

## DÉCLARATION DE PRINCIPES DE L'AFPC 23A

### HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL (Amendée en janvier 1997)

L'alliance de la Fonction publique du Canada croit que chaque personne a le droit à la dignité et au respect tant au sein du syndicat que dans le lieu de travail. La présente politique expose la position de l'Alliance en ce qui a trait à la représentation des membres dans des cas de harcèlement dans le lieu de travail. Elle ne s'applique pas aux situations où des membres exercent leurs droits et leurs fonctions à titre de membres ou de dirigeantes ou dirigeants du syndicat, notamment en ce qui concerne la discipline syndicale ou la politique de l'AFPC sur la ligne de piquetage. La présente politique devrait être vue comme allant de pair avec la « déclaration de principes 23B - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu syndical », qui aborde le harcèlement dans le contexte syndical.

Le harcèlement est une expression de pouvoir et de supériorité perçue de la part de l'auteur-e ou des auteur-e-s de harcèlement sur une autre personne ou un autre groupe, souvent pour des motifs portant sur le sexe, la race, l'appartenance ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, un handicap, la situation de famille, la classe sociale ou économique, l'affiliation politique ou religieuse ou la langue. Le harcèlement peut aussi être à caractère personnel et ne pas être relié aux motifs énumérés ci-dessus. Le harcèlement est importun et non souhaité, il peut s'exprimer verbalement ou physiquement et survenir une seule fois ou de façon répétée. Dans le présent contexte, les termes « importun » et « non souhaité » s'entendent de tout geste ou de toute attitude qui ne sont pas désirés par la personne ou les personnes qui subissent le harcèlement, et que l'auteur e ou les auteur-e-s du harcèlement savent, ou devraient raisonnablement savoir, qu'ils ne sont pas souhaités par la victime ou les victimes.

Le harcèlement dans le lieu de travail désigne tout comportement d'une personne qui vise une personne dans le but de l'offusquer, ou qui met en danger son poste, mine le rendement de ce poste ou menace l'existence économique de cette personne. Le harcèlement comprend, mais non exclusivement:

- ? les remarques, les farces, les insinuations, les paroles inopportunes ou autre communication discriminatoire dans n'importe quel média;
- ? des gestes insultants ou des farces qui causent de l'embarras ou de la gêne à une personne;
- ? l'affichage d'images offensantes ou pornographiques, de graffiti ou autre matériel;
- ? imposer des limitations excessives à une personne à cause d'un besoin perçu (p.ex., un handicap, la grossesse, etc.);
- ? les regards lubriques (un regard sexuellement suggestif);
- ? la sollicitation de faveurs sexuelles;

- ? un contact physique inutile, tel que des attouchements, le tapotement ou le pinçage; ou
- ? l'agression physique.

Non seulement le harcèlement empoisonne-t-il le lieu de travail pour la ou les personnes victimes de harcèlement, mais aussi pour les personnes qui sont témoins du harcèlement. Il empoisonne notre syndicat, et nous ne le tolérerons pas.

Dans le cadre d'une campagne suivie à l'appui de cette politique, l'Alliance veillera à ce que les cours d'éducation ou les colloques renferment des allusions aux politiques de l'Alliance sur le harcèlement, et à ce que toutes les négociations abordent la question en tentant d'obtenir le libellé le plus énergique possible pour s'assurer que les employeurs assument leur responsabilité de maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement. Un plan d'action qui comprendra l'élaboration de matériel éducatif et de référence sur la question sera mis en oeuvre.

Des lignes directrices pour aider les parties concernées à mettre en application la présente politique et à représenter les membres de l'Alliance, dans les cas de harcèlement dans le lieu de travail, seront élaborées et remaniées au besoin. Ces lignes directrices reposeront sur les principes suivants:

1. Toutes les parties dans une plainte de harcèlement ont le droit à une procédure juste et équitable et à la confidentialité.
2. Lorsque c'est possible et souhaitable, on encouragera les parties à régler la plainte le plus tôt possible, et on les y aidera.
3. À toutes les étapes, le syndicat favorisera un règlement rapide et efficace de la situation.
4. Il incombe à l'employeur de maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement. Sachant que le harcèlement est un problème grave qui exige l'attention de tous, l'alliance collaborera avec l'employeur pour empêcher et, en fin de compte, éliminer le harcèlement dans le lieu de travail.
5. Lorsqu'il y a eu preuve de harcèlement et que l'alliance juge qu'une discipline subséquente est juste et appropriée, l'alliance ne représentera pas l'auteur-e du harcèlement dans un grief subséquent.

Tout membre de l'Alliance de la Fonction publique du Canada trouvé coupable de harcèlement peut être discipliné conformément aux dispositions du Règlement 19 de l'AFPC et de l'article 25 (Discipline) des Statuts de l'AFPC.

