



Table 1

Harcèlement

Que demandons-nous?

L'AFPC réclame la mise en place de nouvelles mesures pour mieux protéger les employé-e-s contre toutes formes de harcèlement et de tout mettre en œuvre pour prévenir le harcèlement ou en atténuer les conséquences. Cet enjeu sera discuté devant le bureau de conciliation de la Table 1. Nous proposons :

- a) d'élargir la définition actuelle du harcèlement et d'inclure l'abus de pouvoir dans la convention collective afin de prévenir toutes sources ou formes de harcèlement;
- b) d'inclure la définition du harcèlement personnel et de l'abus de pouvoir dans la convention collective afin de renseigner les membres et la direction sur ce qui constitue du harcèlement;
- c) de rendre transparente la méthode d'enquête en permettant au plaignant ou à la plaignante et à l'accusé-e de recevoir tous deux un exemplaire du rapport d'enquête ou de médiation.

Pourquoi nous le demandons?

Le libellé actuel de la convention collective est trop restrictif et se limite au harcèlement sexuel. Par sa revendication, le syndicat cherche à faire inclure à la convention le harcèlement personnel et l'abus de pouvoir comme motifs de distinction illicite.

Le droit à un environnement de travail sûr et exempt de harcèlement est décrit dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Partie II du Code canadien du travail*. Le syndicat et l'employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un environnement exempt de harcèlement, mais, selon une décision rendue par la Cour suprême en 1987, c'est l'employeur qui, en définitive, est responsable des actes de harcèlement liés à l'emploi.

Selon les sondages menés auprès des employé-e-s, le harcèlement constitue toujours un problème important au sein de la fonction publique fédérale. Le Sondage réalisé en 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux a révélé qu'un





ENJEU SERVICES PUBLICS... POURQUOI S'EN PRIVER? DE LA NÉGOCIATION

cinquième (20%) de l'ensemble des fonctionnaires ont dit avoir été victimes de harcèlement au travail. En réponse à ces conclusions, l'employeur a encouragé les ministères et agences à offrir aux employé-e-s des cours et des outils de sensibilisation et a révisé sa politique sur le harcèlement.

Or, un nouveau sondage effectué en 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux a révélé que le problème n'a pas disparu pour autant. En fait, plus du cinquième de l'ensemble des fonctionnaires (21%) ont dit avoir été victimes de harcèlement au travail et près des trois quarts des employé-e-s se disant victimes de harcèlement ont déclaré que les personnes exerçant des pouvoirs sur eux étaient la source du problème.

Qu'a répondu l'employeur?

Le Conseil du Trésor a reconnu la validité des résultats du *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux*, selon lequel 12 260 travailleuses et travailleurs membres de l'AFPC ont déclaré être victimes de harcèlement au travail au cours des deux dernières années. Toutefois, l'employeur maintient que les politiques actuelles du Conseil du Trésor en matière de harcèlement suffisent à respecter son engagement envers un milieu de travail exempt de harcèlement, malgré les résultats de son propre sondage qui prouvent le contraire. En bref, sa réponse à notre revendication a été « non ».

