

**CONSEIL EXÉCUTIF
NATIONAL DU SCFP
RAPPORT D'ÉTAPE
DU GROUPE
DE TRAVAIL NATIONAL
POUR UN MILIEU
SYNDICAL SÉCURITAIRE**

AVRIL 2022



LE GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL POUR UN MILIEU SYNDICAL SÉCURITAIRE :

- Candace Rennick, secrétaire-trésorière nationale (coprésidente)
- Debra Merrier, vice-présidente à la diversité pour les membres autochtones (coprésidente)
- Judy Henley, vice-présidente générale (Man., Sask.) (coprésidente)
- Sherry Hillier, vice-présidente générale (N.-É., T.-N.-L., N.-B., Î.-P.-É.)
- Lee-Ann Kalen, vice-présidente générale (C.-B., Alb., territoires)
- Nan McFadgen, vice-présidente régionale (N.-É.)
- Yolanda McClean, vice-présidente régionale (Ont.)
- Gina McKay, vice-présidente régionale (Man.)
- Karen Ranalletta, vice-présidente régionale (C.-B. et Yukon)
- Barb Nederpel, vice-présidente régionale (C.-B. et Yukon)

Le personnel de soutien au groupe de travail :

- Annick Desjardins, adjointe exécutive au président national
- Anne Healy, adjointe exécutive à la secrétaire-trésorière nationale
- Archana Rampure, directrice générale de la Direction des services nationaux

INTRODUCTION

En mars 2021, le Conseil exécutif national du SCFP (CEN) a créé le Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire dans le but de s'attaquer aux problèmes graves et persistants de violence sexuelle, de violence fondée sur le genre et d'autres formes de harcèlement et de discrimination au sein de notre syndicat. Le groupe de travail est composé des femmes membres du CEN. Le présent rapport expose en détail les constatations du groupe de travail à ce jour ainsi que les travaux planifiés à court terme.

L'effort pour mettre fin à la violence, au harcèlement et à la discrimination n'est jamais terminé. Mais nous demeurons déterminées à rendre notre syndicat plus sécuritaire et accueillant pour tout le monde.

LES PROBLÉMATIQUES

Le SCFP et ses membres ne sont pas isolés d'un monde où le harcèlement, la discrimination et la violence se produisent régulièrement. De nombreux membres du SCFP font face à ces problématiques depuis des années, que ce soit dans leur communauté, leur milieu de travail ou au sein de notre syndicat. L'ère #MeToo a braqué les projecteurs sur la nécessité de croire les personnes survivantes, de reconnaître l'existence de l'oppression et de la discrimination systémique dans nos institutions et du déséquilibre de pouvoir, lorsqu'une plainte est déposée, entre les personnes survivantes et les personnes responsables des actions commises.

À la lumière du #MeToo, le mouvement syndical a dû chercher un équilibre entre notre désir sincère de croire les personnes survivantes et nos engagements envers l'équité procédurale. Le Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire s'engage à faire tout ce qui est en son pouvoir pour prévenir la violence, le harcèlement et la discrimination dans le milieu syndical et à développer des méthodes pour répondre à ces manifestations de manière juste et en tenant compte des traumatismes subis.

NOS TRAVAUX

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. De plus, les groupes marginalisés, comme les personnes autochtones, 2LGBTQ+, noires, racisées et ayant un handicap, sont plus susceptibles de rencontrer ces problèmes. Les personnes plus jeunes, qui ont souvent moins d'expérience au SCFP, sont également plus susceptibles d'être confrontées à la violence, au harcèlement et à la discrimination.

Voici ce qui a été réalisé depuis la création du groupe de travail :

- nous avons dressé un plan de travail axé sur la compréhension de l'étendue et de l'enracinement du harcèlement et de la discrimination au sein de notre syndicat ;
- pratiques en matière de prévention et de réponse à la violence et au harcèlement ;
- nous avons passé en revue tous les programmes, politiques et formations du SCFP concernant la violence, le harcèlement et la discrimination ;

- nous avons organisé une série de groupes de discussion avec les membres ;
- nous avons mené un vaste sondage auprès des membres ;
- et nous avons organisé des séances d'écoute avec des membres de partout au pays.

Le groupe de travail a fait rapport au congrès national en novembre 2021.

