

POLITIQUE DU NPD

en matière de discrimination, de harcèlement et de violence sexuelle

AVRIL 2018

POLITIQUE CONCERNANT LE HARCÈLEMENT

Le document suivant porte sur la prévention, les protocoles et les réponses aux allégations de discrimination, de harcèlement et de violence sexuelle.

POLITIQUE

Le Nouveau Parti démocratique du Canada s'engage à fournir un environnement de travail sans discrimination, harcèlement et violence sexuelle tout en soutenant l'estime de soi et la dignité de toute personne membre, bénévole ou employée par le NPD.

Le NPD veut s'assurer d'instaurer un climat de compréhension, de coopération et de respect mutuel. Afin d'atteindre cet objectif, il revient aux membres et au personnel du NPD de ne pas tolérer ou accepter de comportements qui constituent du harcèlement.

Toute plainte ou préoccupation portée à l'intention du NPD fera l'objet d'une enquête prompte et impartiale sans crainte de représailles.

PORTÉE

Cette politique s'applique aux plaintes de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et de violence sexuelle impliquant la direction, le personnel, les bénévoles, les dirigeant-es, les candidat-es, le caucus et les membres du NPD prenant part à des réunions, des campagnes et des événements tels que des congrès du NPD, des courses à la chefferie du NPD, des soirées d'appels ou de porte-à-porte du NPD ou des activités sociales spécifiques au NPD.

Cette politique traite des plaintes de discrimination, de harcèlement et de violence sexuelle au NPD, tel que défini ci-dessous.

DÉFINITIONS

Discrimination

La discrimination est un acte, une pratique ou un comportement, intentionnel-le ou non, qui a pour objet ou pour effet d'imposer un fardeau, des obligations, des désavantages ou des préférences à une personne ou à un groupe de personnes qui ne sont pas imposé-es à d'autres. La discrimination peut être exercée en fonction du genre, de la race,

de l'ethnicité, de la langue, de la classe sociale ou du statut financier, des croyances, de l'orientation ou de l'expression sexuelle, des incapacités ou de capacités différentes, de l'âge ou toute autre forme de discrimination interdite par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La discrimination systémique et les systèmes d'oppression reliés à différents éléments de l'identité interagissent à de multiples niveaux et renforcent plusieurs formes de discrimination qu'une personne peut subir.

Harcèlement

Le harcèlement est défini comme toute conduite, commentaire ou représentation physique, visuelle ou verbale, indésirable ou répréhensible, intentionnelle ou non, fait par un-e membre du personnel, bénévole ou membre du NPD, qui insulte, humilie, ou dégrade une autre personne ou qui crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.

- Dirigé vers et blessant pour toute autre membre du personnel, bénévole, membre du NPD ou toute autre personne ou groupe que l'auteur-e de ces gestes savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'ils seraient offensants.

Le harcèlement peut prendre les formes suivantes, sans s'y limiter :

- Menaces faites ou perçues qui sont malicieuses, vexantes ou fondées sur tout motif interdit par la législation sur les droits de la personne
- Gestes ou communications écrites ou verbales dénigrant-es (p. ex. : intimidation, injures, insultes, images, graffitis ou affiches visant à ridiculiser), méchant-es, vexant-es ou relié-es à tout motif interdit par la Loi canadienne sur les droits de la personne
- Utilisation de stéréotypes ou de généralisations fondées sur tout motif interdit par la Loi canadienne sur les droits de la personne
- Cybermenaces malicieuses, vexantes ou reliées à tout motif interdit par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme toute conduite, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle et indésirable, qu'il soit récurrent ou isolé, et :

- Dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'il constitue une insulte ou une humiliation ou qu'il cause de la gêne

- Dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit perçu comme une condition de nature sexuelle à la participation, à l'emploi, aux services ou à toute autre occasion de perfectionnement ou de promotion.

