



Le nouveau règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail est publié dans la Gazette du Canada

août 19, 2020

Dans un article [Au Point précédent](#), nous avons examiné les dispositions du projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, et la *Loi no 1 d'exécution du budget de 2017* (la « Loi »). Les lecteurs se souviendront que l'un des principaux objectifs du projet de loi C-65 était d'étendre les obligations de l'employeur en vertu de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du Code canadien du travail (le « Code ») afin de prévenir et de protéger contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail, de réagir aux cas de harcèlement et de violence, de fournir un soutien aux employés touchés par le harcèlement et la violence, et d'enquêter, d'enregistrer et de signaler les cas de harcèlement et de violence sur le lieu de travail.

Le 17 juin 2020, le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (le « Règlement »), un nouveau règlement autonome qui remplace la Partie XX (Prévention de la violence en milieu de travail) du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* et modifie d'autres règlements existants en matière de santé et de sécurité, a été publié dans la Gazette du Canada. Bien que le Règlement n'entre pas en vigueur avant le 1er janvier 2021, il a été publié environ six (6) mois à l'avance afin de permettre aux employeurs qui continuent à faire face aux conséquences de la pandémie COVID-19 de continuer à se concentrer sur les besoins spécifiques de leur lieu de travail tout en ayant suffisamment de temps pour se préparer aux changements à venir.

Action conjointe entre l'employeur et le partenaire concerné

Le Règlement prévoit une grande coopération entre l'employeur et un « partenaire concerné », défini comme étant le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

L'employeur et le partenaire concerné doivent travailler conjointement afin de:

Évaluation du lieu de travail

- Effectuer une évaluation du lieu de travail afin d'identifier les facteurs de risque, tant internes



qu'externes du lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail, en tenant compte :

- De la culture, des conditions, des activités et de la structure organisationnelle du lieu de travail ;
- Des circonstances externes au lieu de travail, telles que la violence familiale, susceptibles de donner lieu à du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail ;
- De tous rapports, registres et données en lien avec le harcèlement et à la violence dans le lieu de travail ;
- La conception physique du lieu de travail ; et
- Des mesures en place pour protéger la santé et la sécurité psychologique sur le lieu de travail.

Élaboration et mise en œuvre de mesures de prévention

- Dans les six (6) mois suivant l'évaluation du lieu de travail/identification des facteurs de risque, élaborer des mesures préventives qui, dans la mesure du possible, atténuent le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et ne créent ni n'augmentent le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, ainsi qu'élaborer un plan de mise en œuvre des mesures préventives et mettre en œuvre les mesures préventives conformément au plan de mise en œuvre ;
- Surveiller l'exactitude de l'évaluation du lieu de travail et, si nécessaire, l'actualiser pour tenir compte de toute modification des informations figurant dans l'évaluation, notamment en ce qui concerne les facteurs de risque identifiés ou l'efficacité d'une mesure préventive ; et
- Réviser l'évaluation du lieu de travail à tous les trois ans, ou lorsqu'il y a eu avis d'un incident mais que celui-ci ne peut être résolu par un règlement négocié et que la partie principale met fin au processus de résolution ou lorsque la partie intimée n'est pas un employé ou l'employeur, et mettre à jour, si nécessaire. Lorsque la procédure de réexamen fait suite à l'avis d'un ou de plusieurs incidents portant essentiellement sur les mêmes questions, la procédure de réexamen doit tenir compte des circonstances de l'incident ou des incidents.

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

- Élaborer une politique de prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail contenant les éléments spécifiques requis par le Règlement, et mettre cette politique à la disposition de tous les employés; et
- Réexaminer la politique une fois tous les trois ans ou à la suite de tout changement à un élément de la politique et la mettre à jour, si nécessaire.



Mesures d'urgence

- Élaborer des procédures d'urgence à mettre en œuvre lorsqu'un incident pose un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé ou s'il existe une menace qu'un tel incident se produise, et mettre ces procédures à la disposition de tous les employés; et
- Revoir les procédures d'urgence et les mettre à jour, si nécessaire.

Formation

- Élaborer ou identifier la formation sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail qui doit être dispensée aux employés, à l'employeur et à la personne désignée par l'employeur pour recevoir les avis d'incident de harcèlement ou de violence dans le lieu de travail (le « destinataire désigné »); et
- Réexaminer et, si nécessaire, mettre à jour la formation au moins tous les trois ans et à la suite de toute modification d'un élément de la formation.

Malgré l'exigence de coopération entre l'employeur et le partenaire concerné, le Règlement prévoit que si l'employeur et le partenaire concerné ne parviennent pas à s'entendre sur une question commune, c'est la décision de l'employeur qui va prévaloir en dernier ressort.

