

SCFP

CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SCFP

GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL POUR UN MILIEU SYNDICAL SÉCURITAIRE

RAPPORT FINAL

OCTOBRE 2023



GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL POUR UN MILIEU SYNDICAL SÉCURITAIRE

Candace Rennick, secrétaire-trésorière nationale (coprésidente)

Debra Merrier, vice-présidente à la diversité, membres autochtones (coprésidente)

Judy Henley, vice-présidente générale (Man., Sask.) (coprésidente)

Ashley Clark, vice-présidente régionale (Î.-P.-É.)

Sherry Hillier, vice-présidente générale (N.-É., T.-N.-L., N.-B., Î.-P.-É.)

Yolanda McClean, vice-présidente régionale (Ont.)

Nan McFadgen, vice-présidente régionale (N.-É.)

Gina McKay, vice-présidente régionale (Man.)

Barb Nederpel, vice-présidente régionale (C.-B., Yukon)

Karen Ranalletta, vice-présidente régionale (C.-B., Yukon)

PERSONNEL DE SOUTIEN DU GROUPE DE TRAVAIL

Andrea Addario, adjointe exécutive de la secrétaire-trésorière nationale

Annick Desjardins, adjointe exécutive du président national

Anne Healy, conseillère spéciale du Groupe de travail

Sylvia Sioufi, directrice générale de la Direction des services nationaux



INTRODUCTION

Le Conseil exécutif national (CEN) du SCFP a créé le Groupe de travail pour un milieu syndical sécuritaire en mars 2021. Son mandat est de s'attaquer aux graves problèmes de violence sexuelle et fondée sur le genre, et aux autres formes de harcèlement et de discrimination. Le Groupe de travail, qui comprend toutes les femmes du CEN, est appuyé par des membres du personnel de direction. Il est chargé d'examiner les politiques, programmes et processus du SCFP afin d'identifier les lacunes ou défaillances dans la façon dont nous traitons les situations de harcèlement et de discrimination, puis de proposer des solutions.

En 2021 et en 2022, le Groupe de travail a mené un sondage auprès des membres et organisé des groupes de discussion et des séances d'écoute. Sur la base des commentaires recueillis, le Groupe de travail a collaboré avec des spécialistes pour déterminer les prochaines étapes. Leurs recommandations ont été compilées dans un rapport d'étape publié en avril 2022. Depuis, le SCFP s'affaire à mettre en œuvre ces recommandations.

La lutte contre la violence, le harcèlement et la discrimination au sein de notre syndicat se poursuit. Ce rapport présente les progrès réalisés à ce jour.

LES PROBLÉMATIQUES

Les conclusions du Groupe de travail sont troublantes.

De nombreux membres du SCFP, en particulier des femmes et des membres de groupes d'équité, ont déclaré avoir subi du harcèlement ou de la discrimination au SCFP; davantage ont rapporté avoir été témoins de violence, de harcèlement ou de discrimination, et bien souvent plus d'une fois. Ces incidents se sont produits dans les sections locales, aux congrès, aux formations syndicales et à d'autres activités.

Les membres ont décrit des cas où le harcèlement et la discrimination ont été tolérés et les incidents, balayés sous le tapis. Les membres ont également décrit une culture syndicale où il n'est pas simple de dénoncer des comportements inacceptables dont on est témoin ou victime. En somme, une culture du silence. Et trop de membres ont indiqué ne pas participer pleinement à la vie syndicale faute de se sentir en sécurité.

Selon les membres, les mécanismes actuels pour répondre à la violence, au harcèlement et à la discrimination ne sont pas adéquats. Près de la moitié des membres qui ont rapporté un incident ou entrepris un processus de plainte ne se sentaient pas respectés pendant le processus. D'autres ont avoué n'avoir aucune connaissance des processus existants.

C'est clair : les membres du SCFP subissent de la violence, du harcèlement et de la discrimination dans notre syndicat. Les structures mises en place pour s'y attaquer ne fonctionnent pas. Par conséquent, des membres se retirent de la vie syndicale et d'autres choisissent dès le départ de ne pas y participer.

Nous, syndicalistes, avons le devoir d'agir. Nous devons développer une culture qui unit les membres et qui permet de participer pleinement à la vie syndicale et de s'épanouir.

Le Groupe de travail a commencé par reconnaître que les personnes victimes de violence, de harcèlement et de discrimination (sous toutes leurs formes) sont principalement, mais pas toujours, des femmes. Il reconnaît également que les jeunes membres et les personnes autochtones, noires, racisées, 2ELGBTQI+ et en situation de handicap sont aussi plus susceptibles de rencontrer ces problèmes. Pour être efficaces, notre travail et nos solutions doivent en tenir compte.

L'ENGAGEMENT DU SCFP À OFFRIR UN MILIEU SYNDICAL SÉCURITAIRE

Le SCFP est fermement résolu à soutenir les victimes de violence, de harcèlement et de discrimination. Notre objectif est d'éliminer ces incidents de notre milieu syndical. Lorsque de tels incidents se produisent, nous devons y réagir en tenant compte du traumatisme des victimes, tout en garantissant une procédure juste et équitable à toutes les parties.