## **DÉCLARATION DE PRINCIPES 23B**

**HARCÈLEMENT EN MILIEU SYNDICAL** (Adoptée en septembre 1998)

L'alliance de la Fonction publique du Canada croit que chaque personne a le droit à la dignité et au respect tant au sein du syndicat que dans le lieu de travail. La présente politique qui complète l'article 5, Droits des membres, des Statuts de l'AFPC, décrit les responsabilités et les interventions de l'AFPC, à titre d'organisme fondé sur ses membres, dans les cas de harcèlement au sein de notre syndicat. La présente politique devrait être vue comme allant de pair avec la «déclaration de principes 23A - Politique de l'AFPC contre le harcèlement : en milieu de travail », qui aborde le harcèlement dans le lieu de travail pour lequel nous pouvons fournir une représentation à nos membres.

Le harcèlement est une expression de pouvoir et de supériorité de la part d'une personne ou d'un groupe de personnes sur une autre personne ou un autre groupe, souvent pour des motifs portant sur le sexe, la race, l'appartenance ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la situation de famille, la classe sociale ou économique, l'affiliation politique ou religieuse ou la langue. Le harcèlement peut aussi être à caractère personnel et ne pas être relié aux motifs énumérés ci-dessus. Le harcèlement comprend, mais non exclusivement :

- ? les remarques, les farces, les insinuations, les paroles inopportunes ou autre communication discriminatoire dans n'importe quel média;
- ? les gestes insultants ou les farces qui causent de l'embarras ou de la gêne à une personne;
- ? l'affichage d'images offensantes ou pornographiques, de graffiti ou autre matériel;
- ? imposer des limitations excessives à une personne à cause d'un besoin perçu (p. ex., un handicap, la grossesse, etc.);
- ? les regards lubriques (un regard sexuellement suggestif);
- ? la sollicitation de faveurs sexuelles;
- ? le contact physique inutile, tel que des attouchements, le tapotement ou le pinçage; ou
- ? l'agression physique.

Le harcèlement peut se produire entre les membres de notre syndicat dans le cadre d'activités syndicales telles que des cours de formation, des conférences, des réunions de section locale et ainsi de suite. Il peut également survenir au cours d'interactions entre personnes dans un contexte syndical.

Le harcèlement peut également survenir entre les membres et le personnel de notre syndicat. À titre d'employeur, l'alliance est légalement tenue de fournir à son personnel un lieu de travail exempt de tout harcèlement.

Les syndicats sont des organisations politiques qui représentent les intérêts de leurs membres. À cette fin, notre syndicat doit être en mesure d'adopter des positions sur diverses questions et situations. Déterminer quels sont les intérêts de nos membres et décider comment concilier les intérêts opposés constituent un processus intense pouvant donner lieu à un débat très vigoureux. Si nous voulons que notre syndicat soit fort et vivant, il est essentiel de tenir ces débats, et les périodes parfois difficiles que nous

traversons nous permettront de grandir individuellement et collectivement. Un syndicat dans lequel les membres craignent d'exprimer leur opinion n'est ni démocratique, ni sain.

Cela étant dit, il est également important que ces inévitables débats se déroulent d'une façon respectueuse. Non seulement le harcèlement empoisonne-t-il notre syndicat pour la personne ou les personnes victimes de harcèlement, mais aussi pour les personnes qui sont témoins du harcèlement. L'alliance ne le tolérera pas.

Il n'est pas de notre intention que cette politique refroidisse ou empêche tout débat ou discussion ou qu'elle serve à cette fin. Cette politique devrait plutôt servir d'outil pour nous aider à travailler ensemble à renforcer notre syndicat et nous aider à atteindre nos objectifs.

Chaque fois que des allégations de harcèlement seront formulées, l'alliance s'engage à veiller à ce que tous ses membres bénéficient :

- du droit à une procédure de recours équitable et à la confidentialité, sous réserve d'une divulgation appropriée aux personnes concernées; et
- d'une aide en vue de régler l'affaire dans les plus brefs délais possibles.

Dans le cadre d'une campagne permanente de soutien de cette politique, l'alliance veillera à ce que, à chacune de ses activités, une déclaration soit lue fournissant aux membres les renseignements au sujet du harcèlement et la façon d'y réagir. Cette initiative devrait être prise à tous les échelons de notre syndicat.

Les lignes directrices pouvant faciliter la mise en application de la présente politique ont été élaborées et elles seront remaniées au besoin et en fonction des commentaires de nos membres.

Tout membre de l'alliance de la Fonction publique du Canada qui est déclaré coupable de harcèlement peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire conformément au Règlement 19 de l'AFPC et de l'article 25 des Statuts de l'AFPC (voir l'annexe B de la déclaration de principes 23B, Lignes directrices pour sa mise en œuvre).

**NOTA:** On peut se procurer les lignes directrices auprès de l'AFPC.