



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire présenté par la
Confédération des syndicats nationaux

au Comité permanent des ressources humaines,
du développement des compétences, du développement social
et de la condition des personnes handicapées (HUMA)

dans le cadre de l'examen du projet de loi C-65
(Loi modifiant le *Code canadien du travail* « harcèlement et violence »,
la Loi sur les relations de travail au Parlement et
la Loi n° 1 d'exécution du budget 2017)

28 février 2018

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Télec. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Avant-propos	5
Introduction.....	5
Une portée plus large à l'application de la partie II du <i>Code canadien du travail</i>	7
Les constats.....	7
Les obligations quant au harcèlement sexuel et la définition de harcèlement	7
Définition du harcèlement et de la violence.....	7
Nos constats.....	8
Règlement interne des plaintes	8
Nos constats.....	9
Projet pilote	10
Nos constats.....	10
Conclusion	11

Avant-propos

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 1 500 syndicats. Elle regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle.

La CSN représente environ 10 000 membres assujettis aux lois fédérales du travail. Bien que ses syndicats affiliés soient principalement au Québec, la CSN est présente dans tout le Canada par l'entremise de son syndicat affilié représentant les agentes et agents correctionnels des pénitenciers fédéraux, soit UCCO-SACC-CSN.

C'est dans ce contexte que nous vous faisons part de nos recommandations quant au projet de loi C-65.

Introduction

La législation fédérale est actuellement dépourvue de dispositions spécifiques prévenant le harcèlement et la violence, de sorte que nous saluons l'arrivée de projet de loi C-65.

L'objectif de la partie 1 du projet de loi C-65¹ énoncé dans le sommaire est de renforcer le régime actuel visant à prévenir le harcèlement et la violence.

Nous souhaitons nous assurer que la portée des nouvelles dispositions soit claire et permette que la protection accordée aux salarié-es contre la violence psychologique soit la plus complète, la plus efficace possible et de manière à agir en prévention. Nos recommandations visent donc à garantir une voie efficace quant à la dénonciation de la violence et au traitement de leurs plaintes.

¹ C-65, Loi modifiant le *Code canadien du travail* (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget 2017.

Une portée plus large à l'application de la partie II du *Code canadien du travail*

Le projet de loi propose de modifier la partie II du *Code* en élargissant son objet². Dans la version française, l'objet est étendu par l'ajout de la notion de « blessures » et des termes « physique » ou « psychologique ».

Alors que pour la version anglaise, c'est la notion d'« illnesses » plutôt que « blessures » qui apparaît. Cela semble être une concordance entre les deux versions.

Les constats

Nous comprenons de la lecture des deux versions que, dorénavant, l'objet de la partie II du *Code* vise la prévention de toutes les lésions tant physiques que psychologiques qu'elles soient sous la forme de blessure ou de maladie.

Cela vise la prévention de toutes les maladies de nature psychologique. La partie II permettra d'intervenir pour forcer des correctifs lorsqu'une organisation du travail est déficiente au point d'être susceptible d'entraîner des maladies psychologiques. Pensons aux surcharges de travail.

L'objet de la loi, tel que modifié, ne réfère qu'à des accidents, des blessures ou des maladies. Nous nous inquiétons, par contre, que lorsqu'il est question dans le contenu du projet de loi de harcèlement et de violence, le législateur réfère à des « incidents ». Nous croyons que cette simple distinction pourrait apporter son lot de litiges.

Recommandation

Ajouter la notion d'incident à l'objet. Article 1 du projet de loi :

122.1 La présente partie a pour objet de prévenir les incidents ou les accidents et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

Les obligations quant au harcèlement sexuel et la définition de harcèlement

Définition du harcèlement et de la violence

Le projet de loi ne propose aucune définition des notions de harcèlement ou de violence attribuant cette tâche au gouverneur en conseil qui devra le faire par règlement³.

² Ibid., article 1.

³ Ibid., article 14.

