

Guide de référence rapide pour les employés

du Règlement non punitif sur la prévention du harcèlement et de la violence

Introduction

Le cadre réglementaire non punitif sur la prévention du harcèlement et de la violence en conformité avec le Code canadien du travail est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Son objectif déclaré consiste de créer un environnement sûr pour les employés qui ont été victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail afin qu'ils puissent se manifester.

Selon la partie II du Code canadien du travail (le Code), « *harcèlement et violence* » veut dire « *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.* »

Cette définition comprend tous les types de harcèlement et de violence, y compris le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence familiale en vertu du processus non punitif.

La législation mise à jour et les nouveaux règlements touchent tous les milieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale. L'ancienne partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail a été abrogée tout comme la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement du CT.

Par où commencer

Montrez de la compassion et de la considération envers les autres pour contribuer à créer un environnement de travail accueillant, sûr et inclusif. Si vous ou quelqu'un d'autre vous sentez blessé, vous devriez envisager d'avoir une conversation informelle. Considérez faire preuve d'empathie et de calmer la situation en parlant directement à la personne de manière calme, chaleureuse et respectueuse. L'esprit et l'intention du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (*Règlements*) [<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2020-130/index.html>] visent à prévenir les incidents de harcèlement et de violence.

Si vous décidez de passer par la conciliation et/ou une enquête, l'objectif serait de trouver un règlement et de déterminer quelles mesures préventives peuvent être mises en place pour éviter que le harcèlement et la violence dans le milieu de travail ne se reproduisent (c.-à-d. instaurer des mesures préventives) et fournir une analyse non punitive des causes de défaillances. Il n'existe pas de rétribution financière.

Quand présenter un avis d'incident

Un avis d'incident doit être déposé lorsqu'un incident spécifique a eu lieu ou est en cours, ainsi que pour signaler un comportement continu ou le plus souvent une série d'incidents. Par exemple, lorsqu'un autre employé est confronté à un comportement agressif ou menaçant, comme la violence verbale, de la part d'un autre employé. Le harcèlement et la violence, tels que définis dans

Le *Règlement*, pourraient inclure les incidents où quelqu'un a été offensé, en répandant des rumeurs ou des potins de nature malveillante à propos d'une personne ou d'un groupe, le cyberharcèlement, les farces indésirables, les micro-agressions, les blagues offensantes, les remarques racistes, les contacts physiques non désirés, les remarques indésirables particulièrement à caractère sexuel, entre autres. Pour une liste plus détaillée d'exemples ou de ce qui pourrait constituer du harcèlement et de la violence, [veuillez consulter la PHV \(Article 122, question 3\)](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/104-prevention-harcelement-violence.html) [https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/104-prevention-harcelement-violence.html].

Quand déposer un grief

Si une partie principale cherche un recours personnel, il existe de nombreuses autres possibilités, notamment la présentation d'un grief en vertu de la convention collective appropriée. Il est recommandé que la partie principale contacte son représentant syndical ou son délégué syndical au sujet du dépôt d'un grief.

Vie privée

La vie privée et la confidentialité sont des éléments extrêmement importants, qui jouent un rôle essentiel dans la protection de l'intégrité d'un processus. Les avis d'incidents de harcèlement et de violence seront traités avec la plus grande sensibilité et discrétion, et les renseignements ne doivent être partagés que selon le principe du « besoin de savoir ».

Toute personne, peu importe son poste, qui prend connaissance d'un avis de harcèlement et de violence en milieu de travail, même en tant que témoin ou autre partie, ne devrait pas divulguer de renseignements en milieu de travail à moins que la loi ne l'exige. Il est essentiel de garder à l'esprit qu'il peut être approprié pour la direction de divulguer des renseignements au sein de l'organisation selon le principe du « besoin de savoir » dans le cadre du processus.

Les protocoles de confidentialité et de respect de la vie privée sont maintenus tout au long du processus par :

- ✓ Toutes les parties impliquées dans le règlement d'un incident qui sont informées de leurs obligations en matière de confidentialité et de respect de la vie privée, ainsi que le principe du « besoin de savoir ».
- ✓ Le destinataire désigné doit examiner le rapport final d'enquête afin de s'assurer que le contenu ne révèle en aucune manière, directement ou indirectement, l'identité de toute personne impliquée.

Si vous avez des questions concernant la vie privée et la confidentialité, le destinataire désigné est votre meilleure ressource.

Règlement négocié et conciliation

Le règlement négocié et la conciliation offrent des avantages significatifs tout en étant de puissants processus de réparation. Ils offrent tous deux un large éventail de résultats potentiels qui peuvent

être bénéfiques à la partie principale, au lieu de travail ou aux deux parties. Le *Règlement* ne limite pas ce qui peut être négocié dans le cadre de ces deux processus. Toutes les parties peuvent proposer des solutions potentielles aux autres parties dans le cadre des négociations. Il peut s'agir de solutions créatives visant à rétablir le milieu de travail, telles qu'une formation commune, une évaluation 360° pour les cadres ou des exercices de développement de l'esprit d'équipe, entre autres, qui s'attaquent à la cause principale de la situation dans laquelle le harcèlement ou la violence se sont produits.

