



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 (CCT)* et de la *Partie XX – Prévention de la violence en milieu de travail du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST)* 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 RCSST*, 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 :

...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 CCT* et de la *Partie XX du RCSST*.

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 *CCT*.

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 *CCT* et de la *Partie XX* du *RCSST*, 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 en matière de SST à cette fin.

Une procédure spécifique élaborée en vertu de l'Article 20.09 du *RCSST* serait entreprise par l'option #1 ci-après, mais les membres victimes de cas de violence ont aussi accès aux autres mécanismes qui sont indiqués.

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

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

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

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

- a) *est impartiale et est considérée comme telle par les 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 RCSST, 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 violence 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 CCT*, 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, 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 requis.

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 CCT*, 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 CCT*, 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 *RCSST*. 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 CCT*. Lorsque la plainte ou la mesure de refus est couronnée de succès et qu'aucune mesure corrective n'a été prise, la mise en suspens du grief devrait être levée et le grief 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'une plainte sur l'élimination de la discrimination et tout mécanisme de recours poursuivi en vertu de la *Partie II du CCT*. Le délais pour déposer une plainte en matière des droits de la personne auprès de la CCDP est 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. Pour plus de détails sur la marche à suivre pour déposer une plainte en matière des 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

ANNEXES (voir ci-dessous)

Annexe A - Que faire lorsqu'un employeur est au courant de cas de violence au travail mais qu'il ne s'en occupe pas contrairement aux dispositions du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST)*?

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 :

www.chrc-ccdp.ca/

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

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

(Janvier 2013)

ANNEXE A :

Que faire lorsqu'un employeur est au courant de cas de violence au travail mais qu'il ne s'en occupe pas contrairement aux dispositions du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST)*?

La procédure à suivre pour s'occuper de cas de violence au travail (ce qui inclut toutes les formes de harcèlement) est décrite à l'*Article 20.9 – Notification et enquête du Règlement canadien sur la santé et la sécurité du travail (RCSST)*.

Parmi les éléments essentiels de cet Article 20.09, il convient de citer les suivants :

- Dès qu'il a connaissance de violence dans le lieu de travail ou de toute allégation d'une telle violence l'employeur tente avec l'employé de régler la situation à l'amiable dans les meilleurs délais.
- Si la situation n'est pas ainsi réglée, l'employeur nomme une personne compétente pour faire enquête sur la situation.

Lorsqu'un(e) employé(e) qui est victime ou témoin de harcèlement au travail en informe son(sa) gestionnaire ou son(sa) superviseur(e), il ou elle doit leur laisser savoir qu'il ou elle désire que cette question soit traitée en vertu de l'*Article 20.09 du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST)*. Cette notification peut être envoyée par courriel ou bien par la poste. Une notification verbale est également valable, mais il est préférable qu'elle soit consignée par écrit. Suffisamment de détails devraient être fournis à l'employeur pour qu'il puisse régler l'affaire avec l'employé(e) concerné(e) dès que possible.

Si l'employeur ne règle pas la plainte dans des délais opportuns ou bien essaye de faire en sorte que l'affaire fasse l'objet d'une enquête par la Direction de la sécurité ministérielle et/ou en vertu de la politique du Secrétariat du Conseil du Trésor sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail ou de sa propre politique interne, il y a des étapes que vous pouvez suivre pour vous assurer que le problème est traité comme il se doit en vertu de la *Partie XX – Prévention de la violence dans le lieu de travail* du RCSST.

La première étape consiste pour l'employé(e) et/ou le(la) représentant(e) syndical(e) de réitérer auprès de l'employeur qu'il est tenu « *de prendre les mesures prévues par les règlements pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail* », en vertu de l'Alinéa 125.1 (z.16) de la *Partie II du Code canadien du travail (CCT)*. Dans le cadre de la loi, par « *prévues* » on entend le Règlement. Dans ce cas, il s'agit du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, Partie XX – Prévention de la violence dans le lieu de travail*.

