

# NOUVELLES RÈGLES DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE

Publié le 28 juin, 2020

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

Le gouvernement du Canada a publié des modifications importantes aux dispositions sur le harcèlement et la violence en milieu de travail du *Code canadien du travail* (le « **Code** »). Le nouveau Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (le « **Règlement** »)<sup>[1]</sup>, qui remplacera la partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, a pour but de souligner l'importance de la prévention du harcèlement et de la violence et d'aider les employeurs et les employés à connaître leurs obligations et leurs droits légaux.

Le nouveau règlement impose plusieurs obligations aux employeurs. Entre autres, l'employé qui allègue du harcèlement ou de la violence en milieu de travail peut exiger une enquête par un tiers sur l'incident allégué s'il est insatisfait du processus de conciliation de l'employeur ou des résultats de ce processus.

Les modifications, résumées en partie ci-dessous, entreront en vigueur le 1er janvier 2021.

## Définition de « harcèlement »

Le Règlement définit le « harcèlement » comme suit :

« 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. »

Le Code ne définissait pas auparavant le terme « harcèlement », de sorte que les employeurs devaient se fier à l'interprétation judiciaire du terme et devaient déterminer si le harcèlement allégué équivalait à de la « violence en milieu de travail » et nécessitait une enquête par un tiers.

## Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

L'employeur doit continuer de travailler avec son comité d'orientation, son comité local ou ses représentants en santé et sécurité pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail. Alors que l'employeur

devait précédemment établir un certain nombre de politiques, le Règlement l'oblige à concevoir une politique exhaustive qui traite à la fois du harcèlement et de la violence. Cette politique doit comprendre, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants :

- un énoncé de mission;
- une description des rôles respectifs de l'employeur, du « destinataire désigné » (la personne ou l'unité de travail qui peut recevoir l'avis d'un incident de harcèlement et de violence en milieu de travail), des employés, du comité d'orientation, du comité local et/ou des représentants en santé et sécurité;
- une description des facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence en milieu de travail;
- un résumé de la formation qui sera donnée;
- un résumé du processus de règlement;
- un résumé des procédures d'urgence qui doivent être mises en œuvre lorsqu'un incident de harcèlement ou de violence en milieu de travail pose un danger immédiat;
- une description de la façon dont l'employeur protégera la vie privée des personnes touchées par un incident de harcèlement ou de violence au travail ou par le processus de règlement;
- une description de tout recours qui peut être offert aux personnes touchées par un incident de harcèlement ou de violence en milieu de travail;
- la description des mesures de soutien auxquelles ont accès les employés;
- le nom de la personne désignée pour recevoir une plainte.

### **Obligations de déclaration**

Le Règlement oblige l'employeur à transmettre au Programme du travail un rapport annuel contenant des renseignements précis sur le harcèlement et la violence en milieu de travail, y compris le nombre et le lieu des incidents. Selon les règles actuelles, l'employeur est tenu de signaler uniquement les cas de violence en milieu de travail qui entraînent des blessures.

### **Évaluations du milieu de travail**

L'employeur doit effectuer une évaluation du milieu de travail, conjointement avec son comité d'orientation, son comité local ou ses représentants en santé et sécurité, afin de recenser les facteurs de risque liés au harcèlement et à la violence. Si des facteurs de risque sont recensés, l'employeur doit, dans les six mois qui suivent, élaborer et prendre des mesures préventives pour mettre le milieu de travail à l'abri de ces risques. L'employeur doit examiner et mettre à jour l'évaluation du milieu de travail, au besoin ou au maximum tous les trois ans.

## Réponse de l'employeur à une plainte de harcèlement ou de violence

Les principales obligations de l'employeur en matière de réponse aux plaintes de harcèlement et de violence changeront en vertu du Règlement, tel que décrit ci-dessous.

### *a) Réponse initiale à la plainte*

Dans les sept jours suivant la réception d'une plainte, l'employeur doit communiquer avec le plaignant et la partie intimée pour :

- confirmer la réception de la plainte;
- les informer de la façon d'avoir accès à la politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- expliquer chaque étape du processus de règlement;  
les informer qu'ils peuvent être représentés dans le cadre du processus de règlement.

L'employeur est également tenu d'aviser tout témoin mentionné dans la plainte qu'une plainte a été reçue.

