



Denis Dubreuil
M. Sc.
Conseiller en SST

Violence et harcèlement : les obligations de l'employeur... de compétence fédérale

Pour les entreprises de compétence fédérale, c'est à l'article 125 du Code canadien du travail (CCT) que l'on retrouve l'ensemble des obligations spécifiques de l'employeur en matière de SST. Une de celles-ci correspond aux devoirs de l'employeur relativement à la prévention de la violence. Ainsi, l'article 125.(1) z.16 indique ceci :

L'employeur est tenu... de prendre les mesures prévues par les règlements pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail.

Dans l'énoncé précédent, la mention « ... par les règlements... » dirige la poursuite de notre lecture vers la 20^e partie du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST).

PROGRAMME DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE

Voici les éléments importants que l'employeur de compétence fédérale doit intégrer dans une démarche de prévention de la violence.

Cela consiste à :

- a) rédiger et afficher une politique de prévention de la violence;
- b) identifier les facteurs de risque qui peuvent contribuer à des situations de violence;
- c) identifier les circonstances pour lesquelles il est possible que la violence se manifeste dans le lieu de travail;
- d) mettre en place des mécanismes de contrôle afin de prévenir et de réprimer les possibles situations de violence identifiées dans le lieu de travail;
- e) mettre en place un mécanisme d'évaluation de l'efficacité des mesures de prévention établies pour contrôler la violence dans le lieu de travail;
- f) établir un mécanisme de communication de toute situation de violence dans le lieu de travail. Il doit également mettre en œuvre des mesures pour venir en aide aux employés victimes de violence dans le lieu de travail;
- g) dès qu'il a connaissance de violence ou d'allégations de violence, l'employeur doit tenter de régler à l'amiable la situation avec les employés concernés. En cas de mésentente, il doit nommer une personne compétente qui aura la responsabilité d'enquêter sur la situation et de produire un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations;
- h) fournir à tout employé exposé à la violence – ou à des possibilités de violence – des renseignements, des consignes et de la formation sur les facteurs pouvant contribuer à une telle violence.

Mais qu'est-ce que de la « violence » dans un lieu de travail? Elle est définie dans le RCSST¹.

Elle peut être provoquée par un employé à l'égard d'un autre employé, ou d'une tierce personne à l'égard d'un employé.



CHANGEMENTS À L'HORIZON...

Le 7 novembre 2017, le projet de loi C-65 a franchi l'étape de « première lecture » à la Chambre des communes du Canada. Ce projet de loi vise, entre autres, à apporter des modifications au Code canadien du travail (CCT) relativement à la violence et au harcèlement². Plus précisément, il propose des modifications afin d'accroître les obligations de l'employeur à l'égard de la prévention de la violence et du harcèlement, notamment les situations de nature sexuelle. Voici les quatre aspects prioritaires visés par ce projet de loi. Les soulignés indiquent les ajouts importants au CCT en cette matière.

1. Actuellement, l'article 122.1 du CCT mentionne que la loi a pour objet de prévenir les accidents et les maladies au travail. Le projet de loi C-65 prévoit étendre l'objet de la loi aux accidents, aux blessures et aux maladies, physiques ou psychologiques, liés au travail.
2. Présentement, l'article 125. (1) c) du Code indique que l'employeur doit enquêter sur tous les accidents et toutes les maladies professionnelles. Le projet C-65 prévoit que l'employeur devra également enquêter sur tous les incidents de harcèlement ou de violence.
3. Au sujet de l'obligation de l'employeur spécifiquement reliée à la violence, il est proposé que l'énoncé de l'article 125.(1) z.16) du CCT soit modifié par le texte suivant : L'employeur est tenu de prendre les mesures réglementaires pour prévenir et réprimer le harcèlement et la violence dans le lieu de travail, pour donner suite aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et pour offrir du soutien aux employés touchés par le harcèlement et la violence dans le lieu de travail.
4. L'article 127.1 du CCT présente actuellement un processus de règlement interne des plaintes en SST. Le projet C-65 prévoit que toute situation reliée au harcèlement ou à la violence sera partiellement exclue de ce processus et remplacée par une autre démarche d'enquête spécifique au harcèlement et à la violence. (Nos soulignés)

Il est possible de consulter l'ensemble des modifications présentées au projet de Loi C-65³. Rappelons qu'avant d'être officiellement adopté, ce projet de loi devra franchir d'autres étapes dont l'ultime est la sanction royale.

1. « violence » : 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.

2. Actuellement, le CCT fait référence au harcèlement de nature sexuelle (voir les articles 247.1 à 247. 4). Le projet de loi C-65 vise à couvrir différents types de harcèlement.

3. Voir : <http://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-65/premiere-lecture> [en ligne] (février 2018)