

**Observations par**  
**L'Alliance de la Fonction publique du Canada**  
**et**  
**Le Syndicat des employés des postes et communications**  
**pour la**  
**Société canadienne des postes**  
**Examen des milieux de travail respectueux**  
**Juillet 2018**

## **Présentation**

L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente plus 170 000 membres, d'un bout à l'autre du pays. Le plus grand syndicat au sein du secteur public fédéral, notre Syndicat représente une diversité de membres, y compris les travailleuses et travailleurs employés par les trois gouvernements territoriaux, les municipalités du Nord et les hôpitaux.

Le Syndicat des employés des postes et communications (SEPC), est un Élément de l'AFPC. Nos membres à la Société canadienne des postes effectuent du travail administratif, technique et de bureau, y compris le soutien à la clientèle pour les entreprises et les consommateurs.

Les opinions exprimées dans le cadre de ces observations proviennent autant de l'AFPC que du SEPC.

## **Mandat**

Pour le moment, nous croyons que le mandat n'est pas clair, mais nous saluons toute initiative en vue d'examiner la question des milieux de travail respectueux à la Société canadienne des postes, y compris les plaintes de harcèlement et d'intimidation. Nous croyons que cette réunion soit nécessaire et qu'elle devrait servir d'abord comme un début de discussions conjointes et continues sur les questions comme le harcèlement et l'intimidation.

Toute initiative devrait être mise en oeuvre et effectuée dans le contexte d'une perspective d'équité complète. Nous croyons fermement que les pratiques et les politiques de la Société canadienne des postes ne s'appliquent pas de manière équitable à tous les membres et employées et employés et que certains membres se trouvant dans des postes plus précaires, sont touchés de façon disproportionnée par les pratiques et les politiques de la société. Par exemple, nous croyons que la Société canadienne des postes manque à ses engagements dans le cadre de l'embauche et de ses obligations à prendre des mesures appropriées en matière d'adaptation pour nos membres ayant un handicap.

La Société canadienne des postes a le devoir de s'engager dans une meilleure collecte des données et des évaluations en milieu de travail. À l'heure actuelle, les renseignements disponibles pourraient se limiter à des plaintes réelles. Nous croyons que les problèmes en milieu de travail comme le harcèlement et l'intimidation sont souvent non déclarés ou rarement signalés.

## **Enquêteurs**

L'AFPC procède actuellement à un examen exhaustif des enquêteurs compétents. Nous ne sommes pas les mieux placés pour recommander officiellement un enquêteur à ce moment-ci. Notre préférence serait une femme bilingue, impartiale et apolitique, ayant une vaste expérience en matière d'enquêtes; sur les questions des droits de la personne et de harcèlement, et qui sera en mesure de mener une enquête exhaustive, ce, avec une perspective d'équité.

Pour le moment, nous fournissons des noms d'enquêteurs en annexe à ces observations. Ces enquêteurs ne sont pas nécessairement des recommandations. Nous sommes également prêts à examiner toute recommandation dans un délai raisonnable lorsque celle-ci renfermera un CV et/ou des renseignements pertinents.

## **Recommandations**

### **Général**

- Un processus adéquat et équitable pour tous est aussi important qu'un enquêteur compétent.
- Le processus et/ou la façon dont les enquêtes sont menées a besoin de respecter les principes de la Loi C-65.
- Le processus doit créer un espace sécuritaire où les personnes peuvent soumettre des questions et être écoutées, sans crainte de représailles.
- Au minimum, il est nécessaire d'améliorer les communications et d'avoir une meilleure harmonisation entre toutes les parties (et les ministères) impliquées dans le processus d'enquête. Nous croyons que l'approche actuelle de la Société canadienne des postes de fonctionner en vase clos est contre-productive à l'objectif final.
- Toutes les enquêtes, les recommandations et les recours, devraient être menés avec une perspective d'équité et être conformes au Code canadien du travail et la Loi sur les droits de la personne.
- Si un groupe de travail ou un comité est créé pour cet examen, les mesures de protection prévues aux Comités d'orientation en matière de santé et de sécurité devraient s'appliquer à cet organisme.
- La Société canadienne des postes doit mettre en oeuvre une plus grande structure de responsabilisation pour ses décideurs et ses responsables des processus. La structure de responsabilisation devrait protéger les plaignants contre les représailles ou les pénalités supplémentaires de la part des responsables des processus, des décideurs, et autres groupes d'intérêt de la société.
- L'accent devrait être mis sur les victimes et les individus impliqués. Le processus ne peut pas victimiser l'employée ou l'employé de nouveau.

### **Organisme indépendant et fusion des processus**

- La Société canadienne des postes devrait créer un organisme indépendant qui serait directement responsable de toutes les plaintes de harcèlement et/ou problèmes liés au respect en milieu de travail. L'organisme indépendant devrait être une tierce partie objective travaillant directement avec les Syndicats et les groupes d'intérêt de la société.

- L'organisme indépendant devrait inclure les Syndicats dans ses travaux et rendre compte directement au bureau de la PDG.
- L'organisme indépendant devrait participer à toutes les étapes du processus d'enquête, peu importe la nature du harcèlement.
- Les processus actuels sont dysfonctionnels et la séparation du processus actuel n'ajoute aucune valeur. Par exemple, les enquêtes en vertu des droits de la personne ou autres ne devraient pas être menées par le ministère et/ou une fonction. Les relations en milieu de travail provoquent des décisions subjectives et des préjugés et doivent être écartées de l'équation.
- L'organisme indépendant doit avoir le pouvoir de mettre en oeuvre les changements et les recours. Le ministère ou la fonction ne devrait pas avoir le droit ou l'option de refuser les recours imposés par l'organisme indépendant.
- Présentement, la fonction ou le ministère peut refuser de mettre en oeuvre une recommandation qui ne contribue qu'à la dysfonction.
- La médiation serait plus efficace à titre de processus tripartite.
- L'organisme indépendant servirait d'organisme de surveillance, mais également à faire des recommandations pour un examen complet des politiques et des processus.
- Les processus et les politiques devraient être fusionnés en un processus complet.
- Les comités de santé et de sécurité et les comités des droits de la personne devraient être inclus dans l'examen des politiques et des processus.

## **Collecte des données**

- La Société canadienne des postes devrait procéder, sans délai, à un sondage sur la mobilisation des employées et employés en vue de recueillir les données réelles de façon anonyme au sein de ses milieux de travail. Le sondage devrait être semblable au sondage effectué auprès des fonctionnaires fédéraux et avoir un nombre de questions sur l'état de santé du milieu de travail, le harcèlement, l'équité, et les droits de la personne.
- La Société canadienne des postes devrait créer et maintenir une base de données ou un point central de données pour toutes les plaintes de harcèlement, d'intimidation et autres plaintes liées à des problèmes ayant un impact sur le respect en milieu de travail. En tenant compte du respect de la vie privée, les données devraient être compilées et utilisées en tant qu'outil d'analyse en milieu de travail. Les données agrégées devraient être partagées de façon anonyme avec les Syndicats et les groupes d'intérêt de la société.