Le harcèlement sexuel peut prendre les formes suivantes, sans s'y limiter :

- Remarques, blagues, insinuations ou autres commentaires concernant le corps, l'apparence physique, les caractéristiques sexuelles ou les vêtements d'une personne
- Diffusion ou affichage de photographies, caricatures ou tout autre matériel sexuellement offensant ou dénigrant
- Invitations ou demandes persistantes et importunes ou indésirables
- Questions ou partage d'information importun-es concernant la sexualité, les activités sexuelles ou l'orientation sexuelle d'une personne
- Conduite ou commentaires visant à créer, ou ayant l'effet de créer, un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Intimidation

L'intimidation se définit comme un comportement offensant, cruel, intimidant, insultant ou humiliant qui comprend de la violence physique ou des menaces de violence physique. Elle peut être de nature physique, verbale ou écrite, directe ou indirecte (comme des commérages), ou avoir lieu via des plateformes de médias sociaux. L'intimidation est considérée comme étant du harcèlement en général, à moins qu'il n'y ait contact physique ou menace de violence, auquel cas elle est considérée comme de la violence. L'intimidation est un mauvais traitement dont il n'est pas fait mention dans les lois sur les droits de la personne ou le Code criminel.

Lieu de travail

Aux fins de cette politique, le lieu de travail comprend tout endroit où des membres du personnel et/ou des bénévoles exercent, pour le NPD, des activités nécessaires afin d'effectuer les tâches qui leurs sont assignées. Cela comprend, mais ne se limite pas aux bureaux et immeubles du NPD; espaces de stationnements du personnel ou des bénévoles; rassemblements de membres du personnel/de bénévoles/de membres pour le travail ou pour des activités sociales; lieux de travail sur le terrain, comme des bureaux de campagnes, les résidences de membres, de collègues de travail ou de bénévoles; et pendant les voyages reliés au travail au NPD.

Abus de pouvoir

Il y a abus de pouvoir lorsqu'un-e membre, un-e dirigeant-e, un-e candidat-e, un-e député-e ou un-e employé-e abuse ou utilise à mauvais escient son pouvoir et sa discrétion à son avantage personnel ou à l'avantage d'une autre personne.

Aux fins de cette politique, l'abus de pouvoir comprend des situations mettant en cause une personne mineure, un lien hiérarchique ou une accusation de la part d'un-e membre à l'encontre d'un-e membre du personnel ou d'une autre personne qui offre un service dont dépend la personne concernée.

Le NPD considère les incidents impliquant un abus de pouvoir comme extrêmement sérieux.

APPLICATION DE LA POLITIQUE

Prévention

La prévention est toujours le premier moyen de défense contre les situations de harcèlement.

Il incombe aux gestionnaires, employé-es, dirigeant-es, candidat-es, député-es, membres et bénévoles de s'assurer que leur comportement ne va pas à l'encontre de cette politique et de créer un environnement qui est fondé sur le respect, avec le plus au niveau de considération pour tous et toutes au sein de notre mouvement. De plus, toute personne a le devoir de prévenir le harcèlement en décourageant les activités inappropriées et en dénonçant les incidents tel que défini dans cette politique.

Droits

Toute personne a le droit :

- À un environnement sans harcèlement et sans violence
- De déposer une plainte si elle subit du harcèlement ou si une situation de harcèlement survient dans son environnement
- D'être informée qu'une plainte a été déposée contre elle
- À ce qu'une enquête soit menée sur la plainte sans crainte d'humiliation ou de représailles
- À un processus d'audience équitable
- D'être tenue au courant tout au long du processus et des mesures correctives prises
- À un processus d'appel équitable pour les deux parties (plaignante et défenderesse)
- À la confidentialité
- Au soutien d'une tierce partie.

Obligations

Les gens au sein d'une organisation ont la responsabilité d'assurer la sécurité et la santé de tous ceux et toutes celles qui entrent en contact avec le NPD, que ce soit à titre de membres, de bénévoles ou d'employé-es.

Les organisations sont tenues par la loi de prendre toutes les plaintes au sérieux en :

- Exerçant une diligence raisonnable, c'est-à-dire prendre des mesures raisonnables pour exercer l'attention et fournir les soins appropriés
- Connaissant bien la politique sur le harcèlement et en la suivant à la lettre
- Suivant le processus sans parti pris
- Documentant tous les renseignements obtenus, à partir de la première divulgation jusqu'au règlement final
- Enregistrant seulement les faits pertinents
- Signant et datant tous les documents
- Utilisant des processus et des systèmes d'intervention raisonnables et mesurés.

