



PROPOSITION DE CADRE RÉGLEMENTAIRE POUR LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

Document de consultation

Consultation des intervenants du Programme du travail

Table des matières

PRÉFACE	3
1 INTRODUCTION	4
1.1 Contexte	4
CADRE JURIDIQUE ACTUEL	7
<i>LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT</i>	8
1.2 Nouveau cadre réglementaire – Quels seront les changements?	9
1.3 But et portée de la consultation	10
2 PROCESSUS DE RÉOLUTION	11
2.1 Dépôt d'une plainte	11
2.2 Réponse de l'employeur à une plainte	12
2.3 Résolution rapide	12
2.4 Processus de résolution recourant aux services d'un médiateur/facilitateur	13
2.5 Enquête par une personne compétente	13
2.6 Échéanciers	14
3 PERSONNE COMPÉTENTE	16
3.1 Qualifications	16
3.2 Rapport de la personne compétente	17
4 POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	19
4.1 Rôle du comité local	20
4.2 Exemptions relatives à l'obligation de constituer un comité local	22
4.3 Protection des employés	22
4.4 Confidentialité	23
4.5 Harcèlement et violence émanant de tiers	23
4.6 Violence familiale	24
4.7 Formation	25
4.8 Mesures disciplinaires	26
4.9 Consignation des données et production de rapports	26
5 SOUTIEN	28
6 COMMENTAIRES ET RÉTROACTION	30

PRÉFACE

Le 7 novembre 2017, le gouvernement du Canada a présenté à la Chambre des communes le projet de loi C-65 intitulé *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* (la Loi). La Loi proposée a pour but de mettre en œuvre l'engagement pris dans la lettre de mandat de novembre 2015 adressée à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail qui est de veiller à ce que les milieux de travail fédéraux soient exempts de harcèlement et de violence.

Le gouvernement du Canada a indiqué son intention de promulguer la loi proposée dans un délai de deux ans suivant l'obtention de la sanction royale. Pour appuyer la promulgation de la Loi, il faudra adopter des règlements dans divers domaines, tels que la prévention, la réponse et le soutien à ceux qui ont été victimes de harcèlement et de violence, et cela comprend notamment le harcèlement sexuel et la violence sexuelle en milieu de travail.

Le présent document de consultation a pour but de solliciter les commentaires du public sur les modifications réglementaires proposées pour appuyer le nouveau régime de prévention du harcèlement et de la violence. Afin de respecter l'engagement du gouvernement du Canada de s'attaquer rapidement aux problèmes de harcèlement et de violence en milieu de travail, la réglementation finale sera publiée le plus rapidement possible après l'obtention de la sanction royale. Le personnel du Programme du travail a l'intention de publier un résumé des commentaires reçus, ainsi qu'un aperçu détaillé de tout changement apporté au projet de règlement, et le personnel continuera de fournir aux groupes d'intérêts spéciaux et aux intervenants le plus de renseignements possible sur les exigences réglementaires proposées.

Veuillez noter que les renvois aux dispositions de la Loi tout au long du présent document de consultation reflètent la version de la Loi telle qu'elle était après sa modification par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Les membres du Comité ont présenté un rapport faisant état de leurs modifications à la Chambre des communes le 23 avril 2018 et ont entrepris une troisième lecture le 7 mai 2018 [<http://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-65/troisieme-lecture>] et, par conséquent, les renvois effectués dans le présent document ne tiennent pas compte des modifications qui pourraient avoir été apportées par la suite.

Les propositions réglementaires énoncées dans le présent document de consultation ont été formulées à des fins de consultation seulement et ne doivent pas être interprétées comme représentant le point de vue final du gouverneur en conseil, de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail ou bien du gouvernement du Canada.

Les fonctionnaires du Programme du travail tiennent à remercier tous les intervenants pour leur précieuse contribution à l'élaboration de la Loi et de ses règlements à l'appui ainsi que pour leur participation continue aux prochaines étapes du processus de consultation sur les projets de règlement.

1 INTRODUCTION

1.1 Contexte

Le gouvernement du Canada a pris des mesures, notamment, en consultant les Canadiens pour savoir comment le harcèlement et la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, sont actuellement traités dans les milieux de travail sous réglementation fédérale et comment cette approche pourrait être améliorée.

En 2016, le gouvernement a organisé une série de tables rondes et de téléconférences réunissant divers intervenants, notamment des représentants provenant d'organisations syndicales, d'organisations d'employeurs, de ministères et d'organismes fédéraux, d'universités ainsi que de groupes de défense des droits des travailleurs. Ces discussions ont permis de mieux comprendre comment le cadre juridique et réglementaire actuel pourrait être amélioré pour mieux lutter contre le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

La ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail a également travaillé avec la leader du gouvernement à la Chambre des communes afin de consulter les députés et les sénateurs dans le but de discuter de la façon de s'attaquer au harcèlement et à la violence sur la Colline du Parlement.

