

PREMIER RAPPORT ANNUEL SUR LES INCIDENTS DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE POUR LES EMPLOYEURS FÉDÉRAUX

Publié le 16 février, 2022

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

Le 1^{er} janvier 2021, le *Code canadien du travail* (le « **Code** ») a été modifié par l'ajout du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (le « **Règlement** »). Les employeurs de régie fédérale ont depuis de nouvelles obligations de formation, d'enquête, de rapport et de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail.

Le Règlement ayant récemment soufflé sa première bougie, il est temps pour les employeurs visés de préparer leur premier Rapport annuel de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence (le « **Rapport** »), qu'ils doivent soumettre d'ici le **1^{er} mars 2022**. Ils doivent y présenter les renseignements suivants résumant tous les incidents de harcèlement ou de violence visés par un avis d'incident qui leur a été transmis pendant l'année 2021 :

- Dénomination sociale de l'organisation (ou nom de la personne qui soumet le rapport)
- Numéro d'entreprise (au sens du paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*)
- Nom de la personne avec qui communiquer au sujet du rapport
- Par rapport aux avis d'incident transmis en 2021 :
 - le nombre total d'incidents;
 - le nombre d'incidents de harcèlement sexuel et de violence et le nombre d'incidents de harcèlement non sexuel et de violence;
 - le nombre d'incidents ayant mené au décès d'un employé;
 - s'il est connu, le nombre d'incidents impliquant un des motifs de distinction illicite prévus au paragraphe 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
 - les endroits où se sont produits les incidents et le nombre total d'incidents pour chacun d'entre eux;
 - les types de relations professionnelles unissant la partie principale et la partie intimée et le nombre total d'incidents pour chacun d'entre eux;

- les façons prévues à l'article 32 du Règlement qui ont permis de mener à terme les processus de règlement et le nombre total d'incidents pour chacune d'entre elles;
- la durée moyenne, en mois, du processus de règlement d'incidents.

Le rapport peut être soumis au moyen d'un [formulaire en ligne](#).

La soumission obligatoire du Rapport coïncide avec celle d'autres documents que les employeurs de régie fédérale doivent remettre annuellement, comme le Rapport du comité local et le Rapport d'enquête de situation comportant des risques, qui doivent eux aussi être soumis au plus tard le **1^{er} mars 2022**.

par [Dianne Rideout](#) et [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 uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt obtenir des conseils juridiques précis.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2022