NOS CONSTATATIONS

Dans les groupes de discussion, les séances d'écoute et le sondage, les membres ont confirmé que la violence, le harcèlement et la discrimination sont répandus au sein du SCFP. Parmi les quelque 4500 membres qui ont répondu au sondage, près de 30 pour cent ont déclaré avoir été victime de harcèlement, et 20 pour cent de discrimination, dans le milieu syndical du SCFP. Les résultats n'étaient pas les mêmes dans tous les groupes. Les individus trans et non binaires ont signalé un niveau de harcèlement significativement plus élevé, et les personnes autochtones, noires et racisées étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir vécu de la discrimination. Lors des groupes de discussion et des séances d'écoute, les membres nous ont également dit que les responsables des actions commises s'en prennent souvent à des cibles vulnérables ou encore à des personnes qui vont hésiter à signaler l'incident ou qui craignent de ne pas être crues. Ce sont souvent des membres plus jeunes ou de nouveaux membres.

Bien qu'il soit possible que les membres qui ont été victimes de violence fondée sur le genre, de harcèlement sexuel ou de discrimination aient été plus susceptibles de répondre au sondage et de participer aux groupes de discussion, on ne saurait nier l'étendue et l'enracinement des phénomènes vécus au sein du SCFP. C'est inacceptable pour nous toutes et tous.

Le sondage et les groupes de discussion ont également questionné les participantes et participants sur leurs expériences dans le signalement et la divulgation d'incidents de violence, de harcèlement et de discrimination au sein du SCFP. Dans l'ensemble, nos membres ont exprimé une hésitation et une crainte généralisées quant aux répercussions possibles du signalement. Cela dit, près de la moitié des personnes, soit 48 pour cent des victimes de harcèlement, ont signalé ces incidents à quelqu'un du SCFP (figure 1). Chez les victimes de diverses formes de discrimination, ce chiffre est de 39 pour cent (figure 2).

Figure 1 : Signalement du harcèlement

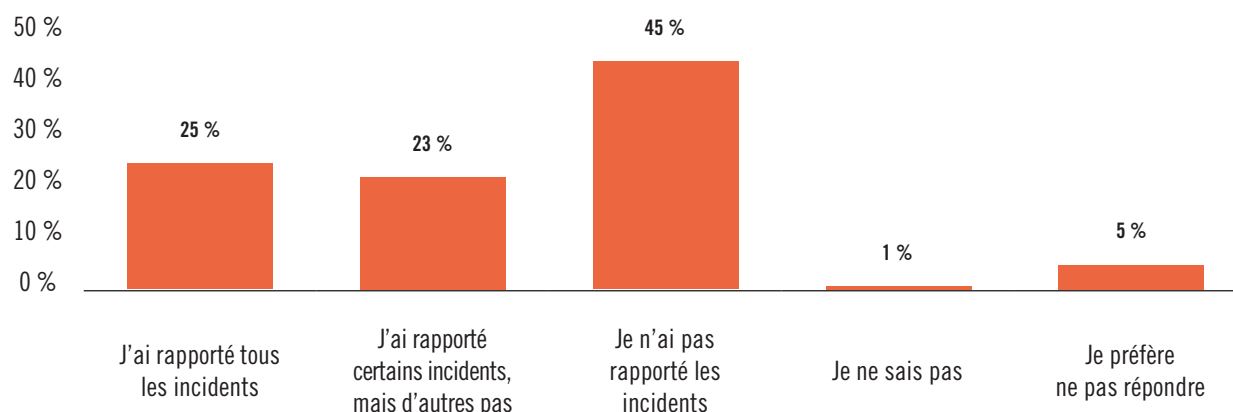
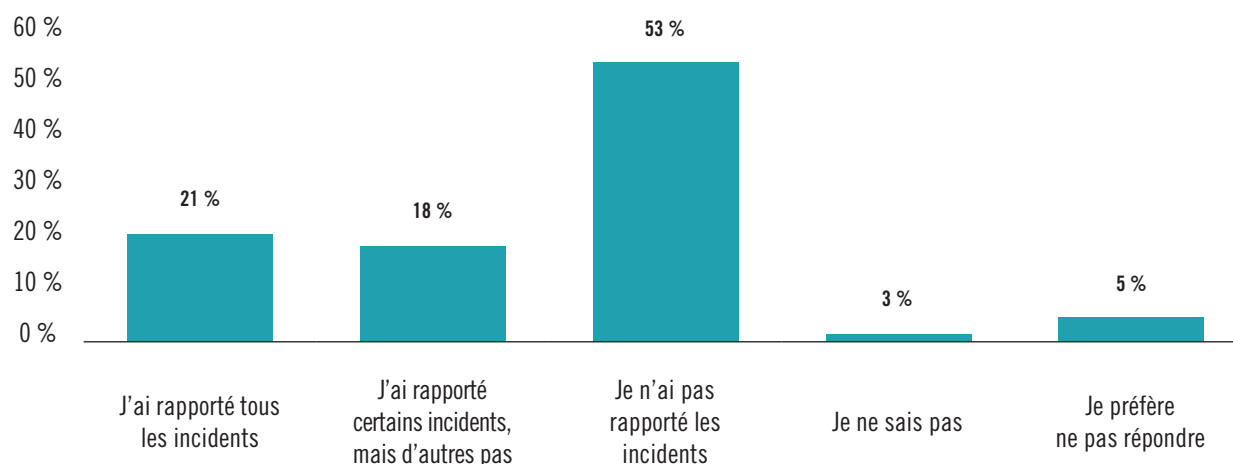


