

## Anti-Harassment Policy

### Anti-Harassment Statement

*Let us not take thought for our separate interests, but let us help one another.*

A member of OSSTF has the right to a workplace and union environment free from harassment and bullying.

Harassment and discrimination are not joking matters. They have a destructive effect on the workplace environment, individual well-being, and union solidarity. Such actions are not only destructive, they can be illegal.

Harassment and discrimination can take many forms and may be verbal, physical or psychological. They can involve a wide range of actions including comments, gestures or looks, pictures, messages, touching, or more aggressive actions. These acts may be indirect or overt; they may be isolated or repeated.

However, acts of harassment and discrimination are always degrading, unwelcome and coercive. They are always unacceptable.

As members of OSSTF, our goal must be to protect human rights, to promote mutual respect and trust, and to foster inclusion. We cannot condone or tolerate intimidating, demeaning, hostile and aggressive behaviour against another member. We cannot condone these behaviours when we witness them. As OSSTF members, we must speak out against this conduct and stand together to protect human rights. We must take action.

OSSTF is committed to strengthening member solidarity, and in addition to representing members' interests in the workplace, takes seriously its own responsibility to ensure that members are treated with respect and dignity at all provincially sponsored OSSTF events and meetings.

Any member who feels targeted by harassment or discrimination must be able to speak up and know their concerns will be responded to immediately in accordance with OSSTF Policies and Bylaws and the Resolution and Complaint Procedure, as approved by AMPA.

### Resolution and Complaint Procedure

A member who believes s/he has been the target of harassment or discrimination at a provincially sponsored OSSTF meeting or event is encouraged to take immediate action to ensure this behaviour is stopped.

As a first step, the member should make it clear to the perpetrator that s/he finds the behaviour offensive, and ask that it be stopped. This can be done personally, either in writing or verbally, or with the assistance of a third party.

If the behaviour recurs or persists, or if the member does not feel safe in approaching the perpetrator directly, s/he should speak with the designated officer(s) and ask her/him to act. If no officer has been designated, the member should speak with the Secretariat in charge to ask that one be appointed.

The designated officer(s) will investigate the complaint promptly, including separately interviewing the parties involved and any witnesses, with a view to resolving the problem informally. During this process, the designated officer(s), with the approval of the General Secretary, may remove the respondent temporarily from the meeting if circumstances warrant.

The investigation shall be handled confidentially; however, all complaints will be reported by the designated officer(s) to the General Secretary.

If the complaint cannot be resolved informally, the complainant will be asked to put the complaint and all relevant information in writing. If the complainant chooses to provide such a written complaint, it will be submitted to the General Secretary for action and it shall be the joint responsibility of the General Secretary and the Secretariat in charge to conduct an investigation, determine if the behaviour falls under the definition of harassment, and decide on appropriate remedial action. The parties involved will receive a written report stating the findings and any action taken.

Resolutions may include but are not limited to apologies, mediation, warnings, temporarily limiting access, or removal/exclusion from the meeting or event. If a decision is made to remove or exclude that member, and where this member is representing a bargaining unit or district, a confidential letter outlining the reasons for this decision will be sent to the president of the appropriate body.

Decisions may be reviewed by Judicial Council on the request of a member.

The General Secretary shall keep a confidential file of all records and reports related to the investigation of written complaints for a period of five years.

None of the above restricts a member's right to file a complaint with the Ontario Human Rights Commission or make a complaint to police.

# Politique d'OSSTF/FEÉSO de lutte contre le harcèlement

## Déclaration sur la prévention du harcèlement

*Ne pensons pas à nos intérêts individuels, mais plutôt à nous entraider.*

Un membre d'OSSTF/FEÉSO a droit à un milieu de travail et syndical exempt de harcèlement et d'intimidation.

Le harcèlement et la discrimination ne sont pas des plaisanteries. Ils ont des effets destructeurs sur le milieu de travail, la personne, le mieux-être et la solidarité syndicale. De telles actions ne sont pas uniquement destructrices, elles peuvent être illégales.