Nous devons créer un milieu syndical où tout le monde se sent inclus et en sécurité. Le pouvoir des travailleuses et des travailleurs repose sur la solidarité. Si une seule personne n'est pas en sécurité dans notre syndicat, nous nous affaiblissons. Grâce au respect, à la compréhension et à la mobilisation, nous pouvons soutenir les droits de tous les travailleurs et travailleuses, ensemble.

NOS PROGRÈS JUSQU'À MAINTENANT

Faisons le point sur les deux domaines d'action établis par le Groupe de travail dans son rapport d'étape : les réponses et la prévention.

Réponses

1. Communications

Le rapport d'étape recommandait au SCFP d'améliorer ses communications concernant ses processus de plainte et d'enquête. La révision des procédures est en cours. Les prochaines étapes consisteront à repenser les communications sur les procédures offertes, ainsi que les ressources pour les membres sur le consentement, la divulgation et les options de signalement.

2. Programme d'ombudspersonne

Le rapport d'étape faisait état des préoccupations concernant le programme d'ombudspersonne, notamment la crainte de parti pris de la part du personnel et des personnes dirigeantes, ainsi que le potentiel manque d'expérience et de compétences des ombudspersonnes. Le Groupe de travail a examiné le système actuel ainsi que d'autres modèles. Le SCFP a formé du personnel et des membres additionnels pour assurer la présence d'un nombre suffisant d'ombudspersonnes à toutes ses activités. De plus, le Groupe de travail a recommandé la création d'un bureau indépendant pour soutenir les membres qui subissent du harcèlement sexuel ou de la violence fondée sur le genre. Nous reviendrons sur ce nouveau bureau plus loin.

3. Approche réparatrice

Bien que le processus alternatif du SCFP applique déjà certains aspects d'une approche réparatrice, le rapport d'étape suggérait qu'un programme plus complet de justice réparatrice profiterait à toutes les parties. Le SCFP a donc profité de la tenue de plusieurs activités pour offrir une formation sur les pratiques réparatrices, notamment à la Rencontre des comités, à Vancouver, et au Congrès du SCFP-Manitoba. Le CEN et les membres de la direction du SCFP ont déjà suivi cette formation. Des projets pilotes sont en cours au Manitoba, en Ontario et en Colombie-Britannique.

Prévention

4. Atteinte d'un consensus

Le rapport d'étape soulignait l'importance de parvenir à un consensus sur la façon de traiter de la violence, du harcèlement et de la discrimination

dans notre syndicat. Le SCFP a donc produit des ressources et fourni une formation supplémentaire à ses leaders, à son personnel et à ses membres. De plus, le Groupe de travail a offert un plus grand soutien aux nouveaux leaders et aux femmes leaders.

Formation et ressources : Le Groupe de travail a élaboré des ressources pour les sections locales, notamment une liste de contrôle pour un milieu syndical plus sécuritaire et plus inclusif. Les dirigeant(e)s et le personnel du SCFP ont reçu une formation sur la lutte contre le racisme, le harcèlement, l'intimidation et les microagressions.

Soutien aux nouveaux leaders et aux femmes leaders : En mars 2023, à Vancouver, le SCFP tenait sa première Conférence nationale des femmes en 14 ans où plus de 500 personnes ont réfléchi aux façons de promouvoir l'équité et le leadership des femmes grâce à la négociation, à la politique et à l'implication syndicale. En outre, le Groupe de travail a renforcé les projets de leadership au pays, notamment en révisant la formation en leadership du SCFP et en soutenant le programme *Développement du leadership des femmes en Ontario*.

5. Sensibilisation préalable à une activité

Les membres ont demandé au SCFP de mentionner clairement à toutes ses activités que la violence, le harcèlement et la discrimination ne seront pas tolérés. À cette fin, le SCFP a préparé des lignes directrices et des outils sur les éléments à prendre en compte dans l'organisation d'activités. Le SCFP a également veillé à ce que les membres du CEN diffusent, à l'occasion des congrès des divisions et d'autres activités, un message uniforme sur les milieux sécuritaires et les comportements acceptables. Enfin, l'Énoncé sur l'égalité, dont le SCFP fait grand usage au début des activités, a besoin d'une mise à jour. Il a fait l'objet d'un examen à la Rencontre des comités de 2022 et le SCFP travaille à compiler les commentaires reçus.

6. Activités plus sécuritaires

Aux dernières activités du SCFP, le Groupe de travail a proposé un programme de raccompagnement sécuritaire pour les personnes qui voyagent seules. En outre, le SCFP adopte une approche différente pour ses activités sociales en minimisant la consommation d'alcool et en proposant aux membres d'autres lieux où se rencontrer et tisser des liens.