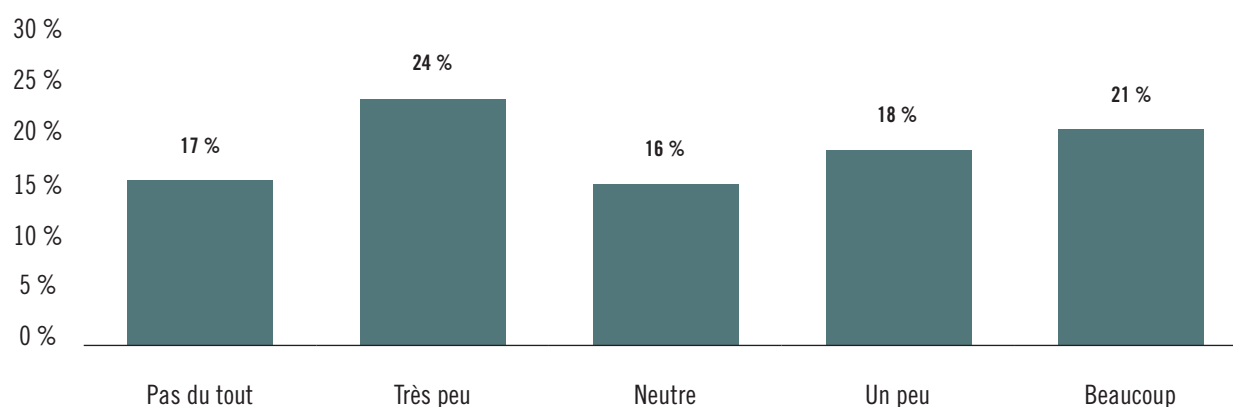
Figure 2 : Signalement de la discrimination



Celles et ceux qui ont fait un signalement l'ont fait à diverses personnes. Plus de la moitié ont fait part de leurs expériences à leur section locale et environ un tiers l'ont signalé à des élu(e)s ou au personnel du SCFP. De nombreuses personnes ont plutôt choisi de partager leurs expériences au sein de leur propre cercle d'ami(e)s, de proches et de collègues de confiance.

Seulement 39 pour cent des membres qui ont signalé l'incident se sont sentis quelque peu ou grandement respectés au cours de la démarche de signalement, tandis que 41 pour cent ne se sont pas sentis respectés (figure 3).

Figure 3 : Respect perçu pendant la démarche de signalement



On a également demandé aux répondants et répondantes au sondage qui avaient signalé au SCFP au moins un incident de harcèlement ou de discrimination leur niveau de satisfaction face au résultat de la démarche de signalement (c'est-à-dire, si elles et ils s'étaient sentis impliqués dans le processus et avaient l'impression que le problème avait été traité adéquatement). 59 pour cent étaient insatisfaits ou très insatisfaits du résultat de leur signalement.

