

NON AU HARCÈLEMENT : GUIDE À L'INTENTION DES SECTIONS LOCALES DU SCFP



SCFP / Syndicat canadien
de la fonction publique

Service de l'égalité du SCFP
novembre 2014

Ce guide est destiné aux délégués syndicaux, aux dirigeants et aux militants. Il aborde les points suivants :

- définition du harcèlement
- effets du harcèlement
- aperçu des droits des travailleurs et des responsabilités des employeurs
- moyens que peut prendre le syndicat pour intervenir en cas de harcèlement et soutenir les membres
- aide-mémoire pour les politiques anti-harcèlement et les clauses de convention collective



Le dépliant *Brisons le silence! Non au harcèlement* est destiné aux membres qui ont subi du harcèlement ou qui en ont été témoins, ou qui veulent se mobiliser pour le contrer.

Table des matières

A Qu'est-ce que le harcèlement au travail? 2

B Quels sont les effets du harcèlement? 6

C Que peut faire la section locale? 8

Aide-mémoire pour les clauses ou les politiques anti-harcèlement 15

Le harcèlement et d'autres formes de violence affaiblissent notre solidarité comme travailleurs. En luttant ensemble contre le harcèlement, les membres sont en meilleure position pour réaliser des gains sur ce front comme sur d'autres. Le SCFP défend l'importance de milieux de travail sains, sécuritaires et respectueux. Ce guide fournit de l'information et propose des idées pour aider les sections locales à travailler en ce sens.

A

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL?

Le harcèlement est un comportement offensant qu'une personne raisonnable juge inopportun.

Si la victime du harcèlement juge le comportement offensant¹ et inopportun, et qu'une personne raisonnable pourrait prévoir cette réaction, le comportement constitue du harcèlement.

Différentes lois et conventions collectives et d'autres textes juridiques donnent différentes définitions du harcèlement. Voyons ce que prévoient les normes juridiques générales.

- Le comportement peut être direct ou indirect, évident ou subtil, actif ou passif.
- Il peut prendre une forme écrite, verbale, physique ou électronique ou toute autre forme d'expression.
- Le harcèlement peut être physique, psychologique, ou une combinaison des deux.
- C'est l'effet du harcèlement sur la victime, et non l'intention du harceleur, qui importe. « Je ne voulais pas l'offenser » ou « C'était une blague » ne sont pas des défenses légitimes.
- La victime de harcèlement n'a pas à dire au harceleur de cesser pour que cela constitue du harcèlement.
- Le harcèlement peut être un incident grave isolé ou des incidents répétés. Souvent, plusieurs incidents se produisent au cours d'une période prolongée. Toutefois, un seul incident peut avoir des effets graves pour la victime.

Le harcèlement est illégal en vertu de nombreuses lois et interdit par certaines politiques et conventions collectives. Selon le milieu de travail ou le type de harcèlement, ce peut être illégal en vertu :

- de la convention collective
- des politiques de l'employeur
- des lois sur les droits de la personne
- des lois sur la santé et la sécurité au travail
- des lois sur les normes du travail
- des lois sur les relations de travail
- des lois sur les accidents du travail
- du droit de la responsabilité civile
- de règlements spécifiques à certains secteurs (comme les lois en éducation qui interdisent l'intimidation)
- du droit criminel, si le harcèlement implique une menace ou une agression physique ou sexuelle

¹ Beaucoup d'autres mots sont utilisés pour décrire un comportement de harcèlement, par exemple : humiliant, insultant, hostile, agressif, intimidant, coercitif, abusif ou menaçant.

Le harcèlement au travail peut être du harcèlement discriminatoire, ou du harcèlement personnel.

- 1. Le harcèlement discriminatoire** est lié à un motif de discrimination interdit en vertu des lois sur les droits de la personne.
- 2. Le harcèlement personnel** n'est pas lié à des caractéristiques protégées par les lois sur les droits de la personne, mais il demeure illégal en vertu de certaines lois, dont celles sur la santé et la sécurité au travail.

Harcèlement discriminatoire

Dans toutes les provinces, les lois sur les droits de la personne interdisent le harcèlement lié à la discrimination.