Par ailleurs, les Canadiens ont eu la chance de soumettre leurs commentaires au moyen d'un sondage en ligne mené par le gouvernement du Canada¹.

Les résultats des tables rondes, des téléconférences et du sondage en ligne ont été publiés dans le rapport intitulé *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail – Ce que nous avons entendu* (ci-après appelé *Ce que nous avons entendu*),² et ont mis en lumière le caractère inadéquat de l'approche fédérale actuelle en matière de prévention du harcèlement et de la violence des façons suivantes :

¹ Tous les répondants au sondage en ligne ont décidé eux-mêmes d'y participer; par conséquent, leurs réponses ne sont pas représentatives de l'opinion de l'ensemble de la population canadienne.

² Emploi et Développement social Canada (2017), *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail – Ce que nous avons entendu*. Gouvernement du Canada, 2 novembre 2017, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/harcelement-violence-sexuelle-milieu-travail.html>

- le régime actuel n'aborde pas adéquatement l'éventail de comportements inappropriés survenant en milieu de travail, et les règlements de nombreux milieux de travail sous réglementation fédérale ne comprennent aucune disposition sur le harcèlement;
- Les Canadiens continuent de signaler qu'ils reçoivent des avances sexuelles ainsi que des demandes de faveurs sexuelles importunes et qu'ils font l'objet de conversations à caractère sexuel pendant qu'ils sont au travail;
- La plupart des personnes qui ont été victimes de harcèlement sexuel au travail l'ont été à plusieurs reprises;
- La majorité de ceux qui ont été victimes de harcèlement sexuel au travail n'a jamais signalé ce comportement à leur employeur, et beaucoup de ceux qui l'ont fait n'ont pas le sentiment d'avoir reçu une réponse ou un soutien adéquat;
- Les personnes handicapées et les membres d'une minorité visible sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement;
- De nombreux lieux de travail disposent de politiques inadéquates ou inefficaces en matière de prévention du harcèlement et de la violence, et de nombreux employés n'ont jamais reçu de formation sur les politiques en place.

Les résultats d'un sondage en ligne mené par l'Institut Angus Reid en 2014 mettent en évidence le caractère répandu du harcèlement et de la violence en milieu de travail, en effet, 28 % des Canadiens sondés ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail³. Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2017 mené par le gouvernement du Canada ont également souligné l'omniprésence du problème et ont révélé que 22 % des répondants avaient été victimes de violence ou de harcèlement au travail au cours des deux dernières années⁴.

De nombreux employés qui ont été victimes de harcèlement ou de violence en milieu de travail ne le signalent pas par crainte de représailles, par manque de soutien ou parce qu'ils croient que ce qu'ils ont vécu ne justifie pas le dépôt d'une plainte.

Le harcèlement et la violence en milieu de travail ont des conséquences qui touchent directement l'employé et le milieu de travail dans son ensemble. Les expériences de harcèlement et de violence peuvent accroître le stress et l'anxiété des travailleurs, nuire à la santé de ces derniers, réduire l'engagement et la productivité des employés et favoriser

³ Institut Angus Reid, (2014), *Three-in-ten Canadians have experienced sexual harassment at work*. p. 1. Consulté en janvier 2018 à l'adresse suivante : <http://angusreid.org/wp-content/uploads/2014/12/2014.12.05-Sexual-Harassment-at-work.pdf> (en anglais seulement)

⁴ Secrétariat du Conseil du Trésor, (2017), *Résultats du Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017 pour la fonction publique*. Gouvernement du Canada. Consulté en février 2018 à l'adresse suivante : <https://www.tbs-sct.gc.ca/ps-es-saff/2017/results-resultats/bq-pq/00/org-fra.aspx>

la négativité dans l'environnement de travail. Par ailleurs, les employés peuvent avoir mauvais moral et subir des répercussions négatives sur leur santé mentale.

À la suite de ces vastes consultations, le 7 novembre 2017, le gouvernement du Canada a présenté à la Chambre des communes le projet de loi C-65 intitulé *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* (la Loi).

La Loi propose plusieurs modifications à la législation et accorde le pouvoir d'élaborer des règlements consolidés pour la prévention du harcèlement et de la violence.

Le gouvernement du Canada croit que le fait de mettre l'accent sur la prévention aura la plus grande incidence sur la réduction des incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail. La réglementation modifiée comprendra les éléments suivants axés sur la prévention :

- exiger des employeurs qu'ils mettent en place des politiques complètes de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail afin de protéger tous les employés contre le harcèlement et la violence;
- élaborer des séances de sensibilisation et de formation obligatoires pour les employeurs, les employés, les membres du comité local et les représentants en matière de santé et de sécurité, y compris de la formation sur le harcèlement et la violence ainsi que des politiques de prévention;
- renforcer le rôle des comités locaux en accentuant les mesures de prévention⁵;
- définir le harcèlement et la violence de manière à englober l'ensemble des comportements inappropriés, y compris les incivilités, les taquineries, l'intimidation, le harcèlement sexuel, les agressions verbales ainsi que les agressions physiques et sexuelles.

