



Projet de loi C-65 : La nouvelle législation fédérale sur la violence et le harcèlement au travail

LES RÔLES DE LA PARTIE SYNDICALE DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence) est une loi qui entrera en vigueur le 1er janvier 2021 et qui touchera tous les lieux de travail relevant de la compétence fédérale en vertu de la partie 2 du Code canadien du travail

Le cadre juridique actuel pour traiter du harcèlement et de la violence dans les lieux de travail sous réglementation fédérale est défini dans les parties II et III du Code et des règlements connexes. Le projet de loi C 65 consolide ce cadre juridique dans la partie II, de sorte que le harcèlement et la violence en milieu de travail, y compris le processus de plainte et de résolution, sont abordés dans le contexte de la santé et de la sécurité au travail.

Cette importante législation touchera des milliers de lieux de travail et près d'un million de travailleuses et travailleurs dans tout le pays. Elle est le résultat de recherches qui ont montré que le harcèlement et la violence dans les lieux de travail canadiens sont persistants et que, souvent, les incidents ne sont pas signalés parce que les gens craignent des représailles de la part de leurs auteurs ou de leurs employeurs.

L'objectif du projet de loi C-65 est de créer une culture et un environnement de travail qui permettent aux victimes de se sentir en sécurité au moment de s'exprimer. Le projet de loi élimine une « pierre d'achoppement » en matière de signalement en obligeant les employeurs à désigner une personne ou une unité de travail comme « partie désignée » à laquelle les employés peuvent signaler leurs problèmes de harcèlement et de violence, lorsqu'ils ne font pas confiance à leur employeur pour leur donner une réponse équitable. Malheureusement, cette mesure isole également le syndicat de la même manière. Les comités de santé et de sécurité sont une voix forte pour les travailleuses et travailleurs et il est regrettable qu'ils soient mis à l'écart dans le processus d'enquête.

Le comité de santé et sécurité n'est pas impliqué dans l'enquête proprement dite sur les faits d'un cas individuel de violence ou de harcèlement au travail. L'enquête est confiée directement au « destinataire désigné » de l'employeur ou à « l'enquêteur indépendant ». Le syndicat peut toutefois représenter les personnes impliquées en tant que parties principales ou défenderesses.

DANS CE GUIDE:

La politique et le programme

La définition du harcèlement

Termes importants de la loi

Le rôle du syndicat

Circonstances spéciales

Le rôle des employés

Le rôle du comité de santé et sécurité au travail se concentre sur l'élaboration du programme, l'évaluation des risques des facteurs sur le lieu de travail, le développement de la formation, le maintien de l'ordre et la mise en œuvre des recommandations faites par l'enquêteur. Le comité sur le lieu de travail réexamine également la politique et les évaluations après chaque incident afin de s'assurer que tous les éléments et dangers pertinents sont pris en compte dans l'évaluation des risques et la politique.

Avant d'examiner le rôle limité du syndicat dans ce domaine, voyons rapidement ce que la nouvelle législation exige.

LA POLITIQUE ET LE PROGRAMME

La politique concernant la violence et le harcèlement au travail doit être élaborée par l'employeur en consultation avec le comité de santé et de sécurité au travail.

Voici les principaux acteurs de l'élaboration de la politique et du programme

- **Employeur** – Comprend également toute personne qui agit au nom d'un employeur.
- **Destinataire désigné** – La personne ou le groupe qui reçoit et enquête sur les plaintes de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail émanant des parties principales (victimes).
- **Enquêteur** – Personne indépendante qui peut mener l'enquête à la demande de la partie principale (victime).
- **Comité d'orientation / Comité en milieu de travail / Représentant(e) en santé et sécurité (en fonction du nombre)**
- **Employé(e)**

Connaître les éléments clés d'une politique de lutte contre le harcèlement.

