

Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

*Code canadien du travail –
Partie II*

Révisée en janvier 2022

Renseignements :

Veillez noter qu'il s'agit d'une séance d'information et de sensibilisation, et non d'une formation selon les exigences du Code canadien du travail, partie II, et du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail.



Résumé

- *Code canadien du travail* – Partie II, et *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence sur les lieux de travail* (le Règlement)
- Obligations de l'employeur – Généralités
 - Évaluations du lieu de travail
 - Politique de prévention
 - Formation
 - Rapport
- Obligations de l'employeur – Processus de règlement
 - Réception d'un Avis d'incident
 - Sélection de l'enquêteur
 - Enquête
- Dispositions transitoires
- Ressources supplémentaires



Révisions au *Code canadien du travail*, Partie II (projet de loi C-65)

Nouvelle définition – Paragraphe 122(1)

- *harcèlement et violence* 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.

Objet révisé – Article 122.1 (nouveau texte en gras)

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



Révisions au *Code canadien du travail*, Partie II (projet de loi C-65)

Attributions révisées de l'employeur (nouveau texte en gras)

- 125(1)c) **conformément aux règlements et sauf dans les cas prévus par règlement**, d'enquêter sur tous les accidents, tous les **incidents de harcèlement et de violence**, toutes les maladies professionnelles ainsi que toutes les autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler;
- 125(1)z.16) de prendre les **mesures** réglementaires pour prévenir et réprimer le **harcèlement et la violence** dans le lieu de travail, **pour donner suite aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et pour offrir du soutien aux employés touchés par le harcèlement et la violence dans le lieu de travail**;
- 127.1(3) En l'absence de règlement, la plainte, **sauf si elle a trait à un incident de harcèlement et de violence**, peut être renvoyée à l'un des présidents du comité local ou au représentant par l'une ou l'autre des parties. Elle fait alors l'objet d'une enquête tenue conjointement, selon le cas :
 - a) par deux membres du comité local, l'un ayant été désigné par les employés – ou en leur nom – et l'autre par l'employeur;
 - b) par le représentant et une personne désignée par l'employeur.



Révisions au *Code canadien du travail*, Partie II (projet de loi C-65)

Nouvelles dispositions du Code

- 125(1)(z.161-163) – Les employeurs veillent à dispenser une formation sur le harcèlement et la violence.
- 125(4) et 127.1(12) – Les anciens employés peuvent fournir un avis d’incident dans les trois (3) mois suivant la cessation de leur emploi.
- 125(5) & 127.1(13) – Les anciens employés peuvent demander une prolongation au délai de trois (3) mois pour fournir un avis d’incident.
- 127.1(1.1) – Les plaintes alléguant que la réponse de l’employeur à un avis d’incident de harcèlement et de violence contrevient au Code ou au Règlement peuvent être déposées auprès de la personne désignée dans la politique de l’employeur.
- 127.1(9) – Le ministre peut refuser d’enquêter sur une plainte liée à un cas de harcèlement et de violence s’il est d’avis que la plainte a déjà été traitée adéquatement ou qu’il s’agit d’un abus de procédure.
- 134.1(4.1), 135(7.1) et 136(5.1) – Les comités des politiques, les comités des lieux de travail et les représentants de la santé et de la sécurité respectivement ne participent pas aux enquêtes liées aux cas de harcèlement et de violence.



Règlement

Terminologie importante

Avis d'incident

- Avis à l'employeur qu'il y a eu un incident de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail.

Partie principale

- La personne qui fait l'objet d'un cas de harcèlement et de violence.

Partie intimée

- La personne qui est présumée responsable d'un cas de harcèlement et de violence.

Partenaire concerné

- Le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant.



