

Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

2020



Projet de loi C-65

Le projet de loi C-65 crée un seul régime en vertu de la partie II du Code :

- pour gérer un « éventail complet de comportements répréhensibles, des taquineries à l'intimidation en passant par le harcèlement sexuel et la violence physique »;
- pour obliger les employeurs à traiter, à consigner et à signaler les cas de harcèlement et de violence, et à soutenir les employés touchés;
- pour offrir des mesures de protection afin que les plaintes de harcèlement et de violence soient traitées en toute confidentialité.

Le nouveau régime s'applique :

- aux industries du secteur privé sous réglementation fédérale (p. ex., Postes Canada);
- à la fonction publique fédérale;
- au personnel exonéré des ministères (précise la protection);
- aux employés de la colline du Parlement, de la Chambre des communes, du Sénat, de la Bibliothèque du Parlement et du Service de protection parlementaire (qui ne sont actuellement pas protégés par le Code);
- aux stagiaires de ces secteurs.

Il ne prévoit pas :

- de mesures de réparation directe; les mécanismes prévus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et les conventions collectives sont donc tout aussi importants et peuvent être institués en parallèle.



Définition du harcèlement et de la violence

« 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. »



Droits de la personne

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège aussi les fonctionnaires fédéraux contre le harcèlement, y compris de nature sexuelle, fondé sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite, à savoir :

la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience.

Les dispositions du *Code canadien du travail* et la définition du harcèlement et de la violence au travail englobent le harcèlement et la violence de nature discriminatoire. Un membre qui est victime de violence ou de harcèlement fondé sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite peut donc porter plainte en vertu de la partie II du Code.

S'il décide de le faire, il a tout de même le droit de déposer une plainte relative aux droits de la personne et un grief pour discrimination. C'est donc dire qu'il peut réclamer des dommages-intérêts pour atteinte aux droits de la personne et exercer d'autres recours.



Nouveau cadre réglementaire en matière de violence et de harcèlement

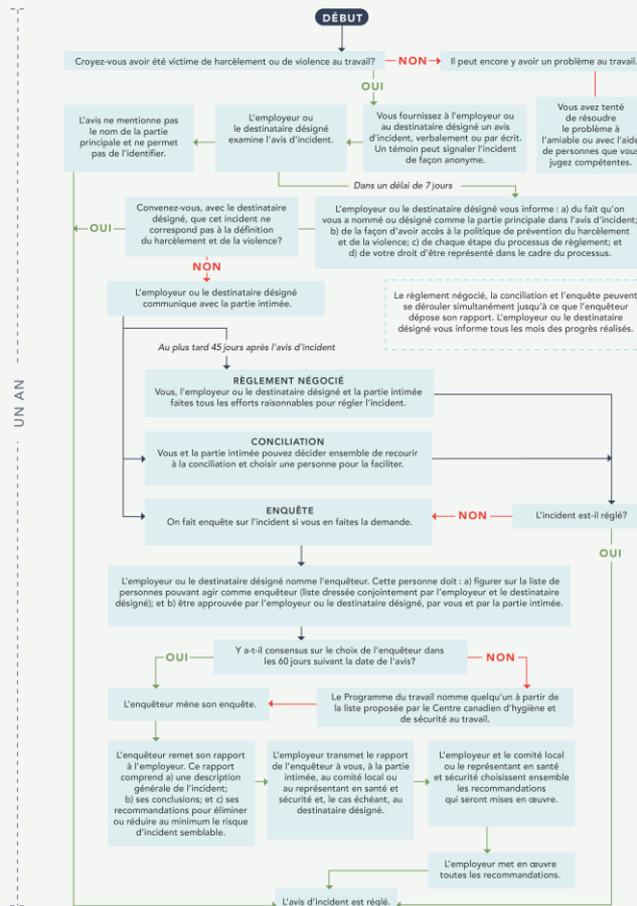
Améliorations apportées

- Réception des plaintes par un « destinataire désigné », pour éviter les situations où un membre du personnel déposait une plainte au superviseur visé par cette dernière.
- Délais de règlement raisonnables pour la partie plaignante et l'auteur présumé des agissements (7 jours pour répondre à l'avis, 60 jours pour nommer un enquêteur, un an pour l'ensemble du processus et comptes rendus mensuels aux parties jusqu'à la fin des procédures).
- Confidentialité de toutes les parties en cause, y compris les témoins, pendant toute la durée de l'enquête.
- Procédure distincte pour les employés victimes des agissements d'un tiers (p. ex., harcèlement de la part d'un client).
- Obligation pour l'employeur de mettre en œuvre les recommandations et mesures correctives formulées dans le rapport d'enquête.
- Un IPG plus détaillé



Harcèlement et violence au travail : un processus en quatre étapes

Processus de règlement des cas de harcèlement et de violence



1. Avis à l'employeur

La partie plaignante donne un avis écrit ou oral. Un témoin peut le faire anonymement. Un ancien employé a trois mois après son départ pour déposer un avis.