Selon votre milieu de travail (provincial, territorial ou fédéral), la liste des motifs de discrimination interdits peut notamment comprendre l'âge, le sexe, la race, le genre, la couleur, la croyance, la religion, l'origine ethnique, la grossesse, l'ascendance, la croyance politique, l'état matrimonial, la situation de famille, la langue, la citoyenneté, l'état civil, la nationalité, le lieu d'origine, le handicap physique, le handicap mental, une condamnation au criminel, l'origine autochtone, la condition sociale, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la source de revenu et les antécédents linguistiques.

Consultez la loi fédérale, provinciale ou territoriale qui s'applique à votre situation pour connaître les motifs de discrimination interdits. Les travailleurs et les syndicats font souvent valoir de nouveaux motifs et une interprétation plus large des motifs existants. Par exemple, la discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre est défendue en vertu de la protection de « sexe » si elle n'est pas incluse dans la liste des motifs interdits.

La victime du harcèlement ne fait peut-être partie d'aucune catégorie protégée. Par exemple, un travailleur hétérosexuel qui serait la cible de « blagues » sur les gays pourrait invoquer le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, même s'il n'est pas gay.

De même, il n'est pas nécessaire que les commentaires visent une personne. Par exemple, une femme exposée à des commentaires méprisants sur les femmes pourrait se plaindre de harcèlement si le comportement a créé un environnement de travail hostile pour elle, même si les commentaires n'étaient pas à son sujet et ne la visaient pas spécifiquement.

Harcèlement personnel

Le harcèlement personnel couvre tout type de harcèlement qui ne correspond pas aux motifs interdits en vertu des lois sur les droits de la personne.

Le harcèlement est un risque professionnel sérieux. Il menace directement la sécurité physique et psychologique des travailleurs et les rend vulnérables à d'autres dangers en milieu de travail. L'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique visent spécifiquement le harcèlement dans leurs lois sur la santé et la sécurité. Dans d'autres provinces, les travailleurs peuvent utiliser leur droit de refuser un travail dangereux ou d'autres droits en matière de santé et de sécurité pour empêcher ou contester le harcèlement.

Le Québec aborde le harcèlement psychologique dans la *Loi sur les normes du travail*.

Dans certaines provinces, les travailleurs ont droit à une indemnisation pour les blessures physiques ou psychologiques liées au harcèlement. Certains régimes d'indemnisation des accidents du travail offrent aussi des prestations.

Bon nombre de provinces ont récemment inclus l'intimidation dans leurs règlements en matière d'éducation. Les membres qui travaillent dans le secteur de l'éducation ou de l'éducation postsecondaire peuvent utiliser ces règles pour contester le harcèlement.

Les lois et règles sur le harcèlement évoluent. Communiquez avec votre conseiller syndical pour être au courant des lois et règlements en place dans votre province ou territoire.

Pour le harcèlement au travail, on définit de manière large l'expression « milieu de travail ». Le harcèlement peut se produire lors d'activités ou dans des lieux reliés au travail comme des conférences, des sessions de formation, des réunions sociales, des déplacements pour le travail, des courriels, le domicile d'un client ou d'autres situations relatives au travail.

Le harceleur ou la victime peut être :

- un superviseur, un cadre, un membre du conseil ou un autre représentant de l'employeur
- un collègue de travail
- un client, un patient, un étudiant ou un parent (une catégorie que nous appellerons usager-client dans le présent document)
- un entrepreneur, un membre de la communauté ou un autre visiteur ou membre du public qui se rend sur les lieux de travail
- une personne ou un certain nombre de personnes

N.B. Dans le présent guide, nous employons les mots « harceleur » et « victime » pour faciliter la lecture, mais des incidents peuvent impliquer des groupes.