Règlement

Terminologie importante (suite)

Destinataire désigné

- Une personne ou unité de travail sur un lieu de travail, désignée par un employeur pour recevoir un **avis d'incident**.
- L'intention est de fournir à la **partie principale** le nom d'une autre personne à contacter si l'employeur (superviseur, gestionnaire, directeur ou propriétaire d'entreprise) est la **partie intimée** dans un incident de harcèlement et de violence.
- Les organisations peuvent avoir plusieurs **destinataires désignés**, à condition que :
 - les **destinataires désignés** soient tous formés conformément au paragraphe 12(5) du Règlement, et,
 - la politique de prévention du harcèlement et de la violence de l'organisation identifie clairement qui sont les **destinataires désignés** et comment ils peuvent recevoir un **avis d'incident** conformément au paragraphe 10(2)e) du Règlement.

Personne désignée

- La personne désignée par l'employeur en vertu du paragraphe 10.2k) du Règlement pour recevoir des plaintes d'infractions au Code ou au Règlement.
- Les plaintes doivent être adressées à la personne désignée avant de pouvoir être renvoyées au Programme du travail.



Obligations de l'employeur – Généralités

Évaluations du lieu de travail

- Les employeurs doivent conjointement, avec le partenaire concerné :
 - procéder à l'évaluation initiale du lieu de travail afin de cerner les facteurs de risque susceptibles de contribuer au harcèlement et à la violence;
 - élaborer des mesures préventives afin d'atténuer ces facteurs de risque cernés; et,
 - surveiller, examiner et mettre à jour l'évaluation du lieu de travail au moins tous les trois (3) ans, ou si les facteurs de risque ont changé.

- Les employeurs doivent, conjointement avec le comité local ou le représentant en santé et sécurité :
 - examiner conjointement et, s'il y a lieu, mettre à jour l'évaluation du lieu de travail dans les circonstances suivantes :
 - une partie principale met fin à un processus de résolution qui n'est pas résolu, ou,
 - la partie intimée n'est pas un employé ou un employeur (c'est-à-dire un tiers).



Obligations de l'employeur – Généralités

Politique de prévention

- L'employeur doit élaborer conjointement une politique de prévention avec le partenaire concerné, qui doit inclure :
 - L'énoncé de mission
 - Les facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail;
 - Les rôles du comité d'orientation, du comité local et des représentants en santé et sécurité.
 - Des résumés des éléments suivants :
 - la formation des employés;
 - le processus de règlement, y compris la manière dont les renseignements personnels des personnes impliquées seront protégés; et,
 - les procédures d'urgence.

- La politique doit identifier les personnes suivantes, décrire la façon de les contacter et énumérer leurs obligations :
 - Destinataire désigné – pour la réception des avis d'incident [10(2)e) du Règlement].
 - Personne désignée – pour la réception des plaintes d'infractions au Code ou au Règlement [10(2)k) du Règlement].

- La politique doit être examinée et mise à jour au moins tous les trois (3) ans



Obligations de l'employeur – Généralités

Formation

- L'employeur et le partenaire concerné doivent élaborer ou déterminer conjointement la formation à dispenser aux personnes suivantes :
 - Nouveaux employés – dans les trois (3) mois suivant le début de l'emploi, et tous les trois (3) ans par la suite.
 - Employés actuels – avant le 31 décembre 2021, et tous les trois (3) ans par la suite.
 - Employeurs – avant le 31 décembre 2021 et tous les trois (3) ans par la suite.
 - Destinataires désignés (pour recevoir les avis d'incident) – avant d'assumer leurs fonctions.
 - Personnes désignées (pour recevoir les plaintes pour infractions au Code ou au Règlement) – avant d'assumer leurs fonctions.

- L'employeur et le partenaire concerné doivent examiner et mettre à jour la formation au moins une fois tous les trois (3) ans.



Obligations de l'employeur – Généralités

Rapport

- Déclaration de décès d'un employé résultant de harcèlement et de violence :
 - doit être signalée au Programme du travail dans les 24 heures après que l'employeur l'a appris;
 - la déclaration doit inclure la date, l'heure et la description générale de l'événement, ainsi que les coordonnées de la personne qui peut fournir plus d'informations; et
 - elle peut être signalée au 1-800-641-4049.

