

RASSEMBLEUR



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Rebâtir le Canada à notre image



DANS CE NUMÉRO

- Combattre le racisme
- Négocier l'équité
- Enrayer la violence et le harcèlement au travail

CONVENTIONDELAPOSTE-PUBLICATIONSN°40062596
RETOURNERTOUTECORRESPONDANCENÉPOUVANT
ÊTRE LIVRÉE AU CANADA À
ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
233, RUE GILMOUR
OTTAWA ON K2P 0P1

CANADA		POSTES
POST		CANADA
Postage paid		Port payé
Publications Mail		Poste-publications
40062596		

Aidez-nous à garder contact!

Vous avez déménagé, changé de numéro de téléphone ou de courriel personnel?

Assurez-vous de mettre à jour vos coordonnées à syndicatifpc.ca/user ou en composant le 1-888-604-7722.

Pour ne rien manquer



syndicatifpc.ca/inscrivez-vous-liste-diffusion



facebook.com/afpcnational



[@psacafpc](https://instagram.com/psacafpc)



[@psac_afpc](https://twitter.com/psac_afpc)

Vol. 14, numéro 2 · 2020

DANS CE NUMÉRO

Négocier l'équité	3
Combattre le racisme	3
Rebâtir le Canada	4 - 5
La contribution de l'AFPC	6
Au secours des communautés.	7
Nouveau règlement contre le harcèlement . . .	7
Enrayer la violence et le harcèlement au travail	8

Le Rassembleur est une publication de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Comptant 200 000 membres, l'AFPC est l'un des plus grands syndicats du pays. Elle est affiliée au Congrès du travail du Canada et à l'Internationale des services publics.

Comité de rédaction : Morna Ballantyne, Allison Pilon, Izzy Pouliot
Conception, présentation et production : Ruth Greer, Shannon Hawn
Page couverture : Shannon Hawn
Traduction : Services linguistiques de l'AFPC
ISSN : 1718-8679

Alliance de la Fonction publique du Canada
233, rue Gilmour, Ottawa ON K2P 0P1
613-560-4200

This publication is also available in English under the title **Our Union Voice**.



ÉDITORIAL

Lorsque tout s'est arrêté en mars dernier, beaucoup d'entre nous ont pensé que cette étrange situation serait temporaire. Près d'un an plus tard, une chose est claire : le retour au statu quo est hors de question. Pour remédier aux dommages considérables causés par la pandémie, et surtout à la souffrance des personnes déjà vulnérables en raison de profondes iniquités structurelles préexistantes, il ne s'agira pas de réparer les pots cassés, mais de tout reconstruire.

Nous voulons que les gouvernements posent les bases d'un avenir meilleur, plus juste, plus sûr et plus sain : services de garde universels pour le retour au travail des mères de jeunes enfants; assurance-médicaments pour tous; nationalisation des soins de longue durée pour éviter que se répètent les tragédies de 2020; remaniement des programmes sociaux et expansion des services publics pour raccommoier le filet social. Nous demandons aussi le démantèlement des structures, lois et systèmes coloniaux de notre pays, et l'éradication de toutes les formes de racisme.

Notre syndicat a le pouvoir et les moyens de changer les choses. Nous pouvons négocier de meilleures conventions collectives et ainsi relever la barre pour tous. En défendant nos membres, nous pouvons faire valoir les droits de ceux et celles qui n'en ont pas les moyens. Nous pouvons façonner les politiques publiques et remporter des victoires pour des collectivités entières, comme lorsque nous contestons la privatisation des services publics.



Photo : MIV Photography

La pandémie accroît l'urgence de notre action. Il nous faut redoubler d'audace et nous adapter aux nouvelles conditions. Le télétravail pourrait devenir la norme pour bien des gens, aussi faut-il changer notre façon de garder le contact. L'effet disproportionné de la pandémie sur les personnes racialisées, les Autochtones et les femmes propulse les droits de la personne et l'équité en tête de liste de nos priorités. Il ne fait aucun doute que les bouleversements économiques actuels auront des répercussions sur notre pouvoir de négociation. Notre syndicat doit s'adapter pour relever les défis. Le monde s'est effondré en 2020, l'année 2021 sera l'occasion de mieux reconstruire.

