



LE HARCÈLEMENT ET L'INTIMIDATION : AUTRES FORMES DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Les employeurs de la fonction publique fédérale sont dans l'obligation juridique, en vertu de la *Partie II du Code canadien du travail (CTC)* et de la *Partie XX – Prévention de la violence en milieu de travail du Règlement sur la santé et la sécurité au travail (RSST)* d'assurer aux employé(e)s un milieu de travail sécuritaire, sain et exempt de tout type de violence dont le harcèlement et l'intimidation.

Bien qu'il existe plusieurs définitions du harcèlement, généralement on peut dire qu'il s'agit :

...de tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pourrait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse 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 (LCDP).

Avec l'introduction de la *Partie XX – Prévention de la violence en milieu de travail du RSST*, la façon de voir et de traiter le harcèlement en milieu de travail a grandement évolué.

La *Partie XX* définit *la violence en milieu de travail* comme suit :

...tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un(e) employé(e) à son lieu de travail qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie.

On s'aperçoit, à l'examen de cette définition, que le harcèlement constitue une forme de violence en milieu de travail qui peut causer un dommage, un préjudice ou une

maladie à un(e) employé(e), et à ce titre il devrait être traité dans le contexte de la *Partie II du CTC* et de la *Partie XX du RSST*.

Jusqu'à tout récemment, les membres victimes de harcèlement en milieu de travail avaient la possibilité de déposer un grief, une plainte en vertu de la Politique en matière de harcèlement de leur employeur, ou une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

Le présent feuillet d'InfoClé a pour but d'aider les représentant(e)s locaux(ales) à faire face à toutes les formes de violence en milieu de travail y compris, mais sans toutefois s'y limiter, le harcèlement et l'intimidation.

Le Syndicat de l'Agriculture encourage ses membres à consulter les dispositions de la partie XX du RCSST et/ou les autres mécanismes pertinents disponibles en vertu de la Partie II du CTC.

Le Syndicat de l'Agriculture encourage ses membres à avoir accès aux mécanismes qu'offrent la *Partie II du CTC* et les dispositions de la *Partie XX du RSST*.

Les employeurs sont tenus de respecter leurs obligations en vertu de la *Partie XX – Prévention de la violence en milieu de travail*, en consultation avec le Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail (SST), et avec sa participation.

À titre de participant aux Comités d'orientation en matière de SST, le Syndicat de l'Agriculture a pris les devants et a exhorté les employeurs à modifier les politiques périmées sur le harcèlement afin de mieux tenir compte des dispositions de la *Partie II du CTC* et de la *Partie XX du RSST*, ou bien tout simplement de les annuler et de faire inclure le harcèlement dans la Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail.

La *Partie XX* exige des employeurs qu'ils élaborent et affichent une Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail qui précise leurs obligations spécifiques, notamment d'assurer un milieu de travail sécuritaire, sain et exempt de toute violence, d'établir des procédures de notification d'urgence pour répondre aux cas de violence en milieu de travail, en plus d'aider les employé(e)s qui ont été confronté(e)s à des cas de violence au travail.

Si une Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail n'a pas encore été mise en place à votre lieu de travail, vous pouvez vous attendre à ce qu'elle le soit bientôt. Si vous avez besoin d'aide, communiquez avec votre représentant(e) local(e) du syndicat en matière de SST. Si ce dernier ou cette dernière a également besoin d'aide, il ou elle devrait alors contacter le (la) coprésident(e) syndical(e) du Comité d'orientation de la Politique en matière de SST à cette fin.

Une procédure spécifique élaborées en vertu de l'article 20.9 du RCSST serait entreprise dans le cadre de l'option #1 ci-dessous, mais les membres qui ont été confronté(e)s à des cas de violence ont aussi accès aux autres mécanismes énumérés.

Qu'il y ait ou non une Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail, les membres qui sont confrontés à des cas de violence ont accès à des mécanismes de recours dont on trouvera quelques détails ci-après.