- Rapport annuel sur les incidents de harcèlement et de violence :
 - doivent être signalés au Programme du travail avant le 1^{er} mars de chaque année (à partir de 2022);
 - un seul tel rapport annuel est requis par employeur (en plus des : Rapports annuels de l'employeur concernant les situations comportant des risques);
 - le rapport résume les données des avis de harcèlement et de violence reçus par l'employeur au cours de l'année civile précédente;
 - le rapport est accessible sur le lien suivant : [Détail du formulaire \(servicecanada.gc.ca\)](#) et peut être soumis par courriel à: EAHOR.INFO-RAESCR.INFO@labour-travail.gc.ca .



Obligations de l'employeur – Généralités

Rapport (suite)

- Mises à jour mensuelles :
 - L'employeur ou le destinataire désigné doit fournir des mises à jour mensuelles sur l'état du processus de règlement lié à un avis d'incident aux personnes suivantes :
 - la partie principale, à partir du mois suivant l'avis;
 - la partie intimée, à partir du mois suivant la première communication avec la partie intimée.
 - Elles doivent être fournies chaque mois, y compris le mois au cours duquel le processus de règlement est terminé;
 - les employeurs peuvent créer leur propre format pour ce rapport.
- Rapports d'enquête de situation comportant des risques :
 - La déclaration de blessures invalidantes des employés et de la mise en œuvre de procédures d'urgence résultant de cas de harcèlement et de violence au Programme du travail n'est pas obligatoire en vertu de la partie VX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (ou d'autres règlements associés).



Obligations de l'employeur – Processus de règlement

Réception d'un Avis d'incident

- Lorsque l'employeur ou le destinataire désigné reçoit un avis d'incident, il doit :
 - effectuer un examen initial de l'avis pour déterminer l'identité de la partie principale;
 - communiquer avec la partie principale dans les sept (7) jours pour l'informer de ce qui suit :
 - leur avis a été reçu ou ils ont été identifiés comme partie principale dans un avis;
 - la façon d'accéder à la politique de prévention du harcèlement et de la violence de l'employeur;
 - de chaque étape du processus de règlement; et
 - qu'ils peuvent être représentés au cours du processus de règlement.
 - dans un délai de 45 jours, examiner l'avis avec la partie principale et voir si une entente peut être conclue sur le fait de savoir si l'incident répond à la définition de harcèlement et violence dans le Code;
 - déployer tous les efforts raisonnables pour régler l'incident;
 - si la partie principale est d'accord, communiquer avec la partie intimée et lui fournir les mêmes renseignements qu'à la partie principale;
 - Fournir un avis d'enquête à la partie principale et à la partie intimée si la partie principale demande l'ouverture d'une enquête.



Obligations de l'employeur – Processus de règlement

Sélection de l'enquêteur

- Si la partie principale demande un enquêteur, l'employeur ou le destinataire désigné doit :
 - fournir à la partie principale et à la partie intimée un avis qu'une enquête sera menée;
 - sélectionner un enquêteur parmi :
 - une liste d'enquêteurs conjointement identifiés par l'employeur et le partenaire concerné; ou,
 - toute personne acceptée par l'employeur et les parties principale et intimée; ou,
 - à défaut d'accord dans les 60 jours, une liste tenue par le Centre canadien pour la santé et la sécurité au travail (CCHST).
 - S'assurer que l'enquêteur possède des connaissances et une formation sur :
 - les techniques d'enquête
 - la détection du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
 - le *Code canadien du travail*-Partie II, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.