En toute solidarité,

Chris Aylward, président national

Pour en savoir plus sur l'antiracisme, l'équité et les droits de la personne

Vous voulez militer pour les droits de la personne et en savoir plus sur ce que fait l'AFPC pour lutter contre la discrimination en milieu de travail, mais ne savez pas par où commencer?

Consultez syndicatifpc.ca/droits-personne pour obtenir de l'information sur nos campagnes, nos récentes victoires, les réformes législatives et nos ressources.

Vous y trouverez des renseignements sur :

- › l'antiracisme
- › les questions liées à un handicap
- › les questions autochtones
- › les droits des femmes
- › les droits des LGBTQ2+
- › l'équité en matière d'emploi
- › l'obligation d'adaptation
- › l'équité salariale
- › la discrimination au travail
- › le Fonds de justice sociale



La négociation collective, un outil pour l'équité

L'AFPC a récemment récolté deux belles victoires : le renouvellement des conventions collectives de ses 130 000 membres à la fonction publique lors d'une ronde de négociations historique, et la ratification de contrats dans bien d'autres secteurs. L'un des objectifs importants de ces rondes était de remédier aux iniquités. Voici d'autres victoires.

Langues autochtones

Deux unités de négociation représentant plus de 70 000 fonctionnaires ont négocié la création d'un comité mixte sur les langues autochtones. Le comité « examinera l'usage des langues autochtones, les compétences linguistiques du personnel dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que les avantages que les locuteurs de langues autochtones apportent à la fonction publique ». Il y a longtemps que l'AFPC revendique une prime

de langue autochtone, faisant écho aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. Cet examen nous aidera à y arriver.

Garderies en milieu de travail

Les nouvelles ententes avec le Conseil du Trésor et l'Agence canadienne d'inspection des aliments prévoient la création d'un comité national mixte sur les services de garde chargé d'examiner et d'analyser les besoins du personnel à ce chapitre. L'AFPC en profitera pour réclamer des moyens d'aider les parents de jeunes enfants à concilier travail et responsabilités familiales.

Congé pour les victimes de violence familiale

Toutes les nouvelles conventions collectives des fonctionnaires fédéraux prévoient désormais dix jours de congé payé pour les victimes de violence familiale. L'AFPC a négocié cette nouvelle disposition pour aider les personnes qui cherchent du soutien pour s'en sortir. L'AFPC a également négocié des dispositions semblables pour le personnel de l'Université Western Ontario et de la Ville de Yellowknife.



Traditions autochtones

L'AFPC veut négocier un congé spécial payé pour les Autochtones du Nord en vue d'appuyer leur mode de vie traditionnel. À titre d'exemple, le syndicat du personnel de l'Office d'habitation d'Inuvik a négocié un congé payé pour la chasse, la pêche ou la récolte.

Meilleure représentation

L'AFPC prépare le terrain afin d'obtenir l'équité en emploi pour le personnel universitaire. À l'Université Dalhousie, nous appelons la direction à « remédier à la sous-représentation historique des membres des groupes marginalisés au sein de son corps enseignant et de son personnel ». À l'Université du Nouveau-Brunswick, l'AFPC sondera d'abord le personnel sur l'équité en vue d'arriver à un effectif représentatif.

Collaborateur : Alroy Fonseca

L'AFPC se bat contre le racisme

L'AFPC s'efforce d'éradiquer le racisme dans les milieux de travail partout au pays, notamment en déposant des griefs et en les défendant en arbitrage. Notre équipe de conseillers juridiques a fait ses preuves en représentant des membres dans des causes célèbres de discrimination raciale, souvent jusqu'à la Cour suprême.

► Christian Reeves

L'AFPC a récemment gagné un combat juridique historique dans une affaire de discrimination raciale à la base des Forces canadiennes de Halifax.

Christian Reeves, né au Libéria, était le seul Noir inscrit au programme de mécanique de machinerie lourde. Il estime avoir été traité différemment pendant six ans en raison de la couleur de sa peau.

« On m'a dit que je devais faire attention, parce qu'on essayait de se débarrasser de moi », dit Christian.

En 2015, il a été congédié par le ministère de la Défense nationale, soi-disant pour rendement insuffisant. Craignant d'avoir été ciblé parce qu'il était noir, Christian a déposé un grief. L'enquête a révélé qu'on avait comploté contre lui, jusqu'au commandement de la base, et que bon nombre de ses collègues avaient été obligés d'inventer des problèmes de rendement pour le faire renvoyer.

