

DE NOUVELLES EXIGENCES EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE SONT DÉSORMAIS EN VIGUEUR

Publié le 4 janvier, 2021

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

De nouvelles exigences en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail pour les employeurs sous réglementation fédérale sont désormais en vigueur

Le très attendu règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail et les modifications connexes apportées au *Code canadien du travail* sont maintenant en vigueur depuis le 1er janvier 2021.

Nous avons [précédemment indiqué](#) que le nouveau règlement impose plusieurs obligations aux employeurs sous réglementation fédérale, notamment les suivantes :

- l'établissement d'une politique de prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail;
- la réponse aux plaintes pour harcèlement ou violence dans les sept jours suivant la réception d'une plainte;
- la transmission d'une plainte à un enquêteur qualifié lorsque la plainte ne peut pas être résolue par la conciliation ou la médiation;
- la garantie que les employés reçoivent une formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence;
- la réalisation d'évaluations sur le lieu de travail;
- la présentation d'un rapport annuel au Programme du travail fédéral sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail.

Les employeurs sous réglementation fédérale devront aussi veiller à ce que leur comité d'orientation, leur comité local ou leur représentant en matière de santé et de sécurité (le « partenaire concerné ») soit dûment mis à contribution.

Dates limites immédiates et à venir

À compter du 1er janvier 2021, les employeurs sous réglementation fédérale doivent être prêts à recevoir un «avis d'incident» (signalant une plainte pour harcèlement ou violence) et à suivre les procédures établies dans le règlement dès réception de la plainte.

Les employeurs doivent également avoir une politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, élaborée en collaboration avec leur partenaire concerné. En outre, les employeurs et leur partenaire concerné doivent travailler pour réaliser une évaluation des facteurs de risque et, dans les six mois, mettre en œuvre des mesures préventives pour les traiter.

Enfin, les employeurs doivent tenir compte des dates limites suivantes :

- 1er avril 2021 — fourniture d'une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence à tous les employés embauchés le 1er janvier 2021 ou après cette date;
- 1er janvier 2022 — fourniture d'une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence à tous les employés embauchés avant le 1er janvier 2021.

Points à retenir pour les employeurs

Les employeurs sous réglementation fédérale doivent tenir compte de leurs nouvelles obligations, particulièrement celles liées aux politiques sur le lieu de travail et à la réponse aux plaintes pour harcèlement ou violence. Les employeurs doivent s'attendre à ce que le Programme du travail fédéral soit vigilant dans l'application du nouveau règlement et faire en sorte que toutes les exigences nouvelles ou modifiées soient respectées.

par Kyle Lambert

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder entièrement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt consulter ses propres conseillers juridiques.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2021