son pouvoir discrétionnaire pour admettre une preuve additionnelle, il le fait de la manière la plus appropriée compte tenu de la rapidité, de la valeur probante, du coût, de la pertinence, de l'étendue du préjudice pour les personnes concernées et de tout autre critère applicable. Des exemples de preuve comprennent des déclarations écrites de témoins, des documents et des enregistrements électroniques, entre autres. Des témoignages oraux de témoins de l'une ou l'autre des parties<sup>1</sup>, et le contre-interrogatoire des témoins peuvent être autorisés si l'arbitre le juge approprié.
- k) Si la personne plaignante ou la personne intimée n'assiste pas à l'arbitrage ou décide de ne pas y participer, l'arbitre peut rejeter la plainte, ajourner la procédure ou tenir l'arbitrage et statuer sur la plainte en son absence. L'arbitre peut fixer les conditions qu'il juge appropriées pour accorder une remise.
- l) L'arbitre rend sa décision à l'issue de l'audience ou des observations écrites. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties, et ne pourra faire l'objet d'un appel.

### *5.2.3 Étendue des pouvoirs de l'arbitre*

- a) L'arbitre détermine lui-même sa procédure en tenant compte de toutes les circonstances, incluant les principes de justice naturelle, l'obligation d'accommodement et une approche tenant compte des traumatismes. L'arbitre peut accepter tout témoignage oral ou écrit qu'il juge approprié, à condition que chaque membre ait droit à un arbitrage équitable et impartial. L'arbitre peut recommander des mesures de sécurité provisoires avec le consentement des parties, statuer sur toute objection préliminaire, ajourner, statuer sur une plainte, imposer une pénalité ou rejeter une plainte.

- b) L'arbitre peut statuer sur toute plainte alléguant du harcèlement et/ou de la discrimination qui constituerait une violation de l'article F.1(m), ainsi que sur toute autre infraction aux statuts nationaux mentionnée dans la plainte et liée aux mêmes faits.
- c) L'arbitre décide si la personne intimée a commis une infraction conformément à l'annexe F, selon la prépondérance des probabilités, sur la base d'une évaluation de la crédibilité des parties et de la preuve fournie.
- d) Si l'arbitre estime que la personne intimée a enfreints les statuts, il ou elle décide de la sanction et, le cas échéant, de ce que la personne intimée doit faire ou ne pas faire. La décision peut inclure :
  - i. Une réprimande
  - ii. Une amende là où la loi le permet
  - iii. La suspension ou l'expulsion du membre sauf lorsque la suspension ou l'expulsion du membre entraînerait la cessation de son emploi
  - iv. L'interdiction d'être membre ou d'occuper un poste
  - v. Un ordre de cesser de poser le geste ou les gestes faisant l'objet de la plainte
  - vi. Un ordre visant à corriger le geste ou les gestes faisant l'objet de la plainte
  - vii. L'obligation pour la personne intimée de suivre un cours de formation, approuvé par le BIPHC, sur des questions de harcèlement ou de discrimination
  - viii. L'obligation pour la personne intimée de participer à un accompagnement en responsabilisation coordonné par le BIPHC
  - ix. Toute autre ordre que l'arbitre juge approprié dans les circonstances
- e) L'arbitre communique sa décision, avec des motifs brefs, à la personne intimée, à la personne plaignante, à la direction du BIPHC (ou la personne désignée) ainsi qu'au président national.
- f) Le BIPHC transmettra la décision, sans les motifs, au secrétaire-archiviste de la section locale. L'arbitre peut ordonner au BIPHC de fournir la décision complète, ou toute partie de celle-ci, au secrétaire-archiviste. La décision sera consignée au procès-verbal de la prochaine assemblée générale des membres.