



## HARCÈLEMENT : UN SURVOL

Le Syndicat de l'Agriculture et l'Alliance de la fonction publique du Canada sont fermement convaincus que tout individu a le droit de vivre et de travailler sans être exposé à du harcèlement de quelque manière ou de quelque forme que ce soit.

Par harcèlement, on entend tout comportement malséant ou blessant d'une personne envers un(e) employé(e) et dont l'importunité et le caractère fâcheux étaient connus de l'auteur(e) ou n'auraient pas dû lui échapper. Tout propos, action ou exhibition répréhensible qui humilie, rabaisse ou embarrassé un(e) employé(e), qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série d'incidents, est une manifestation de harcèlement.

Le concept de harcèlement est par ailleurs régi dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui interdit toute discrimination sur la base de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la religion, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état matrimonial, de la situation de famille, de la déficience ou de l'état de personne graciée.

C'est à l'employeur qu'il incombe de s'assurer que les employés peuvent exécuter leurs tâches dans un milieu de travail exempt de tout harcèlement. Le 1<sup>er</sup> juin 2001, le Conseil du Trésor a émis une nouvelle politique intitulée « Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail », dont l'objectif est de favoriser un milieu de travail respectueux par la prévention et le règlement hâtif des cas de harcèlement. Cette politique peut être consultée et téléchargée sur le site du CT, à l'adresse suivante :

[www.tbs-sct.gc.ca/pubs\\_pol/hrpubs/hw-hmt/hara\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/hw-hmt/hara_f.asp)

Plusieurs ministères et agences ont d'ailleurs élaboré leurs propres politiques en matière de harcèlement, lesquelles peuvent être consultées sur leur site.

Le Syndicat de l'Agriculture a adopté une position ferme, propre à lui-même, sur la question du harcèlement. Bien qu'il incombe à l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de tout harcèlement, l'expérience nous permet de dire que le syndicat a son rôle à jouer. Cela est particulièrement vrai lorsque les cas de harcèlement concernent un membre contre un autre membre. Il est essentiel que cette situation soit abordée le plus rapidement possible lors d'une réunion avec les membres concernés, ou bien en demandant que la direction s'en occupe officiellement. En cas d'échec, il faudrait consulter l'Énoncé de principes 23A de l'Alliance et les lignes directrices y afférentes.

Le Syndicat de l'Agriculture continuera :

- d'exercer des pressions sur l'employeur pour qu'il offre des cours de formation proactifs et préventifs;
- d'offrir une médiation hâtive aux parties individuelles concernées par un cas de harcèlement;
- de s'assurer que nos membres ont droit à une procédure équitable, et
- de s'assurer que lesdites procédures se déroulent dans des délais opportuns.

*(Décembre 2006)*