

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET CODE DE CONDUITE DES MEMBRES DURANT LES ACTIVITÉS SYNDICALES

(Modifié le 6 juin 2025)

1. PRÉAMBULE

La présente politique énonce les attentes de l'AFPC en ce qui a trait à la conduite des membres lors des activités, des cours, des conférences, des congrès, des écoles syndicales, des réunions et des rencontres sociales qu'elle organise (collectivement les « **activités syndicales** », définies ci-après). Aux fins de la politique, « AFPC » désigne le Centre de l'AFPC, les Éléments, les sections locales et les sections locales à charte directe du syndicat, et d'autres organismes connexes ou affiliés.

Cette politique établit un processus de traitement des plaintes d'inconduite à l'endroit de membres durant les activités syndicales. Elle vise à assurer un environnement sûr, respectueux et positif au sein de l'AFPC et durant ses activités. En outre, elle favorise le respect des droits et des devoirs décrits dans les Statuts de l'AFPC et les lois applicables sur les droits de la personne, sans s'y substituer.

Le harcèlement, interdit en vertu des Statuts et de la présente politique, qu'il soit personnel ou fondé sur un motif de distinction illicite, est contraire aux principes de solidarité syndicale, de dignité et de respect. Il est donc essentiel de prévenir le harcèlement et la discrimination afin de préserver un environnement syndical sain et bienveillant.

L'AFPC veillera à traiter les plaintes de harcèlement et de discrimination de manière appropriée et en temps voulu, en respectant les droits procéduraux de toutes les parties. Le syndicat encourage les parties à régler les plaintes de façon informelle ou à l'aide d'un autre mode de résolution des conflits lorsqu'il est possible de le faire.

L'objet de la politique n'est pas d'empêcher les débats et les échanges respectueux. Les débats et la libre expression des idées et des points de vue, particulièrement sur des questions difficiles, sont essentiels au maintien d'un syndicat démocratique, fort et dynamique. Par ailleurs, cette politique ne doit pas être utilisée à des fins politiques ni pour régler un simple conflit interpersonnel qui ne constitue pas une infraction à la politique.

La politique doit être lue conjointement avec le préambule du Règlement 19. Celui-ci énonce des principes tout aussi pertinents dans l'application de la politique, notamment l'importance d'agir conformément aux valeurs de l'AFPC et de s'abstenir d'abuser des processus de traitement des plaintes.

2. OBJECTIFS

- a) Favoriser et préserver un milieu syndical où les membres se respectent mutuellement.
- b) Établir les types de comportements qui ne sont pas tolérés.
- c) Faire savoir aux membres que le harcèlement, la discrimination et la violence à l'endroit d'autres membres ou du personnel de l'AFPC ne seront pas tolérés durant les activités syndicales.
- d) Prévoir une procédure pour le traitement des plaintes d'inconduite, de harcèlement, de discrimination et de violence lors d'activités syndicales;
- e) Décrire les mesures préventives, correctives et disciplinaires qui s'appliquent lorsqu'une plainte d'inconduite, de harcèlement ou de discrimination est déposée ou fondée au cours d'une activité syndicale.

3. PORTÉE

a) Conduite des membres au cours d'activités syndicales

La présente politique s'applique à la conduite des membres au cours d'activités syndicales organisées par toutes les entités de l'AFPC. Les plaintes pour incidents au travail qui n'ont aucun lien avec les affaires syndicales sont généralement traitées conformément à la politique applicable de l'employeur relative à la lutte contre le harcèlement, aux procédures prévues dans la convention collective ou aux autres processus applicables prévus par la loi sur les relations de travail.

Si du harcèlement (ou une autre conduite interdite par les Statuts de l'AFPC) se produit dans une situation liée aux affaires syndicales, mais en dehors d'une activité syndicale précise, la plainte pour harcèlement doit être traitée conformément au processus décrit au Règlement 19.

b) Personnel de l'AFPC

Conformément au paragraphe 1.5 du Règlement 19, les allégations de harcèlement, de discrimination ou de violence qui visent à la fois des membres et du personnel de l'AFPC seront traitées conformément à la convention collective de la personne salariée concernée de l'AFPC ou aux politiques internes de l'entité de l'AFPC et aux lois applicables.

