**Discussion sur la violence au travail (suivi de la réunion du CCPS d’ECCC du 15 mai 2018)**

**7 août 2018**

**Bureau de Sylvain**

**Présents : Todd Panas, Bill Sukloff, Waheed Khan, Nancy Toma, Julie Bourbonnais, Pauline Saumure, Sylvain Paradis**

**Compte rendu des discussions**

Todd Panas

* Le résultat de l’examen de la politique et de la directive sur la violence en milieu de travail a été présenté au Comité de consultation patronale‑syndicale (CCPS) d’Environnement et Changement climatique (ECCC), car il porte également sur les changements apportés par le projet de loi C‑65.
* Cela fait maintenant 10 ans que les modifications au Code canadien du travail (CCT) ont été apportées, et il a fallu plusieurs années aux ministères pour mettre en œuvre leur politique concernant la partie XX, qui est contraire au CCT. La politique sur le harcèlement a été utilisée en l’absence d’une politique sur la violence.
* Tout le monde veut un milieu de travail sans violence.
* Les deux parties à une plainte doivent s’entendre sur le choix de la personne compétente, et des enquêteurs compétents supplémentaires devraient être inclus dans l’offre à commandes.
* Les agents négociateurs et l’employeur ont l’obligation de collaborer pour renforcer la politique/directive. Tous ne sont pas d’accord au sujet du processus, et il y a de la frustration concernant les échéances et les retards. Il est nécessaire d’offrir une formation adéquate aux employés et aux gestionnaires.
* Les plaintes verbales sont acceptées en vertu de la loi et la rédaction des rapports d’enquête pose un problème aux syndicats.
* Lorsqu’une plainte est fondée, aucune mesure corrective ou disciplinaire n’est prise. Un suivi doit être fait afin de s’assurer que la situation ne se reproduira plus.

Waheed Khan :

* Réfère à l’échange de courriels concernant la possibilité d’inviter les syndicats individuellement à parler avec Sylvain. Le syndicat et l’employeur sont tenus de collaborer pour améliorer les choses.

Sylvain Paradis :

* Le but visé était d’obtenir les différents points de vue des syndicats.

Todd Panas

* Il s’agit d’une question commune et il est important de faire preuve de solidarité, d’apprendre les uns des autres et de trouver des solutions ensemble.

Waheed Khan :

* La directive a été créée en 2011, puis mise à jour en 2016.
* La plupart des gens ne savent pas ce qui constitue de la violence au travail, car la violence n’est pas seulement physique. Les facteurs psychologiques doivent également être examinés et sont difficiles à traiter.
* Il faut clarifier l’obligation de déposer une plainte officielle. Il faut préciser qu’il n’est pas nécessaire d’attendre une plainte officielle avant d’aborder la question.
* Le rôle du syndicat en ce qui a trait plaintes de violence en milieu de travail n’est pas clair. Le syndicat est un partenaire qui peut donner des conseils sur la façon de désamorcer la situation et de la régler. Il est là pour appuyer les membres et les encourager à participer à la formation.
* Les membres estiment que le processus de résolution des conflits prend trop de temps.
* À l’heure actuelle, aucun échéancier n’est fixé par la directive, bien que les enquêtes doivent être terminées rapidement.
* Lorsque des mesures correctives sont reconnues, l’employeur devrait prendre des mesures pour effectuer un suivi.

Bill Sukloff :

* Les gestionnaires bénéficient du soutien et des ressources des RH; il est rare qu’ils entendent parler d’eux.

Sylvain Paradis :

* Le changement législatif à venir facilitera le processus d’examen de la politique et de la directive et permettra d’envisager l’ajout d’échéanciers.
* En ce qui concerne l’offre à commandes ministérielle (enquêteurs présélectionnés et préapprouvés), il faut explorer d’autres lignes directrices. Les syndicats seront consultés sur l’aspect faisait partie de l’implantation de C-65.
* Les mesures correctives et les mécanismes de suivi vont au‑delà de la partie XX et il est nécessaire d’examiner comment on pourrait mieux y parvenir.

Todd Panas :

* En ce qui concerne les cas de harcèlement, un commentaire pourrait être ajouté dans l’entente de rendement.
* Le processus de plainte pour violence est notre mécanisme de recours; nous ne souhaitons pas déposer un grief ou une plainte pour harcèlement parce que toutes les parties ont leur mot à dire dans le choix de l’enquêteur pour des raisons d’impartialité.

Sylvain Paradis :

* Nous envisageons d’élaborer un programme d’études pour les cadres intermédiaires, qui comprendrait les cours qu’ils devraient suivre.
* Nous aurons besoin de l’appui des syndicats pour déterminer les priorités en matière de cours et sensibiliser les gens à l’établissement de priorités pour les cours obligatoires.
* Il y aura un Symposium national sur la santé et la sécurité au travail en décembre 2018, le plan sera communiqué aux syndicats. Nous avons consulté les comités locaux/régionaux de SST pour savoir qui y assistera. Les participants comprennent les syndicats, trois ou quatre personnes de chaque région, les agents principaux d’immeuble et la direction.
* Comme nous nous consacrons au Symposium sur la SST et à son organisation, la discussion sur le projet de loi C‑65 et la violence en milieu de travail sera reportée à une date ultérieure, quand nous disposerons de suffisamment de temps pour en discuter conjointement.
* Le ministère consultera et impliquera les syndicats au niveau national durant l’implantation de C-65.
* Si les syndicats ont des commentaires sur la politique/directive, Sylvain serait heureux de les recevoir.

La séance est levée à 10 h 10.