« Tout le monde sur la base s'est ligué contre lui », explique Doug Hill, conseiller juridique de l'AFPC.

Christian s'est vu accorder quatre années de salaire rétroactif et 25 000 \$ en dommages-intérêts en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les dix personnes qui avaient fait preuve de discrimination à son égard ont été renvoyées ou expulsées de la base.

► Andrea Kenny

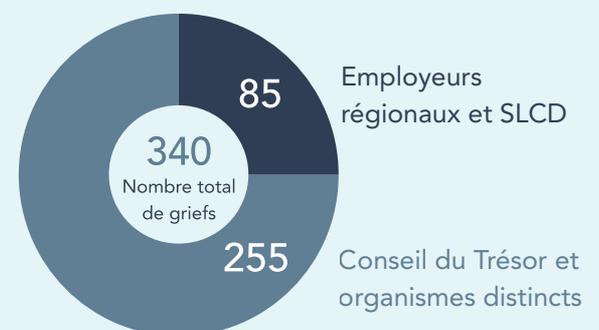
En 2016, Andrea Kenny a demandé l'aide de son syndicat. Son supérieur immédiat à la Défense nationale avait accroché deux affiches racistes dans son bureau.

« Ça m'a blessée », avoue Andrea. En tant que Noire, elle s'est sentie attaquée personnellement. Lorsque ses gestionnaires ont refusé de donner suite à l'incident, elle a décidé d'agir.

« Je ne pouvais pas rester les bras croisés », dit-elle. Andrea a consulté l'AFPC et l'Union

L'AFPC défend ses membres

Combats menés par l'AFPC contre la discrimination à l'échelle du pays



des employés de la Défense nationale, puis déposé un grief pour discrimination raciale et racisme systémique.

L'équipe juridique du syndicat travaille sans relâche sur ce dossier et devrait obtenir un règlement sous peu. Son supérieur a été suspendu en attendant l'enquête.

Andrea affirme qu'elle n'aurait pas pu tenir tête à son employeur sans l'aide du syndicat.

« Je sais que cette affaire me marquera à jamais, mais j'espère que mon combat en inspirera d'autres à prendre la parole pour faire changer les choses. »

— Andrea Kenny

Collaborateur : Michael Aubry

Rebâtir le Canada à notre image



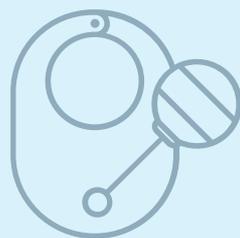
La pandémie a sonné l'alarme, et une chose est claire maintenant : nous pouvons, et nous devons repenser notre société et notre économie. C'est l'occasion de refaire le monde en donnant la priorité aux gens. Rebâtissons un pays qui rejette l'austérité, l'inégalité, le racisme, le colonialisme et l'oppression, un pays qui cultive la dignité, la santé et le bien-être de sa population.

Voilà le Canada que nous voulons.

Services de garde universels et abordables

Les services de garde étaient déjà très mal en point avant la pandémie. Il est grand temps d'agir. Il faut un réseau pancanadien de services de qualité, abordables, inclusifs et axés sur le développement des enfants de 0 à 12 ans. Il faut aussi s'engager à élargir et à financer le Cadre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants autochtones.

Les postes d'éducatrices et d'éducateurs doivent être stables et bien rémunérés. L'indépendance financière des femmes et l'égalité des genres, surtout dans les groupes marginalisés, dépendent de ces services.



Aide financière pour redresser les inégalités

La justice économique est la clé d'une société juste et équitable. Il faut des soutiens au revenu et des services sociaux pour éliminer les inégalités. Le plan économique doit s'attaquer aux inégalités raciales et entre les sexes, appuyer les économies autochtones, stimuler une croissance économique durable et éliminer les obstacles pour les personnes ayant un handicap.

Nous avons une occasion en or de réformer l'assurance-emploi afin de régler certains problèmes de longue date, comme l'accès inéquitable aux prestations qui sont d'ailleurs insuffisantes.



Réseau de santé solide

Le bien-être socio-économique de toute la population dépend du système de santé. Or, le Canada est le seul pays au monde où les médicaments d'ordonnance ne sont pas couverts par l'assurance-maladie publique. Il nous faut l'assurance-médicaments universelle.

