



HARCÈLEMENT

A. Notre position

Le Syndicat de l'Agriculture et l'Alliance de la fonction publique du Canada sont fermement convaincus que tout individu a le droit de vivre et de travailler sans être exposé à du harcèlement de quelque manière ou de quelque forme que ce soit.

Par harcèlement, on entend tout comportement malséant ou blessant d'une personne envers un(e) employé(e) et dont l'importunité et le caractère fâcheux étaient connus de l'auteur(e) ou n'auraient pas dû lui échapper. Tout propos, action ou exhibition répréhensible qui humilie, rabaisse ou embarrassé un(e) employé(e), qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série d'incidents, est une manifestation de harcèlement.

Le concept de harcèlement est par ailleurs régi dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui interdit toute discrimination sur la base de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la religion, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état matrimonial, de la situation de famille, de la déficience ou de l'état de personne graciée.

C'est à l'employeur qu'il incombe de s'assurer que les employés peuvent exécuter leurs tâches dans un milieu de travail exempt de tout harcèlement. Le 1^{er} juin 2001, le Conseil du Trésor a émis une nouvelle politique intitulée « Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail », dont l'objectif est de favoriser un milieu de travail respectueux par la prévention et le règlement hâtif des cas de harcèlement. Cette politique peut être consultée et téléchargée sur le site du CT, à l'adresse suivante :

www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/hw-hmt/hara_f.asp

Plusieurs ministères et agences ont d'ailleurs élaboré leurs propres politiques en matière de harcèlement, lesquelles peuvent être consultées sur leur site.

Le Syndicat de l'Agriculture a adopté une position ferme, propre à lui-même, sur la question du harcèlement. Bien qu'il incombe à l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de tout harcèlement, l'expérience nous permet de dire que le syndicat a son rôle à jouer. Cela est particulièrement vrai lorsque les cas de harcèlement concernent un membre contre un autre membre. Il est essentiel que cette situation soit abordée le plus rapidement possible lors d'une réunion avec les membres concernés, ou bien en demandant que la direction s'en occupe officiellement. En cas d'échec, il faudrait consulter l'Énoncé de principes 23A de l'Alliance et les lignes directrices y afférentes.

Le Syndicat de l'Agriculture continuera :

d'exercer des pressions sur l'employeur pour qu'il offre des cours de formation proactifs et préventifs;
d'offrir une médiation hâtive aux parties individuelles concernées par un cas de harcèlement;
de s'assurer que nos membres ont droit à une procédure équitable, et
de s'assurer que lesdites procédures se déroulent dans des délais opportuns.

B. Si vous ou l'un(e) de vos membres pensez être victime de harcèlement au travail, quels sont les recours à votre disposition?

1. Discussion

- Le (la) membre concerné(e) devrait essayer d'aborder la question avec « l'auteur(e) présumé(e) du harcèlement » afin de discuter de la situation, sans plus attendre.
- Si le problème persiste, les membres devraient alors en parler à la direction, expliquer la situation et lui dire qu'ils (elles) se sentent harcelé(e)s.
- La direction est tenue d'agir dès qu'elle prend connaissance du présumé acte de harcèlement. Veuillez consulter la politique sur le harcèlement de votre ministère/agence.

2. Plainte

- Si la direction ne fait rien, dans ce cas le (la) membre concerné(e) dépose une **plainte** de harcèlement, laquelle sera contre la direction (plutôt que contre l'auteur(e) du harcèlement) pour n'avoir pas garanti un milieu de travail exempt de harcèlement.

Un règlement informel du conflit peut être enclenché, mais doit être accepté par les deux parties.

- Si ce processus informel ne donne pas de résultat, une enquête est alors entreprise, mais nous devons nous assurer qu'elle est faite par un tiers indépendant.

3. Procédure de règlement des griefs

➤ Il faudrait avoir recours à cette procédure uniquement :

- lorsque la plainte, l'enquête ou le résultat ne sont pas satisfaisants, par ex. :

- si la direction refuse de faire une enquête même si celle-ci est peut-être justifiée;
- si le (la) membre a un problème avec l'enquête (absence de procédure de recours);
- si aucune mesure n'est prise bien que la plainte soit fondée.

C. Attention

- Seul un grief de harcèlement sexuel ou d'autres violations des droits de la personne peut aller à l'arbitrage.
- La médiation est toujours le meilleur moyen de régler un cas de harcèlement.
- Des observations négatives sur le rendement ne constituent pas nécessairement pas un cas de harcèlement.
- Le dépôt d'une plainte de harcèlement a pour but de mettre fin au harcèlement et non pas de chercher vengeance.
- Le but d'un grief ou d'une plainte de harcèlement est de soulager toutes sortes d'émotions. Les personnes concernées, y compris les collègues de travail et le (la) représentant(e) syndical(e), voudront peut-être contacter le PEA pour obtenir des conseils.

(Décembre 2006)