

# LE SESG : POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES

## Politique du SESG sur l'éducation

### *Introduction*

Outre les programmes d'éducation de l'AFPC, des conseils du travail, des fédérations du travail et du Congrès du travail du Canada, le bureau national du SESG organise et favorise des occasions de formation préliminaire, de base et spécialisée.

### *Forums d'éducation*

Les occasions de formation comprennent la réunion nationale des présidents de sections locales (qui a lieu durant l'année suivant celle où a lieu le congrès national triennal); les conférences régionales (qui ont lieu durant l'année précédant le congrès national triennal); la formation demandée par les sections locales.

### *Planification*

À mesure que de nouveaux cours sont développés, le bureau national du SESG fournit régulièrement aux sections locales une liste des descriptions de cours. La réunion nationale des présidents de sections locales est organisée en conformité avec les Règlements internes et les Règlements du SESG. Les conférences régionales sont organisées en conformités avec les mêmes dispositions.

La formation demandée par les sections locales est organisée de concert avec les vice-présidents régionaux respectifs; elle tient compte des besoins des membres, des fonds de la section locale et des autres cours parrainés en vertu d'autres programmes d'éducation. Chaque vice-président régional présente le projet de formation annuel des sections locales au bureau national pour fin d'examen et de planification, au plus tard le 30 janvier.

### *Participants*

Les participants aux activités d'éducation doivent être membres en règle. Avant la tenue d'une telle activité, il devrait y avoir au moins 10 membres en règle, identifiés aux parrains de la formation, au moins deux semaines avant la date de la formation.

La participation à la réunion nationale des présidents de sections locales et aux conférences régionales est déterminée aux termes des Règlements internes et des Règlements du SESG.

La participation aux activités d'éducation parrainées par les sections locales est la responsabilité des sections locales.

### ***Financement***

La participation des membres à la formation du SESG est appuyée par un ensemble de droits à dépenses fondés sur les principes que voici :

La politique de garde familiale du SESG s'applique aux activités d'éducation.

Le coût de la réunion nationale des présidents de sections locales est assumé par le bureau national en conformité avec les Règlements internes et les Règlements du SESG.

Le coût des conférences régionales est assumé par le bureau national en conformité avec les Règlements internes et les Règlements du SESG.

Le coût des activités d'éducation demandées par les sections locales est assumé par les sections locales.

Le bureau national assume les coûts engagés par les animateurs du bureau national.

Les exceptions aux lignes directrices sont signalées pour fin d'examen à la présidente nationale et à l'agente des finances par les vice-présidents régionaux respectifs.

# **Politique du SESG sur le financement de la présence aux conférences**

**(Adoptée le 18 février 1998)**

A chaque congrès national triennal, le Syndicat des Employé-e-s du Solliciteur général approuve un budget pour les trois prochaines années, jusqu'au prochain congrès. Ce budget prévoit des fonds permettant aux membres du SESG ainsi qu'aux dirigeant-es nationaux du syndicat d'assister à certaines conférences et à certaines réunions.

Conformément au Règlement no. 8 du SESG, des dépenses sont prévues, qui permettent à ces membres d'assister aux événements autorisés. Il n'y a pas de dispositions financières selon lesquelles les membres peuvent assister à des conférences partiellement subventionnées, autres que les dispositions prévues auparavant au cours des années passées.

Le Syndicat des Employé-e-s du Solliciteur général a donc pour politique de ne pas pourvoir au financement ou aux subventions pour que des membres assistent à des conférences ou à des réunions qui ne sont pas subventionnées par le SESG.

De plus, dans des situations où il n'y a qu'un financement partiel de la part d'un organisme parrain autre que le Syndicat des Employé-e-s du Solliciteur général, le SESG ne donnera suite à aucune demande de financement ou de subvention supplémentaire pour assister à cette conférence ou à cette réunion.

# **Politique du SESG sur le harcèlement et procédure de règlement des plaintes**

**(Adoptée: Février 1995 Révisée: Septembre 1997)**

## **1.0 Principe**

Le Syndicat des Employé-e-s du Solliciteur général (SESG), un Élément de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, croit à l'égalité intégrale pour tous ses membres et au droit de chaque membre d'être traité avec dignité et respect. Le SESG s'efforce de supprimer toute forme de discrimination au sein du mouvement syndical et, où cela est possible, dans le lieu de travail. De plus, le SESG contribue activement et souscrit aux objectifs des lois sur les droits de la personne et des programmes connexes qui ont pour objet de réaliser l'égalité au sein de la société canadienne.

