

Déclaration de principes sur la représentation syndicale de l'AFPC: **harcèlement en milieu de travail**

adoptée par le Conseil national d'administration de l'AFPC – Février 2008

L'AFPC croit que tout individu a droit à la dignité et au respect à la fois au sein du syndicat et en milieu de travail.

Le harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite ainsi que le harcèlement personnel sont tout à fait contraires aux principes de solidarité syndicale, de dignité et de respect. À ce titre, l'AFPC ne tolère aucune forme de harcèlement ou de discrimination.

La présente déclaration porte sur le harcèlement en milieu de travail. Il revient à l'employeur de créer et de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement. Votre syndicat a un rôle à jouer pour faire en sorte que l'employeur s'acquitte de cette responsabilité cruciale.

La présente déclaration vise à clarifier le rôle que le syndicat peut jouer lorsqu'une plainte ou un grief de harcèlement au travail est déposé. La déclaration repose sur les trois principes fondamentaux suivants :

- (1) Le rôle du syndicat dans la représentation des employées et employés faisant l'objet de harcèlement au travail doit être en accord avec sa condamnation du harcèlement;
- (2) vous pouvez demander et obtenir la représentation du syndicat à moins qu'il ne soit clair que les allégations, à première vue, ne satisfont pas la définition de harcèlement applicable à votre milieu de travail. Selon votre lieu de travail, la définition de harcèlement se trouve soit dans votre convention collective, soit dans une politique de l'employeur;
- (3) si vous faites l'objet d'une allégation de harcèlement, le syndicat peut vous fournir des renseignements sur la procédure prévue. S'il a été décidé que vous avez de fait usé de harcèlement à l'endroit d'une autre personne et que vous êtes frappé de mesures correctives, telle qu'une sanction disciplinaire ou une mutation à un autre poste, le syndicat peut assurer votre représentation lorsqu'il croit raisonnablement que les mesures prises à votre endroit sont trop sévères ou injustifiées dans les circonstances.

Pour vous aider à comprendre comment on aborde habituellement les allégations de harcèlement en milieu de travail, suivent des renseignements dont vous devriez tenir compte :

- Il revient à l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Ce dernier doit donc évaluer la validité d'une plainte, décider s'il y a lieu de faire enquête ou non et, dans l'affirmative, rendre une décision;
- la définition de harcèlement qui s'applique en vertu de la présente déclaration est celle qui figure dans la politique de l'employeur ou votre convention collective;
- la procédure suivie pour enquêter sur les allégations de harcèlement est énoncée dans votre convention collective ou en l'absence d'une disposition en ce sens, dans la politique de l'employeur;
- la personne qui soulève des allégations de harcèlement et la personne visée par celles-ci ont le droit d'être entendues. Cela ne signifie pas que la procédure d'enquête ressemble à un procès, mais que vous devez avoir une occasion raisonnable de présenter les faits pertinents à l'employeur ou à l'enquêteur ou enquêtrice et de répondre à toute preuve ou allégation contre vous.

En plus du rôle du syndicat dans les plaintes ou griefs individuels, l'AFPC poursuit ses efforts à la table de négociation et en milieu de travail pour contraindre l'employeur à remplir son obligation, qui consiste à faire en sorte que les allégations de harcèlement soient abordées avec équité, transparence et rapidité. Le syndicat continuera également de se concerter avec l'employeur pour appuyer l'instruction et la formation requises pour sensibiliser suffisamment en vue de mettre en place et de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement dans lequel chacun d'entre vous avez droit de travailler.