Les comportements de harcèlement pourraient inclure les suivants :

- répandre des rumeurs malveillantes, des commérages ou des insinuations
- critiquer constamment, rabaisser ou ridiculiser une personne
- diminuer ou consciemment nuire au travail d'une personne
- exclure ou isoler quelqu'un
- menacer ou être violent verbalement
- menacer ou agresser physiquement
- lancer des qualificatifs humiliants à quelqu'un
- taquiner ou faire des blagues au sujet d'une personne
- jouer des tours
- montrer des affiches, bandes dessinées, images ou autres éléments visuels offensants
- poser des gestes agressifs ou menaçants
- faire des invitations ou des demandes inopportunes
- endommager ou cacher les effets personnels ou le matériel de travail de quelqu'un
- imposer un contact physique non voulu
- ridiculiser ou discipliner quelqu'un publiquement
- refuser des demandes de congé, de formation ou des promotions

Bien des comportements s'inscrivent dans la catégorie du harcèlement, du taquinage incessant jusqu'aux agressions. Les sections locales doivent appuyer les membres visés par le harcèlement, peu importe la forme ou la gravité du harcèlement.

Ce n'est pas du harcèlement :

- les plaisanteries et interactions consensuelles au travail
- des mesures raisonnables prises par la direction et mises en œuvre de manière équitable, comme les mesures quotidiennes d'un superviseur ou d'un directeur ayant trait au rendement, à l'absentéisme, aux affectations, à la discipline et même au congédiement, en autant qu'elles respectent la convention collective, les politiques et les lois, qu'elles sont raisonnables et qu'elles ne sont ni abusives, ni discriminatoires
- les désaccords au travail, bien que si un conflit est mal abordé ou n'est pas réglé, il peut mener au harcèlement. Contrairement au harcèlement, un conflit sain peut être constructif plutôt que destructeur

Le harcèlement est **une forme de violence**. Consultez la trousse de prévention de la violence du SCFP à scfp.ca/sante-et-securite pour en savoir plus sur les autres formes de violence et les outils disponibles pour les combattre.

Le mot **intimidation** est défini de différentes façons : ce peut être la même chose que du harcèlement ou une forme de harcèlement. L'intimidation n'est pas spécifiquement mentionnée dans les lois sur la santé et la sécurité ou sur les droits de la personne. Dans sa politique relative à la loi sur la santé et la sécurité, la Colombie-Britannique parle de l'intimidation comme un synonyme du harcèlement. Dans d'autres lois et règlements, l'intimidation est parfois définie plus étroitement que le harcèlement. Par exemple, la définition d'intimidation pourrait exiger l'intention, la répétition ou la menace, ou relier l'intimidation seulement au harcèlement personnel ou psychologique.

Voici quelques mots utilisés pour décrire le harcèlement :

- intimidation
- persécution collective
- violence
- agression au travail
- violence entre travailleurs
- victimisation
- humiliation dans le cadre d'une initiation (« hazing »)
- dénigrement public

Nous utilisons le mot harcèlement dans ce guide parce qu'il est plus clair et plus fort et parce qu'il est utilisé plus souvent dans les lois et les politiques. Dans un cas de harcèlement, envisagez toutes les possibilités juridiques, peu importe la terminologie.

B QUELS SONT LES EFFETS DU HARCÈLEMENT?

Comme victimes, les travailleurs peuvent :

- être blâmés, mis en doute, isolés
- souffrir de problèmes de santé, comme l'anxiété, la dépression et le stress post-traumatique
- se blesser
- devoir prendre des congés de maladie ou s'absenter du travail
- perdre des occasions de formation, de promotion ou de mutation
- perdre des revenus et même leur emploi

Comme témoins, les travailleurs peuvent :

- souffrir de bon nombre des mêmes conséquences
- avoir peur de soutenir ou d'aider la victime, de crainte de faire aussi l'objet de harcèlement
- participer au comportement harceleur

Comme groupe, les travailleurs peuvent :

- être divisés par le harcèlement, ce qui affaiblit la solidarité entre travailleurs

Les employeurs peuvent être aux prises avec les effets suivants :

- roulement élevé, absentéisme, recours aux congés de maladie et coûts élevés de l'invalidité de longue durée
- risques accrus d'erreurs et d'accidents
- baisse du moral, de productivité et de motivation
- problèmes de recrutement et coûts de formation
- enquêtes et arbitrages coûteux, frais de cour élevés et responsabilités financière et judiciaire à assumer

Les usagers-clients peuvent :

- souffrir d'une diminution de la qualité des soins ou des services offerts en cas de roulement élevé, d'absentéisme ou d'environnement de travail malsain
- être eux-mêmes harcelés

Les travailleurs qui sont marginalisés par le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, le racisme, le colonialisme, les préjugés sur leur capacité d'effectuer certaines tâches et d'autres formes d'oppression doivent relever des défis particuliers. Par exemple, des études indiquent que les travailleurs racisés, comparativement à leurs collègues de travail, sont plus susceptibles d'être harcelés en raison de leurs caractéristiques personnelles. Les rapports de harcèlement présentés par des femmes sont moins susceptibles d'être considérés comme reliés au travail et celles-ci sont encore moins susceptibles d'être indemnisées pour une maladie professionnelle.

