Le harcèlement (Règlement)

Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)

L'APFC s'engage à créer un milieu de travail sans harcèlement, de sorte que tous les membres et employés, incluant les fournisseurs de service, soient traités avec respect et dignité. Tous ont droit à un environnement de travail exempt de harcèlement. Le harcèlement est une affaire sérieuse et qui demande une intervention sans délai, avec sensibilité, compétence et discrétion. L'objectif principal est de résoudre les allégations de harcèlement de façon la plus informelle possible et avec le moins de perturbations possibles pour les parties concernées, ainsi que pour le milieu de travail. Il va de soi que la gravité des allégations de harcèlement nécessite, dès le début d'entrée de jeu, d'avoir accès à un processus minutieux et rigoureux. Il en suit que plusieurs cas, en les analysants de très près et avec le consentement des parties, peuvent être traités assez efficacement par le processus de résolutions informelles.

Tous membres, dirigeants ou employés de l'APFC, incluant les fournisseurs de service, ayant été reconnus d'avoir harcelé quiconque, pourraient faire face à des mesures disciplinaires. Les membres de l'APFC sont assujettis à l'article 21.1 de la constitution de l'APFC. Les dirigeants et employés de l'APFC, ainsi que les fournisseurs de service, pourraient être assujettis à des pénalités pouvant aller jusqu'au congédiement. Ce règlement ne s'applique pas dans le cas de harcèlement entre les membres de l'APFC en milieu de travail de l'employeur.

Définition de harcèlement :

Le harcèlement est un comportement inopportun et offensant d'un individu envers un autre individu en milieu de travail, y compris pendant un événement ou à un autre endroit relié au travail et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou gêne une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la ***Loi canadienne sur les droits de la personne***.

Le harcèlement est normalement défini comme une série d'incidents, mais peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur l'individu.

Groupe de l'APFC : environ 460 membres

Les membres se retrouvent dans trois organisations distinctes et séparées :

- Transports Canada;
- Bureau de la sécurité des transports;

- NAV CANADA

Les membres de l'APFC sont localisés dans plusieurs endroits à travers le Canada.

Plainte officielle : Une plainte de harcèlement alléguant du harcèlement provenant d'un membre de l'APFC, d'un employé ou d'un fournisseur de service, doit être communiquée par écrit au président national de l'APFC.

Dans le cas où l'auteur de l'acte allégué serait le président national, ou encore si le président national serait impliqué comme partie dans l'acte allégué, alors le vice-président national assumera les responsabilités concernant l'enquête et le suivi de cette plainte.

Processus d'enquête : Sur réception d'une plainte de harcèlement, le président national de l'APFC fournira à toutes les personnes impliquées le nom du représentant de l'APFC qui sera chargé d'examiner la plainte avec les membres affectés.

Lorsque le représentant de l'APFC aura reçu suffisamment d'informations préliminaires de la part du ou des membres affectés concernant la plainte de harcèlement, il fera des recommandations au président national, à savoir si une enquête devrait être considérée, ou bien si on pouvait considérer l'option du processus de résolution informel.

Si le processus de résolution informel ne réussit pas à résoudre le conflit, le président national nommera une équipe de deux personnes afin d'effectuer une enquête concernant les faits allégués.

Le président national informera le plaignant et tous les parties concernées qu'une enquête est entamée concernant la plainte et donnera également les noms des enquêteurs désignés par l'APFC. Les parties seront avisées du mandat des enquêteurs et aussi qu'elles seront interrogées par les enquêteurs à des dates et endroits établis de commun accord.

Représentation – plaignant : Il pourrait choisir une tierce personne pour se faire représenter. Dans ce cas, toutes les dépenses encourues seraient à ses frais.

Représentation – répondant : Il pourrait choisir une tierce personne pour se faire représenter. Dans ce cas, toutes les dépenses encourues seraient au frais de la partie auteur de l'acte allégué.

Une fois l'enquête complétée, les enquêteurs soumettront un rapport écrit au président national de l'APFC. Le rapport devra inclure une description de la plainte, les actions entreprises pendant l'enquête (incluant les déclarations signées), aussi à savoir si la plainte était justifiée ou non. Si la plainte était justifiée, les enquêteurs devront aussi faire des recommandations sur les mesures disciplinaires, mais celles-ci ne devraient pas être incluses au rapport écrit.

Si les enquêteurs sont d'avis que la plainte de harcèlement est non fondée, alors le président national informera le plaignant et le répondant du résultat de cette enquête.

Si le rapport indique que le harcèlement a eu lieu, le plaignant et le répondant seront informés du résultat et une copie du rapport d'enquête leur sera remise. Le répondant aura un délai de quinze jours ouvrable s'il désire loger un appel sur le résultat de l'enquête. Cet appel doit être adressé au conseil exécutif de l'APFC. Le plaignant sera informé si jamais il y aura une demande d'appel.

Si le répondant n'exige aucun appel, le président national présentera le rapport d'enquête au conseil exécutif de l'APFC. Le conseil exécutif devra décider si le résultat de l'enquête est fondé ou non. Si jugé fondé, le conseil exécutif devra déterminer la mesure disciplinaire appropriée à être imposée au répondant. La décision du conseil exécutif sera transmise au plaignant et au répondant.

Le processus d'appel : Lorsque le répondant est informé que le harcèlement est fondé, il pourra demander une révision des faits rapportés, tout en ayant une possibilité de présenter sa version des faits devant le conseil exécutif de l'APFC. Le répondant peut choisir d'être représenté par une tierce partie pour plaider l'appel. Dans ce cas, toutes les dépenses encourues pour la présentation seraient à ses frais. Le conseil exécutif tiendra compte des informations contenues dans le rapport d'enquête et des informations présentées par le répondant. Le conseil exécutif devra décider alors si la plainte de harcèlement est fondée ou non. Si la plainte est jugée fondée, le conseil exécutif devra déterminer la mesure disciplinaire appropriée à être imposée au répondant. La décision du conseil exécutif sera communiquée au plaignant et au répondant.

Confidentialité : Toute information se rattachant à l'enquête sur la plainte de harcèlement sera traitée de nature confidentielle par l'APFC. L'information sera gardée pour une période de deux ans suivant la décision finale.