

Prévention de la violence dans le lieu de travail

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, Partie XX

Mélanie Aumais & Régis Tremblay

Programme du travail

8 septembre 2017



Objectifs de la présentation

Présenter les dispositions légales et réglementaires en lien avec la prévention de la violence en milieu de travail

**** nous ne pourrions prendre position dans des situations spécifiques ****



Déroulement de la présentation

- Présentation du Programme du Travail
- Dispositions légales:
 - *Code canadien du travail;*
 - *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*
- Jurisprudence
(pause café)
- Discussion



Qui sommes-nous

- Le **Programme du travail** est responsable du bien-être et de la protection des droits des travailleurs et des employeurs dans les lieux de travail sous compétence fédérale.
- Un **agent des affaires du travail** est délégué par la ministre du Travail pour assurer l'application efficace des lois et des règlements en matière de travail.
- La législation fédérale en matière de santé et de sécurité est édictée au **Code canadien du travail – Partie II** («le Code») et dans les règlements qui en découlent, notamment le **Règlement canadien sur la santé et sécurité au travail** («le Règlement»)



Objectifs du Code et du Règlement

- Prévention des accidents
- Droits des employés
 - Savoir
 - Participer
 - Refuser
- Prise en charge interne



La prévention de la violence

- La protection des employés contre la violence en milieu de travail est un enjeu capital partout au Canada.
- Celle-ci peut survenir dans tout milieu de travail et entraîner des conséquences graves sur les personnes et leurs familles.
- La **partie XX du Règlement canadien sur la santé et sécurité au travail**, décrit les mesures que les employeurs de compétence fédérale doivent prendre pour protéger leurs employés contre la violence.
- L'élaboration et la mise en œuvre d'un **programme de prévention de la violence** se fait en collaboration avec les comité de santé et sécurité ou le représentant.



Définition



20.2 Dans la présente partie, constitue de la **violence dans le lieu de travail** tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage un préjudice ou une maladie.

- Quelques exemples:
 - Agression physique
 - Comportement menaçant
 - Menaces orales ou écrites
 - Harcèlement
 - Excès verbaux

Politique de prévention de la violence

20.3 L'employeur élabore et affiche dans un lieu accessible à tous les employés une **politique de prévention de la violence** dans le lieu de travail qui fait notamment état de ses obligations, dont les suivantes :

- a) offrir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence;
- b) affecter le temps et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail, notamment l'intimidation, les taquineries et les comportements injurieux ou agressifs, ainsi qu'à la prévention et la répression de la violence dans le lieu de travail;
- c) communiquer aux employés les renseignements en sa possession au sujet de ces facteurs;
- d) aider les employés qui ont été exposés à la violence dans le lieu de travail



Prise en charge de la prévention

Identification des facteurs contribuant à la violence dans le lieu de travail

20.4 L'employeur **identifie les facteurs** contribuant à la violence dans le lieu de travail [...]

Évaluation

20.5(1) L'employeur effectue une **évaluation des possibilités de violence** dans le lieu de travail [...]

Mécanismes de contrôle

20.6(1) L'employeur conçoit et met en place des **mécanismes de contrôle systématiques** [...]

Évaluation des mesures de prévention

20.7(1) L'employeur **évalue l'efficacité des mesures** [...] dès que survient un changement [...] mais au moins tous les trois ans.



Formation

20.10 L'employeur fournit à tout employé, des consignes et de la formation :

- Adaptées au lieu de travail, sur les facteurs pouvant contribuer à la violence.
- Consigne la formation dans un registre signé.
- Révise la formation aux trois ans ou si les facteurs pouvant contribuer à la violence changent.



Procédures à mettre en place

- La partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, relative à la prévention de la violence en milieu de travail, prévoit **deux volets** en la matière :
 - Les situations urgentes
 - Autres situations de violence



Procédures en cas d'urgence

- L'employeur a l'obligation **d'élaborer par écrit une procédure de communication en cas d'urgence** afin d'obtenir l'aide immédiate nécessaire.
- L'objectif de la procédure est de **limiter les répercussions** et de **veiller à la protection de la santé et de la sécurité** des employés.
- La procédure doit être **communiquée aux employés**.
- Le texte doit être **affiché** dans un lieu accessible à tous les employés.
- L'employeur peut aviser la police, selon la nature de l'incident.