Responsabilités du personnel et des bénévoles :

Il incombe à toute personne qui est employée ou bénévole de contribuer à la création d'un environnement de travail positif et d'identifier et décourager tout commentaire ou activité contraire à cette politique. Cela inclut, si les membres ou les bénévoles sentent qu'ils peuvent le faire en toute sécurité, aviser les gens ou le présumé harceleur que le comportement est inapproprié.

Lorsqu'une situation se produit ou lorsqu'un-e employé-e ou bénévole croit qu'une situation s'est produite, il ou elle a l'obligation de le signaler à son ou sa superviseur-e ou bénévole en autorité, ou à l'une des personnes agissant à titre de président-e du parti, directeur-trice national-e, directeur-trice des opérations ou whip. Si une situation mettant en cause leur superviseur-e devait survenir, ou si leur superviseur-e n'intervient pas de façon appropriée, l'employé-e/ bénévole peut signaler la situation au ou à la président-e du parti, directeur-trice national-e, directeur-trice des opérations ou whip.

Le personnel syndiqué a des protections et certaines avenues qui s'offrent à lui en vertu de la convention collective afin de traiter les plaintes de discrimination, de harcèlement et de harcèlement sexuel, notamment en ayant recours à des représentant-es ou en déposant un grief.

Responsabilités du ou de la président-e du parti (PP) et du ou de la directeur-trice national-e (DN) :

Le ou la PP et le ou la DN ont la responsabilité d'éliminer tout aspect de l'environnement qui n'est pas conforme à cette politique, en collaboration avec le ou la directeur-trice des opérations et en consultation avec le personnel, les bénévoles, le bureau du chef, le ou la whip et les représentant-es du syndicat, lorsqu'approprié.

Le ou la directeur-trice des opérations, en collaboration avec le ou la PP et le ou la DN, s'assurera de :

- Renseigner les parties sur le déroulement du processus et les paramètres juridiques
- Faciliter la communication entre les parties en vue de la résolution du conflit
- S'assurer que le processus soit suivi dans le délai prescrit
- Organiser une enquête ou l'établissement d'une expertise s'il y a lieu
- Coordonner les mesures de suivi
- Garder tous les documents originaux reliés à la résolution du conflit
- Éduquer les employés et les bénévoles quant à l'application de cette politique.

Au besoin, une partie impartiale et neutre peut être nommée pour enquêter sur les allégations et faciliter la résolution de la situation. Toutes préoccupations de l'une ou l'autre des parties au sujet des compétences ou du jugement de cette personne (inquiétudes quant à son impartialité) peuvent être soulevées auprès du ou de la DN. Si ces préoccupations visent le ou la DN, le ou la plaignant-e peut choisir un-e autre dirigeant-e pour remplir le rôle prévu dans cette procédure. Toutes les autres dispositions de cette procédure demeureront inchangées.

La personne chargée de l'enquête doit :

- Déterminer les besoins des parties et comprendre ce qu'elles souhaitent retirer du processus.
- Enquêter rapidement et de façon discrète
- Informer les parties de leurs droits et responsabilités
- Recueillir toutes les plaintes et les réponses par écrit, avec les dates, les noms, les témoins, une description complète des incidents et de toute documentation pertinente supplémentaire
- Interviewer les parties impliquées et toute personne ayant été témoin du comportement, si nécessaire
- Aviser toute personne interviewée de son droit d'être accompagnée d'un-e