Si l'employeur refuse toujours de régler l'affaire en vertu de la *Partie XX* ou qu'il retarde toute mesure à cette fin, l'étape suivante consiste à lancer le processus de règlement interne des plaintes, comme cela est précisé à l'*Article 127.1* de la *Partie II*

du Code canadien du travail (CCT). **Cette plainte ne porte pas sur la violence en tant que telle mais plutôt sur le non-respect par l'employeur de la Partie XX du RCSST.**

La plainte devrait soulever les préoccupations et autres problèmes de façon à permettre aux autorités de réglementation (l'agent(e) de santé et de sécurité nommé(e) en vertu du *Code canadien du travail*) de faire respecter les dispositions. À cette fin, nous recommandons de bien préciser les renseignements suivants dans la plainte déposée auprès de l'employeur en vertu de l'*Article 127.1* :

- Informez l'employeur que vous voulez que les points suivants soient abordés :
 - L'employeur n'a pas réglé la violence prétendue en vertu de l'*Alinéa 125.(1)(z.16) de la Partie II du CCT* et de l'*Article 20.9, Partie XX Prévention de la violence dans le lieu de travail*.
 - L'employeur n'a pas donné une formation sur la violence aux gestionnaires, comme le prévoit l'*Alinéa 125.(1)(z) de la Partie II du CCT* ou aux employé(e)s en vertu de l'*Article 20.10 du RCSST*.
 - **Incluez, uniquement s'il y a lieu** : Que l'employeur n'a pas de politique sur la prévention de la violence sur le lieu de travail comme le prévoit l'*Article 20.03 du RCSST*.
 - **Incluez, uniquement s'il y a lieu** : Que l'employeur n'a pas procédé à l'évaluation de la possibilité de violence en milieu de travail comme le prévoit l'*Article 20.05 du RCSST*.

Bien que cela ne soit pas obligatoire, l'utilisation du formulaire HRSDC LAB 1060, auquel on peut avoir accès à l'adresse <http://www.servicecanada.gc.ca/eforms/forms/hrsdc-lab1060%282004-07-002%29f.pdf>, vous permettra d'inclure les renseignements exigés et de faciliter la tâche de l'agent(e) de santé et de sécurité pour qu'il ou elle se concentre sur les faits importants qui permettront d'en arriver à une décision dans des délais plus opportuns.

Nous invitons expressément les employé(e)s et leurs représentant(e)s à bien connaître l'*Article 127.1 – Processus de règlement interne des plaintes de la Partie II du CCT*. Les étapes à suivre et autres critères à respecter y sont clairement précisés et vous donnent tous les renseignements que vous devez accumuler pour que le processus de plainte se déroule comme il se doit. La *Partie II du CCT* devrait être affichée à votre milieu de travail, et est par ailleurs facilement accessible sur le site suivant : <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/>.

Comme cela est précisé à l'*Article 127.1* de la *Partie II du CCT*, la plainte est présentée au superviseur de l'employé(e) et les parties ont alors la possibilité d'essayer de régler le problème.

Le *Processus de règlement interne des plaintes* est essentiel pour permettre à un(e) agent(e) de santé et de sécurité (soit la personne responsable de la réglementation nommée en vertu du Code canadien du travail) d'y participer si cela s'avère nécessaire. En fait, un(e) agent(e) de santé et de sécurité de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) bien souvent refusera d'y participer tant que vous n'aurez pas démontré que vous avez essayé de régler le problème par l'intermédiaire du *Processus du règlement interne des plaintes* (*Section 127.1*). Vous pouvez toutefois contacter RHDC pour obtenir des conseils sur le dépôt de votre plainte.

Si le(la) superviseur(e) et l'employé(e) ne peuvent régler la plainte ensemble et ce, dès que possible, l'employé(e) peut alors renvoyer la plainte non réglée au (à la) coprésident(e) du Comité de la santé et de la sécurité au travail (SST) ou au(à la) représentant(e) de la SST à des fins d'enquête, en vertu de l'*Alinéa 127.1(3)* de la *Partie II du CCT*.

Un tel renvoi à un(e) agent(e) de santé et de sécurité n'a lieu que dans les conditions précisées à l'*Alinéa 127.1 (8)* de la *Partie II du CCT*, soit :

La plainte fondée sur l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie peut être renvoyée par l'employeur ou l'employé(e) à l'agent(e) de santé et de sécurité dans les cas suivants :

- (a) l'employeur conteste les résultats de l'enquête;*
- (b) l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte dans les délais prévus ou d'en informer les personnes chargées de l'enquête;*
- (c) les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte.*

Si la plainte arrive au niveau de l'agent(e) de santé et de sécurité à RHDC, cette personne fera alors enquête. Ses fonctions et pouvoirs sont précisés à l'*Alinéa 127.1(10)* de la *Partie II du CCT*. Des directives ou recommandations peuvent être émises à l'employé(e) et à l'employeur pour que l'affaire soit réglée entre eux.

(Janvier 2013)