Le nouveau régime permettra de s'assurer que les employeurs réagissent de façon appropriée aux incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail. Pour ce faire, la réglementation modifiée comprendra les exigences suivantes :

- créer un processus de résolution piloté par les employés qui indique clairement comment présenter et traiter une plainte, qui établit des délais appropriés pour le processus et qui met l'accent sur la confidentialité de toutes les parties;
- définir les qualifications qu'une personne doit avoir pour être jugée compétente en tenant compte de l'impartialité;

⁵ Aux fins du présent document de consultation, chaque mention des comités locaux englobe les comités locaux responsables des politiques, les comités de santé et de sécurité ainsi que les représentants en matière de santé et de sécurité.

- décrire les éléments à inclure dans le rapport de la personne compétente et exiger que les employeurs mettent en œuvre toutes les mesures correctives indiquées dans le rapport d'enquête de la personne compétente jugées appropriées par le comité local, à moins qu'il ne soit pas raisonnablement possible de le faire;
- éliminer la responsabilité des comités locaux de participer à des enquêtes spécifiques sur des cas de harcèlement ou de violence en milieu de travail afin de protéger au mieux la confidentialité de toutes les parties concernées;
- permettre aux anciens employés de déposer une plainte de harcèlement et de violence;
- décrire la meilleure façon pour les employeurs de traiter les incidents de harcèlements et de violences perpétrés par un tiers;
- inclure l'obligation pour les employeurs de décrire comment leur lieu de travail traitera la violence familiale dans leur politique;
- exiger des employeurs qu'ils consignent et signalent tous les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail.

Le nouveau régime met également l'accent sur le soutien de toutes les parties en cause dans un incident de harcèlement et de violence au travail. Pour ce faire, la réglementation modifiée comprendra les exigences suivantes :

- demander aux employeurs de fournir un soutien à chaque partie;
- stipuler l'échéancier que doit respecter le processus de résolution;
- renforcer le rôle des comités locaux afin qu'ils aident les employeurs à soutenir les employés;
- continuer à protéger les employés contre les représailles pour s'être élevés contre le harcèlement et la violence.

CADRE JURIDIQUE ACTUEL

Le projet de loi C-65 propose des modifications à apporter au *Code canadien du travail* (la Loi), qui établit le cadre juridique actuel pour lutter contre le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

La partie II de la Loi (« Santé et sécurité au travail ») aborde la question de la violence en milieu de travail. Cette partie s'applique au secteur privé sous réglementation fédérale, aux sociétés d'État fédérales et à la fonction publique fédérale. Voici quelques exemples d'industries relevant de la partie II :

- les institutions bancaires;
- les entreprises offrant des services internationaux et interprovinciaux de transport ferroviaire, aérien et routier;
- les entreprises de transport maritime;
- de nombreuses activités des Premières Nations;
- les entreprises de télécommunications et de radiodiffusion.

La partie II de la Loi donne également force au *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (le Règlement), qui traite de la prévention de la violence en milieu de travail à la partie XX⁶.

La partie III de la Loi (normes du travail) aborde le harcèlement sexuel en milieu de travail. Contrairement à la partie II, la partie III s'applique aux lieux de travail du secteur privé sous réglementation fédérale et aux sociétés d'État fédérales, mais elle ne s'applique pas à la fonction publique fédérale. Il convient de noter que la partie III ne traite que du harcèlement sexuel et ne traite d'aucune autre forme de harcèlement.

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT

La *Loi sur les relations de travail au Parlement* (LRTP) s'applique à la plupart des employeurs et des employés travaillant au Parlement, y compris :

- l'Administration du Sénat;
- l'Administration de la Chambre des communes;
- les députés;
- la Bibliothèque du Parlement;
- le Service de protection parlementaire.

Le projet de loi C-65 propose également des modifications à la LRTP afin de s'assurer que les protections en matière de santé et de sécurité au travail offertes en vertu du *Code canadien du travail* s'appliquent à tous les employés visés par la LRTP, sous réserve de certaines restrictions ayant pour but de faire respecter le privilège parlementaire.

⁶ Les modifications aux dispositions actuelles sur la prévention du harcèlement et de la violence modifieront également d'autres règlements contenus dans la partie II du *Code canadien du travail*, y compris les règlements sur la santé et la sécurité au travail liés à l'aviation, au transport maritime, au pétrole et au gaz, et au transport ferroviaire.

1.2 Nouveau cadre réglementaire – Quels seront les changements?

Les dispositions réglementaires existantes en matière de prévention et de réponse à la violence en milieu de travail (Partie XX du Règlement) fournissent une base solide sur laquelle on peut bâtir une structure réglementaire efficace et améliorée qui englobe le spectre des comportements inappropriés, dont le harcèlement. En clarifiant et en élargissant certains aspects clés du Règlement actuel, les modifications amélioreront la protection des employés et définiront un processus efficace de prévention et de résolution des incidents en milieu de travail.

