



**OBLITÉREZ**

**l'injustice au travail!**

## **Mettre fin aux abus et au harcèlement en milieu de travail**

Il incombe au SEPC de représenter équitablement *tous* ses membres. Or, malgré les dispositions de la convention collective visant à éliminer la discrimination et le harcèlement sexuel en milieu de travail, Postes Canada continue de traiter injustement son personnel. L'équipe de négociation de cet Élément de l'AFPC propose donc d'élargir la définition de la discrimination et d'ajouter d'autres formes de harcèlement.

Les employeurs répondent, en dernière analyse, des actes relevant du harcèlement en milieu de travail. La Cour suprême a déclaré que la législation sur les droits de la personne a pour objectif de détecter et d'éliminer la discrimination.

En acceptant nos propositions, Postes Canada jouerait un rôle de premier plan dans la lutte pour neutraliser les effets négatifs du harcèlement. L'employeur serait alors en mesure de favoriser un milieu de travail sain.

### **Harcèlement**

Le harcèlement consiste en tout comportement qui rabaisse, humilie ou embarrasse une personne. Il peut se manifester par des actions ou des propos. Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), le harcèlement est une forme de discrimination. Nous proposons d'ajouter deux motifs de discrimination à ceux qui y sont énoncés : identité sexuelle et expression sexuelle.

### **Harcèlement personnel**

Le comportement irrespectueux appelé harcèlement « personnel » n'est pas visé par la législation sur les droits de la personne. Bien qu'il consiste lui aussi en des comportements importuns qui ont pour effet de rabaisser, d'humilier ou d'embarrasser une employée ou un employé, ce comportement n'est pas fondé sur l'un des motifs de discrimination énoncés dans la LCDP. Parce qu'il faut mettre fin à ces comportements, nous proposons d'ajouter la définition de harcèlement personnel à l'article sur la lutte contre le harcèlement.



## AFPC-SEPC ENJEUX DES NÉGOCIATIONS



# OBLITÉREZ

## l'injustice au travail!

### Abus de pouvoir

Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne se sert de son pouvoir pour abuser d'une employée ou d'un employé ou entraver l'exercice de ses fonctions de façon déraisonnable. Il peut se manifester par de l'humiliation, de l'intimidation, des menaces et de la coercition. Ne peuvent en revanche y être assimilées les activités de gestion normales telles que conseils, évaluations du rendement et mesures disciplinaires pourvu qu'elles ne revêtent aucun caractère discriminatoire. L'abus de pouvoir pour un motif autre qu'un motif de discrimination illicite n'est pas visé par la législation sur les droits de la personne. Voici le libellé exact des propositions syndicales visant l'article 14 (Lutte contre le harcèlement en milieu de travail).

#### 14.01 *Énoncé de politique*

*Les parties reconnaissent le droit des employées de travailler dans un milieu exempt de harcèlement fondé sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine nationale ou ethnique, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, la couleur, la religion, l'âge, l'état civil, la situation de famille, la déficience et l'état d'une personne gracée. Les parties reconnaissent également qu'il s'agit d'un objectif commun et conviennent de consentir tout effort pour prévenir et corriger les situations ou les conduites susceptibles de porter atteinte à ce droit.*

#### 14.03 Définition

*En application de la présente convention, « harcèlement » s'entend de conduites, de propos ou de gestes liés à l'un des motifs énoncés au paragraphe 14.01 qui sont importuns ou peuvent raisonnablement être considérés comme étant importuns, sont offensants, humiliants, abusifs, menaçants, répétitifs ou comportent des effets néfastes sur l'emploi de l'individu.*

*Le « harcèlement personnel » désigne toute conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui a pour conséquence de créer un environnement de travail malsain pour cette même personne. Une seule manifestation grave d'une telle conduite, laquelle laisse de lourdes séquelles sur la personne, peut être considérée comme du harcèlement personnel.*

*Il y a « abus de pouvoir » lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi d'une employée, miner son rendement, mettre son moyen de subsistance en danger ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.*