

OPSEU



SEFPO

PERSONAL HARASSMENT POLICY

The definition of Personal Harassment that OPSEU has adopted is:

“Intentional or unintentional comments or conduct that are offensive and demeans an individual, causes personal humiliation, and/or threatens economic livelihood and personal well-being of an individual on any grounds.

Includes behaviour that offends the dignity, respect and rights of a person on the basis of grounds other than those in the code.

This may include but is not limited to: verbal abuse, comments or conduct that is derogatory and based on personal attributes.”

Principles

- 1.1 OPSEU doesn't condone any form of harassment and as OPSEU wishes to foster an environment devoid of any form of harassment, OPSEU doesn't condone personal harassment.
- 1.2 This policy covers members, retirees and OPSEU employees and those attending any OPSEU function.
- 1.3 All members are responsible for maintaining an environment that is free from discrimination and harassment.

Filing a Complaint

- 2.1 When and if Locals are unable or unwilling to resolve personal harassment issues, the Local or an individual could contact an Advisor or the Equity Unit. Once the Advisor or Equity Unit is aware of the complaint, it must be addressed within 14 days.
- 2.2 The Advisor will discuss the situation with the complainant and where appropriate, informal solutions. During the discussion, the Advisor will indicate the various methods of reaching a solution, such as sole-mediation or co-mediation.
- 2.3 The Equity Unit will send out a letter to the respondent informing them of the complaint along with a list of Advisors.

OPSEU



SEFPO

Mediation

PERSONAL HARASSMENT POLICY

- 3.1 If other avenues for remedy are unsuccessful, mediation will be encouraged.
- 3.2 If sole mediation is selected, the Equity Unit will be contacted and then will select from among the other advisors in the region or, if necessary, go outside the region. If co-mediation is selected, both the respondent's and the complainant's Advisor will serve as co-mediators.
- 3.3 The sole mediator would be agreeable to both parties and would not have:
 - (a) acted in this matter
 - (b) been involved in this case
 - (c) experienced a conflict of interest
- 3.4 Mediation will take place within 21 days of the appointment of the mediator unless agreed upon by both parties to an extension
- 3.5 If mediation fails to result in a solution, there is no further avenue for dispute resolution.

OPSEU



SEFPO

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT PERSONNEL

Voici la définition de harcèlement personnel que le SEFPO a adoptée :

« Des remarques ou conduites intentionnelles ou non qui sont offensantes et qui rabaisent une personne, lui causent une humiliation personnelle, et/ou lui menacent son bien-être personnel, social et économique pour quel que raison que ce soit.

Incluent un comportement qui porte atteinte à la dignité, au respect et aux droits d'une personne pour des raisons autres que celles mentionnées dans le Code des droits de la personne.

Ce comportement peut inclure, mais ne se limite pas aux : mauvais traitements verbaux, remarques ou conduites qui sont méprisantes et qui sont basées sur des attributs personnels. »

Principes

- 1.4 Le SEFPO ne tolère aucune forme de harcèlement et comme le syndicat veut encourager un milieu dégagé de toute forme de harcèlement, il ne tolère pas non plus le harcèlement personnel.
- 1.5 Cette politique s'applique aux membres, retraités et employés du SEFPO et toutes les personnes qui participent aux activités du SEFPO.
- 1.6 Tous les membres sont responsables de maintenir un milieu sans discrimination et harcèlement.

Déposer une plainte

- 2.4 Si les sections locales sont incapables de résoudre les problèmes de harcèlement personnel, la section locale en question ou la personne intéressée pourrait communiquer avec un conseiller ou l'Unité d'équité du SEFPO. Une fois que l'Unité d'équité du SEFPO ou le conseiller est mis au courant de la plainte, elle doit être résolue dans un délai de 14 jours.
- 2.5 Le conseiller discutera de la situation avec le plaignant et dans la mesure du possible, des solutions potentielles. Durant la discussion, le conseiller indiquera plusieurs moyens pour trouver une solution, telle que la médiation à une seule personne ou la médiation à plusieurs personnes.



POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT PERSONNEL

- 2.6 L'Unité d'équité du SEFPO enverra une lettre officielle, accompagnée d'une liste de conseillers, au répondant pour le mettre au courant de la plainte.

Médiation

- 3.6 Si d'autres moyens pour remédier à la situation n'ont pas de succès, la médiation sera encouragée.
- 3.7 Si la médiation à une seule personne est choisie, l'Unité d'équité du SEFPO sera mise au courant et elle choisira une personne parmi les conseillers dans la région ou, au besoin, fera appel à une personne en dehors de la région. Si la médiation à plusieurs personnes est choisie, les conseillers du répondant ainsi que du plaignant serviront de médiateurs conjoints.
- 3.8 Un seul médiateur serait accepté par les deux parties s'il n'a pas :
- (a) déjà agi à propos de la plainte;
 - (b) déjà été impliqué dans la plainte; et
 - (c) fait l'objet d'un conflit d'intérêt à cet égard.
- 3.9 La médiation aura lieu 21 jours suivant la nomination du médiateur à moins que les deux parties acceptent une prolongation.
- 3.10 Si la médiation ne mène pas à une solution au problème, il n'y aura aucun autre moyen pour régler le conflit.