Les modifications réglementaires proposées dans le présent document de consultation ont été élaborées selon les principes suivants :

1. **Changer la culture du harcèlement et de la violence en milieu de travail** : Créer un changement de culture dans les milieux de travail de façon à ce que la civilité et le respect soient la norme.
2. **Souligner l'importance de la prévention** : La prévention est l'étape la plus importante pour réduire efficacement le nombre d'incidents de harcèlement et de violence. La prévention permet également d'alléger le fardeau financier des employeurs en réduisant la nécessité de faire appel à des médiateurs ou à des spécialistes de l'extérieur pour prendre part au processus de résolution de plaintes.
3. **Établir un processus de résolution des plaintes axé sur les employés** : Bien que l'accent soit mis sur une résolution rapide dans un premier temps, l'employé a le droit de choisir la méthode de résolution qu'il juge appropriée.
4. **Reconnaître un spectre de comportements considérés comme étant du harcèlement et de la violence** : Pour appuyer le concept d'un spectre de comportements inappropriés, toutes les formes de harcèlement et de violence, depuis les taquineries et les avances non désirées jusqu'aux voies de fait, seront prises en compte.
5. **Reconnaître l'importance de la protection de la vie privée et de la confidentialité** : Dans le but d'encourager le dépôt de plaintes, le droit de toutes les parties à la confidentialité sera reconnu, qu'elles soient la plaignante, l'intimée ou le témoin.
6. **Établir des délais prévisibles pour le processus de résolution** : Afin de soutenir toutes les parties et de réduire au minimum les répercussions sur le milieu de travail.

1.3 But et portée de la consultation

Le présent document de consultation a pour but de solliciter les commentaires du public sur les modifications réglementaires pour appuyer le nouveau régime de prévention du harcèlement et de la violence proposé dans le projet de loi C-65. Il met aussi l'accent sur la transition du cadre réglementaire actuel établi en vertu de la partie XX du Règlement à un cadre modifié qui créera une approche unique à l'égard de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Le présent document de consultation couvrira les faits, concepts et facteurs qui façonneront et influenceront le nouveau régime de prévention du harcèlement et de la violence, ainsi que les éléments et les dispositions qui aideront à atteindre les objectifs souhaités.

Pour appuyer les changements proposés au cadre réglementaire actuel, un sondage comportant des questions sur lesquelles le Programme du travail cherche plus particulièrement à obtenir des idées et des commentaires des intervenants est disponible sur la page Web principale dédiée au processus de consultation. De plus, la façon de soumettre une rétroaction générale est décrite à la fin du présent document et sur la page Web principale dédiée au processus de consultation. Merci d'examiner et de commenter la proposition du Programme du travail visant à prévenir toutes les formes de harcèlement et de violence en milieu de travail.

2 PROCESSUS DE RÉOLUTION

L'objectif d'un processus de résolution est de traiter les incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail d'une manière juste, constructive et opportune. On peut parvenir à une résolution efficace en utilisant différentes méthodes, selon la situation, les besoins et les préoccupations des parties en cause. Bien que le Règlement actuel décrive un processus pour la résolution des incidents de violence, celui-ci n'offre pas aux employés de nombreuses options pour y parvenir.

Le règlement modifié s'appuiera sur les exigences existantes et créera un processus plus robuste qui offre non seulement aux employés plus de possibilités de résolution, mais qui est axé sur les employés. En sollicitant la participation du plaignant au processus décisionnel, on s'assure que le processus de résolution est guidé par les besoins et les préoccupations du plaignant. Les options proposées dans le règlement modifié mettront l'accent sur la résolution rapide et offriront des options telles que le recours à un médiateur/facilitateur afin de superviser la résolution ou la possibilité qu'une enquête soit menée par une personne compétente.

Pour consulter une représentation visuelle du processus de résolution proposé, veuillez consulter l'annexe 1.

2.1 Dépôt d'une plainte

La présentation d'une plainte à l'employeur est la première étape du processus de résolution des plaintes en milieu de travail. Actuellement, le processus de prévention de la violence exige que les employés déposent une plainte auprès de leur superviseur. Le règlement modifié permettra à l'employé de déposer une plainte auprès d'une autre personne que son superviseur. Par conséquent, les employeurs devront déterminer à quelle autre personne un employé peut présenter une plainte si ce dernier n'est pas à l'aise d'aller voir son superviseur immédiat. De plus, l'employeur devra décrire les méthodes de dépôt d'une plainte qui sont propres à son milieu de travail, par exemple verbalement, par téléphone, par écrit ou par courriel.