- **Mécanismes de la *Partie II du CTC***

- 1- *Rapport à l'employeur – Alinéas 126.(1)(g) et (h)*
- 2- *Signalement du problème au Comité de la SST au travail ou au (à la) représentant(e) syndical(e) de la SST*
- 3- *Article 127.1 – Processus de règlement interne des plaintes*
- 4- *Article 128 – Droit de refus de travail dangereux*

- **Griefs**

- A- Grief sur les mesures correctives
- B- Grief sur l'élimination de la discrimination

- **Plainte à la CCDP**

Mécanismes de la *Partie II du CTC*

Les dispositions de la *Partie XX – Prévention de la violence en milieu de travail du RSST* concernent tous les mécanismes disponibles en vertu de la *Partie II du CTC*, dans la mesure du possible.

En cas d'accidents, de maladies professionnelles ou de situations comportant des risques, les employeurs sont dans l'obligation en vertu de la *Partie XX* de nommer une « **personne compétente** » pour enquêter sur la prétendue violence en milieu de travail. Selon le *RSST*, une « **personne compétente** » s'entend de toute personne qui, à la fois :

- a) *est impartiale et est considérée comme telle par les deux parties,*
- b) *a des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail, et*
- c) *connaît les textes législatifs applicables.*

Toujours en vertu du *RSST*, il est fait référence à une « *personne compétente* » et aussi à une « *personne qualifiée* » dans le contexte des enquêtes. Il importe de bien noter la différence entre une « *personne qualifiée* » et une « *personne compétente* » en ce sens que la « *personne qualifiée* » s'occupe uniquement des accidents, des

maladies professionnelles et d'autres situations comportant des risques, et non pas des cas de violence. Lorsqu'un employeur nomme un(e) enquêteur(trice) pour se pencher sur un cas de en milieu de travail, c'est alors une « *personne compétente* » qui fait enquête, celle-ci devant répondre à tous les critères susmentionnés.

1- Signalement à l'employeur en vertu des alinéas 126.(1)(g) et (h)

*En vertu de l'alinéa 125.(1), l'employeur est tenu de faire enquête de tous les accidents, maladies professionnelles et autres situations comportant des risques connus de lui. Ainsi, lorsqu'un(e) employé(e) rapporte de telles situations en vertu des alinéas 126(1)(g) et 126(1)(h), il incombe à l'employeur de s'en occuper en vertu de l'article 20.9 du RCSST. Si l'employeur doit procéder à une enquête, une « *personne compétente* » serait chargée de la mener.*

2- Article 127.1 – Processus de règlement interne des plaintes

Lorsqu'un(e) employé(e) dépose une plainte en vertu de l'article 127.1 de la *Partie II du CTC*, il ou elle et le (la) représentant(e) local(e) devraient faire référence à cet article qui précise très clairement toutes les étapes du processus en question. Si vous avez besoin d'aide en la matière, veuillez tout d'abord contacter votre représentant(e) syndical(e) en matière de SST qui à son tour communiquera avec le (la) vice-président(e) régional(e) (VPR) ou encore le (la) coprésident(e) syndical(e) du Comité d'orientation en matière de SST, si d'autres conseils sont indispensables.

3- Communication au Comité de la SST au travail ou au (à la) représentant(e) syndical(e) en matière de SST

En vertu de l'article 135 (7) de la *Partie II du CTC*, un comité au travail est tenu :

« de participer à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employé(e)s, et de faire appel, en cas de besoin, au concours de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller. »

D'après ce mécanisme, il pourrait s'agir tout simplement d'une évaluation du milieu de travail par le Comité, suivie par des recommandations sur des mesures de prévention, ou bien d'une enquête où les dispositions de la *Partie XX* s'appliquent, y compris la nomination d'une « *personne compétente* » pour faire enquête. Les Comités locaux de la SST ou les représentant(e)s en matière de SST décideront dans quelle mesure ils ou elles participeront à l'enquête en vertu de la *Partie XX*.

