Document U-11
28 octobre 2026

PROPOSITIONS SYNDICALES

POUR LA CRÉATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Entre

le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (OPSEU/SEFPO)

au nom du personnel scolaire à temps partiel et pour une période limitée des collèges

(le « syndicat »)

et

le Conseil des employeurs des collèges

(l'« employeur »)

Les propositions syndicales suivantes sont déposées sans préjudice. En outre, le Syndicat se réserve le droit d'AJOUTER, de SUPPRIMER, de MODIFIER ou d'apporter autrement des changements à ces propositions au cours des négociations.

Article 3 INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION, DE L'INTIMIDATION ET DU HARCÈLEMENT

Le collège s'engage à favoriser et à maintenir un milieu de travail exempt de discrimination, d'intimidation, de harcèlement et de toute autre forme de traitement inéquitable et indésirable, tels que définis dans le présent article, le *Code des droits de la personne de l'Ontario* , *L.R.O. 1990* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990*. Le collège prendra toutes les mesures proactives nécessaires pour prévenir et éliminer la discrimination, l'intimidation, le harcèlement de quelque nature que ce soit et toute autre forme de traitement inéquitable ou indésirable.

Les parties reconnaissent que bon nombre de membres du personnel à temps partiel et pour une période limitée font partie de groupes visés par l'équité et peuvent faire face à des obstacles systémiques qui ont un effet sur leur emploi. Le collège a la responsabilité de favoriser et de maintenir un milieu de travail sûr, respectueux et inclusif dans lequel tout le personnel bénéficie d'un accès équitable aux occasions d'emploi.

Aux fins du présent article, un membre du personnel peut déposer une plainte dans un délai de dix-huit (18) mois à compter de l'incident le plus récent, quel que soit son statut d'emploi actuel.

3.01 A Les parties conviennent que, conformément aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.R.O. 1990, il n'y aura aucune discrimination ni aucune forme de harcèlement exercé à l'endroit d'un membre du personnel par le syndicat ou les collèges en raison de la race, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la couleur, de l'origine ethnique, de la citoyenneté, de la croyance, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'âge, du casier judiciaire, de l'état matrimonial, de l'état familial ou d'un handicap.

3.01 B Il est entendu que rien dans le paragraphe 3.01 A ne limite le droit d'un membre du personnel de déposer un grief, conformément à la procédure énoncée à l'article XX, Procédures relatives aux griefs et à l'arbitrage.

Lorsqu'un membre du personnel a une plainte concernant la charge de travail fondée sur les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.R.O. 1990, ce membre du personnel a le droit de donner suite à sa plainte conformément aux procédures énoncées à l'article XX (Santé et sécurité) et à tous les autres articles applicables figurant dans la présente convention.

3.01 C Les parties conviennent que la mise en œuvre d'un programme spécial en vertu de l'article 14 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.R.O. 1990, tel qu'il est modifié, n'est pas réputée déroger au paragraphe 3.01 A.

3.02 A 1 Tout le personnel régi par la présente convention a droit à la protection contre tout type de harcèlement, y compris l'intimidation, le harcèlement sexuel, la violence au travail et le harcèlement psychologique, de la part de l'employeur, d'un(e) représentant(e) de l'employeur, d'un autre membre du personnel, d'une personne étudiante, d'un individu ou d'un groupe, en fonction de tout motif prévu par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.R.O. 1990, et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990.

3.02 A 2 Le paragraphe 3.02 A 1 n'empêche pas la personne plaignante d'intenter simultanément des poursuites pénales. Le collège est tenu d'informer la personne plaignante de cette option.

3.02 A 3 Le harcèlement, y compris l'intimidation, le harcèlement psychologique et la violence au travail, s'entend de tout commentaire, de toute conduite ou de tout comportement fâcheux dont on sait, ou dont on devrait raisonnablement savoir, qu'il est indésirable et qui :

(i) porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre du personnel;

(ii) pourrait raisonnablement être considéré comme visant à intimider, à offenser, à dégrader ou à humilier; et/ou

(iii) entraîne un milieu de travail ou une relation de travail hostile, intimidant ou préjudiciable.