La politique du SESG sur le harcèlement et procédure de règlement des plaintes touche la question du harcèlement à toutes les activités syndicales et à tous les événements sociaux, et dont les conséquences se répercutent sur les activités syndicales ou en découlent. La présente politique établira également quel rôle le syndicat assumera à l'égard du harcèlement d'un membre à l'endroit d'un autre membre dans le lieu de travail.

## **2.0 Déclaration d'engagement**

Le SESG prendra toutes les mesures nécessaires pour créer et maintenir un milieu exempt de harcèlement pour tous ses membres qui participent à des activités syndicales. Le SESG ne tolérera aucune attitude ni aucun comportement, peu importe l'intention, qui pourrait miner la dignité, l'estime ou la sécurité d'une personne, ou créer un milieu intimidant, menaçant, hostile ou offensant.

## **3.0 Responsabilités générales**

Le respect des droits de la personne doit être à la base de toute interaction entre les membres, dans le syndicat et dans le lieu de travail. Bien que l'employeur ait l'obligation légale manifeste de créer et de maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement, il incombe aussi à chaque travailleur et à chaque travailleuses de tendre vers ce but. Cette responsabilité et cet engagement individuels sont particulièrement importants dans notre travail syndical.

Un membre qui est témoin de harcèlement sous une forme quelconque a la responsabilité de prendre les mesures nécessaires afin de faire cesser ce comportement. Les membres de notre syndicat doivent également démontrer des qualités de chef lorsqu'il s'agit de déterminer les normes de comportement qui sont fidèles à notre engagement à l'égalité.

Puisque les statistiques montrent que ce sont principalement les femmes qui sont victimes de harcèlement, les membres, surtout les hommes, ont une responsabilité d'autant plus grande relativement à ce genre de harcèlement. Les membres peuvent manifester leur appui en s'entraînant de façon dynamique pour apprendre à connaître et à

prévenir le harcèlement sexuel, et en s'encourageant mutuellement pour s'adapter aux normes de comportement changeantes de la société.

## **4.0 Définitions**

Le harcèlement est une expression de pouvoir et de supériorité perçus, de la part du harceleur sur une autre personne ou sur un groupe, habituellement basée sur le sexe, la race, le groupe ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, un handicap, la situation de famille, l'affiliation politique ou religieuse, ou la langue.

Le harcèlement est importun et non souhaité, s'exprime verbalement ou physiquement et peut se produire une seule fois ou souvent.

Dans le présent contexte, les expressions <<importun>> et <<non souhaité>> signifient des gestes ou des attitudes qui ne sont pas souhaités par la ou les victimes de harcèlement, et que le harceleur sait ou devrait normalement savoir que la ou les victimes ne souhaitent pas.

Le harcèlement basé sur un des motifs énoncés ci-dessus peut comprendre les comportements suivants :

- des remarques, farces, insinuations ou railleries importunes, ou autre langage discriminatoire;
- des gestes insultants ou des tours qui pourraient embarrasser ou rendre mal à l'aise;
- l'affichage de photos, de graffitis, ou d'autres images dérogatoires;
- le refus de parler à une personne ou de travailler avec elle;
- la surprotection d'une personne en raison d'un besoin perçu (p.ex., handicap, grossesse, etc.);
- l'agression physique.

Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement tout particulièrement haineuse et vise presque toujours les femmes. Voici des exemples de harcèlement sexuel :

- des remarques, farces, insinuations ou railleries importunes de nature sexuelle au sujet du corps, des vêtements ou du sexe d'une personne;
- des gestes insultants et des tours de nature sexuelle qui gênent ou rendent mal à l'aise;
- l'affichage d'images pornographiques, de graffitis ou d'autres images dérogatoires;
- les regards lubriques;
- la sollicitation de faveurs sexuelles;
- le contact physique inutile tel que des attouchements, le tapotement ou le pincement;
- l'agression physique.

## **5.0 Effets sur la personne**

Le harcèlement est une question sociale, syndicale et professionnelle très grave. Le harcèlement n'a rien de drôle. Ses effets peuvent être divers, depuis des sentiments de

malaise ou de gêne jusqu'au tort physique. Le dommage causé peut être de nature émotive, psychologique et même physique. Le harcèlement blesse.