Parmi les milieux de travail sous réglementation fédérale, on retrouve un certain nombre de petites entreprises. Dans certains cas, elles peuvent ne consister qu'en un employeur et un employé. Dans ces milieux de travail, l'employeur devra offrir une solution de rechange à l'employé pour qu'il puisse présenter une plainte de harcèlement et de violence à une autre personne que l'employeur. Cette nouvelle exigence pourrait créer des occasions pour les secteurs de collaborer afin de trouver des solutions, par exemple en combinant les ressources pour répondre adéquatement aux incidents de harcèlement et de violence. Il se

peut qu'il existe déjà des options permettant aux grandes entreprises d'aider les petites entreprises à mettre en œuvre les exigences du règlement modifié.

2.2 Réponse de l'employeur à une plainte

Lorsqu'un employeur prend connaissance d'un incident de harcèlement et de violence au travail, le règlement modifié exigera qu'il réponde à l'incident dès que possible, ou dans un délai de cinq jours civils.

L'employeur sera également tenu de communiquer toutes les méthodes de résolution à la disposition de l'employé qui a été victime de harcèlement ou de violence.

Une fois les options fournies, l'employeur et le plaignant travailleront ensemble à l'élaboration d'un plan de résolution. Bien que l'accent soit mis sur la résolution rapide, les employés auront la possibilité de faire appel à un médiateur/facilitateur ou encore à une personne compétente désignée d'un commun accord pour mener une enquête officielle. Le plan de résolution peut inclure une seule ou toutes les options pour tenter de traiter la plainte. Il n'y a pas d'ordre prescrit pour la mise en œuvre des options, et dans le cas où une option n'aboutit pas à une résolution, on peut tenter de mettre en œuvre une autre option. Tout comme le Règlement actuel, le règlement modifié stipulera que l'employeur a l'obligation de tenter de résoudre de façon significative la plainte de harcèlement ou de violence. De plus, chaque partie peut être représentée par un représentant syndical, par exemple, tout au long du processus, si elle le souhaite.

Si l'une ou l'autre des parties en cause estime que l'employeur ne s'acquitte pas de ses devoirs et obligations décrits dans le processus de résolution et établis dans la réglementation sur la prévention du harcèlement et de la violence, elle peut déposer une plainte auprès du Programme du travail à tout moment. La réglementation n'empêche pas les employés de déposer une plainte auprès d'un tribunal des droits de la personne ou de porter des accusations criminelles.

2.3 Résolution rapide

La résolution rapide signifie que les parties concernées tentent de régler la question en discutant avec l'employeur. Bien que les incidents résolus ainsi doivent tout de même être documentés et signalés par l'employeur, la résolution rapide permet souvent de régler le problème plus rapidement tout en faisant appel à un moins grand nombre de parties. Le Règlement actuel exige que l'employeur tente véritablement de régler la plainte avant de

procéder à une enquête. Ainsi, la résolution rapide des plaintes est encouragée en milieu de travail. Bien que cette option de résolution soit encouragée, elle peut ne pas convenir à toutes les situations et l'option finale adoptée pour la résolution devrait être choisie par le plaignant.

2.4 Processus de résolution recourant aux services d'un médiateur/facilitateur

Le processus de résolution recourant aux services d'un médiateur/facilitateur permet aux parties en cause dans une plainte de harcèlement et de violence de pouvoir obtenir une résolution du problème sans avoir à mener une enquête tout en faisant appel à un tiers pour faciliter le déroulement du processus. Les plaignants auront la possibilité de demander à un médiateur/facilitateur de traiter la plainte. Pour nommer un médiateur/facilitateur, l'employeur, le plaignant et l'intimé doivent s'entendre sur la personne à qui l'on confie cette fonction. Le processus de résolution faisant appel à un médiateur/facilitateur peut prendre plusieurs formes, comme l'utilisation des Aînés dans les processus de résolution autochtones traditionnels ou la résolution de type conseil, ou par l'entremise de médiateurs et de conseillers. Le type de ressource utilisée pour cette option devrait être adapté à la situation et aux parties concernées. Quel que soit le type de processus utilisé, c'est le rôle du médiateur/facilitateur de travailler avec toutes les parties pour traiter la plainte.

Les employeurs peuvent, individuellement ou en collaboration avec d'autres employeurs, créer une liste préapprouvée de médiateurs/facilitateurs. Les ressources existantes, telles que les commissions des droits de la personne ou bien les listes provinciales, sectorielles ou privées, peuvent également être utilisées. Dans le but d'alléger le fardeau pour les employeurs, le Programme du Travail établira et tiendra à jour une liste de médiateurs/facilitateurs parmi lesquels les parties pourront faire un choix si elles le désirent. Le coût des services du médiateur/facilitateur sera à la charge de l'employeur.

2.5 Enquête par une personne compétente

S'appuyant sur le Règlement actuel, le règlement modifié exigera des employeurs qu'ils tentent réellement de régler une plainte de harcèlement et de violence avant de nommer une personne compétente pour faire enquête. La personne compétente est chargée d'enquêter sur l'incident de harcèlement et de violence et de fournir à l'employeur un rapport écrit contenant ses constatations et des recommandations. Les qualifications de la

personne compétente, son impartialité ainsi que son rapport et ses recommandations sont examinés plus en détail dans la section 3.