Nos constats

Le projet de loi ne fait que dessiner les contours des droits et obligations liés au harcèlement ou à la violence. Nous ignorons ce qui sera considéré comme étant du harcèlement ou de la violence. Au même titre, nous ne savons pas de quelle façon l'employeur devra prendre en charge ses nouvelles obligations.

Au surplus, le projet de loi abolit les dispositions du harcèlement sexuel⁴. Nous espérons souhaitons que cela sera dorénavant contenu dans la définition générale du harcèlement. Il y a un risque de tomber dans un vide juridique si le projet de loi était adopté bien avant la réglementation qui en découlera.

Les notions de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de violence sont éminemment importantes et ne devraient pas se retrouver dans un règlement pouvant varier plus facilement au gré des gouvernements.

Recommandations

1. Définir par le projet de loi les notions de harcèlement, incluant le harcèlement sexuel et la violence. La définition de violence existe déjà dans la partie XX du règlement. Il y aurait lieu de la consigner dans le projet de loi.
2. Définir le terme harcèlement. Une définition existe dans la politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail⁵. Elle pourrait être consignée dans le projet de loi.
3. S'assurer de l'adoption, dans le projet de loi, des définitions de harcèlement et de violence avant de procéder à l'abolition des dispositions du *Code* traitant du harcèlement sexuel.
4. Prévoir à l'intérieur du projet de loi les obligations de l'employeur.

Règlement interne des plaintes

Le règlement interne des plaintes demeure favorisé par le projet de loi. Toutefois, si une plainte liée à des incidents de harcèlement ou de violence ne se règle pas entre l'employé et son supérieur hiérarchique, elle sera directement renvoyée au ministre qui se chargera seul de l'enquête⁶.

Le projet de loi interdit au comité d'orientation, au comité local et au représentant en santé et sécurité de participer aux enquêtes relatives à des incidents de harcèlement ou de violence⁷. Ni le ministre ni l'employeur ne pourra transmettre à l'un de ces comités ou au représentant des renseignements susceptibles de révéler l'identité d'une personne concernée par la plainte⁸.

⁴ Ibid. article 16.

⁵ Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail, Ottawa, Conseil du Trésor, 2012.

⁶ Ibid., article 5(2) et (3) modifiant l'article 127.1 (3) et 127 1 (8) par l'ajout de l'alinéa d).

⁷ Ibid. articles 6, 7 (4) et 10.

⁸ Ibid., article 8.

Quant au ministre, il pourra décider de ne pas enquêter, s'il est d'avis que la plainte, par exemple, est futile, frivole ou vexatoire⁹. Au surplus, le ministre pourra fusionner des enquêtes lorsqu'elles ont trait à un incident de harcèlement ou de violence qui concerne le même employeur et portant, pour l'essentiel, sur les mêmes faits qu'une enquête en cours et ne rendre qu'une seule décision¹⁰.

Nos constats

Nous constatons qu'il n'y a aucun mécanisme prévu pour dénoncer une situation de violence ou de harcèlement qui viserait directement le supérieur hiérarchique.

Les comités paritaires sont exclus de toutes les enquêtes relatives aux incidents de harcèlement et de violence et ne peuvent pas obtenir de l'information qui risquerait d'identifier une personne visée par la plainte. Ce faisant, les employé-es ne sont pas appelés à s'impliquer dans les enquêtes ou les solutions possibles à la suite d'une plainte de harcèlement ou de violence. Cela envoie le message que la violence et le harcèlement ne sont pas l'affaire de tous les acteurs d'un milieu de travail.

Nous comprenons que cette exclusion vise à permettre aux employé-es victimes de tels comportements de porter plainte en ayant l'assurance que le traitement de celle-ci se fera dans la plus stricte confidentialité. Selon nous, un meilleur encadrement des comités paritaires, incluant le représentant en santé et sécurité, par un code de déontologie, des règles de pratique et de la formation pouvant faire partie d'un corpus règlementaire subséquent, pourrait permettre d'atteindre cet objectif.