La politique écrite doit contenir de nombreux éléments clés et, en tant que membre du syndicat du comité de santé et sécurité au travail, vous devez vous assurer que l'employeur inclut les éléments suivants dans sa déclaration de politique:

- à qui s'applique la politique
- les définitions et les rôles des différentes parties
- les facteurs qui contribuent à la violence et au harcèlement au travail
- le programme de formation
- le processus de résolution
- une liste d'enquêteurs indépendants agréés
- ce qui peut et ne peut pas être obtenu dans le cadre de la procédure
- la possibilité de se faire représenter au cours de la procédure
- la protection contre les représailles
- les raisons de la révision de la politique
- les procédures d'urgence
- la protection de la vie privée
- d'autres voies de recours parallèlement à la politique de lutte contre la violence et le harcèlement au travail (convention collective, législation sur les droits de la personne, code pénal)
- les mesures et services de soutien
- les mesures à prendre par les demandeurs de mauvaise foi.

LA DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

Selon le paragraphe 122(1) du Code canadien du travail (le Code), le harcèlement et la violence se définissent comme « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire ».

Le harcèlement peut comprendre, sans s'y limiter, les actes ou tentatives d'actes suivants :

- répandre des rumeurs ou des commérages malveillants
- se livrer à de la cyberintimidation et faire des menaces
- faire des blagues ou des remarques offensantes
- traquer quelqu'un
- altérer l'équipement de travail ou les effets personnels d'une personne
- entraver délibérément le travail d'une personne
- critiquer, miner, rabaisser, humilier ou ridiculiser une personne et empiéter sur la vie privée d'une personne
- ridiculiser une personne en public
- se livrer à des contacts physiques importuns
- faire des insinuations à caractère sexuel
- faire des invitations ou formuler des demandes non désirées et inappropriées, y compris de nature sexuelle
- afficher des images offensantes
- faire des gestes agressifs, menaçants ou grossiers
- abuser de son pouvoir de manière arbitraire



Le fait de poser l'un des actes, d'adopter l'une des conduites ou de formuler l'un des commentaires susmentionnés à l'encontre d'une personne en raison de sa race, de ses origines nationales ou ethniques, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre, de son état matrimonial, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, d'un handicap ou de tout autre motif interdit énuméré dans la Loi canadienne sur les droits de la personne est compris dans la définition et serait considéré comme du harcèlement.

Le harcèlement n'inclut pas ce qui suit

Il est également important de définir ce que n'est pas le harcèlement pour compléter la politique.

- les échanges de plaisanteries et les interactions consensuelles dans le lieu de travail (sauf si ces échanges comprennent des remarques blessantes sur les autres, en particulier si elles se rapportent à l'un des motifs interdits énumérés ci-dessus); ou
- les gestes raisonnables posés par la direction de façon équitable, comme les mesures prises au quotidien par un superviseur ou un gestionnaire en matière de performance, d'absentéisme, d'affectation, de discipline et même de licenciement – pour autant qu'il ne soit pas abusif ou discriminatoire.

La violence en milieu de travail

La violence peut comprendre, mais sans s'y limiter, le fait de poser ou de tenter de poser les gestes suivants:

- proférer des menaces verbales ou se livrer à de l'intimidation;
- recourir à la violence verbale, y compris jurer ou crier de façon offensante contre une personne;
- avoir des contacts de nature sexuelle;
- donner des coups de pied ou des coups de poing à une personne ou l'égratigner, la mordre, la presser, la pincer, la bousculer, la frapper ou la blesser de quelque façon que ce soit;
- attaquer avec n'importe quel type d'arme;
- cracher sur une personne;
- tuer une personne;
- violer une personne.



La définition est large et doit être précisée dans la politique. La liste ci-dessus n'est pas exhaustive.

AUTRES TERMES IMPORTANTS DE LA LÉGISLATION

Outre le destinataire **désigné** et l'enquêteur, d'autres termes doivent être compris:

- **Occurrence** : signifie un cas de harcèlement et de violence sur le lieu de travail.
- **Partie principale** : un employé ou un employeur qui est l'objet d'un incident.
- **Partie défenderesse** : la personne qui est présumée responsable de l'incident dans un avis d'incident fourni au destinataire désigné.
- **Témoin** : personne qui a été témoin d'un incident de harcèlement et de violence ou qui est informée d'un incident par la partie principale ou la partie défenderesse.
- **Lieu de travail** : désigne tout endroit où un employé effectue un travail pour son employeur conformément à l'article 122, paragraphe 1, du Code.