2.6 Échéanciers

Le Règlement actuel ne prévoit pas de délais pour le processus de résolution; il exige seulement de l'employeur qu'il tente de régler la question le plus rapidement possible. Afin de s'assurer que le processus de résolution est terminé en temps opportun, le règlement modifié exigera que les employeurs règlent un incident dans les six mois suivants le moment où ils ont été mis au courant de l'incident.

Le règlement modifié stipulera que les employeurs doivent réagir dès qu'ils sont avisés d'un incident de harcèlement et de violence survenu dans leur lieu de travail le plus tôt possible, mais au plus tard dans un délai de cinq jours civils. Les employeurs devront indiquer clairement les options de résolution au plaignant et lui fournir une copie de la politique sur le harcèlement et la violence en milieu de travail, sous la forme d'une copie papier ou d'un lien électronique. En cas d'incident grave mettant en danger immédiat la santé physique ou psychologique et la sécurité des employés, les employeurs devront réagir immédiatement selon leurs procédures d'intervention d'urgence.

Le règlement modifié stipulera également que le processus de médiation/facilitation ou l'enquête de la personne compétente doit être achevé dans les six mois suivant la date de dépôt de la plainte. En outre, l'employeur devra fournir des mises à jour mensuelles au plaignant et à l'intimé concernant la progression du processus de résolution. L'application d'un échéancier au processus de résolution et l'obligation de communiquer régulièrement l'état d'avancement de celui-ci accroîtront la transparence et réduiront au minimum les répercussions psychologiques négatives d'un processus prolongé sur toutes les parties.

Après la présentation du rapport de la personne compétente, le règlement modifié exigera que l'employeur mette en œuvre les recommandations appropriées, dès que possible, dans un délai de six mois.

Si le Programme du travail reçoit une plainte d'un employé qui allègue qu'un employeur ne respecte pas les délais fixés, on peut demander à l'employeur d'expliquer les retards dans le processus. Les documents d'orientation souligneront les facteurs qui peuvent être considérés comme étant une justification des retards. Les facteurs peuvent comprendre :

- l'une des parties est en congé ou n'est pas en mesure de participer au processus pour des raisons médicales;

-
- le travail saisonnier empêche une partie de participer au processus;
 - la situation est plus complexe et nécessite une enquête plus longue;
 - l'incapacité d'embaucher une personne compétente.

ÉBAUCHE

3 PERSONNE COMPÉTENTE

En vertu du Règlement actuel, une personne compétente peut être engagée pour enquêter officiellement sur un incident de violence au travail. Les personnes compétentes jouent un rôle important dans la résolution d'une plainte lorsque l'employeur n'est pas en mesure de régler la question par d'autres moyens.

Le règlement modifié définira davantage le rôle de la personne compétente afin de soutenir plus efficacement le processus de résolution des plaintes en milieu de travail. Le règlement s'appuiera sur les qualifications existantes d'une personne compétente, mettra l'accent sur l'importance de l'accord mutuel et de l'impartialité, et décrira les éléments qui doivent être abordés dans le rapport de la personne compétente.

3.1 Qualifications

En vertu du Règlement actuel, une personne compétente s'entend de toute personne qui, à la fois :

- est impartiale et est considérée comme telle par les parties;
- a des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail;
- connaît les textes législatifs applicables⁷.

Bien que la définition actuelle fournisse une orientation de base pour guider le choix d'une personne compétente, elle met principalement l'accent sur les compétences requises pour mener des enquêtes sur les dangers physiques et la violence. Le règlement modifié décrira les études, la formation et les qualifications nécessaires pour qu'une personne puisse être jugée compétente en vue d'enquêter sur les incidents de harcèlement et de violence.

Pour qu'une personne soit considérée comme une personne compétente, elle devra démontrer qu'elle possède les connaissances et l'expérience pertinentes en rapport avec la nature de l'incident. Par exemple, certains incidents pourraient exiger une expérience particulière dans des domaines tels que le harcèlement sexuel, les droits de la personne ou la violence de tiers. Le règlement stipulera que la personne compétente est définie comme une personne qui :

- est impartiale et perçue par tous comme telle;

⁷ Article 20.9 du RCSST.

- a reçu une formation sur les techniques d'enquête;
- connaît le droit du travail canadien et le droit de l'emploi, y compris sur le *Code canadien du travail* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- selon la nature de l'incident, possède des connaissances, de la formation et de l'expérience dans certains ou tous les domaines suivants : violence au travail, harcèlement, harcèlement sexuel, équité et droits de la personne.

Les facteurs suivants peuvent aider les parties à identifier une personne compétente, mutuellement convenue et impartiale. Si une personne compétente possède une ou plusieurs des caractéristiques suivantes, il se peut qu'elle ne convienne pas :

- un intérêt personnel dans le résultat de l'enquête;
- une relation professionnelle étroite avec l'une ou l'autre des parties;
- une relation personnelle étroite avec l'une ou l'autre des parties;
- un conflit personnel ou professionnel avec l'une ou l'autre des parties;
- un intérêt financier (propriété ou actions) dans l'organisation.