## **6.0 Effets sur le milieu**

Une personne peut être victime de harcèlement à la fois directement et indirectement. Les victimes indirectes subissent les effets nuisibles du harcèlement lorsqu'elles sont témoins du harcèlement ou qu'elles doivent continuer à fonctionner dans un milieu tendu et empoisonné. Face à cette situation, ces personnes pourraient s'enfermer dans le mutisme, cesser de participer activement, quitter l'activité syndicale ou en milieu de travail, ou se retirer complètement de toute activité syndicale ou en milieu de travail. Toute forme de harcèlement qui n'est pas contestée laisse une fausse impression quant à ce qui est une interaction humaine acceptable. Elle empoisonne le milieu et peut faire empirer le comportement offensant.

La victime du harcèlement n'est pas responsable de l'attitude ou du comportement du harceleur. Nous vivons peut-être dans une société où coexistent la discrimination et le harcèlement, mais chacun et chacune de nous est quand même responsable de son propre comportement.

## **7.0 Procédure de règlement des plaintes**

Le SESG respectera la présente politique et celle de l'AFPC, et il mettra les deux politiques en application intégralement. Toutes les plaintes entendues et toutes les enquêtes menées en application de la présente politique seront traitées avec discrétion et de façon confidentielle par les représentants du personnel et les dirigeants élus en cause. La section locale\* ou la sous-section locale compétence est habituellement chargée de recevoir et d'enquêter les plaintes qui sont portées à son attention, conformément aux lignes directrices annexées à la présente politique.

\* Là où l'expression "section locale" apparaît dans la présente politique, elle sera interprétée comme s'appliquant également aux sous-sections locales.

### **7.1 Harcèlement d'un membre à l'endroit d'un autre membre lors d'activités syndicales**

#### **a) Les victimes:**

Une personne qui croit être victime de harcèlement a non seulement le droit, mais aussi la responsabilité de bien faire comprendre que l'attention, l'attitude ou le comportement est importun et non souhaité. Cependant, si elle se sent menacée, vulnérable, ou tout simplement incapable de confronter le harceleur, elle devrait demander immédiatement de l'aide de la part des dirigeants élus ou des représentants du personnel. Il est important de ne pas attendre pour déposer une plainte. Plus tôt la plainte sera signalée aux personnes appropriées, plus tôt elle pourra être résolue.

Certaines formes de harcèlement (p.ex., physique) sont tellement graves qu'il faut prendre des mesures immédiatement pour protéger la victime ainsi que les victimes éventuelles. Dans d'autres formes de harcèlement, la victime se contentera peut-être de

résoudre la situation de manière informelle, surtout lorsque cette mesure met fin à l'attitude ou au comportement offensant. Cependant, si cette attitude ou ce comportement persiste, la personne qui présente la plainte (la plaignante) devra peut-être mettre son accusation par écrit. Les dirigeants élus mèneront une enquête au sujet de la plainte et détermineront si la conduite du membre correspond à la définition de harcèlement. Cette procédure comprendra des entrevues distinctes avec la plaignante, le présumé harceleur et tout autre témoin. Si l'on juge qu'il y a eu harcèlement, les dirigeants élus prendront les mesures qui s'imposent.

Peu importe les mesures disciplinaires qui pourraient être imposées au harceleur, le syndicat prendra tous les moyens possibles pour veiller à ce que les victimes de harcèlement soient protégées contre toute forme de représailles.

b) Le présumé harceleur:

Le présumé harceleur doit comprendre, aussi, que le SESG appliquera à la lettre la présente politique. Le présumé harceleur doit s'attendre à une enquête juste, détaillée et objective de toutes les plaintes, et il comprendra qu'il pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires de la part du syndicat, si la plainte est maintenue.

Voici des exemples de mesures appropriées :

le harceleur pourrait être tenu de s'excuser en privé ou publiquement à la victime, selon la situation;

le harceleur pourrait être tenu de promettre de cesser de se comporter de façon offensante;

le harceleur pourrait être tenu d'étudier la politique sur le harcèlement et de montrer qu'il en comprend le sens;

le harceleur pourrait être invité à assister à des séances de formation sur le harcèlement, qui seraient offertes dans la communauté;

le harceleur pourrait être expulsé de l'activité syndicale; ou

le harceleur pourrait être démis de sa charge ou privé de sa qualité de membre.