Formation

En vertu du Règlement, la formation à la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail doit être spécifique à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail. La formation doit porter sur les sujets suivants :

- Les éléments de la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail ;
- La relation entre le harcèlement et la violence dans le lieu de travail et les motifs de discrimination prohibés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ; et
- La façon de reconnaître, de réduire et de prévenir le harcèlement et à la violence dans le lieu de travail et comment y donner suite.

Les employeurs seront tenus de veiller à ce que les employés embauchés après le 1er janvier 2021 reçoivent une formation sur la prévention de la violence dans le lieu de travail dans les trois mois suivant leurs entrées en fonction et à ce que tous les employés embauchés avant cette date reçoivent une formation dans l'année suivant la date d'entrée en vigueur du Règlement. Les



employeurs seront tenus de suivre eux-mêmes une formation dans l'année suivant l'entrée en vigueur du Règlement et de veiller à ce que le bénéficiaire désigné reçoive une formation avant d'assumer ses fonctions en vertu du Règlement. L'employeur, son bénéficiaire désigné et ses employés seront également tenus de suivre une formation tous les trois ans par la suite.

En plus des obligations de formation ordinaires prévues par le Règlement, une formation supplémentaire devra également être dispensée aux employés après toute mise à jour de la formation ou si un employé se voit confier un nouveau rôle ou une nouvelle tâche pour lequel il existe un risque accru ou spécifique de harcèlement ou de violence dans le lieu de travail.

Mesures de soutien

L'employeur doit mettre à la disposition des employés des renseignements relatifs aux ressources médicales ou psychologiques ou aux autres services de soutien offert dans leur région.

Processus de résolution

L'employeur ou le destinataire désigné peut être informé d'un cas de harcèlement ou de violence dans le lieu de travail par une partie principale (un employé ou un employeur qui est l'objet d'un cas) ou par un témoin. L'avis ne doit cependant pas être fait si :

- La partie intimée n'est ni un employé ni un employeur ;
- L'exposition au harcèlement et à la violence est une condition normale du travail de la partie principale ; et
- L'employeur a des mesures en place pour lutter contre le harcèlement et la violence dans le lieu de travail.

L'avis d'un incident peut être fait à l'employeur ou au destinataire désigné, soit oralement ou par écrit, mais doit contenir au minimum les informations suivantes :

- Le nom de la partie principale et de la partie intimée, s'il est connu ;
- La date de l'incident ; et
- Une description détaillée de l'incident.

Un témoin peut rester anonyme s'il rapporte un incident, mais la partie principale doit être identifiée. Par conséquent, la partie principale qui est également le plaignant n'est pas autorisée à rester anonyme.



Examen initial

À la réception d'un avis d'incident, l'employeur ou le destinataire désigné doit procéder à un examen initial. Si, au cours du processus d'examen initial, le nom ou l'identité de la partie principale n'est pas divulgué et ne peut être déterminé autrement, alors l'incident est réputé résolu.

Dans tous les autres cas, l'employeur ou le bénéficiaire désigné doit, dans les sept jours suivant la date à laquelle l'avis d'incident est fourni, contacter la partie principale et la partie intimée.

L'employeur ou le destinataire désigné doit informer la partie principale et la partie intimée :

- Que leur avis a été reçu ou qu'ils ont été nommés ou autrement identifiés comme partie dans l'avis d'incident ;
- De la façon d'avoir accès à la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
- De chacune des étapes du processus de règlement ; et
- Du fait qu'elle peut être représentée dans le cadre du processus de règlement.

Si l'avis d'un événement provient d'un témoin, l'employeur ou le destinataire désigné doit également, dans les sept jours suivant le jour où l'avis d'événement est fourni, le contacter pour confirmer que son avis a été reçu.

Règlement négocié

L'employeur ou le bénéficiaire désigné doit faire tout ce qui est raisonnablement possible pour résoudre l'incident par voie de négociation, et ce dans les 45 jours après la date où l'avis est donné. Toutefois, si l'incident est également sous enquête (comme sera détaillé ci-dessous), il ne peut plus être résolu en vertu de l'article du Règlement portant sur le règlement négocié après qu'un enquêteur ait remis son rapport.

Conciliation

Si l'incident n'est pas résolu par une résolution négociée, la partie principale et la partie intimée peuvent convenir de poursuivre le processus de résolution par voie de conciliation. Cependant, si l'incident fait également l'objet d'une enquête (comme sera détaillé ci-dessous), il ne peut plus être résolu en vertu de l'article du Règlement portant sur la conciliation après qu'un enquêteur ait remis son rapport.

La partie principale et la partie intimée doivent s'entendre sur le processus de conciliation, ainsi que sur le facilitateur. Si la conciliation n'aboutit pas ou ne peut pas avoir lieu et que la partie principale le



demande, une enquête sur l'incident doit alors avoir lieu.