Toutefois, conformément à la section 8 ci-après, les plaintes concernant à la fois des membres et du personnel du syndicat peuvent être soumises à la personne responsable des plaintes de harcèlement pendant l'activité syndicale pour recevoir de l'aide immédiate, ou directement à la supérieure ou au supérieur hiérarchique (gestionnaire, directrice ou directeur) de la partie plaignante. La personne responsable transmettra la plainte au supérieur hiérarchique de la personne concernée. La plainte

sera traitée conformément à la convention collective de la personne concernée, aux politiques internes de l'AFPC et aux lois applicables.

Un verdict de harcèlement, de discrimination ou de violence par un membre à l'endroit d'une personne salariée de l'AFPC peut entraîner des mesures disciplinaires en vertu du Règlement 19.

c) Tierces parties

Les lois en vigueur peuvent s'appliquer aux allégations de harcèlement ou de discrimination impliquant des tiers (personnel d'hôtel, membres du public, etc.). Les parties en cause peuvent choisir de porter plainte en vertu de la présente politique.

4. DÉFINITIONS

a) AFPC

Aux fins de la politique, « AFPC » désigne le Centre de l'AFPC (bureau national), les Éléments, les sections locales et les sections locales à charte directe du syndicat, et d'autres organismes connexes ou affiliés.

b) Activités syndicales

Dans la présente politique, on entend par « activités syndicales », activités, cours, conférences, congrès, réunions, écoles ou rencontres sociales organisées ou offertes par l'AFPC (en mode virtuel ou en personne). Sont exclues : les activités organisées par une tierce partie dans les locaux du syndicat, notamment les fêtes, les réunions ou les conférences organisées par une tierce partie.

c) Discrimination

Les alinéas 5b) et c) des Statuts de l'AFPC énoncent ceci :

Toute personne qui est membre en règle aux termes du paragraphe 4(2) a le droit :

b) d'être protégée contre toute action ou omission de la part du syndicat ou d'autres membres, qui constituerait à son égard une discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la race, la religion, l'état civil, la situation familiale, les antécédents judiciaires, les handicaps physiques ou mentaux, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, la langue, l'idéologie politique, la classe sociale ou économique ou l'employeur;

c) d'être protégée contre tout harcèlement de la part d'un autre membre, dans les rangs du syndicat et dans le lieu de travail, fondé sur n'importe quel des motifs mentionnés à l'alinéa b) ci-dessus.

La présente politique définit la discrimination lors d'activités syndicales comme suit :

- Toute forme d'exclusion ou de traitement distinct, préférentiel ou différentiel fondé sur les motifs ci-dessus.
- La discrimination peut être intentionnelle ou non.
- Elle peut être évidente ou survenir de manière plus subtile.

d) Harcèlement

Fait pour une personne d'adresser des remarques ou de poser des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont déplacés, offensants ou blessants. Pour l'application de la présente politique, le « harcèlement » comprend le harcèlement personnel, discriminatoire et sexuel, qui sont définis ci-après.

Éléments de la définition de harcèlement

- i. Le harcèlement peut être verbal, physique ou visuel (p. ex., des écrits ou des gestes de la main inappropriés).
- ii. Constituent du harcèlement des remarques ou des gestes qui ridiculisent ou dénigrent une personne ou un groupe et qui engendrent de l'humiliation, des insultes, de l'appréhension ou des perturbations qui peuvent empoisonner l'environnement.
- iii. Il faut se demander si une personne raisonnable à la place de la partie plaignante aurait été offensée ou blessée.
- iv. Les remarques ou les gestes n'ont pas besoin d'être intentionnels.
- v. Il peut s'agir de remarques ou de gestes répétés au cours d'une période ou d'un geste isolé qui est grave, flagrant ou menaçant et qui entraîne un effet durable.
- vi. La partie plaignante n'a pas besoin de s'opposer au comportement pour établir qu'il y a eu harcèlement.
- vii. Une remarque ou un geste déplacé n'a pas besoin de cibler une personne en particulier pour constituer du harcèlement.

e) Harcèlement personnel

Comportement répété, hostile ou non désiré, notamment des paroles, des actes ou des gestes qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui créent pour elle un environnement malsain. Une seule manifestation grave d'une telle conduite peut aussi être considérée comme du harcèlement personnel. Ce harcèlement ne se limite pas aux motifs de distinction illicite.