représentant-e ou d'une personne de confiance de son choix

- Garder informées les parties concernées tout au long du processus, notamment en informant le présumé harceleur des détails complets des allégations et en lui fournissant une copie écrite de la plainte
- Toute personne accusée de discrimination, de harcèlement ou de violence sexuelle aura le droit de répondre aux accusations et peut vouloir offrir son point de vue relativement aux allégations et/ou présenter une proposition pour la résolution du conflit
- Préparer un rapport écrit pour le ou la directeur-trice des opérations et/ou whip décrivant les allégations de la partie plaignante, la réponse du présumé harceleur, les dépositions des témoins et la conclusion à laquelle elle est parvenu. Si le ou la directeur-trice des opérations et/ou whip sont impliqué-es dans la plainte, sont parties prenantes à l'incident, ou sont perçus-es comme ayant un conflit d'intérêts, le ou la plaignant-e peut, à sa discrétion, choisir un-e autre dirigeant-e pour remplir le rôle prévu dans cette procédure. Toutes les autres dispositions de cette procédure demeureront inchangées.

Le ou la directeur-trice des opérations doit :

- Conserver un dossier confidentiel du nombre de plaintes déposées, de la nature de ces plaintes, du résultat des enquêtes et du type de mesures correctives qui ont été prises.

Processus

Les situations ayant mené à une accusation de harcèlement sont très délicates et souvent complexes. En tout temps, la sécurité émotionnelle et physique du ou de la plaignant-e est primordiale et cela peut vouloir dire prendre des mesures qui ne sont pas décrites ici. Généralement, cependant, le processus suivant devrait être suivi :

Réception de la plainte > médiation dans certaines circonstances et/ou enquête > le NPD s'efforcera de prendre des mesures aussi rapidement que possible. La durée peut varier selon la complexité du cas et il se peut qu'une extension soit nécessaire.

Plainte : Pour faire une plainte officielle, un-e plaignant-e devrait aviser son ou sa superviseur-e ou directeur-trice des opérations ou whip. Toute personne qui reçoit une plainte contre un-e employé-e, membre ou bénévole doit renvoyer

celle-ci au ou à la directeur-trice des opérations ou whip. À partir de ce moment, il y a trois actions possibles :

1. **Pas d'action :** Rien ne permet de conclure qu'il y a eu discrimination, harcèlement ou violence sexuelle.
2. **Résolution :** Dans certaines situations, le ou la plaignant-e peut demander que la plainte soit résolue de façon informelle avec l'aide du ou de la superviseur-e ou directeur-trice des opérations/whip.
3. **Renvoyer à :** Si la plainte fait état de harcèlement modéré ou grave, ou si l'incident implique un abus de pouvoir, la plainte est alors renvoyée en médiation ou en enquête, ou à la police dans les circonstances potentiellement criminelles.

Médiation : Le présumé harceleur sera avisé de la plainte faite contre lui si cela n'a pas déjà été fait. Un-e médiateur-trice sera choisi-e par le ou la directeur-trice des opérations/whip et sera confirmé-e par l'approbation des deux parties. Lorsque les parties ne s'entendent pas sur le choix de cette personne, d'autres noms seront considérés. La médiation a lieu et la situation est résolue à la satisfaction des deux parties. Un rapport écrit sur les conclusions de la médiation est présenté au ou à la directeur-trice des opérations/whip. S'il n'y a pas d'entente sur le choix d'une personne ou d'un processus, le cas sera alors soumis à une enquête.

Enquête : Lorsque, pour quelque raison que ce soit, la plainte demeure non résolue, le ou la directeur-trice des opérations ou whip, après consultation avec le ou la PP et le ou la DN, choisit un ou une enquêteur-se.

L'enquêteur-se mènera une enquête approfondie et impartiale. Il ou elle présentera un rapport écrit sur la plainte qui a été déposée, comprenant notamment des recommandations concernant des mesures à prendre, au ou à la directeur-trice des opérations/whip, DN ou avocat-e général-e. Après discussions entre eux et avec d'autres personnes au besoin, la personne responsable rendra une décision en ce qui concerne les mesures correctives à prendre dans un délai raisonnable après la réception du rapport de l'enquêteur-se.

Mesures

En considérant les mesures correctives à prendre, le ou la directeur-trice des opérations/whip devra tenir compte des preuves, de la nature du

harcèlement, s'il y a eu des contacts physiques, s'il s'agit d'une situation isolée, et s'il y a eu abus de pouvoir.