Dans le cas de délits graves prouvés, tels des contacts physiques inutiles ou des voies de fait ou des agressions sexuelles, peu importe l'intention ou l'excuse proférée, le harceleur doit s'attendre à être expulsé immédiatement de l'activité syndicale. Dans ces circonstances, le syndicat doit absolument prendre des mesures afin de protéger les autres membres contre les représailles et les agressions continues. Le membre qui harcèle quelqu'un pour la deuxième fois lors d'une activité syndicale ou lors d'une activité syndicale subséquente, peut s'attendre aussi à être expulsé immédiatement.

Dans le cas d'un harceleur expulsé d'une activité syndicale, le Règlement et les dispositions constitutionnelles du syndicat, relativement aux droits des membres et aux mesures disciplinaires, pourraient s'appliquer et entraîner des pénalités jusqu'à concurrence de la suspension de la qualité de membre. Dans les cas où le comportement relève de code criminel, le syndicat pourrait aider la victime à déposer les accusations appropriées.

Lorsque des incidents de harcèlement entraînent des mesures disciplinaires de la part du syndicat, le comité exécutif de l'Alliance a le droit de diffuser l'information pertinente.

c) Dirigeant élu responsable de l'activité syndicale:

Dans le cas d'incidents de harcèlement qui ne constituent pas des voies de fait ou des contacts physiques menaçants, les points suivants s'appliqueront, pour ce qui est de déterminer quelles mesures disciplinaires, s'il en est, seront imposées au harceleur:

l'aveu volontaire par le harceleur, du comportement qui est à l'origine de la plainte;

l'attitude coopérative de la part du présumé harceleur vis-à-vis l'enquête d'une plainte;

la preuve que le harceleur regrette sincèrement le comportement et qu'il est disposé à prendre les moyens pour changer;

les besoins de la victime;

le bien-être du groupe;

les obligations légales du syndicat aux termes de la loi sur les droits de la personne, applicable.

7.2 Harcèlement d'un membre du personnel ou d'un dirigeant élu à l'endroit d'un membre;

Toute plainte de harcèlement formulée par un membre contre un membre du personnel ou contre un dirigeant élu à une activité syndicale devrait immédiatement être adressée au président ou à la présidente national-e du SESG

7.3 Harcèlement d'un membre à l'endroit d'un membre du personnel:

Comme employeur, le SESG a la responsabilité légale d'assurer aux employés un milieu de travail exempt de harcèlement. Tout membre du personnel qui se fait harceler par un membre du syndicat a le droit de se plaindre à l'employeur. De telles plaintes seront réglées en conformité avec les dispositions applicables des conventions collectives des employés.

7.4 Harcèlement d'un membre à l'endroit d'un autre membre au lieu de travail:

Bien que l'employeur ait la responsabilité légale manifeste de créer et de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement, les lignes directrices ci-annexées fournissent des renseignements sur le rôle que le syndicat assumera lorsqu'il reçoit une plainte ou un grief de harcèlement personnel ou sexuel.

## **8.0 Plaintes injustes**

Rien dans la présente politique n'excuse le fait de déposer une plainte injuste. Une plainte est considérée injuste lorsqu'elle constitue une fausse accusation faite par méchanceté ou pour contrarier. Les membres qui déposent de telles plaintes pourraient se voir imposer des mesures disciplinaires.

## 9.0 Aide continue aux victimes

Les membres qui sont victimes de harcèlement lors d'activités syndicales peuvent demander l'aide du syndicat pour faire face aux conséquences du harcèlement. Les victimes devraient faire part de leurs besoins d'aide au dirigeant syndical responsable, ou au représentant du personnel, à l'activité syndicale.

Les victimes et les harceleurs se verront fournir tous les renseignements dont le syndicat pourrait disposer au sujet des services de counselling communautaire.

Pour en savoir davantage sur le harcèlement et sur la façon de le prévenir, nous encourageons les membres à prendre les mesures suivantes :

- examiner les politiques du syndicat sur le harcèlement;
- assister aux cours de l'AFPC, notamment : «Échanges entre hommes et femmes; une vision égalitaire»; «Lutte contre la discrimination - le rôle de la section locale»; «Le harcèlement sexuel: Quel mal cela peut-il faire?»;
- visionner la vidéo de l'AFPC, «Le harcèlement au travail»;
- tirer parti des ressources offertes dans la communauté.