Notons que les agressions sexuelles et physiques sont définies dans le *Code criminel* et peuvent être traitées en vertu de cette loi.

f) Harcèlement discriminatoire

Fait, pour une personne, de formuler des commentaires ou de poser des gestes vexatoires fondés sur un motif de distinction illicite quand elle sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils peuvent être importuns.

g) Harcèlement sexuel

Forme de discrimination qui peut comprendre, entre autres :

- un comportement ou des commentaires de nature sexuelle qui sont indésirables ou offensants pour la personne qui en fait l'objet;
- un comportement ou des commentaires négatifs ou inappropriés qui ne sont pas nécessairement de nature sexuelle, mais qui s'adressent à une personne en raison de son genre, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre;
- de la sollicitation, des avances ou des demandes sexuelles importunes formulées par une supérieure ou un supérieur qui a le pouvoir de récompenser ou de punir la personne visée;
- des représailles ou des menaces de représailles, des sanctions ou le refus d'accorder un avantage à une personne parce qu'elle rejette une sollicitation ou des avances à caractère sexuel.

Les personnes de n'importe quelle identité de genre peuvent être la cible de harcèlement sexuel ou se livrer à ce genre de harcèlement.

h) Violence

Fait preuve de violence, toute personne qui emploie, qui tente d'employer ou qui menace d'employer, contre une personne membre, une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel.

La définition de la violence peut inclure des gestes criminels. Aux fins de la présente politique, la violence comprend ce qui suit :

- comportement physiquement menaçant (brandir le poing, pointer du doigt, détruire des biens, lancer des objets, etc.);
- menace verbale ou écrite de s'attaquer physiquement à une personne;

- notes ou courriels menaçants;
- port d'arme à une activité syndicale;
- traque furtive;
- comportement physiquement agressif, y compris frapper, bousculer, pousser une personne ou se tenir trop près de manière agressive, lui donner des coups de pied, lui lancer un objet, la retenir physiquement, ou toute autre forme d'agression physique ou sexuelle.

i) Ne constituent pas de la discrimination, de la violence ou du harcèlement

Les conflits interpersonnels et les divergences d'opinions ne correspondent pas toujours à la définition de harcèlement ou de discrimination. Cette politique ne vise pas à restreindre les interactions sociales acceptables, les échanges et les débats au cours des activités syndicales. Chaque situation doit être évaluée au cas par cas.

5. CODE DE CONDUITE

Les membres et les dirigeantes et dirigeants élus de l'AFPC qui participent à une activité syndicale sont régis par les principes du présent code de conduite. Ces personnes acceptent de :

- communiquer convenablement et respectueusement;
- respecter les points de vue des autres, malgré les désaccords ou les différences d'opinions;
- accepter les différences; faire preuve d'humilité culturelle;
- se soutenir, s'aider et s'encourager mutuellement;
- demander des éclaircissements si quelque chose soulève un doute;
- remettre en question ses propres idées reçues et biais – nous en avons tous, et la croissance commence par de l'introspection;
- s'abstenir de faire des commentaires ou d'adopter des comportements offensants, agressifs, harcelants ou intimidants;
- avoir une conduite exempte de violence, de discrimination et de harcèlement, qui sont des comportements interdits durant les activités syndicales;
- reconnaître que les facultés affaiblies volontairement pendant la participation aux activités syndicales, y compris les activités sociales, n'excusent pas les comportements inappropriés ou toute autre entorse au présent code de conduite;

- passer à l'action et réagir aux manquements au code de conduite en les signalant de la façon décrite ci-après;
- avoir recours au processus de plainte prévu par la présente politique seulement en cas d'agissements correspondant aux définitions du harcèlement, de la discrimination et de la violence susmentionnées. Le processus ne doit pas servir à obtenir des gains politiques ni à examiner de simples conflits interpersonnels ou divergences d'opinions.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

a) Présidence de l'activité syndicale

Aux fins de la présente politique, la personne qui organise l'activité syndicale doit s'assurer que la politique est mise en œuvre et appliquée. Aux fins de la politique, on la désigne par le terme « **présidence** ».

Si la présidence est une partie à la plainte, la prochaine personne élue dans la hiérarchie (et présente à l'activité) traitera la plainte à sa place.