Les mesures correctives peuvent inclure :

- Des excuses verbales ou écrites
- Une lettre de réprimande ou de suspension
- Une référence à un service d'aide
- Formation sur la sensibilité
- Rétrogradation ou transfert
- Suspension sans solde ou suspension temporaire du poste de bénévole
- Cessation d'emploi, des activités du ou de la bénévole et/ou membre
- Démission ou retrait/renvoi du caucus
- Retrait du soutien d'une candidature
- Renvoi à la police ou à d'autres autorités judiciaires
- Autres sanctions
- Consultation psychologique et/ou formation peuvent être recommandées en complément ou en remplacement d'une mesure disciplinaire.

Appel

Dans un délai de trente (30) jours après avoir été informé-e de la mesure corrective, le ou la plaignant-e ou le présumé harceleur, peut faire appel de la décision par écrit auprès du ou de la PP, DN, directeur-trice des opérations ou whip ou remplaçant-e désigné-e (ne se limite pas au conseil du NPD ou au personnel). Dans l'éventualité où le ou la DN détermine qu'une enquête plus approfondie doit être menée, toutes constatations supplémentaires doivent être divulguées aux parties en cause qui auront la possibilité d'y répondre. Le ou la DN examinera le dossier et déterminera s'il y a eu violation de la politique du NPD dans un délai raisonnable suivant le dépôt de l'appel.

Suivi

Lorsqu'une résolution de la plainte a été obtenue, le ou la directeur-trice des opérations/whip s'assurera qu'un suivi approprié soit fait afin que les mesures correctives soient appliquées avec succès. Si lors du processus de mise en œuvre du règlement, le changement de comportement est insuffisant, le processus de mesures disciplinaires progressives sera appliqué.

Confidentialité

La réception des plaintes ainsi que l'enquête qui s'en suivra seront faites de façon confidentielle conformément aux procédures, notamment en ce qui a trait aux mesures correctives prescrites. L'information qui doit être partagée ne sera

divulguée qu'aux individus ayant véritablement besoin de la connaître.

Toute allégation ou plainte de discrimination, de harcèlement ou de harcèlement sexuel sera considérée comme de l'information personnelle 'fournie à titre confidentiel'. Le nom du ou de la plaignant-e ou les circonstances entourant la plainte ne seront pas divulgués à quiconque sauf si la divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête portant sur la plainte. Le contenu du rapport d'enquête ainsi que le contenu des réunions tenu par les personnes en autorité, que la plainte soit fondée ou non, sera protégé de toute divulgation à une tierce partie sauf lorsque cela est requis pour des raisons juridiques.

Le NPD appliquera la règle de confidentialité autant qu'il lui est possible de le faire. Une confidentialité totale ne peut pas être garantie lorsqu'une personne dépose une plainte pour harcèlement. Si la plainte fait l'objet d'une enquête, la partie défenderesse et d'autres personnes concernées devront être mis au courant de la plainte. Le ou la plaignant-e peut être assuré que seules les personnes qui doivent savoir seront informées.

Aucun renseignement obtenu dans le cadre de l'enquête ne sera gardé dans le dossier de l'employé à l'exception de documents sur les mesures disciplinaires ou des documents de cessation d'emploi. L'information obtenue dans le cadre d'une enquête portant sur le harcèlement devrait être gardée pour une durée indéterminée dans un dossier distinct comme cela se fait pour les cas de résolution de problème. Des allégations avérées de discrimination, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, y compris les mesures disciplinaires qui ont été prises, doivent être documentées et faire partie du dossier de l'employé-e. Dans le cas d'un-e bénévole, si la plainte est faite au sein d'un comité, d'une organisation ou d'un groupe précis de bénévoles, les détails des mesures disciplinaires ne seraient pas inscrits dans les comptes rendus de réunion comme le procès-verbal.