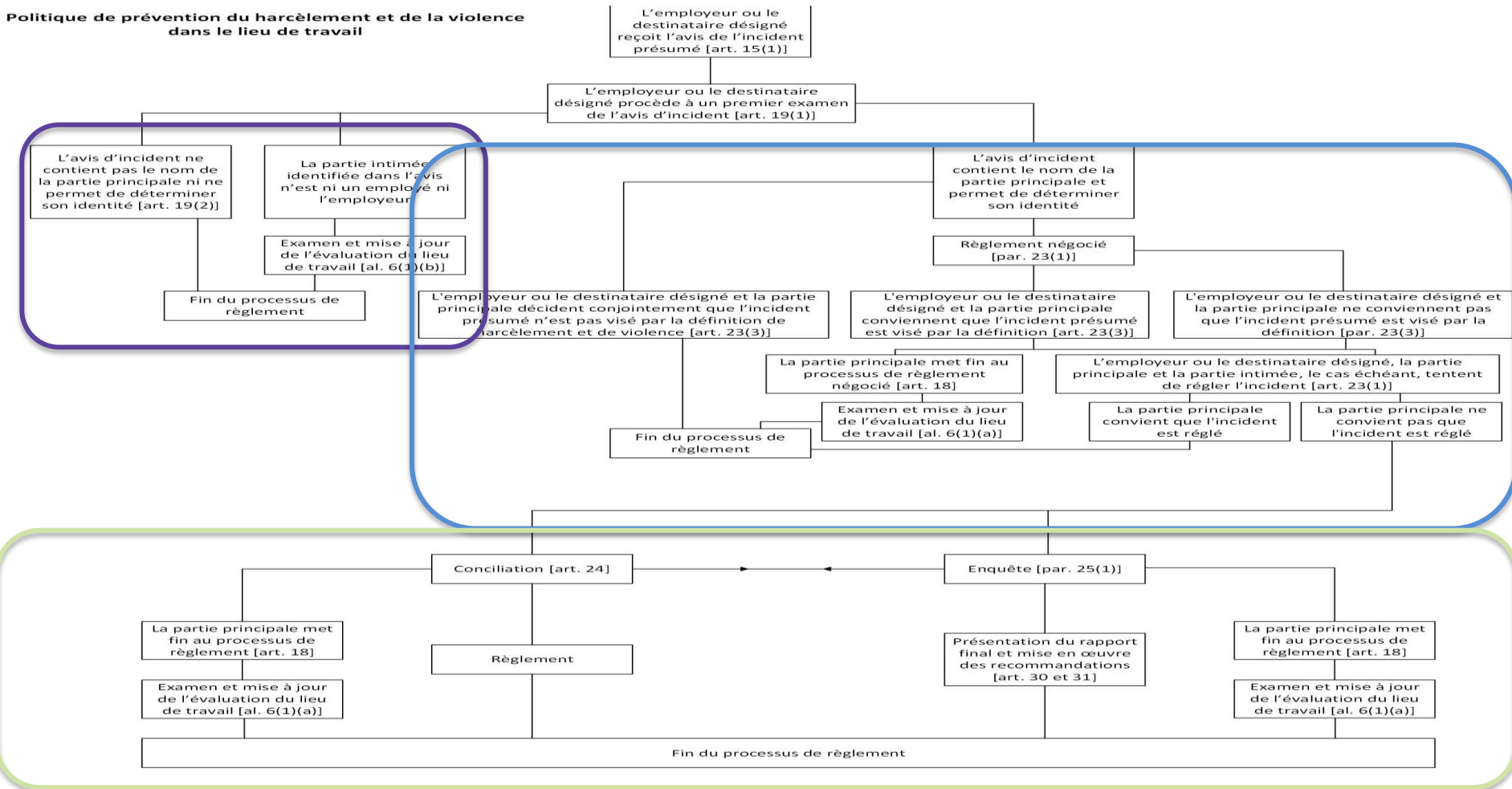
Obligations de l'employeur – Processus de règlement