La pandémie a révélé l'état lamentable des soins de longue durée. Les résidents des établissements privés ont quatre fois plus de risques de mourir de la COVID-19 que les personnes qui vivent dans des établissements publics. Il faut nationaliser les soins de longue durée, parce que si les entreprises privées prennent des raccourcis pour accroître leurs profits, la santé de la population en souffrira.



Lois du travail rigoureuses et emplois stables



La pandémie a entraîné la perte de millions d'emplois, et le chômage a atteint des niveaux qu'on n'avait pas vus depuis des décennies. Les femmes et les personnes LGBTQ2+, racialisées et autochtones ont été durement touchées. Les travailleuses et travailleurs migrants sont devenus plus vulnérables. Bien des gens occupant des emplois précaires ou des petits boulots vivent au seuil de la pauvreté. Tous les ordres de gouvernement doivent collaborer à la mise en place d'une stratégie d'emploi exhaustive qui prévoit l'expansion du secteur public. Le temps est venu de stopper la privatisation, de renforcer les lois sur le travail pour favoriser la syndicalisation et d'assurer un emploi décent à tous.

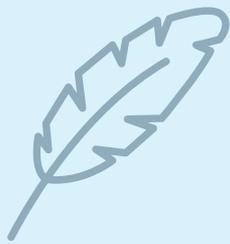


Justice climatique

La crise climatique donne l'occasion de relancer une économie plus verte. Les gouvernements doivent œuvrer pour une économie carboneutre qui favorise l'équité sociale et la création de bons emplois stables. Les peuples autochtones doivent être au cœur de ces plans d'action. Sensibilisation, implication des jeunes, participation de la société civile, initiatives locales et communautaires et autonomisation font aussi partie de la solution.

Pleins droits et souveraineté des peuples autochtones

On ne peut rebâtir le pays sans les peuples autochtones. On doit tenir compte de leurs droits et s'assurer de leur entière participation, après avoir obtenu leur consentement libre et éclairé.



Le Canada doit investir dans les infrastructures, notamment pour garantir de l'eau potable; accélérer la mise en œuvre du plan d'action pour donner suite à l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées et aux recommandations de la Commission de vérité et réconciliation; mettre en œuvre la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones; et élaborer une loi sur la santé des Autochtones, conjointement avec les Premières Nations, les Inuits et la Nation métisse. On doit aussi s'attaquer au problème de la hausse constante du prix de la nourriture dans le Nord.

Démantèlement des structures et des systèmes racistes

Il ne peut y avoir de justice sociale et économique sans démanteler au préalable le racisme omniprésent dans

nos différents systèmes (social, économique, politique, de justice et d'éducation). Il faut donc préparer des budgets, élaborer des politiques et prévoir du soutien pour contrer la discrimination systémique et éliminer les préjugés, y compris le racisme anti-noir.

Les institutions canadiennes – administrations publiques, système judiciaire, réseau de l'éducation, médias et établissements financiers – sont bâties sur des inégalités. Nous devons revoir complètement notre système judiciaire et le reconstruire de manière à appuyer les collectivités et les individus. Il faut des programmes qui appuient la création d'emplois et l'équité en emploi pour les personnes racialisées, autochtones et noires. Il faut des lois fédérales, provinciales et territoriales rigoureuses. Il est aussi essentiel d'offrir une formation antiracisme à toute la population.



Mesures d'adaptation, soutien et dignité pour les personnes ayant un handicap

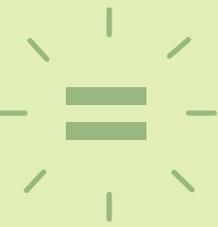
Chaque personne mérite de vivre dans la dignité et de contribuer

à la société du mieux qu'elle le peut. Cependant, une forte proportion de personnes ayant un handicap sont incapables de trouver un travail qui tient compte de leurs besoins et mise sur leurs compétences. Le gouvernement fédéral a fait un premier pas important en adoptant la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, mais il faudra un règlement strict pour en assurer l'application.

Tous les aspects de la société doivent être inclusifs et accessibles. Quelles que soient les capacités physiques, mentales ou cognitives des gens, tous doivent pouvoir y participer librement.

Égalité des genres

La pandémie a eu de très lourdes conséquences pour les femmes. Au cours des premiers mois, près de 1,5 million de Canadiennes ont perdu leur emploi, alors que leur participation à la population active a chuté à son plus bas niveau en 30 ans. De plus, la violence familiale a augmenté avec l'isolement. Les femmes les plus marginalisées, comme les femmes noires, racialisées, autochtones ou trans, ont été les plus durement touchées. Le gouvernement doit adopter un plan d'action national sur la violence familiale et mettre en place des soutiens financiers, des initiatives de sensibilisation et des services de garde pour aplanir les inégalités hommes-femmes.