Les travailleurs membres de plus d'un groupe en quête d'égalité peuvent vivre des formes de harcèlement multiples, ce qui rend les effets plus complexes et habituellement plus graves. Par exemple, une femme racisée peut subir du harcèlement sexuel et racial en même temps, avec des effets conjugués.

QUE PEUT FAIRE LA SECTION LOCALE?

Veiller à ce que les employeurs assument leurs responsabilités

La loi oblige les employeurs à offrir un milieu de travail exempt de harcèlement. Les employeurs contrôlent l'organisation du travail et sont donc les seuls à pouvoir assurer la santé et la sécurité dans le milieu de travail. Un énoncé général dans une politique anti-harcèlement au travail ou dans une convention collective peut indiquer que le syndicat appuie les efforts de l'employeur pour créer un environnement de travail exempt de harcèlement.

Les employeurs ne peuvent pas garantir l'absence de harcèlement, mais ils doivent :

- faire tout ce qu'ils peuvent pour prévenir le harcèlement et ne pas en ignorer les signes
- protéger les travailleurs, faire enquête et assurer un suivi lorsqu'ils se rendent compte du harcèlement

Les mesures de prévention peuvent inclure des mesures d'organisation du travail qui minimisent les dangers menant au harcèlement. Par exemple, dans un environnement où les clients sont souvent agressifs verbalement, un employeur pourrait mettre en place un processus pour filtrer les appels et rapidement diriger les clients en colère vers la direction.

Négocier des clauses de convention collective et une politique puis les faire respecter

De nombreuses conventions collectives contiennent des clauses qui interdisent le harcèlement et beaucoup de lieux de travail sont dotés d'un énoncé de politique anti-harcèlement (voir l'aide-mémoire en page 15 pour un résumé de ce que devraient inclure les clauses et la politique).

Selon l'endroit où vous travaillez, la loi pourrait obliger votre employeur à élaborer et à mettre en œuvre une politique anti-harcèlement.

De nombreuses conventions collectives sont dotées de clauses dans d'autres domaines qui ont trait au harcèlement : discrimination, violence, santé et sécurité, charge de travail ou obligation d'accommodement.

On peut déposer un grief pour harcèlement même si la convention collective n'en fait pas mention.

En outre, une convention collective ne peut pas limiter les droits d'un employé en vertu de la loi. Par exemple, l'employeur et le syndicat ne peuvent pas décider d'adopter une définition du harcèlement plus restrictive que celle prévue par la loi. Ce principe s'applique tant au harcèlement discriminatoire qu'au harcèlement psychologique.

Un arbitre peut aussi faire appliquer la loi même si la convention collective ne parle pas de harcèlement. Par exemple, un arbitre peut appliquer les règles contre la discrimination ou le travail dangereux dans un cas de harcèlement, même si rien ne s'applique spécifiquement dans la convention collective.

Les membres peuvent utiliser le mode de règlement des griefs pour obliger l'employeur à se conformer à la loi. Un syndicat qui n'appuie pas ses membres aux prises avec du harcèlement pourrait être tenu responsable en vertu des lois sur les droits de la personne et du devoir de juste représentation.

Si vous déposez un grief en vous basant sur la loi plutôt que sur une clause particulière de la convention collective, demandez conseil sur la façon de formuler un grief dans votre province ou territoire.

Exiger de meilleures conditions de travail

Souvent, un incident de harcèlement est la pointe de l'iceberg et le signe d'un climat de travail malsain, ainsi que de problèmes plus importants de relations de pouvoir. Le syndicat n'a pas à attendre que le harcèlement survienne pour agir. Nous pouvons améliorer les conditions au travail grâce à la négociation, à la mobilisation, au lobbying et à d'autres actions collectives.