7. Rôle du personnel

Le rapport d'étape soulignait le rôle du personnel dans la création d'un milieu syndical sécuritaire. Le SCFP prépare une formation sur le soutien à apporter aux membres victimes ou témoins de violence, de harcèlement ou de discrimination.

8. Intervention en cas de harcèlement

Le rapport d'étape a révélé un grave problème : bien souvent, les membres de la base et du personnel qui sont témoins de violence, de harcèlement ou de discrimination n'interviennent pas. Pour résoudre ce problème, le Service de l'éducation syndicale a créé un cours de trois heures sur l'intervention des témoins qui s'adresse à l'ensemble des membres du SCFP. Au cours de la dernière année, le SCFP a aussi dispensé une formation plus courte sur le même sujet lors d'activités nationales, notamment lors de la Conférence du Conseil national des secteurs, tenue à Ottawa en 2022, et de la Conférence nationale des femmes. Les hommes du CEN et de la haute direction l'ont également suivie.

9. Élargissement de la portée du Code de conduite du SCFP

Lors de notre congrès de 2021, l'application du Code de conduite a été élargie à l'ensemble des activités du SCFP. Le Groupe de travail a fait des exposés aux congrès des divisions afin d'informer les membres de ce changement et des implications pour les sections locales. Le Bureau du président national recommande aux sections locales d'adopter le Code de conduite lors des modifications à leurs statuts et règlements et offre un exemple de texte.

10. Efforts politiques et campagnes

Le rapport d'étape soulignait que le SCFP devait continuer à appuyer les campagnes et les changements législatifs concernant la violence, le harcèlement et la discrimination.

Voici ce que nous avons fait récemment :

- Lobbyisme en faveur du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe, que le gouvernement fédéral a présenté en novembre 2022.
- Pressions en faveur de la ratification et de la mise en œuvre de la Convention 190 de l'OIT; le Canada a ratifié la Convention en janvier 2023.

- Pressions pour que le Canada adhère à la Convention de Belém do Pará sur la violence contre les femmes.
- Appel à améliorer le Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe.
- Collaboration avec le Feminist Influencing Group et Place au débat pour plaider en faveur de meilleures mesures contre la violence fondée sur le genre, notamment d'une augmentation du financement des refuges pour femmes.
- Revendication d'un meilleur contrôle et d'une meilleure mise en œuvre du Plan d'action national pour les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQQIA+ autochtones disparues et assassinées.

BUREAU DE PRÉVENTION ET DE SOUTIEN EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU FONDÉ SUR LE GENRE

En mars 2023, le CEN a approuvé la création d'un bureau indépendant de prévention et de soutien en matière de harcèlement sexuel ou fondé sur le genre. Ce bureau offrira une aide confidentielle aux femmes et aux membres de la diversité de genre victimes de violence ou de harcèlement dans notre syndicat. L'objectif est de réduire le nombre d'incidents en misant sur la prévention et l'aide aux personnes touchées. Le bureau adoptera une position intersectionnelle, antiraciste et antioppression. En outre, il informera les membres sur la procédure de procès ou le processus alternatif. Le soutien offert tiendra compte des traumatismes, sera centré sur les expériences des membres et intégrera la médiation et des approches réparatrices au besoin. Le bureau devrait être opérationnel au début du printemps 2024.

Le mandat principal du Groupe de travail pour un milieu syndical sécuritaire consistait à se pencher sur la violence, le harcèlement et la discrimination que vivent les femmes au SCFP. C'est pour cette raison que nous créons d'abord un bureau axé sur le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre. Nous pensons que cette approche mesurée et ciblée nous permettra d'évaluer la demande et de définir les prochaines étapes pour élargir ce mandat.

Le SCFP pourrait éventuellement intégrer ce bureau à un bureau d'ombudsper-
sonne à part entière.

CONCLUSION

Ce rapport présente les premières étapes d'un long processus. Cette année, le SCFP célèbre son 60^e anniversaire. Nous évoluons dans un système loin d'être parfait depuis six décennies.

Les nouveaux ateliers et formations ont été accueillis avec enthousiasme. Les conseils professionnels que nous avons reçus nous ont montré de nouvelles approches à de vieux problèmes. Et nous élaborons des outils et des lignes directrices qui, à notre avis, permettront de changer les choses. Mais nous avons besoin de vous.

Le leadership au niveau national a reconnu l'existence de problèmes dans notre syndicat; le Groupe de travail a été créé dans le but de trouver des solutions.

Mais le vrai changement au SCFP ne viendra pas du haut vers le bas. La transformation de notre syndicat en un espace sécuritaire et accueillant pour l'ensemble de nos membres doit aussi se faire à la base. Nous encourageons les sections locales à utiliser nos nouvelles ressources et à adopter des mesures pour créer un milieu syndical plus sécuritaire et plus inclusif.

Nous sommes un syndicat progressiste et fort, mais nous pouvons faire mieux pour incarner nos idéaux. Transformer notre culture – en rendant notre syndicat sécuritaire pour tout le monde – est une responsabilité collective. Ensemble, nous pouvons changer les choses.