Égalité pour les personnes LGBTQ2+

La pandémie a aussi isolé davantage les personnes LGBTQ2+, les plaçant plus à risque de subir de la violence conjugale, de souffrir de dépression et d'en venir au suicide. Le gouvernement doit augmenter le soutien à la jeunesse, mettre fin à la thérapie de conversion et lutter contre l'homophobie et la transphobie. Il faut abolir la discrimination généralisée à l'égard des personnes trans et de genre variant, notamment en colligeant de meilleures données et en adoptant des politiques de sensibilisation pour mettre fin à la discrimination.

Régime fiscal équitable

Le Canada est un pays riche, mais une bonne part de cette richesse est concentrée dans les mains d'un petit nombre. Pour parvenir à la justice économique et sociale, il faut redistribuer la richesse, et les ultra-riches doivent assumer une plus grande part. Il n'y a pas de meilleur moment pour demander aux grandes entreprises de payer leur juste part en augmentant le taux d'imposition sur les bénéfiques. L'argent aidera à financer les services de garde, l'assurance-médicaments et d'autres programmes qui profiteront à tout le monde.



Collaboratrices : Allison Pilon et Tasia Brown

Ce que nous faisons pour rebâtir le Canada à notre image



Notre syndicat travaille sans relâche à améliorer les conditions de travail de ses membres en misant, entre autres, sur la négociation collective, le règlement des griefs et les comités de santé et de sécurité. En élevant la barre pour eux, nous élevons la barre pour tout le monde. Nous contribuons à une société plus juste et plus solidaire tout en renforçant notre pouvoir à la table de négociation. **Voici comment nous nous y prenons.**

Soutien au revenu pendant la pandémie

Nous avons été parmi les premiers à demander l'augmentation de la Prestation de la relance économique à 500 \$ par semaine, ce que le gouvernement a éventuellement accepté de faire. Nous continuons de réclamer de meilleurs congés de maladie payés pour toutes les personnes salariées.

Réseau national de services de garde

Nous militons depuis plus de 40 ans pour la création d'un réseau national de services de garde financé par l'État. Nous avons crié victoire en septembre lorsque le gouvernement Trudeau a annoncé qu'il ferait « un investissement important, soutenu et à long terme » dans un réseau pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

Assurance-médicaments

La campagne Allons de l'avant vise la création d'un régime universel d'assurance-médicaments afin que personne n'ait à choisir entre manger ou acheter des médicaments coûteux.

Amélioration des soins de longue durée

Nous faisons pression pour nationaliser Revera – le deuxième plus grand réseau privé d'établissements de soins de longue durée au Canada. Cette société est détenue actuellement par le régime de retraite de la fonction publique fédérale. Pendant la pandémie, la mauvaise gestion de Revera a entraîné la mort de centaines d'aînés.

Décolonisation

Nous luttons depuis longtemps aux côtés des Autochtones (mouvement Idle No More, campagnes d'accès à l'eau potable) et avons fait nôtre la cause des femmes et filles autochtones disparues ou assassinées. Nous nous inspirons des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et luttons pour éliminer le racisme systémique dans les services policiers et le système judiciaire.

Lutte contre le racisme systémique

Nous exigeons que les employeurs mettent en place des programmes d'équité qui comprennent des mesures antiracistes et nous exhortons le gouvernement à examiner l'incidence négative de ses lois, politiques et pratiques sur les personnes racialisées.

Amélioration de l'accessibilité

Nous avons appuyé activement l'élaboration de la récente *Loi canadienne sur l'accessibilité* et de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. Nous collaborerons avec le gouvernement pour établir des normes et un règlement qui s'appliqueront à tous les employeurs sous réglementation fédérale.

Soutien aux personnes LGBTQ2+

Nous collaborons toujours à la création de milieux de travail accueillants pour les personnes trans et aux efforts visant une meilleure collecte de données pour enchâsser les droits des personnes LGBTQ2+ dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Fiscalité progressive

Pendant que des millions de personnes tiraient le diable par la queue, de nombreuses sociétés ont continué d'engranger des profits. À elles seules, les cinq grandes banques canadiennes ont enregistré des profits stupéfiants de 9 milliards de dollars au cours de ce que la presse économique a appelé l'une des « pires » périodes de l'histoire bancaire. Nous appuyons l'organisme Canadiens pour une fiscalité équitable, qui réclame un régime fiscal progressif où les particuliers et les entreprises paient leur juste part.