Mesures disciplinaires

Le harcèlement fait par un membre du personnel, membre ou bénévole constitue une offense sérieuse. Si une accusation est fondée, le présumé harceleur fera l'objet de mesures disciplinaires immédiates pouvant aller jusqu'au congédiement dans le cas d'un-e employé-e ou jusqu'à la révocation de l'adhésion dans le cas d'un-e membre. L'appui à un-e candidat-e peut être retiré

et, dans le cas d'un-e député-e, il ou elle peut être expulsé-e du caucus.

Les mesures disciplinaires prises par le parti fédéral peuvent inclure :

- Empêcher un individu d'être investi en tant que candidat-e ou de se présenter aux élections pour un poste au sein du parti, autant au niveau national qu'au niveau local
- Empêcher un individu de participer en tant que bénévole au bureau fédéral ainsi que des les campagnes nationales et locales
- Empêcher un individu d'être délégué au congrès national
- Empêcher un individu de participer à tout événement organisé par le NPD fédéral, les député-es, les associations de circonscription ou les campagnes locales.

Puisque les statuts du NPD fédéral stipulent que la discipline des membres est la responsabilité des sections provinciales, le parti fédéral peut, à sa discrétion, recommander à la section provinciale appropriée, qu'un individu voit son adhésion être révoquée. Cette recommandation devrait être faite au ou à la secrétaire générale/président-e de la section.

Accuser quelqu'un de façon intentionnelle de discrimination ou de harcèlement, en sachant que cela est faux, est une offense sérieuse et donne lieu à des mesures disciplinaires. Le NPD se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'égard des personnes dont les plaintes sont jugées frivoles ou vexatoires.

Toute ingérence dans la tenue d'une enquête ou représailles à l'encontre d'un-e plaignant-e, d'une personne interrogée ou d'un témoin peut aussi entraîner des mesures disciplinaires.

Les critères utilisés pour déterminer l'importance des mesures disciplinaires doivent être basés sur les faits recueillis pendant la médiation ou l'enquête et tenir compte des préjudices pour l'individu, des préjudices pour le NPD et sa réputation et s'il y avait ou non une relation de pouvoir inégal.

Lorsque la conduite comporte ou peut comporter des activités criminelles, le NPD se réserve le droit de porter des accusations criminelles.

Les employé-es et les bénévoles ont le devoir de divulguer des activités criminelles.

Commission des droits de la personne

Rien dans cette politique ne doit être réputé limiter les droits d'un-e employé-e, membre ou bénévole de demander l'aide de la Commission des droits de la personne de leur province ou de leur territoire.

Personnel syndiqué

Rien dans cette politique ne doit être réputé limiter les droits du personnel syndiqué de se prévaloir de la procédure et des recours prévus dans la convention collective ou en vertu de la législation du travail.

Conflit d'intérêts

Les personnes impliquées dans le processus de résolution de la discrimination, du harcèlement ou du harcèlement sexuel seront objectives et exemptes de conflits d'intérêts, réels ou perçus. Dans l'éventualité où le ou la PP, DN, directeur-trice des opérations ou whip est impliqué-e dans l'incident ou perçu comme étant en conflit d'intérêts, le ou la plaignant-e peut, à son choix, demander qu'un-e autre dirigeant-e remplisse le rôle envisagé dans le cadre de cette procédure. Toutes les autres dispositions de cette procédure demeurent en vigueur.

RESPONSABILITÉ

Le ou la directeur-trice des opérations/whip s'assurera que cette politique soit distribuée à l'ensemble du personnel du NPD, aux bénévoles et au personnel des courses à la chefferie, au personnel de campagne ainsi qu'aux candidat-es et aux député-es.

Une séance d'orientation sur la politique sera offerte aux employé-es et aux bénévoles des courses à la chefferie pour s'assurer que la politique soit bien comprise.

Les employé-es, les dirigeant-es, les candidat-es et les député-es devront signer cette politique en attestant qu'ils l'ont lu et comprise.

Le ou la DN rédigera un rapport annuel pour le conseil qui fera état des plaintes formelles et informelles en lien avec cette politique, à condition que cela ne compromette pas la confidentialité.

Le conseil s'assurera que cette politique est passée en revue et révisée au besoin au moins tous les quatre ans.