4- Article 128 – Droit de refuser du travail dangereux

Lors du dépôt d'un refus de travailler en vertu de l'article 128 de la *Partie II du CTC*, les employé(e)s et représentant(e)s locaux(ales) devraient se référer à

l'article qui traite précisément de toutes les étapes de ce processus de refus de travailler.

Si vous avez besoin d'aide, veuillez tout d'abord communiquer avec votre représentant(e) syndical(e) local(e) en matière de SST qui communiquera soit avec le (la) VPR ou le (la) coprésident(e) syndical(e) du Comité d'orientation en matière de SST si besoin est.

Griefs :

Toutes les situations de violence au travail doivent être traitées conformément à la *Partie XX* du *RSST*. Il se peut toutefois qu'il y ait des cas où des griefs sont également justifiés. Si la section locale a besoin d'aide, le (la) VPR est à sa disposition pour lui en apporter.

A - Grief sur les mesures correctives

Les employé(e)s qui ont perdu un salaire, un congé et/ou des avantages sociaux en raison de violence en milieu de travail devraient déposer un grief dès que possible. L'énoncé du grief portera sur les dispositions en matière de congés de la convention collective. Par exemple, les mesures correctives pourraient inclure, mais sans toutefois s'y limiter, la réintégration de la paye, des congés de maladie, des congés annuels ou compensatoires, etc.

Le grief devrait être mis en suspens jusqu'à ce que l'enquête ait eu lieu, conformément aux dispositions de la *Partie II du CTC*. Lorsque la plainte ou la mesure de refus est couronnée de succès et qu'aucune mesure corrective n'a été prise, le grief devrait être remis en circulation puis poursuivi dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Lorsque la plainte ou la mesure de refus est rejetée, une évaluation de chaque grief devra être faite pour déterminer le bien-fondé de poursuivre le grief.

B - Grief sur l'élimination de la discrimination

Les cas de harcèlement ou de violence qui reposent sur un **motif de distinction illicite** constituent un cas de discrimination qui est contraire à l'article sur l'élimination de la discrimination de la convention collective et de la *Loi canadienne des droits de la personne (LCDP)*. À l'instar de toutes les violations de l'article sur l'élimination de la discrimination, les membres devraient déposer un grief dans les délais prescrits.

Plainte à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

Lorsqu'un cas de harcèlement ou de violence est lié à un **motif de distinction illicite** en vertu de la *LCDP*, le Syndicat de l'Agriculture recommande aux membres de déposer un grief à la CCDP, en même temps qu'un grief sur l'élimination de la discrimination et tout mécanisme de recours poursuivi en vertu de la *Partie II du CTC*. Les délais pour déposer une plainte sur les droits de la personne auprès de la CCDP sont d'un an à compter de l'événement et/ou des circonstances qui sont jugées être discriminatoires. Dans le cas de ce processus, les membres doivent contacter la CCDP pour lui faire savoir qu'ils ou elles désirent déposer une plainte. La CCDP à son tour préviendra le membre des prochaines étapes à suivre. Pour plus de détails sur la marche à suivre pour déposer une plainte sur les droits de la personne, veuillez vous rendre sur le site de la *CCDP* à :

http://www.chrc-ccdp.ca/proactive_initiatives/hoi_hsi/ga_qr/page3-fra.aspx

Pour plus de renseignements veuillez consulter les sites suivants :

Code canadien du travail, Partie II :

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/page-73.html#h-46>

Partie XX – Prévention de la violence en milieu de travail du Règlement sur la santé et la sécurité au travail

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-86-304/index.html>

Loi canadienne des droits de la personne :

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>

Commission canadienne des droits de la personne :

<http://www.chrc-ccdp.ca/>

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

<http://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html>

(Octobre 2011)