Collaborateur : Alroy Fonseca

GARDEZ LE CONTACT

Mettez à jour vos coordonnées dès aujourd'hui à syndicatafpc.ca/user

Depuis mars, vos conditions de travail ont sans doute changé considérablement. Pour ceux et celles qui travaillent de la maison, nous avons plus que jamais besoin de vos coordonnées personnelles afin de vous joindre.

Si ce n'est pas déjà fait, rendez-vous dans le portail des membres pour mettre à jour votre numéro de téléphone, votre courriel personnel et votre adresse à la maison. Profitez-en pour indiquer à

quels groupes d'équité vous appartenez et la langue dans laquelle vous préférez communiquer. Vous pourrez ainsi recevoir toute l'information qui vous concerne.

Nous respectons votre vie privée. Ni vos coordonnées ni vos renseignements personnels ne sont communiqués à des organismes qui ne font pas partie de l'AFPC, et tous les renseignements sont stockés de manière sécurisée.

Le Fonds de justice sociale aide les groupes vulnérables pendant la pandémie

Augmentation du travail précaire chez les jeunes, les femmes et la main-d'œuvre racialisée. Absence de logements abordables et d'eau potable dans les communautés autochtones. Privatisation et détérioration des soins aux personnes âgées. Voilà quelques-unes des inégalités structurelles qu'a amplifiées la pandémie et qui posent d'immenses défis à l'AFPC et au FJS.

Les programmes d'aide fédérale, tant au Canada qu'à l'étranger, ont négligé certains des besoins les plus pressants des groupes vulnérables. Pour remédier à la situation, le Comité directeur du FJS a créé un fonds d'urgence et de relance COVID-19 et collabore étroitement avec les groupes et leurs alliés afin d'élargir les programmes existants ou de définir de nouvelles orientations qui n'ont pas encore été envisagées par le FJS, ici et sur la scène internationale.

Pendant la première vague, le FJS a appuyé plusieurs initiatives nationales, dont le projet Poverty Pandemic Watch de Canada sans pauvreté, la campagne Dignité pour touTEs : Mords ça!, le tout nouveau réseau pour le droit au logement et la campagne d'ACORN contre les expulsions liées à la COVID-19.

Notre réponse comportait des initiatives locales ciblées :

- contributions à la banque alimentaire de la Société Abluqta de Baker Lake, au Nunavut. La banque a été inondée de demandes en raison de la fermeture de la mine et du sous-emploi découlant de la pandémie;
- collectif Justicia for Migrant Workers : distribution de paniers d'aliments et d'équipement de protection individuelle, séances d'information et aide juridique pour les travailleurs agricoles étrangers du sud de l'Ontario;
- soutien au Centre Amethyst pour femmes toxicomanes afin de faciliter la transition vers des services virtuels.



En pleine crise sanitaire, les organismes appuyés par le FJS en Colombie et au Guatemala ont d'énormes défis à relever. Tout en continuant de lutter pour préserver leurs terres et l'environnement, ils doivent : protéger leurs syndicats et leurs collectivités, voir à la disponibilité des ressources alimentaires et sanitaires, assurer l'accès à l'eau potable dans les camps de réfugiés et y maintenir la propreté. À cela s'ajoute la défense de leurs collectivités.

Pour en savoir plus sur le FJS et son travail à l'échelle internationale :

syndicatafpc.ca/fonds-justice-sociale.

Collaborateur : Jonathan Choquette

Intimidation : le fédéral resserre la vis

Le harcèlement et la violence au travail sont trop souvent chose courante, surtout pour les femmes, qui sont quatre fois plus susceptibles que les hommes d'en être victimes. Les personnes noires, les Autochtones, les femmes racialisées et les personnes ayant un handicap le sont encore davantage.

Le projet de loi C-65 a modifié le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* afférent au *Code canadien du travail*. Désormais, les fonctionnaires fédéraux et le personnel des organismes distincts, des sociétés d'État, des aéroports, des télécommunications et d'autres secteurs sous réglementation fédérale seront mieux protégés.