Le manque de dotation en personnel, la précarité d'emploi et d'autres problèmes au travail contribuent au harcèlement et sont des formes de violence structurelle. La violence structurelle est définie comme étant le tort physique et psychologique causé par des institutions et des pratiques sociales. La discrimination systémique, soit la discrimination intégrée dans notre culture, nos règles et les institutions comme le milieu de travail, est aussi une forme de violence structurelle et contribue au harcèlement. Les restructurations, les compressions et la privatisation aggravent ces conditions. Pour en savoir plus sur ces aspects du harcèlement, voir le document du SCFP intitulé *Les racines profondes du harcèlement au travail et blessures psychologiques*.

Des droits juridiques spécifiques, concrets et applicables qui s'attaquent aux causes profondes du harcèlement sont la façon la plus efficace de combattre la violence structurelle et la discrimination systémique. Par exemple, des niveaux minimums de dotation en personnel exigés par la loi, des clauses contre la sous-traitance dans les conventions collectives et des programmes d'équité en matière d'emploi peuvent réduire le harcèlement en créant de meilleures conditions de travail.

Offrir un environnement syndical exempt de harcèlement

Établissez une politique anti-harcèlement, un code de conduite et un énoncé sur l'égalité pour assurer un environnement syndical exempt de harcèlement. Incluez des clauses anti-discrimination et anti-harcèlement dans les règlements de la section locale. Consultez l'Énoncé sur l'égalité et le Code de conduite du SCFP national (voir l'annexe B du Guide de rédaction des règlements des sections locales du SCFP).

Formez les dirigeants et les délégués syndicaux afin qu'ils puissent reconnaître et contrer le harcèlement. Le SCFP offre des ateliers sur la violence, le harcèlement, les droits de la personne et la santé et la sécurité. Informez-vous auprès de votre conseiller ou votre conseillère syndicale.

Si vous voyez un comportement inapproprié, abordez-le directement, surtout s'il se produit dans un environnement syndical, une assemblée de la section locale par exemple. Montrez aux membres que le syndicat ne tolère pas le harcèlement.

Nommez un membre de l'exécutif pour s'occuper des questions de harcèlement.

Écrivez des articles pour votre site Web ou dans votre bulletin sur le harcèlement, les droits des membres et les moyens à prendre pour faire cesser ou empêcher le harcèlement.

Menez un sondage auprès des membres sur leur expérience en matière de harcèlement et de discrimination.

Formez des alliances avec des groupes communautaires locaux qui luttent contre la discrimination et la violence. Par exemple, invitez un conférencier à une activité syndicale, commanditez une activité communautaire ou appuyez un projet conjoint.

Les mesures prises par le syndicat pour lutter contre le harcèlement envoient un message important. Les membres peuvent être réticents à parler de leurs problèmes de harcèlement. Mais s'ils font confiance au syndicat pour s'opposer au harcèlement et promouvoir un milieu de travail exempt de harcèlement, ils seront plus susceptibles de se confier et de parler.

Appuyer les membres touchés par le harcèlement

En plus des mesures collectives décrites ci-dessus, la section locale doit appuyer les membres touchés par le harcèlement. La présente section décrit les droits des membres et les mesures concrètes que peuvent prendre les conseillers syndicaux.

Droits des membres

Le syndicat a le devoir légal de représenter tous les membres de l'unité de négociation victimes de harcèlement.

Le plaignant (la victime) a le droit :

- de travailler dans un milieu de travail sain et sécuritaire
- de faire entendre sa plainte et de profiter d'une enquête juste et impartiale
- d'être accompagné d'un représentant ou d'une représentante syndicale en tout temps pendant le processus de plainte
- à la confidentialité
- de ne pas subir de représailles pour avoir collaboré à une enquête

Le défendeur (le prétendu harceleur) a le droit :

- de travailler dans un milieu de travail sain et sécuritaire
- de connaître toute la nature des allégations afin de pouvoir présenter une défense pleine et entière
- de faire entendre sa réponse à la plainte et de profiter d'une enquête juste et impartiale
- à la confidentialité
- à des mesures disciplinaires équitables, le cas échéant
- à la représentation syndicale prévue dans la convention collective pendant une enquête ou une procédure disciplinaire

Les membres ont le droit :

- de travailler dans un milieu de travail sain et sécuritaire
- de recevoir du soutien s'ils ont été témoins de harcèlement ou en ont souffert
- de ne pas subir de représailles parce qu'ils ont collaboré à une enquête

Premières étapes

Lorsqu'un membre consulte le syndicat suite à un problème de harcèlement, ou que le syndicat apprend d'une autre source qu'il y aurait eu harcèlement, il faut dès que possible parler avec la victime de la situation, de ses besoins et des solutions qui peuvent s'offrir.

