

# Foire aux questions – Enquêtes sur la violence dans le lieu de travail et nomination d'une personne compétente (modifiée) - 2019-2

## 1. Quels sont les critères utilisés pour la nomination d'une personne compétente afin d'entreprendre une enquête sur la violence dans le lieu de travail?

Le paragraphe 20.9(1) du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST)* indique les trois (3) critères qui existent pour être réputé une personne compétente aux fins des enquêtes sur la violence dans le lieu de travail.

Une personne compétente s'entend de toute personne qui, à la fois :

- a. est impartiale et est considérée comme telle par les parties;
- b. a des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail; et
- c. connaît les textes législatifs applicables.

Il est recommandé que l'employeur, en consultation avec le Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité, le Comité de santé et de sécurité au travail ou ses représentants selon le cas, dresse une liste des personnes compétentes à l'avance afin de choisir des personnes de cette liste au besoin.

## 2. Que signifie « impartialité »?

L'impartialité se rapporte au fait que toutes les parties à la plainte doivent être d'accord que la personne compétente est équitable et juste et qu'elle peut traiter les parties de façon égale. Il doit être précisé que les « parties » à la plainte n'incluent pas les témoins, mais plutôt les personnes directement impliquées dans l'incident ou la situation de violence dans le lieu de travail.

La personne compétente doit être impartiale tout au long de l'enquête puisque l'enquête a pour but de déterminer la cause profonde de l'incident et de recommander des mesures correctives et préventives en vue d'éviter qu'il se reproduise.

De plus, aucune partie n'a le droit de contrecarrer le processus de détermination d'une personne compétente, puisque l'objectif général, lequel on doit garder à l'esprit tout au long du processus, est de tenir une enquête. À ce titre, il pourrait y avoir des raisons légitimes de s'opposer à la personne compétente, lesquelles pourraient inclure ou non, en fonction des circonstances du cas, l'imposition de la nomination

d'une personne compétente de la même organisation. Toutefois, si un enjeu d'impartialité surgit, il est recommandé qu'un dialogue ouvert ait lieu afin de déterminer ce que cherchent les parties en ce qui a trait à la nomination d'une personne compétente impartiale. S'il semble qu'une partie tente effectivement de contrecarrer le processus, on demandera alors à cette partie de démontrer ou de fournir une justification pour l'opposition à la nomination de la personne compétente en question. Les raisons derrière l'opposition à la personne compétente doivent être bien documentées.

En dernier lieu, la détermination d'une « personne ou équipe compétente » avec une représentation des employés et de l'employeur peut souvent alléger la question d'impartialité. Cela ne comprend pas le retrait de la capacité des parties participantes à remettre en question l'impartialité de l'« équipe compétente ».

Remarque : Si la « personne compétente » est une équipe, les parties doivent convenir de l'impartialité de chaque membre de l'équipe.

### **3. Quel type de connaissances les « personnes compétentes » devraient-elles posséder?**

Lorsque l'employeur nomme une personne compétente, les connaissances de cette dernière doivent comprendre, sans toutefois s'y limiter, ce qui suit : le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, le *Code canadien du travail* – partie II – Santé et sécurité au travail, le *Règlement sur les comités de sécurité et de santé et les représentants*, et la façon de rédiger et de mener une analyse de la cause profonde.

Il faudrait aussi tenir compte d'une connaissance précise des « mesures préventives » car une personne ne peut pas faire de bonnes recommandations pour empêcher que la violence dans le lieu de travail ait lieu de nouveau si elle ne connaît pas les facteurs, l'évaluation et les mesures de prévention nécessaires indiqués dans le *RCSST*.

### **4. Quel sont les éléments essentiels du rapport d'enquête de la personne compétente?**

Les composantes d'un rapport d'enquête exhaustif, mais concis, devraient idéalement inclure :

- Un résumé des résultats de l'enquête;
- Une analyse des racines de la cause de l'incident, incluant assez de preuve pour supporter l'identification des racines de la cause; et
- Des recommandations concernant les mesures préventives et de contrôle.

Une approche chronologique sur l'histoire et le contexte de l'incident peuvent souvent contribuer à l'élaboration d'une analyse objective.

5. **Quel type de participation les Comités d'orientation devraient-ils avoir par rapport à la prévention de la violence dans le lieu de travail?**

Il est clair dans le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST)* que les comités d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, doivent être consultés et qu'ils doivent participer dans tous les domaines liés à la prévention de la violence dans le lieu de travail, de l'élaboration d'une politique et des procédures aux enquêtes et à la formation. Cette exigence comprend une consultation concernant la sélection d'une personne compétente et le suivi en vue d'assurer la mise en œuvre de mécanismes de contrôle recommandés visant à éviter que la violence dans le lieu de travail ne se répète.

6. **Les parties à la plainte ont-elles le droit à un « soutien » pendant le processus?**

Toute partie à la plainte a le droit à un soutien pendant le processus, y compris, sans toutefois s'y limiter, le soutien de l'agent négociateur. Il peut s'agir de toute personne, autre qu'une autre partie ou un témoin.

7. **Le paragraphe 20.9(2) du RCSST énonce que : « Dès qu'il a connaissance de violence dans le lieu de travail ou de toute allégation d'une telle violence, l'employeur tente avec l'employé de régler la situation à l'amiable dans les meilleurs délais. » Qu'est-ce que cela signifie?**

Le règlement précoce de la violence dans le lieu de travail renvoie à un représentant de l'employeur qui rencontre la partie à la plainte en vue de déterminer la nature de la question et s'il existe une possibilité de régler l'affaire. L'examen doit être axé sur la détermination de la meilleure façon de régler la préoccupation de l'employé et sur les mesures qui peuvent être requises pour empêcher que cela se produise de nouveau le plus rapidement possible.

À moins qu'il ne soit « évident et manifeste » que les allégations **ne sont pas** liées à la violence dans le lieu de travail, on doit supposer que ce l'est, et les exigences de la partie XX du RCSST doivent être respectées. Cela comprendrait la nomination d'une personne compétente en vertu du paragraphe 20.9(3) afin d'enquêter toute plainte non réglée de violence dans le lieu de travail. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter [la décision de la Cour d'appel fédérale](#).

8. **Je cherche un recours personnel en raison de la violence que j'ai vécue dans le lieu de travail. Dois-je déposer une plainte conformément à la partie XX du RCSST?**

L'intention de la partie XX du RCSST est de faire enquête sur l'incident afin de déterminer les contrôles qui peuvent être mis en place pour éviter que la violence dans le lieu de travail ne se répète (c'est-à-dire, instaurer des mesures préventives). Il n'y a pas de recours personnel prévu en vertu de la partie XX.

Si vous demandez un recours personnel, il y a de nombreux autres moyens. On vous

recommande de communiquer avec votre représentant des Ressources humaines ou avec votre représentant syndical pour de l'aide.