

Violence au travail : infofiche à l'intention des sections locales

Prévention de la violence et de l'intimidation

Comment appuyer les membres?

- Si vous constatez qu'une ou un collègue est victime d'intimidation, n'hésitez pas à lui offrir votre aide et votre appui.
- Sensibilisez les membres au sujet des politiques et procédures en cas de harcèlement, de discrimination, de violence et d'intimidation.

Politique de prévention de la violence au travail

L'employeur doit élaborer une politique de prévention de la violence et l'afficher dans un lieu accessible. Cette politique doit énoncer ses obligations :

- offrir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence;
- consacrer le temps et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence en milieu de travail, notamment l'intimidation, les taquineries ou d'autres comportements agressifs;
- communiquer aux membres du personnel les renseignements en sa possession au sujet de ces facteurs;
- venir en aide aux membres du personnel qui ont été exposés à la violence au travail.

La majorité des employeurs devraient aussi avoir une politique en matière de harcèlement au travail.

Comités de santé et sécurité

Il est important que les membres siégeant à un comité de santé et sécurité connaissent bien les responsabilités en matière de prévention de la violence qui incombent à l'employeur en vertu des lois et règlements sur la santé et la sécurité au travail.

Griefs, plaintes et demandes d'indemnisation

Tous les cas de violence au travail doivent être traités conformément à la procédure en santé et sécurité prévue dans la législation du travail. Une victime de violence au travail peut toutefois déposer un grief puisque les mesures correctives individuelles prévues dans la procédure en santé et sécurité sont limitées. Le cas échéant, la section locale peut offrir de l'aide, des conseils et une représentation.

a) Griefs et mesures correctives

La personne salariée qui a subi une perte de salaire, de congés ou d'avantages sociaux à la suite d'un incident de violence au travail doit déposer un grief le plus tôt possible. Le grief doit invoquer les dispositions visées dans la convention collective et exiger certaines mesures correctives, notamment : le rétablissement du salaire, des congés de maladie, des congés annuels ou des congés compensatoires.

b) Grief invoquant l'article sur la non-discrimination

En vertu de la législation sur les droits de la personne, les cas de harcèlement et de violence fondés sur les motifs de distinction illicite constituent de la discrimination. Ils constituent, du fait même, une infraction à l'article sur la non-discrimination et contre le harcèlement prévu dans les conventions collectives et les lois fédérale, provinciales et territoriales en matière de droits de la personne. Les membres qui sont victimes de harcèlement ou de violence doivent déposer un grief dans les délais prescrits.

Voici les motifs de distinction illicite en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* :

- La race;
- L'origine nationale ou ethnique;
- La couleur;
- La religion;
- L'âge;
- Le sexe;
- L'orientation sexuelle;
- L'état matrimonial;
- La situation familiale;
- La déficience;
- L'état de personne graciée.

L'identité de genre a été ajoutée dans certains motifs puisqu'elle ne constitue pas à elle seule un motif unique.

c) Membre contre membre

Il se peut que la personne accusée de violence ou d'intimidation soit un membre du syndicat. Dans cette situation, l'Élément ou le bureau régional de l'AFPC peut offrir de l'aide.

d) Plaintes concernant les droits de la personne

Un membre peut déposer une plainte auprès de la commission ou du tribunal des droits de la personne qui régit son lieu de travail dans les cas de harcèlement et de violence qui se rapporte à un motif illicite précisé dans la législation sur les droits de la personne.

e) Demande d'indemnisation d'accident du travail

La personne victime de violence au travail doit soumettre une demande d'indemnisation, même si elle n'a pas pris congé. De cette façon, elle sera protégée s'il survient des problèmes de santé physiques ou psychologiques par la suite. Les délégués syndicaux peuvent l'aider à remplir sa demande, l'accompagner dans ce processus et à interjeter appel si sa demande est refusée. Pour obtenir de l'aide, il suffit de communiquer avec un bureau régional de l'AFPC.