Consulter la foire aux questions [<https://www.njc-cnm.gc.ca/communiqué/35/896/fr>] pour connaître les différents résultats que vous pouvez escompter de la conciliation à la question 14.

Considérer les droits de la personne

Lorsque vous entamez une discussion avec le destinataire désigné (DD), il est important de prendre en compte les éventuelles [atteintes des droits de la personne](#). Si certains des motifs de distinction illicite se chevauchent (ceux qui sont fondés sur 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), veuillez contacter votre représentant syndical.

Processus

Le cadre réglementaire non punitif exige que votre employeur assure :

La prévention

- Fournir aux employés une formation sur le harcèlement et la violence
- Évaluer conjointement le milieu de travail pour recenser les risques du lieu de travail qui contribuent au harcèlement et à la violence
- Rédiger conjointement une politique, comprenant des renseignements sur la protection de la vie privée des parties

La réponse

- Soutenir les employés actuels et anciens qui ont des questions de harcèlement et de violence
- Établir une liste conjointe d'enquêteurs
- Offrir la conciliation et fournir un conciliateur
- Faciliter une enquête si la partie principale le demande

Le soutien

- L'employeur doit mettre à la disposition des employés des renseignements relatifs aux services de soutien médicaux, psychologiques ou autres (comme le PAE) disponibles dans leur région géographique.
- La politique élaborée conjointement doit contenir une description des mesures de soutien disponibles pour les employés.

Ces changements visent à rendre votre milieu de travail plus sûr et sain, en facilitant la prévention et le signalement du harcèlement et de la violence en milieu de travail de manière non punitive.

En tant qu'employé, vous avez droit à :

- Un milieu de travail exempt de harcèlement, de violence, de discrimination et d'intimidation
- Une représentation, en choisissant une personne de soutien de votre choix (pas un témoin)
- Les employés ont le droit à une formation tous les trois ans
- Une enquête, si demandée
- Une conciliation, si demandée
- Utiliser d'autres processus complémentaires, y compris la procédure de règlement des griefs, les SGIC et le processus de traitement des plaintes de la Commission canadienne des droits de la personne.

Choses à faire

- Informer votre employeur des facteurs de risque ou des dangers liés au harcèlement et à la violence, y compris ceux pouvant provenir du grand public.
- Si vous êtes représenté, contacter votre représentant syndical concernant vos droits et les options de recours disponibles, y compris un grief.
- Poser toutes les questions de clarification sur le processus au destinataire désigné (DD), à votre gestionnaire ou à l'Ombudsman.
- Garder un journal ou un document écrit détaillé des dates, des heures, des incidents, des témoins, des détails (tous les faits) concernant et spécifiant les comportements et les actions.
- Se référer aux motifs de distinction de la [Commission Canadienne des Droits de la Personne](#) pour toute violation potentielle.
- Gérer les attentes : il ne s'agit pas de rétribution financière, cela n'est pas punitif. Il s'agit d'un processus d'analyse des causes de défaillances axé sur la prévention à l'avenir, et non sur l'attribution de faute à une personne ou à un groupe.
- Réfléchir à des choses spécifiques que vous pouvez demander lors de la conciliation pour réparer le milieu de travail (formation, évaluation 360°, des exercices de développement de l'esprit d'équipe, etc.).
- Tenir l'employeur responsable de son obligation de prendre les mesures appropriées pour éviter que de tels incidents ne se reproduisent à l'avenir.
- Ne pas oublier que vous devez participer à la phase du règlement négocié. Votre syndicat peut travailler avec vous pour trouver des mesures préventives potentielles, ou un règlement, ou bien vous aider à avoir quelqu'un qui vous accompagne en tant que personne de soutien (pas un témoin).

Choses à ne pas faire

- Supposer que tout conflit constitue un harcèlement ou de la violence.
- Supposer qu'un enquêteur externe ou une enquête résoudra tous les problèmes et réglera tous vos problèmes.
- Être découragé si les résultats sont infondés; la partie la plus importante de ce processus est la prévention et les recommandations sur la façon de progresser.

- Supposer que, parce que vous n'avez pas été informé des mesures spécifiques prises par l'employeur en réponse à vos allégations, cela signifie qu'aucune mesure n'a été prise.
- Supposer que la partie intimée sera renvoyée ou qu'il y aura un changement dans la structure hiérarchique.
- Supposer qu'une conclusion selon laquelle le harcèlement et la violence se sont produits dans un rapport d'enquête signifie automatiquement qu'elle satisfait aux exigences d'une conséquence spécifique dans d'autres processus (p. ex. une mesure disciplinaire en vertu du Code d'éthique du secteur public, le dépôt d'accusations en vertu du *Code criminel*).

Rappel

L'objectif d'un processus punitif est la punition, tandis que ce processus préventif a un objectif différent – éliminer ou réduire au minimum le risque d'un incident similaire.