Pour les périodes où elle ne peut pas être présente à l'activité, la présidence désigne la prochaine personne élue dans la hiérarchie (et présente à l'activité) pour la remplacer.

b) Personne responsable des plaintes de harcèlement

Une « **personne responsable des plaintes de harcèlement** » sera désignée pour toutes les activités syndicales (pour les réunions syndicales et d'autres circonstances informelles, voir l'article 9 de la présente politique). Selon la taille et la nature de l'activité syndicale, la personne responsable des plaintes de harcèlement peut avoir l'aide d'une équipe ou d'autres personnes pour accomplir ses tâches.

La personne responsable des plaintes de harcèlement, de même que les membres de son équipe, s'il y a lieu, sont désignés par la présidence (ou, comme c'est souvent le cas aux activités régionales, par le personnel du syndicat chargé de participer à l'organisation de l'activité).

Aux activités syndicales, la personne responsable des plaintes de harcèlement (avec l'aide de son équipe, s'il y a lieu) est chargée de recevoir et de traiter les plaintes de harcèlement conformément à la procédure décrite à l'article 9 de la présente politique.

Dans la mesure du possible, la personne responsable des plaintes de harcèlement sera une personne ayant les connaissances, la formation ou l'expérience nécessaires dans les domaines du harcèlement, des droits de la personne et de la résolution de conflit. Par exemple, il pourrait s'agir d'une personne agissant comme représentante ou représentant syndical et qui, en raison de ses fonctions, a reçu une formation appropriée et a acquis de l'expérience dans ces domaines, ou encore d'une ou d'un membre du personnel qui a ce type d'expertise ou d'expérience.

Si la personne responsable des plaintes de harcèlement est partie à la plainte ou est en conflit d'intérêts, la présidence désignera une autre personne présente à l'activité syndicale pour traiter la plainte.

7. DÉCLARATION SUR LE HARCÈLEMENT

La présente politique recommande que la déclaration sur le harcèlement de l'AFPC soit lue à voix haute et remise à toutes les personnes membres au début de chaque activité syndicale (voir l'annexe A). Cette déclaration rappelle, entre autres, que les membres et le personnel de l'AFPC ont le droit de participer à des activités exemptes de toute forme de harcèlement, de discrimination et de violence, et elle indique aux membres où trouver la présente politique. Elle contient aussi le nom et les coordonnées de la personne responsable des plaintes (et de son équipe, s'il y a lieu) pendant l'activité.

8. PLAINTES LORS D'ACTIVITÉS SYNDICALES (AUTRES QUE DES RÉUNIONS SYNDICALES)

Une plainte concernant une infraction à la présente politique doit généralement être formulée par écrit (sauf si ce n'est pas possible, auquel cas la plainte peut être formulée verbalement, et la personne responsable des plaintes de harcèlement la met par écrit). Les plaintes seront traitées comme suit :

- a) Si cela est possible et pertinent dans les circonstances, la partie plaignante peut tenter de demander à la personne qui a enfreint le code de cesser son comportement importun.
- b) Si ce n'est pas possible ou si ça ne règle pas le problème, elle peut déposer une plainte.
- c) Les plaintes soulevées durant une activité syndicale doivent être portées à l'attention de la personne responsable des plaintes de harcèlement.
 - i. Si la plainte concerne une personne membre de l'AFPC et une personne salariée du syndicat, la personne responsable des plaintes la transmettra à la supérieure ou au supérieur hiérarchique (gestion, supervision ou direction) de la partie plaignante pour qu'elle puisse être traitée conformément à la convention collective de la personne salariée, aux politiques internes de l'AFPC et aux lois applicables.
- d) Quand la personne responsable des plaintes reçoit une plainte, elle essaie de trouver une solution.
- e) Si elle n'y arrive pas, elle signale le problème à la présidence, qui suit ces étapes :
 - i. Si les circonstances s'y prêtent, et si elle juge qu'il pourrait être utile de faire des efforts additionnels pour résoudre la situation, la présidence peut tenter de régler le conflit de manière informelle.