Enquête et confidentialité

Lorsque l'employeur et le partenaire concerné ont conjointement élaboré ou identifié une liste de personnes pouvant faire office d'enquêteur, l'employeur ou le bénéficiaire désigné doit choisir un enquêteur dans cette liste. Sinon, l'employeur ou le bénéficiaire désigné, la partie principale et la partie intimée doivent convenir d'un enquêteur qui possède les qualifications particulières décrites dans le Règlement ou, s'il n'y a pas d'accord dans les 60 jours, l'employeur ou le bénéficiaire désigné doit choisir une personne parmi celles que le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail identifie comme possédant les qualifications particulières décrites dans le Règlement.

Le rapport de l'enquêteur doit contenir une description générale de l'incident, ses conclusions, y compris celles relatives aux circonstances dans le lieu de travail ayant mené à l'incident, et ses recommandations pour éliminer ou réduire au minimum le risque d'un incident similaire. Le rapport doit être remis à l'employeur, qui doit alors s'assurer que la partie principale, la partie intimée et le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité et, le cas échéant, le destinataire désigné, en obtiennent une copie. Le rapport de l'enquêteur ne peut pas révéler, directement ou indirectement, l'identité des personnes impliquées dans un incident ou le processus de règlement d'un incident.

À la réception du rapport, l'employeur et le partenaire concerné (le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité, selon le cas) doivent déterminer conjointement quelles recommandations qu'il contient doivent être mises en œuvre, et l'employeur doit ensuite les mettre en œuvre.

Délais d'achèvement du processus de résolution

L'employeur ou le bénéficiaire désigné est tenu de fournir des mises à jour mensuelles aux parties principales et aux parties intimées concernant l'état d'avancement du processus de résolution.

Le processus de résolution est terminé lorsque :

1. Si une évaluation du lieu de travail est requise, la révision et la mise à jour, si nécessaire, de l'évaluation sont effectuées ;
2. L'incident est réputé résolu au stade de l'examen initial, ou est résolu par voie de Règlement négocié ou de conciliation ; ou
3. L'affaire est examinée, l'enquêteur a fourni le rapport et l'employeur a mis en œuvre les



recommandations qu'il a déterminées conjointement avec son partenaire concerné.

La partie principale peut, à tout moment, demander que le processus de règlement soit interrompu. Toutefois, dans ce cas, l'élection de la partie principale déclenche l'obligation pour l'employeur de revoir et/ou de mettre à jour l'évaluation du lieu de travail, de sorte que le processus de résolution n'est considéré comme achevé que lorsque ce processus est également mené à bien.

L'employeur doit s'assurer que le processus de règlement est entièrement achevé dans l'année suivant la date à laquelle l'avis d'incident est donné. Si la partie principale ou la partie intimée est temporairement absente du lieu de travail pendant plus de 90 jours consécutifs au cours du processus d'enquête, ce délai peut être prolongé de six mois à compter du jour où la partie absente retourne au travail.

Anciens employés

La Loi indique que les obligations de l'employeur s'appliquent aux anciens employés en ce qui concerne l'incident dont l'employeur a connaissance dans les trois mois suivant le jour où l'employé a cessé de travailler pour lui. Toutefois, le ministre peut prolonger cette période si l'ancien employé peut démontrer qu'il n'a pas été en mesure de faire connaître l'incident à l'employeur dans les trois mois parce qu'il a subi un traumatisme à la suite de l'incident, ou en raison d'un problème de santé.

Les anciens employés peuvent déposer une plainte auprès de leur superviseur ou du destinataire désigné jusqu'à trois mois après le jour où ils cessent d'être employés par l'employeur ou, si quelqu'un a informé l'employeur ou le destinataire désigné de l'incident, jusqu'à trois mois après le jour où le processus de règlement de l'incident est terminé, selon la date la plus tardive.

Tenue des dossiers

Le Règlement énonce des exigences particulières concernant les dossiers de santé et de sécurité, qui doivent être conservés pendant dix ans. Les employeurs sont tenus de fournir des rapports annuels au ministre concernant les cas de harcèlement et de violence, ainsi que des rapports sur les décès résultant de cas de harcèlement et de violence dans les 24 heures suivant l'avis d'un incident ayant entraîné le décès d'un employé.

À notre avis

La Loi et le Règlement imposent des obligations plus importantes aux employeurs en ce qui concerne



**EMOND
HARNDEN**
LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

la prévention et la lutte contre le harcèlement et la violence dans le lieu de travail. Les employeurs seront tenus de travailler en étroite collaboration avec leur partenaire désigné sur de nombreux aspects de leurs obligations en matière de harcèlement et de violence.

Pour plus d'informations, veuillez contacter [Céline Delorme](#) au [613-940-2763](#) ou [Sébastien Huard](#) au [613-940-2744](#).