Les exemples de harcèlement comprennent notamment, sans s'y limiter :

- réprimander ou dénigrer;
- formuler des critiques injustifiées;
- saper ou entraver délibérément le travail d'une personne;
- propager des rumeurs ou des commérages;
- faire des gestes physiques visant à intimider, à offenser, à dégrader ou à humilier;
- tenir des propos menaçants, dérisoires ou diffamatoires;

- cibler un membre du personnel; ou

- commettre des microagressions, y compris des affronts, des insultes, des présomptions ou des exclusions d'ordre verbal, non verbal, comportemental ou environnemental, intentionnels ou non, qui expriment une attitude préjugée, en particulier à l'égard des groupes visés par l'équité.

3.02 A 4 Le harcèlement sexuel s'entend notamment :

(i) de tout comportement de nature sexuelle, comme des commentaires, des attouchements, des avances sexuelles, une conduite ou un comportement fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre, par une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont non désirés;

(ii) d'une sollicitation, d'une avance, d'un commentaire, d'une conduite ou d'un comportement de nature sexuelle de la part d'une personne en mesure d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion à un membre du personnel, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que cela est indésirable; ou

(iii) de représailles ou d'une menace de représailles en raison du rejet ou d'une plainte concernant une sollicitation, une avance, un commentaire, une conduite ou un comportement de nature sexuelle, lorsque les représailles sont exercées ou menacées par une personne en mesure d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion à ce membre du personnel.

3.03 A Le collège enquête rapidement sur toute plainte concernant la discrimination ou le harcèlement.

3.03 B Dès la réception d'une plainte de discrimination ou de harcèlement sexuel, le collège et la section locale choisissent conjointement une chercheuse ou un chercheur qualifié. L'enquête doit être menée selon une approche fondée sur les traumatismes qui priorise la sécurité et la dignité de l'ensemble du personnel. Une approche axée sur les traumatismes est centrée sur la personne plaignante, traite de la responsabilité de la personne mise en cause et de la responsabilité systémique, respecte l'autonomie du membre du personnel et garantit un processus équitable et confidentiel. Lorsqu'un membre du personnel demande un règlement informel, le collège collabore avec le syndicat à la mise en œuvre du processus et de ses modalités.

À tout moment durant le processus, le membre du personnel peut demander une médiation ou une enquête formelle. En cas de médiation, les parties choisissent conjointement la personne médiatrice.

3.03 C Un membre du personnel peut déposer un grief relativement à toute plainte de discrimination ou de harcèlement, conformément à l'article XX, Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage. Les délais stipulés pour déposer un grief à l'article XX (Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage) sont suspendus et ne s'appliquent pas à ces cas. La procédure de grief peut se dérouler en parallèle avec le processus d'enquête ou à la suite de l'achèvement de celui-ci.

3.03 D En attendant le règlement définitif de l'enquête ou du grief, le collège doit mettre en œuvre des mesures de sécurité immédiates :

(i) la personne plaignante ne subit aucune perte de salaire ni de tout avantage social prévus à la présente convention si un réaménagement du milieu de travail ou un congé sont requis;

(ii) le collège doit accorder la priorité à la réaffectation de la personne intimée ou au placement de celle-ci en congé durant l'enquête afin d'assurer la séparation entre la personne plaignante et la personne mise en cause.

3.03 E À tout moment, le membre du personnel peut solliciter l'assistance de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), porter l'affaire devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) ou signaler la situation aux services de police locaux.

3.03 F Lorsque l'affaire est portée devant le TDPO, et s'il apparaît à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage qu'un membre du personnel qui dépose un grief en vertu du présent article a également déposé une plainte en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.R.O. 1990, relativement à la conduite faisant l'objet du grief, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut, s'il le juge à propos, ajourner le grief ou en suspendre l'instruction.