LE RÔLE DU SYNDICAT DANS UNE PERSPECTIVE DE SST (LES 20 PREMIERS POINTS)

Le rôle du syndicat est de veiller à cela :

1. Le comité de santé et de sécurité au travail (CSST) participe au processus d'évaluation des risques.
2. Le CSST contribue à l'élaboration de la politique et du programme de l'employeur.
3. L'employeur offre aux travailleuses et travailleurs une formation liée à la politique et au programme élaborés conjointement.
4. L'employeur fournit aux travailleuses et travailleurs des copies de la nouvelle politique, une copie de la partie II du Code canadien du travail et des règlements, ainsi que toute autre information relative à la santé et à la sécurité qui est prescrite.
5. Le CSST participe à l'élaboration de procédures d'urgence à utiliser si un cas de harcèlement et de violence constitue un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'une ou d'un employé; cela comprend les menaces.
6. L'employeur dispense à tous ses travailleuses et travailleurs une formation relative aux procédures d'urgence élaborées conjointement. Ces procédures seront réexaminées par le CSST après chaque utilisation.
7. L'employeur fournit une formation adéquate aux destinataires désignés.
8. Un examen complet du programme est effectué par le CSST tous les trois ans au minimum.
9. L'employeur met à la disposition de tous les travailleurs et travailleuses des informations concernant les services d'aide médicale, psychologique ou autres qui sont disponibles dans leur zone géographique.
10. L'employeur signale au ministre du Travail les cas de harcèlement et de violence qui entraînent un décès dans les 24 heures suivant la notification d'un incident.
11. L'employeur contacte les parties impliquées dans un incident dans les 7 jours suivant la réception de l'avis.
12. L'employeur prend l'initiative d'une résolution avec la partie principale dans les 45 jours suivant la notification et procède à un examen conjoint des circonstances par rapport à la définition du harcèlement et de la violence avec la partie principale.
13. L'employeur fournit des mises à jour mensuelles aux parties principale et défenderesse concernant l'état d'avancement du processus de résolution jusqu'à ce que le processus de résolution soit terminé.
14. L'employeur autorise la partie principale et la partie défenderesse à participer à la conciliation si elles sont toutes deux d'accord pour la conciliation et sur la personne qui doit la faciliter.
15. Lorsqu'une enquête est demandée par la partie principale, l'employeur donne un préavis et nomme un enquêteur convenu à partir d'une liste convenue, préalablement établie avec le CSST.
16. L'employeur fournit une copie du rapport complété aux parties principale et défenderesse et au CSST.
17. Le CSST détermine, conjointement avec l'employeur, les recommandations à mettre en œuvre à partir du rapport de l'enquêteur.
18. Les recommandations sont mises en œuvre dans un délai d'un an à compter du jour où la notification de l'événement a été faite.
19. Le CSST doit être impliqué dans l'examen des détails du programme après que les incidents aient fait l'objet d'une enquête et qu'un enquêteur ait fait des recommandations.
20. L'employeur fournit au ministre du Travail un rapport annuel qui résume les données sur tous les cas de harcèlement et de violence.

CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

Malheureusement, la nouvelle législation ne traite pas de manière adéquate les incidents dans lesquels un client, un visiteur, un consommateur, un passager ou une autre personne non employée sur le lieu de travail est la partie défenderesse. C'est souvent le cas dans le secteur des transports et cela affecte nos membres de façon constante. Dans ces cas, il n'existe aucune disposition permettant de mener une enquête conjointe, ni de suivre la procédure d'enquête indépendante. Dans de tels cas, l'employeur mènerait une enquête et en partagerait les résultats avec le CSST. Cela déclencherait un nouvel examen de l'évaluation des risques par les parties du lieu de travail. D'autres options sont encore ouvertes à la partie principale (voir ci-dessous)

Une autre circonstance particulière se produit si la partie principale choisit de mettre fin au processus de résolution et que l'événement n'est pas résolu. Dans ce cas, le comité en milieu de travail examine également les circonstances de l'affaire et revoit l'évaluation des risques pour s'assurer qu'elle est suffisamment protectrice et englobante.