Enquête

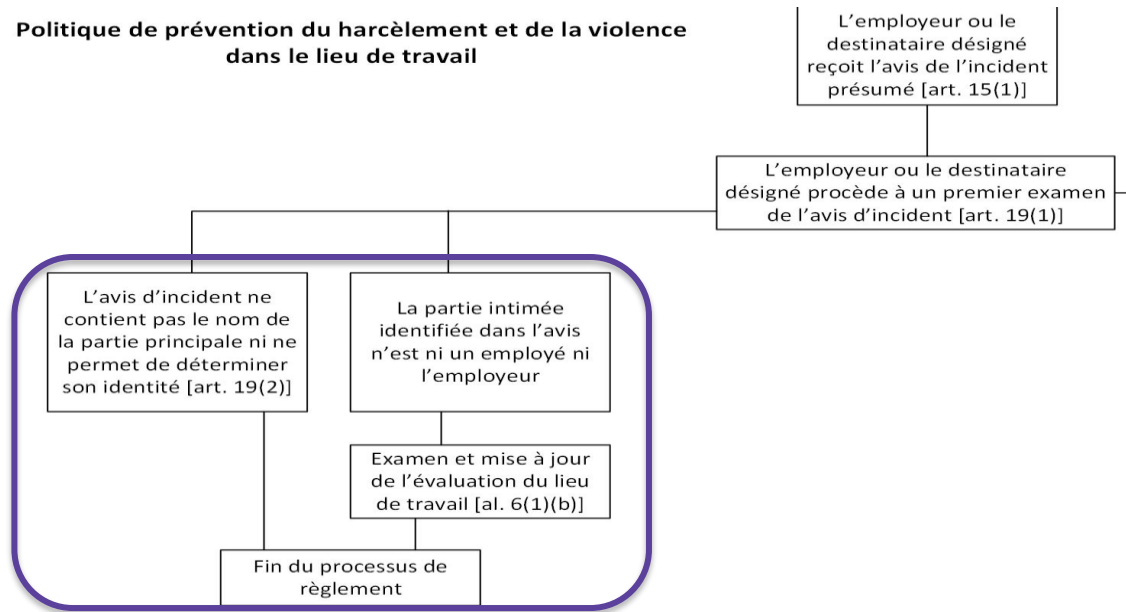
- Une fois l'enquêteur sélectionné, l'employeur ou le destinataire désigné doit :
 - fournir à l'enquêteur tout renseignement pertinent aux fins de l'enquête;
 - s'assurer que l'enquêteur fournit aux deux parties et à l'employeur une déclaration écrite indiquant qu'il n'est pas en conflit d'intérêts;
 - s'assurer que le rapport de l'enquêteur :
 - contient une description générale de l'incident;
 - ne révèle pas directement ou indirectement l'identité d'une personne impliquée dans l'incident ou le processus de règlement; et,
 - est fourni à la partie principale et à la partie intimée ainsi qu'au comité local ou au représentant en santé et sécurité.
 - l'employeur doit déterminer conjointement avec le comité local ou le représentant en santé et sécurité les recommandations à mettre en œuvre (et si une entente ne peut être conclue, il faut enregistrer la décision de l'employeur et le motif);
 - l'employeur doit mettre en œuvre les recommandations convenues conjointement dans l'année suivant la réception de l'avis d'incident;
 - après la mise en œuvre des recommandations, fournir aux parties une mise à jour mensuelle finale du statut : processus de règlement terminé.



Politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail



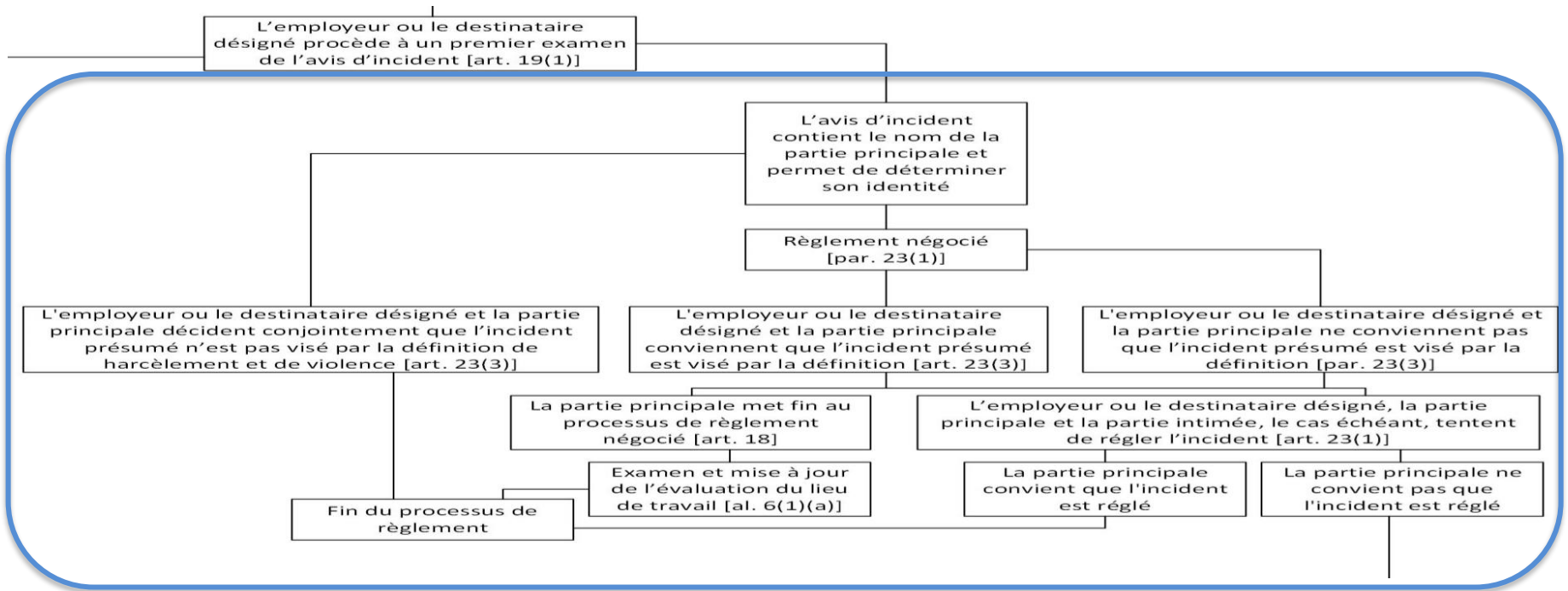
Politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail



L'examen initial vise à déterminer si l'avis d'incident contient les renseignements exigés à l'article 16 du Règlement. Si l'avis ne contient pas tous les renseignements exigés par l'article 16, l'employeur ou le destinataire désigné doit donner à la partie principale ou au témoin la possibilité de fournir les renseignements manquants.

Toutefois, si l'avis ne contient pas suffisamment de renseignements pour permettre de déterminer l'identité de la partie principale, l'employeur :

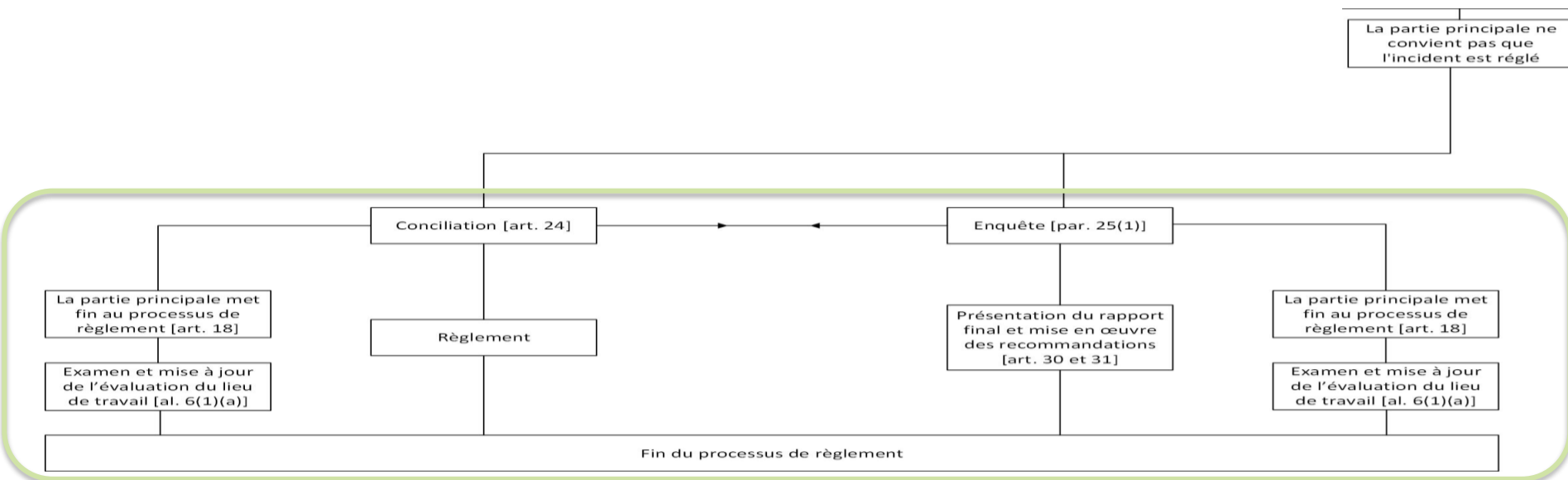
- n'est pas tenu de prendre d'autres mesures pour régler l'incident;
- peut donc considérer que l'incident a été réglé.