De plus, il ressort clairement des groupes de discussion que la plupart des victimes de violence, de harcèlement ou de discrimination au sein du SCFP ne pensent pas que les processus de plainte en place sont accessibles ou offrent un soutien adéquat. Elles ont souvent indiqué que ces processus n'étaient pas clairs ou prêtaient à confusion. Par exemple, plusieurs participantes et participants au sondage et aux groupes de discussion ne savaient pas exactement qui servait d'ombudspersonne à telle activité ni le genre de soutien que cette personne pouvait fournir.

Certains membres ont indiqué qu'il est difficile de s'y retrouver dans la procédure régissant les procès. D'autres ont dit qu'elles et ils n'en connaissaient pas l'existence ni le fonctionnement. Beaucoup ont exprimé du scepticisme à l'égard du concept de « procès », suggérant qu'il n'est pas adapté au traitement des plaintes de violence fondée sur le genre ou de harcèlement sexuel. Les membres ont également fait remarquer que la procédure peut sembler longue et compliquée et qu'on ne sait pas s'il existe du soutien pour la victime. Bien que le processus alternatif ait été conçu pour aborder certaines de ces problématiques, quelques membres ayant participé aux groupes de discussion et aux séances d'écoute ont dit trouver celui-ci déroutant et difficile à naviguer.

Il y a manifestement beaucoup de travail à faire pour prévenir la violence, le harcèlement et la discrimination et pour y remédier de manière significative et accessible aux membres. Plus précisément, il est évident qu'il faut améliorer le programme d'ombudspersonne, la procédure régissant les procès et le processus alternatif, et mieux communiquer leur fonctionnement.

LA SUITE DES CHOSES

Le SCFP peut s'appuyer sur l'incroyable militantisme de ses membres et de ses alliés pour lutter contre la violence, le harcèlement et la discrimination. Le Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire a identifié deux domaines d'action prioritaires : les réponses et la prévention. Notre intention est d'établir des moyens de mieux répondre aux plaintes de violence, de harcèlement et de discrimination et de changer notre culture organisationnelle de sorte que ces plaintes soient rares et traitées avec soin.

Réponses

1. Communication

La procédure régissant les procès et le processus alternatif qui l'accompagne doivent être communiqués plus efficacement aux membres. Souvent, le premier point de contact pour les membres qui ont subi une forme quelconque de violence, de harcèlement ou de discrimination du SCFP qui peuvent mal connaître les possibilités offertes. Nos processus de plainte et d'enquête doivent être décrits clairement. Ensuite, les élu(e)s des sections locales et les membres du personnel, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'on leur communique des plaintes, doivent être au courant de la procédure et avoir accès aux ressources nécessaires pour soutenir et conseiller les membres.

2. Programme d'ombudspersonne

L'objectif du programme actuel d'ombudspersonne est de répondre aux préoccupations des membres concernant les comportements qui contreviennent aux statuts du SCFP dans nos activités nationales. Cela inclut les comportements qui dérogent aux normes énoncées dans notre Code de conduite et notre Énoncé sur l'égalité, notamment la violence, le harcèlement et la discrimination. Des

inquiétudes ont été exprimées au sujet du programme d'ombudspersonne, notamment la crainte de préjugés de la part du personnel et des élu(e)s, et les effets de ces préjugés si on porte plainte contre un membre éminent du syndicat. Une autre préoccupation est de savoir si les individus désignés comme ombudspersonnes possèdent l'expérience et les compétences nécessaires pour soutenir efficacement quelqu'un qui vit de la violence, du harcèlement ou de la discrimination. Le fait que le programme n'est disponible que lors d'activités précises inquiète également. Le groupe de travail étudie la possibilité de créer un bureau d'ombudspersonne indépendant, chose qui avait été recommandée en 2007 dans le rapport final du Groupe de travail national sur la participation des femmes.

3. Une approche réparatrice

Bien que certains aspects de la justice réparatrice soient appliqués au processus alternatif déjà en place, il se pourrait qu'un programme plus solide de justice réparatrice profite à toutes les parties. Les parties impliquées dans une plainte de violence, de harcèlement ou de discrimination devraient avoir accès à un modèle de justice réparatrice pour régler leur différend.