Le harcèlement et la discrimination peuvent prendre différentes formes et peuvent être verbaux, physiques ou psychologiques. Ils peuvent comprendre un large éventail d'actions y compris des commentaires, des gestes ou des regards, des photos, des messages, des attouchements ou des actions plus agressives. Ces actes peuvent être indirects ou déclarés; ils peuvent être isolés ou répétés.

Toutefois, ces actes de harcèlement et de discrimination sont toujours dégradants, importuns et coercitifs. Ils sont toujours inacceptables.

En tant que membres d'OSSTF/FEÉSO, notre but doit être de protéger les droits de la personne, de promouvoir le respect mutuel et d'encourager l'inclusion. Nous ne pouvons admettre ou tolérer un comportement agressif, hostile, humiliant ou intimidant envers un autre membre. Nous ne pouvons pas fermer les yeux sur ces comportements lorsque nous en sommes témoins. En tant que membres d'OSSTF/FEÉSO, nous ne devons pas rester indifférents face à ces comportements et nous devons travailler ensemble à protéger les droits de la personne. Nous devons agir.

OSSTF/FEÉSO est déterminé à renforcer la solidarité des membres et, en plus de représenter leurs intérêts dans leur milieu de travail, il prend ses responsabilités au sérieux pour s'assurer que les membres sont traités avec respect et dignité à toutes les activités et réunions parrainées par OSSTF/FEÉSO.

Un membre qui pense être l'objet de harcèlement ou d'intimidation doit être capable de réagir et doit savoir que ses préoccupations seront abordées immédiatement conformément aux règlements et politiques d'OSSTF/FEÉSO et à la procédure relative aux plaintes et au règlement, telle qu'approuvée par la RAAP.

## Procédure relative aux plaintes et au règlement

Un membre, qui pense faire l'objet de harcèlement ou de discrimination à une activité ou à une réunion parrainée par OSSTF/FEÉSO, est encouragé à prendre les mesures pour s'assurer que ce comportement cesse.

Tout d'abord, le membre devrait préciser à l'auteur qu'il trouve le comportement insultant et lui demander d'y mettre fin. Cela peut se faire par écrit ou verbalement ou avec l'aide d'une tierce personne.

Si le comportement se reproduit ou persiste ou si le membre ne se sent pas en sécurité d'aborder directement l'auteur, il peut communiquer avec l'agente ou l'agent désigné et lui demander d'agir. S'il n'y a pas d'agente ou d'agent désigné, le membre devrait parler à la personne du Secrétariat responsable et lui demander d'en nommer une.

L'agente ou l'agent désigné procédera rapidement à une enquête relative à la plainte, y compris interroger séparément les parties impliquées et tous les témoins en vue de résoudre informellement le problème. Durant ce processus, les agentes ou agents désignés, avec l'approbation du Secrétaire général, peuvent faire sortir temporairement le répondant de la réunion si la situation le justifie.

L'enquête sera traitée de manière confidentielle; les agentes ou agents désignés informeront le Secrétaire général de toutes les plaintes.

Si la plainte ne peut être résolue informellement, on demandera au plaignant de mettre par écrit la plainte et tous les renseignements pertinents. Si le plaignant choisit de présenter une telle plainte par écrit, elle sera soumise au Secrétaire général pour action et ce sera la responsabilité conjointe du Secrétaire général et du membre du secrétariat responsable de mener une enquête, de déterminer si le comportement correspond à la définition de harcèlement et de prendre une décision sur les mesures correctrices appropriées. Les parties concernées recevront un rapport écrit énonçant les conclusions et toute mesure prise.

Le règlement peut comprendre, entre autres, des excuses, une médiation, un avertissement, un accès limité temporairement ou un renvoi/exclusion de la réunion ou activité. Si la décision prise est de renvoyer ou d'exclure ce membre et si ce dernier est représenté par une unité de négociation ou un district, une lettre confidentielle décrivant les raisons justifiant la décision sera envoyée à la présidence du groupe approprié.

Les décisions peuvent être examinées par le Conseil judiciaire, sur demande d'un membre.

Le Secrétaire général gardera un dossier confidentiel de toutes les plaintes et rapports connexes à l'enquête dans le cas d'une plainte écrite et ce, pendant cinq ans.

Ce qui précède n'empêche pas un membre de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne de l'Ontario ou à la police.