Les documents d'orientation qui seront élaborés proposeront que les comités locaux dressent une liste de personnes compétentes pour les incidents qui nécessitent une enquête officielle. L'établissement préalable d'une liste permettra une évaluation adéquate de l'impartialité et des qualifications des personnes compétentes avant que ne survienne un incident de harcèlement et de violence qui n'est pas résolu par un règlement rapide ou un processus de résolution recourant aux services d'un médiateur/facilitateur. Cela permettra également de raccourcir le temps de réponse d'un employeur pour mettre en place une enquête et de s'assurer que l'incident est résolu efficacement tout en ayant l'incidence la plus positive sur le milieu de travail.

Comme pour la liste de médiateurs/facilitateurs, le Programme du travail créera une liste indépendante de personnes compétentes à laquelle il sera possible d'accéder en tout temps. Le coût de l'embauche d'une personne figurant sur la liste sera aux frais de l'employeur. La liste du Programme du travail sera également utilisée dans les situations où les parties ne peuvent s'entendre sur la personne compétente à choisir. Le règlement modifié stipulera que si, après deux mois, les parties ne parviennent toujours pas à s'entendre sur une personne compétente, l'employeur sera tenu de communiquer avec les représentants du Programme du travail qui assigneront une personne figurant leur liste.

3.2 Rapport de la personne compétente

Comme l'exige actuellement le Règlement, une fois que la personne compétente a mené son enquête, elle doit fournir un rapport écrit des résultats de celle-ci à l'employeur. Ce

rapport doit comprendre les constatations découlant de l'enquête de la personne compétente ainsi que les recommandations visant à traiter l'incident et les risques plus généraux en milieu de travail ainsi que les problèmes systémiques qui pourraient exister. Le règlement modifié s'appuiera sur ces exigences pour ce qui est de s'assurer qu'il existe un dossier fiable où sont consignés le processus et les constatations de l'enquêteur.

Le règlement modifié exigera que le rapport de la personne compétente comprenne :

- les détails de l'incident;
- la méthode utilisée pour mener l'enquête;
- une analyse et des constatations;
- des recommandations à l'intention de l'employeur;
- si l'employeur doit ou non envisager des mesures disciplinaires (le modèle de rapport comprendra une case à cocher « oui » ou « non » pour cet élément).

À l'heure actuelle, dans le Règlement, les employeurs sont tenus de prendre des mesures pour évaluer les risques et mettre en œuvre des contrôles afin de réduire les incidents de violence au travail. Cependant, cette obligation ne comprend pas l'obligation de mettre en œuvre les recommandations formulées dans le rapport de la personne compétente. Le règlement modifié changera cette situation, en effet, les employeurs seront tenus de mettre en œuvre les recommandations formulées à la suite d'une enquête qui sont jugées appropriées par le comité local.

4 POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

La prévention est de la plus haute importance pour créer des milieux de travail exempt de harcèlement et de violence. Dans *Ce que nous avons entendu*, les intervenants ont soulevé la nécessité de mettre en place des politiques clairement rédigées qui stipulent la manière dont les organisations doivent répondre aux allégations de violence et de harcèlement en milieu de travail et des mesures de protection précises contre les représailles envers les employés qui signalent un incident.

Le règlement modifié obligera les employeurs à élaborer des politiques exhaustives de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Les éléments à inclure dans une telle politique de prévention devront s'aligner sur ceux déjà stipulés dans le Règlement. Les employeurs devront par ailleurs élaborer leur politique de prévention de concert avec leurs employés et leur comité local. Ces politiques serviront à la fois à orienter et à éduquer les employeurs et les employés sur la manière de prévenir les cas de harcèlement et de violence dans leur milieu de travail.

À l'heure actuelle, le Règlement oblige les employeurs à élaborer puis à publier une politique de prévention de la violence en milieu de travail qui énonce les obligations de l'employeur, notamment de :

- offrir un lieu de travail sûr, sain et exempt de violence;
- affecter le temps et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence;
- communiquer aux employés de l'information sur les facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail;
- aider les employés qui ont été exposés à de la violence en milieu de travail.

Le nouveau cadre vise à définir l'ensemble des aspects associés aux comportements inadéquats en milieu de travail qui dépassent la portée de la définition de la violence telle qu'elle figure actuellement dans le Règlement. C'est pourquoi la réglementation proposée obligera les employeurs à élaborer des politiques de prévention qui encadreront efficacement toutes les formes de harcèlement et de violence. Il est à noter que les exigences actuelles, mentionnées ci-dessus, avec l'inclusion du harcèlement, seront maintenues dans le Règlement.