Prévention

À bien des égards, le plus gros chantier qui nous attend est le travail requis en matière de prévention. Le groupe de travail s'est engagé à transformer la culture du SCFP afin d'atteindre une compréhension et un consensus profonds, à tous les niveaux du syndicat, sur le fait que la violence, le harcèlement et la discrimination sont inacceptables.

4. Parvenir à un consensus

Pour que ce changement de culture s'effectue, nous devons établir un consensus sur la façon dont nous abordons la violence, le harcèlement et la discrimination dans notre syndicat. Nous continuerons à créer des forums, comme les groupes de discussion et les séances d'écoute, où les membres peuvent discuter en toute franchise des expériences de harcèlement et de l'engagement du SCFP à mettre fin à la violence, au harcèlement et à la discrimination. Notre syndicat doit s'assurer de diversifier le matériel éducatif mis à la disposition des membres et des élu(e)s des sections locales, peu importe la taille de la section locale.

5. Formation préalable à une activité

Les membres ont demandé au SCFP d'indiquer clairement à toutes ses activités que la violence, le harcèlement et la discrimination ne seront pas tolérés. Le SCFP utilise déjà largement l'Énoncé sur l'égalité au début des activités, mais celui-ci a besoin d'une mise à jour. Nous devons également offrir un éventail de ressources pédagogiques sur les problématiques spécifiques à la violence, au harcèlement et à la discrimination.

6. Rendre les activités du SCFP plus sécuritaires

Les membres ont proposé de nombreuses idées, allant d'activités sans alcool à des rassemblements informels. Nous nous engageons à examiner en profondeur la façon dont nous nous rencontrons et dont nous socialisons autour de nos réunions. Pour tisser les liens de confiance qui permettent au mouvement syndical de s'épanouir, nous avons absolument besoin de forums informels permettant aux membres d'échanger, avec le personnel et avec les élu(e)s. Nous devons nous assurer de la sécurité de ces forums.

7. Dotation en personnel

Nous croyons que les membres du personnel du SCFP sont des participantes et des participants essentiels à notre milieu syndical. Nous devons examiner le rôle que joue le personnel dans ce milieu, puis le repenser. L'employé(e) peut s'assurer d'accueillir avec gentillesse, respect et soutien la ou le membre qui signale un incident de violence, de harcèlement ou de discrimination. Le personnel doit être formé et soutenu afin de pouvoir identifier et prévenir les cas de violence, de harcèlement et de discrimination.

8. Intervention des témoins

Trop souvent, les membres et le personnel n'interviennent pas en présence de violence, de harcèlement ou de discrimination, ce qui donne l'impression que ces comportements sont tolérés, voire acceptés. Il faut dispenser une formation sur l'intervention des témoins, afin que tout le monde soit capable de s'opposer à de tels comportements et d'intervenir de manière sécuritaire et efficace.

9. Aller de l'avant avec l'élargissement du Code de conduite du SCFP

L'élargissement du Code de conduite à toutes les activités du SCFP a été adopté au congrès national de 2021. Auparavant, le Code de conduite ne s'appliquait qu'aux activités nationales. Nous reconnaissons que la violence, le harcèlement et la discrimination se produisent également au niveau des sections locales, des conseils et des divisions provinciales. Le SCFP veillera à ce que tous les niveaux du syndicat disposent des outils et des ressources dont ils ont besoin pour adapter le Code de conduite et l'appliquer.

10. Efforts politiques et campagnes

Le SCFP organise depuis des années des campagnes pour revendiquer des interventions législatives et autres portant sur la violence, le harcèlement et la discrimination. Nous continuerons à pousser les gouvernements et les employeurs à mettre fin à la violence fondée sur le genre et nous interpellons nos membres dans des campagnes en faveur de la sécurité et de la justice.

CONCLUSIONS

Bon nombre des problématiques en lien avec la violence, le harcèlement et la discrimination au sein du SCFP sont structurelles. Elles exigent des solutions significatives et concrètes. Le Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire s'est engagé à être proactif dans l'élaboration de politiques, de processus et d'outils en vue de transformer notre culture. Nous continuerons de travailler avec les membres au développement de solutions pour le traitement des diverses formes de harcèlement, de discrimination et de violence. Nos membres sont, depuis toujours, notre plus grande ressource, et ils seront les juges ultimes de notre réussite.