La personne qui reçoit la plainte peut ou non être celle qui mène l'enquête. Les délégués et déléguées syndicaux, les dirigeants et dirigeantes ou d'autres représentants des membres qui s'occupent de la situation de harcèlement doivent avoir de l'expérience en la matière et avoir la confiance du membre.

Écoutez la victime sans juger et offrez lui du soutien. La victime peut avoir de la difficulté à parler de harcèlement. Reconnaissez cette difficulté et montrez que vous prenez la plainte au sérieux.

Clarifiez les faits et incitez la victime à recueillir des preuves. Le membre devrait noter tous les incidents : l'heure, la date, l'endroit, ce qui a été dit ou fait et les témoins potentiels. Les preuves peuvent être des courriels, des notes manuscrites, des photographies ou des preuves physiques comme des biens personnels endommagés.

Prenez des notes au cas où il y aurait un grief ou pour tout autre suivi. Cherchez à savoir ce qui s'est passé, où et quand, et qui a été impliqué.

Demandez conseil à votre conseiller ou conseillère syndicale sur la manière de mener l'enquête.

Le harcèlement est un problème délicat. Abordez avec prudence et en stricte confidentialité tous les éléments de l'enquête sur le harcèlement.

Fournissez de l'information sur les étapes suivantes.

Résolution informelle

Dans certains cas de harcèlement par un collègue, un membre pourrait vouloir régler la question sans en parler à l'employeur. Si le plaignant est d'accord, parlez au prétendu harceleur et organisez une rencontre entre les membres concernés pour régler le problème.

Si le plaignant veut de l'aide pour confronter le prétendu harceleur, accompagnez-le. Cette situation pourrait exiger deux délégués syndicaux, un pour représenter le plaignant et l'autre pour représenter le défendeur.

Certains membres choisissent une discussion en groupe, la médiation ou d'autres processus de règlement de différends.

Parfois une personne neutre, un membre de la section locale ou une personne de l'extérieur, peut agir comme médiatrice.

Souvent, une demande visant à faire cesser le harcèlement est efficace. Mais le harcèlement ne disparaîtra pas de lui-même si on ferme les yeux.

Essayez de résoudre le harcèlement entre collègues de façon informelle *uniquement* si la victime le souhaite, car ce n'est pas toujours la meilleure solution. En effet, les gens qui ont subi du harcèlement ne sont pas obligés de confronter le prétendu harceleur. Ils peuvent déposer un grief ou une autre plainte directement. La possibilité de déposer une plainte formelle doit toujours demeurer.

Faites participer la direction à une résolution informelle s'il est indiqué de le faire. Si la victime choisit d'emprunter cette avenue, aidez-la à soulever la question auprès de son supérieur (ou une personne qui occupe un rang plus élevé dans la hiérarchie si le directeur est le prétendu harceleur) ou du service des ressources humaines. Le membre pourrait se sentir incapable de soulever la question directement et vouloir que vous le fassiez à sa place.

Plainte officielle

Les circonstances varient selon les cas de harcèlement. Si une résolution informelle est impossible ou n'est pas à conseiller, aidez le membre à déposer une plainte auprès de l'employeur. Si nécessaire, déposez un grief, utilisez un autre processus de règlement des différends ou empruntez d'autres avenues juridiques. Dans tous les cas, assurez-vous de respecter les délais de dépôt d'un grief lorsque ce recours est disponible.

Le processus de règlement du litige n'est pas coulé dans le béton. Parfois, une plainte officielle peut être déposée, mais le problème réglé de façon informelle. Le processus de résolution des différends peut quant à lui être officiel ou informel.