## **LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À L'ENQUÊTE DES PLAINTES OU DES GRIEFS D'UN MEMBRE À L'ENDROIT D'UN AUTRE MEMBRE DANS LE LIEU DE TRAVAIL**

Tel que mentionné auparavant dans la présente politique, l'employeur a la responsabilité légale manifeste de créer et de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement. Les lignes directrices qui suivent ont pour but d'aider toutes les parties en cause lorsqu'une plainte ou un grief de harcèlement personnel ou sexuel est déposé. Ces lignes directrices reposent sur les principes de la discrétion totale, de l'opportunité et de la procédure équitable et juste, tant pour le plaignant ou la plaignante que pour l'intimé-e.

Vu la nature délicate du présent problème, le membre qui se fait harceler devrait avoir accès à tous les moyens propres à l'aider. Cependant, la section locale, sous-section locale ou section devrait suivre normalement les étapes fondamentales que voici:

1. Lorsqu'un membre dépose une plainte ou que le syndicat apprend, par tout autre moyen, qu'il y a eu harcèlement, la section locale nomme un membre qui a reçu une formation en matière d'enquête sur le harcèlement, pour enquêter sur la plainte.
2. Si la section locale juge que le recours à la procédure susmentionnée suscite un conflit, elle en avise promptement le président ou la présidente national-e et, sur approbation du président ou de la présidente national-e, la section locale peut demander que soit nommé un membre d'une autre section locale, qui a reçu une formation en matière de harcèlement, ou le V.P.R., à condition que tous les frais engagés soient payés par la section locale qui demande cette enquête.
3. Si le membre de la section locale qui est l'enquêteur en matière de harcèlement, est partie à une plainte, la section locale procède de la même manière que celle qui est décrite au paragraphe 2 ci-dessus.
4. S'il y a une plainte de la part d'un membre du SESG, d'une section locale, à l'endroit d'un membre du SESG, d'une autre section locale, les deux sections locales nomment mutuellement un enquêteur en matière de harcèlement, qui enquêtera sur la question, et les deux sections locales sont responsables à parts égales de tous les frais de cette enquête.
5. L'enquêteur doit consigner les détails de la plainte et mener une enquête pour obtenir tous les renseignements disponibles concernant l'allégation de harcèlement. Toute enquête de la sorte menée par le syndicat peut être parallèle à toute enquête menée par la direction, et distincts de cette enquête. Tous les renseignements doivent être tenus pour confidentiels, sauf dans la mesure où ils sont nécessaires pour terminer l'enquête.
6. Toutes les parties à l'enquête recevront une copie de la politique du SESG sur le harcèlement.

7. Après avoir terminé l'enquête (dans un délai raisonnable qui s'inscrira habituellement dans le délai de 25 jours), l'enquêteur en matière de harcèlement doit consigner les résultats de l'enquête, les conclusions et les recommandations, le cas échéant. Les deux parties seront prévenues des résultats de l'enquête.
8. Lorsqu'il y a des preuves qu'il y a eu ou qu'il y a peut-être eu harcèlement, le représentant syndical doit offrir de l'aide au plaignant ou à la plaignante et lui assurer une représentation.
9. Lorsqu'une plainte est maintenue par l'employeur, et que le harceleur se voit imposer une sanction disciplinaire, le syndicat, à la demande du harceleur, passera en revue la sanction disciplinaire, et si l'on juge que la sanction est injuste, le syndicat assurera la représentation du harceleur lors d'un grief subséquent. Dans certains cas, la représentation sera limitée à la gravité de la sanction.
10. Si la section locale décide de représenter un présumé harceleur, elle devrait prévenir ce dernier par écrit que la représentation au premier palier de la procédure de règlement des griefs ne garantit pas la représentation à d'autres paliers. Le syndicat ne renoncera pas à la représentation d'une façon arbitraire ou discriminatoire, mais il se pourrait que l'Alliance décide de se retirer, lorsqu'une décision finale aura été rendue, à savoir si la discipline était injuste.
11. Les victimes de harcèlement peuvent aussi invoquer les dispositions des Règlements du SESG ou des Statuts de l'AFPC, relativement à la discipline, si le harceleur est membre du SESG/AFPC
12. Les membres du SESG qui harcèlent d'autres membres du SESG dans le lieu de travail devraient être avertis qu'ils pourraient faire l'objet des dispositions des Règlements du SESG ou des Statuts de l'AFPC, relativement à la discipline.
13. L'enquêteur en matière de harcèlement doit faire tenir une copie de toutes les enquêtes au bureau national du SESG lorsque des mesures disciplinaires sont recommandées en conformité avec les Règlements du SESG ou les Statuts de l'AFPC ou lorsque des mesures disciplinaires sont prises par l'employeur contre le harceleur et que ce dernier demande la représentation d'un grief.

# LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À L'ENQUÊTE DES PLAINTES À DES ACTIVITÉS SYNDICALES CONNEXES

Les lignes directrices qui suivent ont pour but d'aider toutes les parties en cause lorsqu'une plainte ou un grief de harcèlement personnel ou sexuel est déposé. Ces lignes directrices reposent sur les principes de la discrétion totale, de l'opportunité et de la procédure équitable et juste, tant pour le plaignant ou la plaignante que pour l'intimée.

Vu la nature délicate du présent problème, le membre qui se fait harceler devrait avoir accès à tous les moyens propres à l'aider. Cependant, la section locale devrait suivre normalement les étapes fondamentales que voici:

En principe, il incombe au responsable de l'activité syndicale connexe, tant sur le plan administratif que financier, de veiller à l'application de la présente politique.

1. La section locale nomme un coordonnateur ou une coordonnatrice en matière de harcèlement à toutes les fonctions syndicales connexes. Les dirigeant-e-s nationaux agiront aussi comme coordonnateurs en matière de harcèlement à toutes les fonctions syndicales connexes auxquelles ils assistent.
2. Lorsqu'une personne dépose une plainte ou que le syndicat apprend, par tout autre moyen, qu'il y a eu harcèlement, le responsable de l'activité syndicale nomme un enquêteur en matière de harcèlement, qui doit consigner les détails de la plainte et mener une enquête approfondie pour obtenir tous les renseignements disponibles concernant l'allégation de harcèlement. Tous les renseignements doivent être tenus pour confidentiels, sauf dans le mesure où il est nécessaire de mener l'enquête.
3. Toutes les parties à l'enquête recevront une copie de la politique du SESG sur le harcèlement. De plus, elles seront prévenues que des sanctions disciplinaires pourraient être imposées, conformément aux Règlements du SESG et aux Statuts de l'AFPC, relativement à la discipline.
4. Après avoir terminé l'enquête (dans un délai raisonnable qui s'inscrira habituellement dans le délai de 25 jours), l'enquêteur en matière de harcèlement doit consigner les résultats de l'enquête, les conclusions et les recommandations, le cas échéant. Les deux parties seront prévenues des résultats de l'enquête.
5. Le président ou la présidente national-e du SESG recevra une copie du rapport d'enquête pour tous les cas de harcèlement ou de discrimination lorsque des mesures disciplinaire sont recommandées en application des Règlements du SESG ou des Statuts de l'AFPC
6. Le harceleur qui a été expulsé d'une activité syndicale peut interjeter appel par écrit au président ou à la présidente national-e de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Ce dernier fera mener une enquête et rendra une décision finale, à savoir si la sanction disciplinaire était appropriée ou non. Si le harcèlement à une activité

syndicale entraîne une suspension, conformément aux dispositions de l'article 22 des statuts de l'AFPC, le membre peut interjeter appel de la décision à un tribunal établi aux termes du Règlement 19 de l'AFPC

7. Lorsqu'une décision est rendue, qu'une plainte est injuste, le plaignant ou la plaignante peut interjeter appel au président ou à la présidente national-e de l'AFPC. Ce dernier fera mener une enquête et rendra une décision finale, à savoir si la décision, selon laquelle la plainte était injuste, était appropriée.

## **Politique du SESG sur la privatisation**

Selon le Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général, le terme « privatisation » désigne le transfert, à un autre fournisseur, des services ou des programmes offerts par nos membres comme employés du gouvernement fédéral. Cela comprendrait donc aussi la prestation de ces services ou de ces programmes par les provinces, les organismes privés sans but lucratif ou les organismes privés à profit sous contrat avec le gouvernement fédéral. Cela comprend également la vente ou le transfert absolu d'une installation ou d'un service fédéral à une agence ou une entreprise du secteur privé, qui exploiterait l'installation ou le service pour son propre profit.