Procédures dans tout autre cas

20.9 (2) 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.**

Le but n'est pas de déterminer si l'employé a été exposé à de la violence, mais de répondre à ses préoccupations.

L'employeur doit:

- bien comprendre les préoccupations
- protéger l'identité du plaignant si demandé
- considérer les suggestions du plaignant
- confirmer si la plainte est résolue



Enquête de l'employeur

- Dans sa tentative de règlement à l'amiable, l'employeur recherche les faits mais ne procède pas à une enquête.
- Toute enquête en bonne et due forme doit être laissée à une personne compétente qui possède des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine.



Personne compétente

20.9(3) Si la situation n'est pas ainsi réglée, **l'employeur nomme une personne compétente pour faire enquête** sur la situation et lui fournit tout renseignement pertinent qui ne fait pas l'objet d'une interdiction légale de communication ni n'est susceptible de révéler l'identité de personnes sans leur consentement.



Personne compétente

Jurisprudence

- Lorsque les tentatives informelles de résolution du différend sont infructueuses et qu'il n'est pas « clair et évident » que la plainte ne concerne pas une situation de violence dans le lieu de travail, **l'employeur a l'obligation de nommer une personne compétente considérée comme impartiale par les parties.**



« Personne compétente »

20.9 (1) Au présent article, « **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;
- c)** connaît les textes législatifs applicables.



Personne compétente

- *Association des employeurs maritimes c. Syndicat des débardeurs, SCFP, locale 375, 2016 TSSTC 14*
 - Il est vital que les parties s'entendent sur l'**impartialité** de la personne proposée par l'employeur pour effectuer l'enquête.
 - À défaut d'un accord, la personne proposée ne peut tout simplement pas être nommée.
 - La partie qui refuse n'a pas à justifier, mais « Il est un principe de droit que personne ne peut abuser de ses droits »



Rapport de la personne compétente

- Au terme de son enquête la personne compétente remet une copie du rapport contenant ses conclusions et recommandations :
 - À l'employeur, qui le transmet au comité local ou représentant

Interdiction de communication

- Les renseignements qui figurent dans le rapport de la personne compétente ne doivent pas faire l'objet d'une interdiction légale de communication ni être susceptible de révéler l'identité des personnes sans leur consentement.