Un règlement négocié est une forme de règlement informel dans le cadre duquel vous, en tant que partie principale, rencontrez (virtuellement ou en personne) l'employeur ou le destinataire désigné pour :

- discuter de l'incident;
- préciser les renseignements fournis dans l'avis d'incident;
- tenter de parvenir à un règlement.





Demande de conciliation

- L'employeur doit permettre à la partie principale et à la partie intimée de participer à une démarche de conciliation si les deux parties acceptent la conciliation et la personne qui la mènera.

Lorsqu'une enquête est demandée par la partie principale en vertu du paragraphe 25(1)

- L'employeur doit fournir un avis qu'une enquête doit être menée.
- L'employeur doit sélectionner la personne qui agira à titre d'enquêteur à partir de la liste élaborée conjointement avec le partenaire concerné, si une telle liste existe.
- S'il n'existe pas de liste conjointe, l'employeur doit sélectionner une personne qui agira à titre d'enquêteur et qui est acceptée à la fois par la partie principale et par la partie intimée.
- Si les parties ne peuvent parvenir à une entente dans les 60 jours, l'employeur doit sélectionner une personne figurant sur la liste des enquêteurs dont la gestion est assurée par le CCHST.
- L'employeur doit fournir à l'enquêteur tous les renseignements pertinents aux fins de l'enquête.



Dispositions transitoires – article 42 du Règlement

Si un employeur prend connaissance d'un incident de « violence en milieu de travail » ou de « harcèlement et violence » :

- AVANT LE 1^{er} janvier 2021

il doit respecter les articles 20.1, 20.2 et 20.9 du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (Prévention de la violence dans le lieu de travail*, ou le Règlement connexe applicable).

- APRÈS LE 1^{er} janvier 2021

il doit suivre le processus de règlement décrit aux articles 14 à 34 du Règlement.



Autres ressources

- [Interprétations, politiques et guides \(IPG\)](#)
- [Exemple d'outil d'évaluation des risques](#)
- [Exemple de politique](#)
- [Exemple de guide de l'utilisateur](#)
- [Exigences pour les employeurs](#)
- [Projet de loi C-65 \(Partie II du Code canadien du travail\)](#)
- [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#)



Pour nous joindre...

Le Programme du travail s'efforce de déterminer les moyens les plus efficaces de communiquer avec les intervenants et les partenaires.

- Médias sociaux (Twitter, LinkedIn, Facebook)
- Publier les poursuites en ligne
- Lier l'information sur le site Web Canada.ca (Santé et sécurité)

Ligne sans frais (1 800-641-4049)



Suivez-nous sur Twitter @labour_ESDC

www.Labour.gc.ca



Avez-vous des questions?