Prévention et responsabilisation

Grâce au nouveau règlement, on pourra prévenir et contrer activement le harcèlement et la violence au travail, ce qui est plus important que jamais, selon Diane Girouard, vice-présidente exécutive de la RCN au Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement

« Auparavant, ce qui était frustrant, c'est que les contrevenants n'avaient pas de compte à rendre. Le C-65 définit clairement

la violence et le harcèlement au travail et impose une formation aux gestionnaires et au personnel. »

Le nouveau règlement est centré sur la prévention, la santé et la sécurité. On peut aussi déposer un grief s'il y a discrimination ou traitement défavorable en raison de la race, de la couleur, d'un handicap, de l'orientation sexuelle ou d'autres motifs. Vous avez des inquiétudes? Parlez-en à votre représentante ou représentant syndical.

Conséquences du harcèlement sur la santé mentale

Il ne faut pas sous-estimer l'impact de la violence et du harcèlement sur la santé mentale et la sécurité physique des travailleuses et travailleurs.

« On mérite tous un milieu de travail sécuritaire. Il y va de la santé des gens. C'est notre responsabilité à tous et c'est pourquoi on doit défendre nos membres. »

– Diane Girouard

Selon Diane Girouard, « les problèmes de santé mentale durent toute une vie et affectent l'essence même d'une personne. Il faut prendre la chose au sérieux, car on peut mettre des années à s'en remettre ».

L'AFPC surveillera étroitement la mise en œuvre du nouveau règlement pour veiller à ce que les milieux de travail soient sécuritaires, que les droits de la personne soient bien protégés et que les fonctionnaires soient traités avec dignité.

Collaboratrice : Rosane Doré Lefebvre

Pour en savoir plus sur le nouveau règlement, consultez l'endos du présent numéro ou visitez syndicatafpc.ca/intimidation-au-travail.

Violence et harcèlement au travail : ça bouge

Le gouvernement fédéral a révisé le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* afférent au *Code canadien du travail*. On y décrit le nouveau processus à suivre en cas de violence ou de harcèlement au travail. En voici un aperçu.

Feuille de route

1

Avis : informer l'employeur

- La partie plaignante ou le témoin informe l'employeur par écrit ou de vive voix.
- L'employeur ou le destinataire désigné dispose de sept jours civils pour accuser réception.
- Il doit également informer la partie plaignante de chaque étape du processus et de son droit d'être représentée par son syndicat ou une autre personne.

Dernières étapes

- L'enquêteur fait rapport à l'employeur en présentant a) une description générale de ce qui est arrivé; b) ses conclusions; et c) ses recommandations pour éliminer ou réduire au minimum le risque d'un incident similaire.
- L'employeur transmet le rapport d'enquête à toutes les parties et au comité en milieu de travail ou à la représentante en santé et sécurité.
- L'employeur et le comité ou la représentante en santé et sécurité déterminent ensemble les recommandations qui seront mises en œuvre.
- L'employeur met en œuvre TOUTES ces recommandations.

2

Règlement négocié ou conciliation : parlons-en

- Les parties doivent s'efforcer de résoudre le problème.
- Elles peuvent s'entendre pour avoir recours à la conciliation. **Remarque** : La conciliation n'exclut pas la tenue d'une enquête officielle si les discussions échouent.

3

Enquête : du nouveau

- Il y a enquête à la demande de la partie plaignante.
- L'employeur ou le destinataire désigné choisit un des enquêteurs de la liste interne dressée conjointement par les parties.
- S'il n'est pas possible de s'entendre sur le choix d'un enquêteur dans un délai de 60 jours, on nomme une personne qui figure sur la liste du gouvernement.
- Cette personne mène l'enquête.

4

Améliorations

- On peut maintenant porter plainte auprès d'un « destinataire désigné », plutôt que de passer par le supérieur immédiat.
- Un échéancier raisonnable permet de mieux soutenir la partie plaignante et l'auteur présumé (7 jours pour répondre à un avis d'incident, 60 jours pour charger une personne de l'enquête et un an pour mener le processus à terme).
- Toutes les parties en cause, y compris les témoins, ont droit à la confidentialité.
- Il existe un processus distinct pour les victimes d'un tiers (par exemple, une employée harcelée par un client).
- L'employeur doit mettre en œuvre les recommandations et les mesures correctives formulées dans le rapport d'enquête.