L'employeur ou le destinataire désigné a sept jours civils pour en accuser réception.

Il informe la partie plaignante de chaque étape du processus et de son droit d'être représentée (par un délégué syndical ou une autre personne).



2. Règlement négocié ou conciliation

Les parties doivent tenter de parvenir à un règlement.

Les parties peuvent convenir de recourir à la conciliation.

Note : Le recours à la conciliation n'exclut pas la tenue d'une enquête officielle si on ne parvient pas à un règlement.



3. Enquête

Une enquête est menée à la demande de la partie principale. Le processus a été simplifié.

L'employeur ou le destinataire désigné choisit un enquêteur dans une liste interne acceptée par les deux parties.

Si les parties ne s'entendent pas à cet égard, un enquêteur de la liste gouvernementale est nommé à la fin du délai de 60 jours.

La personne nommée mène l'enquête.



4. Processus mené à terme

L'enquêteur remet à l'employeur un rapport contenant :

- (a) une description générale de l'incident;
- (b) ses conclusions;
- (c) ses recommandations pour éliminer ou réduire au minimum le risque d'un incident semblable.

L'employeur fait suivre le rapport d'enquête à toutes les parties et au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité. On peut s'attendre à ce que les renseignements personnels permettant d'identifier les parties soient supprimés.

L'employeur, avec le comité local ou le représentant, choisit les recommandations qui doivent être mises en œuvre.

L'employeur met en œuvre TOUTES les recommandations choisies.

L'incident est réglé (dans un délai d'un an).



N'oubliez pas : le cadre ne prévoit aucune réparation pour les victimes

Ce nouveau cadre ne permet pas aux victimes d'obtenir réparation et demeure un processus strictement préventif.

Si vous pensez être victime de violence et de harcèlement au travail, vous devez absolument contacter votre Élément ou votre représentant syndical pour déposer un grief ou une plainte relative aux droits de la personne.

Exemples de réparation : le remboursement des congés utilisés en raison du tort subi, les mesures d'adaptation, ainsi que les dommages-intérêts pour atteinte aux droits de la personne en cas de harcèlement fondé sur des motifs de distinction illicites.



Résumé : Qu'est-ce qui a changé? Prévention

- Évaluation initiale
- Élaboration de politiques
- Mesures d'urgence
- Violence conjugale



Résumé : Qu'est-ce qui a changé? Réponse de l'employeur

- Délais prévisibles de règlement
- Lorsqu'un employeur prend connaissance d'un incident de harcèlement ou de violence, il doit commencer à travailler avec l'employé touché dans un délai de sept jours civils.
- Il doit informer l'employé touché des différentes méthodes de règlement.
- L'employé peut demander l'intervention d'un intermédiaire.
- Le cas échéant, il incombera à l'employeur d'en fournir un pour le processus de conciliation.



Résumé : Qu'est-ce qui a changé? Choix de l'enquêteur

- Les parties doivent s'entendre sur le choix de l'enquêteur avant le début de l'enquête.
- Si le comité local dresse une liste de « personnes compétentes impartiales », ce document servira au traitement de tous les cas à venir. Les parties n'auront donc pas voix au chapitre, et l'enquêteur sera choisi dans la liste convenue.
- **NOTE** : Lors de l'élaboration de la liste conjointe d'enquêteurs, le comité local doit évaluer l'expérience des candidats. Plus précisément, il doit déterminer s'ils ont les compétences, la formation et la capacité d'analyse nécessaires pour enquêter sur des cas de nature discriminatoire.



Résumé : Qu'est-ce qui a changé? Recommandations

- L'employeur sera tenu de mettre en œuvre les mesures prescrites par l'enquêteur, à la condition qu'elles soient raisonnables.



Résumé : Qu'est-ce qui a changé? Formation et rapports internes

Formation

- L'employeur sera tenu d'offrir une formation sur sa politique de prévention.
- Il devra aussi offrir une formation sur le harcèlement et la violence.

Rapports internes

- L'employeur sera légalement tenu de faire le suivi de tous les incidents de harcèlement et de violence.
- Il sera aussi tenu d'expliquer clairement les mécanismes de présentation, de communication et de conservation des renseignements sur les cas de harcèlement et de violence au travail.