Compte tenu de cette définition, le Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général s'oppose fermement à toutes les formes de privatisation, comme question de principe, et il prendra toutes les mesures nécessaires pour manifester cette opposition et empêcher la privatisation des services et des programmes fournis par ses membres. De plus, le SESG est déterminé à ramener dans ses unités de négociation toutes les fonctions actuellement confiées en sous-traitance par les divers ministères qui emploient ses membres.

Le SESG s'oppose à la privatisation pour les principales raisons suivantes : la privatisation coûtera plus cher au contribuable canadien. Aucun fournisseur du secteur privé ne peut réaliser un profit après avoir payé son impôt sur le revenu et ses taxes de vente sans demander au gouvernement fédéral une plus grande somme que ce dernier n'aurait dépensée s'il s'en était lui-même chargé. Cette situation s'amplifie avec le temps, car les entrepreneurs offrent au début des tarifs peu élevés pour obtenir des contrats; ils augmentent ensuite leurs prix de façon substantielle une fois que le gouvernement leur est lié. La privatisation encourage aussi la mauvaise gestion, alors que les hauts fonctionnaires du gouvernement doivent payer des prix exorbitants à divers entrepreneurs pour tenter d'améliorer la qualité médiocre des services ou réparer les erreurs commises par d'autres entrepreneurs. La privatisation réduit la qualité des services, parce que les entrepreneurs ne peuvent faire « concurrence » aux coûts peu élevés des services publics qu'en diminuant la qualité des services par une réduction directe ou en engageant du personnel moins expérimenté et moins consciencieux, ou encore en appliquant ces deux mesures.

Dans la plupart des cas où on a laissé la sous-traitance s'implanter et prospérer, on a ouvert systématiquement la voie à la corruption. Cette corruption est, en règle générale, directement reliée à la négociation du contrat sous forme de fixation des offres ou de pots-de-vin offerts aux fonctionnaires ou aux politiciens. Il est pratiquement impossible d'éviter de tels incidents de corruption, et point n'est besoin de regarder loin pour en trouver des exemples. Les coûts de la réglementation et de la surveillance requises pour prévenir la corruption sont si élevés qu'ils ne sont guère compensés par les économies que l'on prétend réaliser grâce à la privatisation.

De plus, le SESG est directement concerné par cette question : comme nous avons affaire au domaine de la détention et de la supervision de contrevenants et à la mise en application des lois, les salaires faibles et le peu de formation offerts par les entrepreneurs pourraient tenter des contractuels de commettre des délits - importer de la contrebande dangereuse dans les prisons, ou fermer les yeux sur les infractions aux règles, commises par des détenus, contre des pots-de-vin.

Comme ce seront des organismes ne relevant pas du gouvernement fédéral qui assureront les services publics fédéraux, il sera impossible de garantir au public canadien la qualité de ces services et la pertinence des décisions prises à leur sujet, et, ce qui importe encore plus, de déterminer le responsable des incidents graves qui peuvent survenir de temps à autre. La privatisation représente donc pour le gouvernement un moyen d'éviter d'engager sa responsabilité quant aux services qu'il offre, ce qui constitue un véritable controverse.

Étant donné que les membres du SESG sont directement chargés d'assurer la sécurité et la qualité de la vie du public canadien, la privatisation aura des effets néfastes sur tous ces services. La principale préoccupation du SESG, c'est que la sécurité de l'ensemble des Canadiens, réalisée grâce à l'application de la loi et au système correctionnel; la protection des droits fondamentaux; la lutte contre la discrimination, et l'accès assuré des Canadiens aux renseignements touchant le gouvernement, ainsi que la protection de leur vie privée seront gravement menacés, à moins de ne pas être affectés par les effets corrosifs de la privatisation décrite ci-dessus.

Le Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général s'opposera à la privatisation en :

- employant toutes les occasions afin de publiciser son opposition;
- divulguant tous les problèmes créés par la privatisation dont il aura connaissance;
- rencontrant des politiciens fédéraux, provinciaux et municipaux et des organismes importants de la collectivité, notamment des organismes offrant des services similaires, pour discuter de la privatisation;
- affectant au traitement de la question, les ressources appropriées, grâce à un coordonnateur des ressources humaines et à un comité permanent de l'Exécutif national;
- en appuyant les mesures entreprises par les sections locales ou les régions sur les questions urgentes qui touchent leurs membres, tout en se conformant aux règlements internes du SESG; et
- répérant dans la convention collective des membres du SESG les passages qui vont manifestement à l'encontre de la privatisation.

*(March 2006)*