### *b) Enquête*

L'employeur, le plaignant et la partie intimée sont toujours tenus de faire tous les efforts raisonnables pour résoudre les cas de harcèlement ou de violence. Toutefois, si la plainte ne peut être réglée, elle est traitée par voie de conciliation ou d'enquête.

La conciliation n'est possible qu'avec l'accord du plaignant et de la partie intimée, y compris en ce qui concerne la nomination de la personne chargée de faciliter la conciliation ou d'agir à titre de médiateur. Si le processus de conciliation échoue, le plaignant peut exiger une enquête.

Lorsqu'une enquête est requise, l'enquêteur doit posséder les qualifications suivantes :

- être formé en techniques d'enquête;
- avoir des connaissances, une formation et de l'expérience qui sont pertinentes au harcèlement et la violence en milieu de travail;
- connaître le Code, la Loi canadienne sur les droits de la personne et tout autre texte législatif lié au harcèlement et à la violence en milieu de travail;
- fournir à l'employeur, au plaignant et à la partie intimée une déclaration écrite indiquant qu'il n'est pas en conflit d'intérêts.

Compte tenu de la portée de ces critères et du contrôle que le Règlement confère au plaignant sur le processus de règlement, l'employeur sera très probablement tenu de retenir les services d'un enquêteur tiers

dans de nombreux cas si une enquête est nécessaire.

#### *c) Rapports et protection des renseignements personnels*

L'enquêteur nommé doit produire un rapport à la suite de l'enquête, qui comprend les éléments suivants :

- une description générale de l'incident (sans révéler l'identité de la personne en cause);
- l'analyse de l'enquêteur et ses conclusions;
- les recommandations de l'enquêteur pour éliminer ou réduire au minimum le risque d'un incident semblable.

Tel qu'indiqué ci-dessus, le rapport ne doit pas révéler l'identité de toute personne touchée par la plainte. En d'autres termes, le rapport ne peut contenir de renseignements qui pourraient établir l'identité du plaignant, de la partie intimée, de tout témoin ou de toute autre personne touchée par l'incident ou le processus de règlement.

Une copie du rapport de l'enquêteur doit être fournie au plaignant, à la partie intimée et au comité local ou aux représentants en matière de santé et de sécurité.

#### *d) Mesures correctives à la suite de la réception du rapport*

À la suite de la réception du rapport de l'enquêteur, l'employeur et le comité compétent sont tenus de déterminer conjointement quelles recommandations de l'enquêteur seront mises en œuvre afin d'éliminer ou de réduire au minimum le risque d'un incident semblable. En vertu du Règlement, l'employeur a l'obligation légale formelle de mettre en œuvre de telles mesures correctives.

### **Formation et mesures de soutien**

Le Règlement oblige l'employeur à offrir aux employés une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence. La formation doit être adaptée à la culture, aux conditions et aux activités du milieu de travail et comprendre ce qui suit :

- les éléments de la politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- une description du lien entre le harcèlement et la violence en milieu de travail et les motifs de distinction illicite énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne;
- une description de la façon de reconnaître, de réduire au minimum et de prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail, et comment y donner suite.

Cette formation est également obligatoire pour les employeurs. Le comité d'orientation, le comité local ou les représentants en matière de santé et de sécurité devraient collaborer avec l'employeur pour élaborer,

déterminer et examiner conjointement les documents de formation.

Les employeurs sont également tenus de fournir de l'information aux employés au sujet des services de soutien psychologique ou autres offerts dans leur région géographique.

### **Points à retenir pour l'employeur**

L'employeur sous réglementation fédérale est invité à examiner ses politiques, pratiques et procédures existantes en collaboration avec le comité d'orientation, le comité local ou les représentants en santé et sécurité, au besoin, afin d'assurer la conformité de ces documents à compter du 1er janvier 2021.

De plus, compte tenu des rôles et des délais précis imposés par le Règlement, l'employeur devrait décider s'il doit mettre à jour la formation existante.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les exigences du Règlement, veuillez communiquer avec un membre de l'équipe de l'emploi et des relations de travail de McMillan.

par Paul Boshyk, Kyle Lambert et Marie-Eve Jean

[1] DORS/2020-130[ps2id id='1' target='']

### **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 uniquement 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. 2020