Selon la situation, utilisez les clauses de votre convention collective portant sur la non-discrimination, le harcèlement, la violence, la santé et la sécurité² ou autres pour déposer une plainte ou un grief. Vous pouvez aussi vous servir de lois pertinentes sur les droits de la personne, la santé et la sécurité ou d'autres sujets.

En principe, le syndicat ne devrait pas participer à une enquête menée par l'employeur pour une plainte en matière de harcèlement. En effet, la participation à un processus qui mène à l'imposition de mesures disciplinaires contre un membre pourrait placer le syndicat en situation de conflit d'intérêts.

Pour les enquêtes sur des plaintes de harcèlement entre collègues, assignez différents conseillers syndicaux pour le plaignant et pour le défendeur. Établissez un « pare-feu » entre eux, car les deux conseillers ne devraient pas discuter de la plainte ensemble.

Veillez à ce que les étapes de la procédure de règlement des griefs ou d'un autre processus de résolution de plaintes soient mises en œuvre dès que possible.

Respectez la confidentialité dans toute la mesure du possible. Le syndicat doit s'efforcer d'empêcher les rumeurs de circuler et de protéger la vie privée du membre. Toutefois, la victime doit s'identifier et nommer le prétendu harceleur dans une plainte. Si la plainte se rend en arbitrage, ce qui sera dit à l'employeur ne pourra pas demeurer confidentiel.

Protégez la victime contre l'isolement, la rétrogradation, l'augmentation de la charge de travail et d'autres répercussions négatives infligées par des collègues ou l'employeur.

S'il est nécessaire de tenir le plaignant et le défendeur isolés l'un de l'autre durant le processus, demandez à votre conseiller ou votre conseillère syndicale de négocier un tel arrangement avec l'employeur. Essayez de faire en sorte que les effets de ces mesures ne punissent pas le plaignant, par exemple par la modification de son équipe ou de son affectation sans son consentement.

Négociez un protocole avec l'employeur pour assurer une représentation syndicale des témoins et veillez à ce qu'ils puissent témoigner sans perte de salaire. Les témoignages rendent beaucoup de membres nerveux. Ils s'attendent à pouvoir compter sur une représentation syndicale.

Tenez un dossier sur les recommandations faites à l'intention de l'employeur par un arbitre, un tribunal des droits de la personne ou tout autre tiers, et veillez à ce que l'employeur assure le suivi. S'il existe d'autres cas impliquant des faits semblables et que l'employeur ne s'est pas conformé aux recommandations précédentes, sa responsabilité augmentera.

2 Une plainte en santé-sécurité doit être déposée par le comité de santé et de sécurité ou par un conseiller syndical.

Autres mesures

Quel que soit le processus (résolution informelle ou plainte officielle), le syndicat a d'autres responsabilités.

Soyez proactifs. Surveillez les signes de harcèlement, les tendances et les causes profondes. Par exemple, un fort taux d'absentéisme et un niveau de stress élevé, le roulement constant de groupes particuliers dans un service ou des changements soudains de comportement chez un membre peuvent indiquer l'existence d'un problème. Agissez pour réduire et éliminer les dangers et les facteurs qui contribuent au harcèlement. Consultez la trousse de prévention de la violence du SFCP pour en savoir plus sur le harcèlement en tant que problème de santé et de sécurité.

Les personnes qui subissent du harcèlement ou qui en sont témoins pourraient craindre l'humiliation, les représailles ou l'isolement s'ils attirent l'attention sur le problème. Le syndicat devrait enquêter avec diligence et faire ce qu'il peut pour protéger les membres contre des conséquences négatives. Trouvez des membres du syndicat ou des conseillers qui peuvent aider la victime et les témoins, au besoin. Explorez les possibilités offertes par le programme d'aide aux employés.

Si nécessaire, aidez la victime à obtenir un congé de maladie (ou un autre type de congé) ou à déposer une demande d'indemnisation des accidents du travail. Une indemnité peut être versée pour la perte d'heures de travail due au stress.

S'il le faut, aidez la victime à obtenir une affectation de travail temporaire.

Veillez à ce que les plaintes de harcèlement soient traitées en tenant compte des questions culturelles, dans le respect des valeurs et des pratiques culturelles des membres concernés.