Quant à la possibilité de fusionner des enquêtes, nous avons une réserve. Il faut, en effet, s'assurer d'éliminer les risques de contamination de la preuve d'une plainte à une autre. Le maintien de la confidentialité pourrait s'avérer plus difficile à gérer en contexte de fusion des plaintes.

Recommandations

1. Prévoir un lieu permettant les plaintes des employé-es voulant dénoncer des incidents de violence ou de harcèlement liés à leur supérieur hiérarchique en s'inspirant de la notion de personne compétente que nous retrouvons dans le règlement¹¹. Les comités d'orientation ou comités locaux ou les représentants en santé et sécurité pourraient avoir comme fonction additionnelle celle de nommer une personne compétente pour les plaintes de cette nature.
2. Maintenir l'apport des comités d'orientation, des comités locaux ou des représentants en santé et sécurité dans le cadre des enquêtes. Ces comités paritaires devraient recevoir le contenu de l'enquête de la personne compétente et participer aux enquêtes selon le mode actuellement prévu dans le *Code* lorsque la plainte suit le mode régulier, c'est-à-dire, lorsque la plainte est faite directement au supérieur hiérarchique dans un premier temps.

⁹ Ibid., article 5(4).

¹⁰ Ibid, article 9.2.

¹¹ Supra note 8, partie XX article 20.9.

3. Comme pour les plaintes visant directement le supérieur hiérarchique, il faut prévoir la situation d'une plainte pouvant viser un membre des comités d'orientation, des comités locaux ou des représentants en santé et sécurité. La plainte devrait être logée directement à la personne compétente chargée de faire l'enquête.
4. Les comités d'orientation, les comités locaux ou les représentants en santé et sécurité devraient bénéficier d'un meilleur encadrement par l'entremise de formation sur la violence et le harcèlement et les règles de pratique et de déontologie garantissant le respect de la confidentialité des informations reçues dans le cadre des enquêtes. Cet encadrement pourrait être réglementaire.
5. Le ministre devrait maintenir des enquêtes séparées pour chaque plainte reçue.

Projet pilote

Le projet de loi permet au gouverneur en conseil d'adopter des règlements établissant des projets pilotes ayant pour but, après essai, de déterminer les modifications à apporter à la législation ou aux règlements¹².

Nos constats

Bien que l'idée des projets pilotes ne soit pas nécessairement mauvaise, elle empêche l'adoption de mesures concrètes par voie législative et favorise l'adoption de la substance des droits et obligations par l'entremise d'un corpus réglementaire pouvant être modifié plus facilement.

Nous insistons sur l'importance d'adopter les droits et obligations concernant la violence et le harcèlement par l'entremise d'une loi, plus permanente qu'un règlement.

Le gouvernement peut s'inspirer de ce qui se fait actuellement dans les provinces et dans les entreprises fédérales par l'entremise de la partie XX du règlement visant la prévention de la violence en milieu de travail.

Recommandations

1. Favoriser l'adoption des droits et obligations par l'entremise du projet de loi plutôt que par le corpus réglementaire.
2. Éviter de différer l'adoption des droits et obligations en matière de violence et de harcèlement à la conclusion des différents projets pilotes qui pourraient être mis en place.
3. Toutefois, si le gouvernement décide de procéder par l'entremise de projets pilotes, adopter uniquement les projets pilotes et, par la suite, ~~adopter~~ un projet de loi déterminant les droits et obligations en matière de violence et de harcèlement.

¹² Ibid., articles 15 et 17.

Conclusion

Le projet de loi C-65 visant à intégrer dans la partie II du *Code* des dispositions permettant de prévenir et d'intervenir dans des situations de violence ou de harcèlement est bienvenu.

Toutefois, nous insistons sur l'importance que les dispositions substantives des droits et obligations en matière de harcèlement ou de violence soient incluses dans le *Code* plutôt que le corpus réglementaire. Cela est d'autant plus vrai pour les définitions de ces notions.

Au surplus, nous croyons que la prévention et la répression de la violence ne peuvent pas se faire efficacement sans la participation des employé-es par l'entremise des comités d'orientation, des comités locaux ou des représentants en santé et sécurité.