Rôle des comités d'orientation

- Réaliser une évaluation du lieu de travail (y compris des facteurs externes) avec l'employeur et la mettre à jour tous les trois ans.
- Établir des procédures d'urgence avec l'employeur.
- Élaborer une liste conjointe d'enquêteurs potentiels.
- S'entendre sur les recommandations à mettre en œuvre.



Évaluations : Cas où la partie intimée n'est pas un employé

Lorsque la partie intimée n'est pas un employé ou que l'employeur (ou la partie principale) met fin prématurément au processus de règlement, une évaluation est réalisée.

Le but de cette évaluation n'est pas de déterminer le bien-fondé de l'avis d'incident, mais plutôt :

- de vérifier si des facteurs de risque qui ne figurent pas dans l'évaluation initiale ont mené à l'incident;
- de déterminer si les mesures de prévention mises en place réduisent adéquatement le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail;
- d'élaborer de nouvelles mesures de prévention pour éliminer ou réduire le risque d'un incident similaire si les mesures en place sont inadéquates.

Nos membres tiennent à ce que leur syndicat s'assure que les évaluations sont rigoureuses et que l'équité est au cœur du processus.

En vertu des IPG : « L'employeur ou le destinataire désigné doit recueillir le plus d'informations possible sur l'incident auprès de la partie principale et des témoins, puis les transmettre au comité local sans divulguer l'identité des personnes impliquées dans l'incident, sauf si elles y consentent. De plus, l'employeur et le comité local devraient vérifier s'il existe des problèmes systémiques, des comportements récurrents et des obstacles au règlement de l'incident. Dans le cadre du processus, on pourrait poser des questions à la partie principale et aux témoins, étudier les examens et les mises à jour de l'évaluation du lieu de travail réalisée dans le cadre d'avis antérieurs et, s'il y a lieu, consulter des spécialistes (spécialistes en sécurité, spécialistes de la lutte contre le racisme, etc.). »

Pièges à éviter

Évaluations :

Cas où la partie intimée n'est pas un employé.

Pression induite :

Une pression pourrait être exercée lors de la conciliation pour décourager la tenue d'une enquête.

Recommandations :

L'employeur pourrait rejeter les recommandations proposées.



Outils

Le 1^{er} décembre

Présentation PowerPoint

Trousse provisoire de prévention de la violence et du harcèlement (à revoir)

Schéma

Exemple de politique du Programme du travail

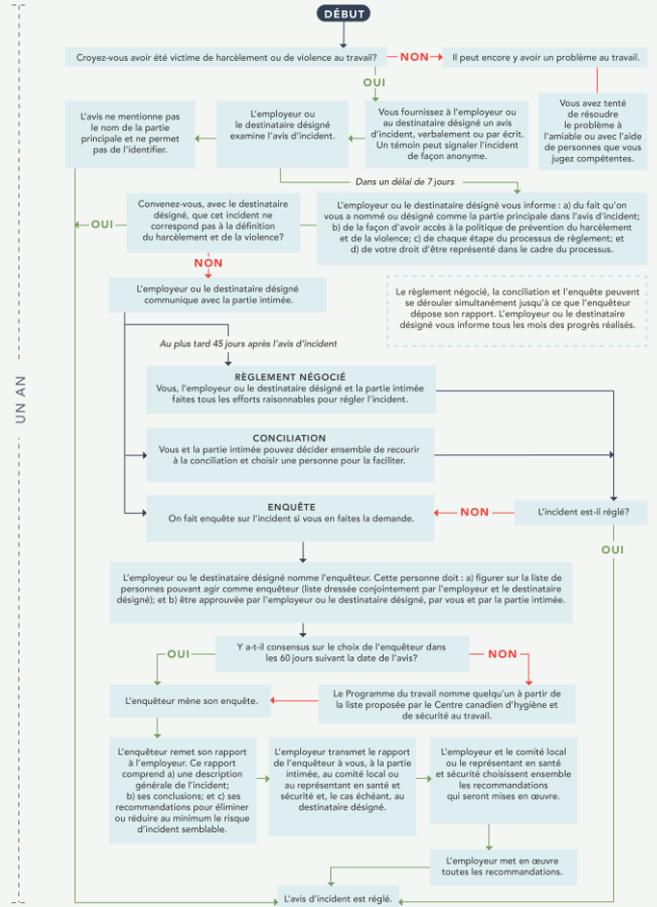
Exemple d'évaluation des risques du Programme du travail

IPG du Programme du travail

Le 1^{er} janvier

Mise à jour de la formation de l'AFPC sur la violence et le harcèlement en milieu de travail

Trousse finale sur la violence et le harcèlement, qui sera adoptée conjointement



DES QUESTIONS?