Réception du rapport d'enquête

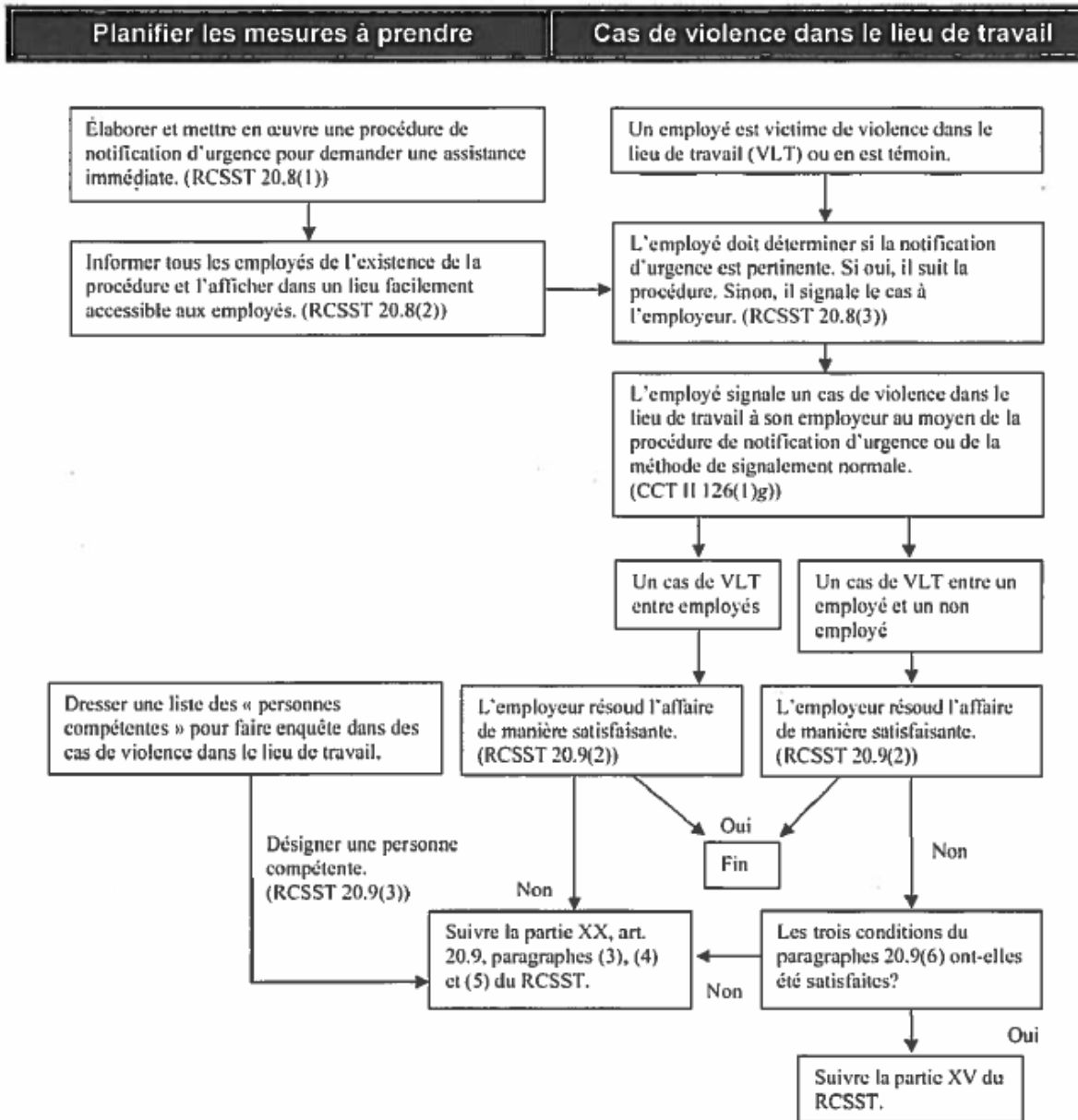
- Sur réception du rapport d'enquête, l'employeur :
 - Conserve un dossier de celui-ci;
 - **Met en place ou adapte les mécanismes de contrôle** pour éviter que la violence dans le lieu de travail ne se répète.



Enquête non requise

- La violence dans le lieu de travail est attribuable à une personne autre qu'un employé;
ET
- Il est raisonnable de considérer que, pour la victime, le fait de prendre part à la situation de violence dans le lieu de travail est une condition normale de son emploi;
ET
- L'employeur a mis en place une procédure et des mécanismes de contrôle efficaces et sollicité le concours des employés pour faire face à la violence dans le lieu de travail.





Objectifs du Code vs Partie XX

- Prévention *Politique, programme de prévention*
- Droits des employés
 - Savoir *Affichage de la politique, formation*
 - Participer *Implication du comité local*
- Prise en charge interne
 - Tentative de règlement à l'amiable*
 - Enquête par personne compétente*



Politique de conformité

- Le Programme du travail privilégié la prise en charge interne et volontaire de la part de l'employeur.
- Dans les situations d'allégations de violence, nous nous assurerons que le règlement soit respecté:
 - Tentative de règlement à l'amiable
 - Nomination d'une personne compétente



Pour nous joindre...

Emploi et développement social Canada – Programme du travail

- Ligne téléphonique 24h: 1-800-641-4049 (**Urgences**)
Heures d'affaires: 8:00 am à 4:00 pm
- www.travail.gc.ca



Liens intéressants

Emploi et développement social Canada – Programme du travail

- **Prévention de la violence dans le lieu de travail**
Interprétations, politiques et guides, 943-1-IPG-081
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/081.html>

- **Santé psychologique en milieu de travail**
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/sante-psychologique.html>



Pause café et questions