3.03 G Les renseignements recueillis au cours d'une enquête ne seront divulgués que si cela est nécessaire pour enquêter sur la plainte, prendre des mesures correctives ou conformément aux exigences de la loi.

3.03 H La personne plaignante et la personne mise en cause seront toutes deux informées par écrit des conclusions de l'enquête et de toute mesure corrective à prendre.

Reconnaissant que cette unité de négociation soit composée de personnes occupant un emploi précaire, ces membres du personnel sont susceptibles de faire preuve de réticence à utiliser les mécanismes existants pour traiter les incidents de toute forme de harcèlement, puisqu'ils craignent raisonnablement que cela nuise à leurs perspectives d'emploi futures.

Aucun membre du personnel ne subira de préjudice pour avoir déposé une plainte ou pour avoir collaboré aux procédures de grief, de règlement, d'enquête ou de règlement informel découlant de toute plainte.

3.04 Tout membre du personnel qui dépose une plainte en vertu du présent article peut être accompagné et représenté par un(e) délégué(e) syndical(e) lors de la discussion relative à la plainte, à toute étape de la procédure de grief, et dans le cadre de toute enquête.

Tout membre du personnel qui s'identifie comme Autochtone peut être accompagné d'un(e) aîné(e) autochtone, d'un(e) gardien(ne) des savoirs traditionnels ou d'une personne de soutien à toute réunion liée à la plainte, à tout stade de la procédure de grief et au cours de toute enquête, en plus de sa déléguée syndicale ou de son délégué syndical.

Les membres du personnel appartenant à un ou plusieurs groupes visés par l'équité décrits à l'article 2 (Équité en matière d'emploi) peuvent être accompagnées d'une personne de soutien définie à l'article XX.02 (Procédure de grief et d'arbitrage) à toute réunion liée à la plainte, à tout stade de la procédure de grief et au cours de toute enquête, en plus de leur délégué(e) syndical(e).

3.05 Les parties travailleront en collaboration afin de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination et de tout type de harcèlement.

Afin de remplir cette obligation, le parties conviennent de :

(i) convoquer le Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (CMSST) du collège sur une base régulière afin de élaborer, mettre en œuvre, maintenir ou réviser des politiques et procédures visant à prévenir les cas de discrimination et de toute forme de harcèlement au travail, à faire rapport sur ceux-ci, à enquêter à leur sujet et à les régler;

(ii) s'assurer que l'ensemble des membres de la communauté collégiale reçoive une formation et une sensibilisation obligatoires portant sur la prévention de la discrimination au travail et de toute forme de harcèlement, sur les procédures de signalement, ainsi que sur leurs droits et responsabilités, dès l'embauche et à intervalles réguliers par la

suite; et

(iii) fournir aux membres du personnel des mécanismes accessibles, confidentiels et rapides de signalement de la discrimination et de toute forme de harcèlement, sans crainte de représailles.

Le collège s'assurera que l'ensemble des fournisseurs externes ont été informés de ses politiques et procédures relatives à la discrimination, à l'intimidation, au harcèlement de quelque nature que ce soit et à toute autre forme de traitement inéquitable ou indésirable, et il leur en fournira des exemplaires mis à jour.

3.06 L'exercice d'une action raisonnable par le syndicat, ses représentant(e)s, ou par les membres du personnel ne constitue pas du harcèlement.

Les exemples comprennent, sans s'y limiter :

(i) le droit légitime des membres et des responsables du syndicat de mener des enquêtes de manière raisonnable, de déposer des griefs, d'effectuer des inspections, de faire du piquetage et, sans limiter la portée de ce qui précède, de mener de manière générale les affaires syndicales de façon raisonnable;

(ii) le droit et la responsabilité légitimes du personnel de relever et de traiter les comportements inappropriés et de maintenir l'ordre dans le milieu de travail de façon raisonnable;

(iii) le fait d'exprimer son désaccord ou d'exposer un point de vue contraire avec respect et de manière raisonnable;

(iv) l'exercice légitime de la liberté de pensée, d'enquête et d'expression.