

Questions-réponses typiques sur la représentation syndicale : harcèlement en milieu de travail pour les sections locales

Afin d'assurer la représentation, je dois en premier lieu décider s'il y a eu harcèlement ou non. Comment dois-je m'y prendre?

En vertu de la déclaration de principes, vous devez offrir un service de représentation à moins que vous ne décidiez qu'il n'y a pas eu harcèlement. C'est la même question que doit se poser la Commission des droits de la personne lorsqu'elle décide s'il y a lieu de faire enquête ou non sur une plainte.

Vous n'êtes pas obligé de conduire une enquête intégrale sur la plainte, c'est à l'employeur de le faire. Prenez connaissance des allégations, de la définition de harcèlement et parlez au plaignant ou à la plaignante. S'il s'avère que les allégations confirment le harcèlement, le syndicat peut offrir un service de représentation et, ce faisant, faire en sorte que l'employeur enquête pleinement et équitablement sur les allégations.

Si vous décidez que les allégations, dans la mesure où elles sont fondées, ne satisfont pas la définition de harcèlement, vous devez communiquer vos raisons au plaignant ou à la plaignante, préférablement par écrit. À titre d'exemple, si une personne soutient qu'un ou une gestionnaire surveille son travail ou son rendement et qu'il n'y a aucune preuve raisonnable que la surveillance constitue de la discrimination ou du harcèlement, vous n'êtes pas tenu d'assurer la représentation.

Que dois-je faire si les allégations de harcèlement visent un ou plusieurs employés et employés représentés par l'AFPC?

Il revient à l'employeur de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et de conduire une enquête sur une plainte. La ou les personnes contre lesquelles pèsent les allégations de harcèlement (les intimés) seront avisées par l'employeur du dépôt d'un grief ou d'une plainte.

L'intimé peut demander de l'aide et des conseils au syndicat en ce qui concerne la procédure en place dans le milieu de travail pour répondre aux allégations de harcèlement.

Le syndicat, par exemple, communique à l'intimé les renseignements sur la procédure de règlement du grief ou de la plainte ainsi que les coordonnées de la personne-ressource chez l'employeur. Le syndicat doit demeurer à la disposition de l'intimé pour répondre aux questions relatives à la procédure

et peut intervenir en formulant des observations générales lorsque l'employeur ne suit pas la procédure de manière équitable et intégrale.

Si l'intimé est frappé de sanctions disciplinaires en raison du grief ou de la plainte, il peut présenter une demande de représentation au syndicat. Le syndicat examinera si les sanctions disciplinaires imposées étaient justifiées ou excessives ou si toute mesure corrective subséquente était raisonnable avant de décider d'offrir ou non un service de représentation.

Concernant les employées et employés de la fonction publique fédérale, lorsque l'intimé a été reconnu coupable de harcèlement et que la sanction disciplinaire imposée est une mutation involontaire, le syndicat n'assurera pas de représentation lorsqu'il croit que la mutation était raisonnablement nécessaire en raison du harcèlement.

Que dois-je faire si une demande reconventionnelle est déposée?

Cette situation se produit lorsque la personne X dépose une plainte de harcèlement contre la personne Y, et cette dernière dépose une plainte de harcèlement contre la personne X.

Lorsqu'une série de demandes reconventionnelles sont déposées, il est difficile pour le syndicat d'assumer un rôle de représentation particulièrement lorsque les allégations pourraient, à première vue, satisfaire la définition de harcèlement. Ces situations sont extrêmement complexes et fractionnelles. Le syndicat a tout intérêt à jouer un rôle pour veiller à ce que l'employeur traite les allégations de manière opportune et équitable. Ainsi, le rôle du syndicat consiste à surveiller la procédure plutôt qu'à assurer la représentation intégrale de l'une ou l'autre partie.

Lorsque la procédure a abouti et qu'une sanction disciplinaire ou d'autres mesures correctives sont imposées, l'employée ou employé peut faire appel au syndicat, mais celui-ci doit en premier lieu décider si les mesures sont excessives avant d'accepter de représenter l'employée ou employé touché.

Questions-réponses typiques sur la représentation syndicale : harcèlement en milieu de travail pour les employées et employés

Que dois-je faire si je crois être victime de harcèlement?

Tout employé ou employée dans une unité de négociation représentée par l'AFPC qui croit faire l'objet de harcèlement au travail (le plaignant ou la plaignante) peut demander des renseignements ou de l'aide à sa représentante ou son représentant syndical.

L'employée ou employé victime de harcèlement peut déposer un grief ou, dans la mesure où l'employeur a adopté une politique de harcèlement, une plainte.

Je suis l'intimé dans une plainte de harcèlement. Que dois-je faire?

Vous pouvez poser des questions à votre section locale si vous ne savez pas à quoi vous attendre. Collaborez à l'enquête et communiquez le plus de renseignements pertinents possible. Si vous êtes frappé d'une sanction disciplinaire à la suite d'une décision de harcèlement, vous pouvez faire appel à votre section locale pour qu'elle vous représente de manière appropriée. En effet, le syndicat peut se charger de votre représentation s'il croit que les sanctions sont excessives ou déraisonnables dans les circonstances.

Pourquoi ne puis-je bénéficier de la représentation intégrale en tant qu'intimé?

Le syndicat ne peut défendre à la fois le pour et le contre d'une situation de harcèlement. Si une série d'allégations peuvent constituer du harcèlement, alors l'employeur est tenu de régler la situation de manière efficace. La capacité du syndicat à contraindre l'employeur à s'acquitter de cette responsabilité importante est la plus efficace lorsque nous représentons un plaignant ou une plaignante. Nous ne pouvons, d'un côté, dire que les allégations constituent du harcèlement et, de l'autre, dire le contraire. En bout de ligne, la procédure de règlement du grief ou de la plainte est un exercice de recherche des faits en vue de déterminer si les allégations sont fondées. C'est pourquoi nous pouvons toujours vous appuyer en communiquant des renseignements sur la procédure et en surveillant l'employeur pendant qu'il enquête sur les allégations.