- ii. Si des efforts additionnels ne sont pas indiqués dans les circonstances ou qu'ils ne règlent pas le problème, la présidence détermine s'il faut prendre des mesures correctives immédiates; par exemple, exclure la personne membre de l'activité. La présidence a le pouvoir d'expulser les membres qui commettent des infractions graves ou répétées au code de conduite.
- f) La personne responsable des plaintes de harcèlement ou la présidence rédige un rapport.
 - i. Si la personne membre a été expulsée d'une activité nationale de l'AFPC, le rapport sera transmis à la présidence nationale.
 - ii. Si ce n'était pas une activité nationale de l'AFPC, la présidence (de l'activité syndicale) conservera le rapport dans ses dossiers.
- g) Si les activités ont été organisées par le bureau national de l'AFPC, la présidence nationale détermine s'il faut prendre d'autres mesures correctives. Si de telles mesures sont nécessaires, la présidence nationale peut avoir recours au processus disciplinaire prévu au Règlement 19, notamment pour déterminer s'il y a lieu de prendre des mesures disciplinaires pour empêcher la personne membre de participer à d'autres activités. Si les activités ont été organisées par d'autres entités de l'AFPC et si la présidence de l'activité est d'avis qu'il faut prendre d'autres mesures correctives, cette dernière détermine s'il faut avoir recours au processus disciplinaire prévu au Règlement 19.

9. PROBLÈMES LIÉS AU HARCÈLEMENT LORS DE RÉUNIONS SYNDICALES OU DANS DES CONTEXTES INFORMELS

Les personnes membres de l'AFPC sont appelées à interagir dans des contextes très variés. Les personnes membres doivent impérativement comprendre que les règles exigeant une conduite appropriée et interdisant le harcèlement s'appliquent à toutes les interactions qu'elles ont les unes avec les autres dans le cadre de leur vie syndicale. Il est également primordial que les personnes membres sachent à qui s'adresser si elles subissent du harcèlement, et que les incidents soient traités adéquatement.

Il se peut que la procédure formelle décrite ci-dessus ne puisse pas toujours être appliquée aux réunions syndicales, en particulier les réunions informelles de petite taille. (Par exemple, pour une réunion de deux ou trois personnes membres à propos d'activités du syndicat, il n'y a généralement pas de personne responsable des plaintes de harcèlement, mais les règles relatives à la conduite et à l'absence de harcèlement s'appliquent quand même.) Le présent article vise donc à fournir des orientations sur la manière dont les problèmes de harcèlement peuvent être traités dans le cadre d'une réunion syndicale.

Dans le cas des réunions syndicales formelles (réunions de section locale, d'Élément ou de direction nationale), la personne élue la plus haut placée qui organise ou qui préside la réunion agit comme personne responsable des plaintes de harcèlement et traite tout problème ou toute plainte en la matière se présentant pendant la réunion.

Cette personne essaie de résoudre la situation et, s'il est impossible de le faire, ou en cas de conduite très préoccupante, elle peut suivre la procédure décrite au Règlement 19 (voir l'article 10 de la présente politique).

Dans le cas de réunions informelles ou de très petite taille entre des membres au sujet d'affaires syndicales, on encourage les membres à essayer de résoudre la situation dans la collaboration (si c'est possible et approprié). Si la situation ne peut être résolue, ou si la nature de l'incident est très préoccupante, une personne membre pourrait déposer une plainte comme le prévoit le Règlement 19. En pareille situation, les personnes membres doivent consulter le tableau figurant à l'annexe A du Règlement 19 pour déterminer à qui, à la direction du syndicat, il faut présenter la plainte. En cas de doute après consultation de ce tableau, la personne membre peut obtenir l'aide de sa vice-présidence exécutive régionale, de la présidence de son Élément ou de la présidence nationale de l'AFPC.

10. AUTRES RECOURS

Si la partie plaignante croit que le problème survenu lors de l'activité syndicale n'a pas été réglé de manière satisfaisante au moyen du processus décrit dans la présente politique, elle peut déposer une plainte en vertu du Règlement 19 en la soumettant à la présidence (de l'activité). La partie plaignante doit y joindre l'information requise précisée au paragraphe 5.3 du Règlement. La présidence sera chargée de recevoir la plainte en vertu du Règlement 19 (voir paragraphe 5.2).

11. QUESTIONS SUR LA PRÉSENTE POLITIQUE

Pendant les activités syndicales, on peut adresser ses questions sur la présente politique à la personne responsable des plaintes (et à son équipe, s'il y a lieu). En dehors des activités, on peut adresser ses questions à la présidence de son Élément, à la vice-présidence exécutive régionale ou de la présidence nationale de l'AFPC.