Quand faut-il faire appel à la police?

Certaines formes de harcèlement comportent des éléments criminels, les agressions physiques ou sexuelles et les menaces de mort par exemple. Si le harcèlement se produit au travail, suggérez à l'employeur d'obtenir un avis juridique sur l'implication de la police. Le syndicat pourrait devoir aller plus haut dans la hiérarchie si le directeur contacté refuse d'agir.

Si la police exige que le syndicat lui remette ses dossiers, demandez un mandat et sollicitez immédiatement des conseils juridiques.

Il existe des considérations particulières lorsque des accusations criminelles sont portées contre des membres, mais habituellement, le syndicat a le devoir de faire enquête et de déposer un grief le cas échéant. Consultez votre conseiller ou votre conseillère syndicale pour savoir comment obtenir un avis juridique.

AIDE-MÉMOIRE POUR LES CLAUSES OU LES POLITIQUES ANTI-HARCÈLEMENT

Des clauses et des politiques anti-harcèlement solides aident l'employeur à prévenir le harcèlement et à y mettre fin. Elles aident aussi les travailleurs à comprendre ce qu'est le harcèlement, comment il se produit, ce que prévoit la loi, les réponses appropriées et les moyens à prendre pour l'éliminer, ou à tout le moins le minimiser, en milieu de travail.

La clause anti-harcèlement de votre convention collective et la politique de l'employeur doivent :

- ❑ stipuler que l'employeur est responsable de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement.
- ❑ définir le harcèlement (par exemple comme un comportement offensant dont une personne raisonnable devrait savoir qu'il est inopportun) et renvoyer aux lois sur les droits de la personne, sur la santé et la sécurité et autres (par exemple en énumérant les motifs interdits de discrimination).
- ❑ Les éléments suivants doivent par exemple être inclus dans la définition du harcèlement:
 - le comportement peut être direct ou indirect, évident ou subtil ou s'exprimer sous différentes formes
 - les incidents peuvent être répétés ou il peut y avoir un seul incident grave
 - psychologique ou physique
 - droits de la personne ou personnel
 - large définition du milieu de travail
 - ce sont les effets qui comptent et non l'intention
 - le harceleur peut être un superviseur, un collègue de travail, un usager-client ou une autre personne fréquentant le milieu de travail
 - des exemples de harcèlement, en précisant que la liste n'est pas exhaustive

Consultez la section A du présent guide pour en savoir plus sur ce qui doit être inclus dans la définition du harcèlement.

- énoncer les mesures que prendra l'employeur pour empêcher et corriger les situations de harcèlement, par exemple l'employeur doit :
 - prévenir le harcèlement
 - assurer un environnement de travail exempt de harcèlement
 - traiter toutes les plaintes avec sérieux et s'occuper des situations de harcèlement dès qu'il en est informé, qu'une plainte officielle ait été déposée ou non
 - fournir un processus équitable, rapide et efficace pour faire enquête sur les incidents et les plaintes et les régler
 - traiter les plaintes de manière sensible et confidentielle
 - inciter les gens à dénoncer les comportements qui enfreignent la politique
 - assurer la protection contre les représailles
 - fournir aux victimes et aux témoins des services d'aide, des mesures d'accommodement ou d'autres formes de soutien
 - informer le syndicat, en lui envoyant par exemple tous les rapports d'enquête
 - former les superviseurs et les travailleurs lorsqu'ils entrent en fonction et maintenir cette formation à jour
 - informer les travailleurs de l'énoncé de politique et des mesures prises pour prévenir le harcèlement
 - s'engager à éliminer les dangers et à contrôler les facteurs de risque du harcèlement, incluant les facteurs reliés à l'environnement de travail

Consultez la section C du présent guide pour en savoir plus sur les mesures que l'employeur doit prendre pour empêcher et corriger les situations de harcèlement.

- inclure des clauses qui prévoient que rien dans la convention collective ne limite le droit d'une victime de harcèlement de se prévaloir des recours juridiques qui lui sont ouverts.
- exiger un examen annuel de la politique et de sa mise en œuvre.

Demandez à votre conseiller syndical des exemples de clauses de convention collective et de politiques ou d'autres conseils.

