

POLITIQUE SYNDICALE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Le harcèlement n'est pas une plaisanterie. Il s'agit d'un comportement odieux et destructeur contre autrui, qui peut avoir des effets dévastateurs. Le harcèlement, particulièrement par des collègues de travail, va à l'encontre de nos principes syndicaux fondamentaux de solidarité et d'égalité.

C'est une expression du pouvoir et de la supériorité que le harceleur croit détenir sur une autre personne en se fondant sur leur sexe, race, croyances, couleur, religion, origine ethnique, lieu d'origine, orientation sexuelle, appartenance politique, identité de genre, expression sexuelle, état matrimonial, situation familiale, invalidité, langue, âge, état d'une personne graciée, classe sociale et économique ou encore leur militantisme et leur participation au syndicat.

Le harcèlement en raison de l'un ou l'autre de ces motifs peut faire l'objet d'une plainte auprès de la plupart des commissions des droits de la personne au niveau provincial ou fédéral.

Le harcèlement peut se définir comme un geste importun par toute personne, particulièrement un supérieur, un client ou un confrère/une consœur, exprimé verbalement ou physiquement, qu'il s'agisse d'un cas isolé ou répétitif, qui humilie, insulte ou vexe une autre personne.

Dans ce contexte, le terme « importun » s'entend de tout geste dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que la victime du harcèlement n'a pas sollicité.

Le harcèlement sexuel s'entend d'une attention de nature sexuelle non sollicitée, notamment de remarques au sujet de caractéristiques physiques ou de la vie personnelle d'autrui, d'écrits ou de gestes offensants, notamment des graffitis ou des photos dégradantes, de contacts physiques de toute sorte ou d'avances sexuelles.

Le harcèlement en raison de la race s'entend de tout comportement verbal ou physique qui exprime ou encourage la haine raciale en milieu de travail, notamment des propos racistes, des écrits ou des gestes offensifs, des plaisanteries ou d'autres gestes ou commentaires non sollicités.

Le harcèlement fondé sur la religion inclut la profanation d'images religieuses, la plaisanterie sur des pratiques, coutumes ou vêtements religieux, etc. Il peut impliquer l'isolement d'une personne ou d'un groupe pour lui infliger de mauvais traitements à cause de sa religion réelle ou perçue.

L'intimidation et le harcèlement personnel sont des gestes délibérés comme des comportements offensants, malicieux et/ou cruels dans le but d'humilier, d'intimider, de dégrader ou de détruire la réputation ou la confiance d'une personne ou d'un groupe de personnes, ce qui peut inclure les plaisanteries, le fait de ridiculiser, persécuter ou maintenir des rumeurs ou tout autre geste ou mot qui peut blesser psychologiquement ou isoler un membre des autres membres, clients ou pairs. La présente politique englobe tous les membres dans tous les types de relations, par exemple les relations conjugales, intimes, ou des partenariats de droit commun.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Toutefois, il ne suffit pas de laisser cette question entre les mains de l'employeur. En tant que syndicat, nous devons contribuer à la création d'un environnement de travail exempt de harcèlement. Ce qui signifie de ne pas se limiter à traiter les plaintes lorsqu'elles surviennent, mais aussi de surveiller les cas de harcèlement et à confronter la source du problème.

La section locale a un rôle crucial à jouer dans la lutte au harcèlement. Si une travailleuse ou un travailleur croit être victime de harcèlement au travail et désire de l'aide, l'incident doit être immédiatement porté à l'attention de la présidente ou du président de l'unité et de la présidente ou du président de la section locale.

Une expérience de harcèlement peut être bouleversante pour la victime. Les victimes réagissent souvent avec stupéfaction, humiliation et profonde colère. Par conséquent, les victimes de harcèlement ne sont pas toujours à l'aise de recourir aux canaux normaux pour résoudre ce genre de problème. En raison de la nature délicate et personnelle d'une plainte pour harcèlement, surtout lorsque le harcèlement est lié à la race ou au sexe, la victime peut préférer d'abord obtenir de l'aide d'ailleurs. Il pourrait s'agir de l'une ou l'autre des personnes élues ou dirigeantes de la section locale, notamment d'une intervenante en milieu de travail auprès des femmes. Cette personne pourrait venir en aide à la victime de harcèlement en portant l'incident à l'attention du plus haut dirigeant de la section locale.

La présidente ou le président de la section locale et la présidente ou le président de l'unité doivent, au besoin, rencontrer un ou plusieurs cadres supérieurs de l'employeur pour mener une enquête. Le cas doit être traité confidentiellement et résolu, dans la mesure du possible, dans les 10 jours ouvrables suivant l'avis donné à la présidente ou au président de l'unité et à la présidente ou au président de la section locale.

Toute résolution d'une plainte de harcèlement doit refléter le caractère sérieux du geste posé et indiquer clairement que ce genre de comportement ne sera pas toléré.

Comme membres du syndicat, nous devons toujours contester le harcèlement lorsqu'il survient. Nous devons veiller à ce que la dignité de nos confrères et consœurs ne soit pas menacée par le harcèlement.

La loi sur les normes du travail prévoit les dispositions suivantes concernant le harcèlement psychologique :

81.18. *Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.*

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

81.19. *Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.*

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

81.20. *Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.*

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique ([chapitre F-3.1.1](#)) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.