Il convient de noter qu'en l'absence d'un accord conjoint sur une mesure requise, la décision de l'employeur prévaudra. Cela donne à l'employeur un droit de veto en cas de désaccord. Dans ces cas, le syndicat devra contacter l'inspecteur fédéral local du programme du travail, s'il le juge nécessaire. Toute décision de veto de l'employeur implique la réception officielle des documents connexes et la conservation des preuves pendant une période de dix ans.



Autres possibilités de recours offertes aux travailleuses et travailleurs

Le rôle de tous les travailleurs et travailleuses en ce qui concerne la prévention du harcèlement et de la violence comprend:

- S'abstenir d'être impliqué dans tout acte de harcèlement et de violence.
- Le cas échéant et en toute sécurité, informer l'auteur du harcèlement et de la violence que ses actes sont inappropriés et qu'ils ne sont pas les bienvenus.
- Signaler tous les cas de harcèlement et de violence à leur supérieur hiérarchique ou au destinataire désigné lorsqu'ils sont victimes ou témoins de harcèlement et de violence.
- Coopérer avec un enquêteur et le processus d'enquête s'il est impliqué dans une enquête sur un incident.
- S'abstenir de tout acte de représailles à l'encontre de la partie principale, de la partie défenderesse, des témoins et de toute autre personne qui participe au processus de résolution d'un incident.
- Respecter la confidentialité des informations partagées tout au long du processus de résolution d'un événement.

Représentation

Une travailleuse ou un travailleur peut être accompagné ou représenté par une ou un représentant du syndicat à tout moment pendant le processus de résolution.

Protection contre les représailles

Il est interdit aux parties impliquées dans un événement de chercher à exercer des représailles de quelque nature que ce soit. Si vous subissez des représailles ou des menaces de représailles de la part de la partie défenderesse, de témoins, de la direction ou d'autres personnes au sein ou en dehors de l'organisation, veuillez en informer immédiatement votre syndicat ou votre supérieur hiérarchique.

Avis soumis de mauvaise foi

Les avis de harcèlement et de violence qui sont identifiés tout au long du processus de résolution comme ayant été faits de mauvaise foi peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires.

Informations susceptibles de révéler l'identité

Les parties impliquées dans un incident sur le lieu de travail ne doivent pas être identifiées dans un rapport, sans le consentement de la personne, à un comité d'orientation ou à un comité local avec des informations susceptibles de révéler l'identité d'une personne qui a été impliquée dans un incident de harcèlement et de violence sur le lieu de travail. Ni un comité d'orientation ni un comité local n'ont accès à ces informations sans le consentement de la personne.

Procédure de refus de travailler

Si une travailleuse ou un travailleur refuse de travailler en raison d'une situation dangereuse (qui peut inclure la violence ou la menace de violence au travail) et que la question n'est pas résolue lors de la procédure initiale, le comité en milieu de travail PEUT ENQUÊTER sur les circonstances du refus auprès de l'employeur et des parties concernées. Cette nouvelle législation ne limite pas les pouvoirs du comité d'enquête sur le refus de travailler dans ces circonstances.

PROCÉDURE DE REFUS DE TRAVAILLER

La nouvelle législation posera de nouveaux défis aux comités de santé et de sécurité au travail et à leurs syndicats respectifs. Unifor a négocié, dans de nombreux cas, des dispositions et une représentation qui peuvent être avantageuses pour ses membres dans ces circonstances. Les comités de santé et de sécurité au travail jouent un rôle essentiel dans la résolution des problèmes de harcèlement et de violence. Assurez-vous que votre comité de santé et de sécurité au travail est bien préparé.

Pour obtenir de plus amples renseignements, contactez le Service national de santé et sécurité au numéro 1(800) 268-5763 ou à healthandsafety@unifor.org.

Pour lire la nouvelle législation dans son intégralité: <https://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-65/sanction-royal>

et

<https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2020-130/page-1.html>