Pour encadrer l'ensemble des aspects associés au harcèlement et à la violence, les employeurs devront inclure les éléments suivants dans leur politique de prévention en plus de s'acquitter des obligations énoncées plus haut :

- les options disponibles et les étapes du processus de résolution des incidents en milieu de travail, y compris pour les cas où l'employeur ou un superviseur est l'auteur présumé;
- la manière de porter plainte, y compris dans les cas où l'employeur ou le représentant en matière de sécurité et de santé est l'auteur présumé;
- les comportements appropriés et inappropriés en milieu de travail, y compris ce qui est considéré comme une conduite raisonnable de la part de l'employeur ou du superviseur en matière de gestion du rendement;
- les mesures qui seront prises dans l'éventualité où un cas de violence familiale poserait un risque pour le milieu de travail;
- les mesures de soutien à la disposition des personnes victimes de harcèlement et de violence;
- une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence;
- le rôle du comité local;
- la confidentialité;
- la façon dont on réglerait dans le milieu de travail les cas de harcèlement et de violence émanant de tiers;
- la possibilité pour les anciens employés de porter plainte;
- les mesures disciplinaires appropriées que l'employeur peut appliquer au terme d'une enquête sur un cas de harcèlement ou de violence;
- les politiques et les exigences en matière de production de rapports;
- un engagement à garantir la protection des renseignements personnels de toutes les parties lors du dépôt d'une plainte.

Le nouveau règlement maintiendra l'obligation pour l'employeur d'afficher la politique à un endroit accessible à tous les employés. Elle obligera en outre l'employeur à offrir une formation régulière sur la politique à toutes les personnes du lieu de travail. La politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail ne vise pas à dissuader les employés d'exercer leurs autres droits légitimes.

4.1 Rôle du comité local

Les comités locaux jouent un rôle de premier plan dans l'établissement de milieux de travail sains, sécuritaires et exempts de violence et de harcèlement. Ils travaillent également à la prévention des accidents et des blessures, de même qu'à l'amélioration de la compréhension générale des questions de santé et de sécurité dans le milieu de travail par le truchement de politiques de prévention, de formations et de programmes d'éducation.

Dans le cadre du règlement modifié, ces comités seront essentiels dans le maintien d'un milieu de travail sécuritaire pour tous les employés. La politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail doit donc définir les rôles et les responsabilités du comité local. L'inclusion d'une telle section dans la politique sensibilisera tous les employés au rôle important que jouent les comités locaux en ce qui a trait à la prévention et au traitement des incidents de harcèlement et de violence, de même qu'au soutien à ceux qui en ont été les victimes.

La Loi et le Règlement stipulent les responsabilités des comités locaux. Ils exigent notamment la participation des comités locaux et des représentants du lieu de travail dans certains cas, notamment dans le processus de règlement interne des plaintes, de même que dans les travaux d'identification et d'atténuation des risques présents dans le lieu de travail. Les comités locaux continueront donc de jouer un rôle notable dans le maintien d'un environnement de travail sécuritaire pour tous les employés, puisqu'ils porteront encore les responsabilités suivantes :

- participer à l'élaboration d'une politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- surveiller l'efficacité de la politique de prévention;
- observer les risques qui pourraient contribuer au harcèlement et à la violence dans le milieu de travail et formuler des recommandations à cet effet à l'employeur;
- participer aux enquêtes, aux études et aux inspections proactives jugées nécessaires;
- régler les questions soulevées par ses membres ou provenant d'un comité local;
- participer à l'élaboration de documents de formation sur le harcèlement et la violence ainsi que de documents et d'outils de sensibilisation;
- veiller à ce que les documents de formation et de sensibilisation soient distribués aux employés;
- communiquer aux employés des renseignements sur les facteurs qui contribuent au harcèlement et à la violence en milieu de travail;
- participer à l'élaboration de procédures de notification d'urgence pour obtenir immédiatement de l'aide après un incident de harcèlement ou de violence;
- veiller à ce que les employés connaissent les procédures de notification d'urgence qui s'appliquent à eux et que ces procédures soient affichées dans un endroit facilement accessible aux employés;
- aider les employés qui ont été exposés à du harcèlement ou de la violence en milieu de travail;
- fournir au comité local le rapport et les recommandations de la personne compétente;
- surveiller les données sur les incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail.

Le règlement modifié renforcera les rôles et les responsabilités des comités locaux, puisqu'il leur prescrira les fonctions suivantes :

- examiner les recommandations de la personne compétente et sélectionner celles qu'il convient de mettre en œuvre;
- collaborer avec l'employeur pour mettre en œuvre les recommandations pertinentes;
- examiner les données sur les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail pour en garantir l'exactitude avant de les transmettre au Programme du travail;
- participer à la création d'une liste de médiateurs/facilitateurs impartiaux et approuvés au préalable, de même que d'une liste de personnes compétentes.

4.2 Exemptions relatives à l'obligation de constituer un comité local

En vertu de la Loi actuelle, les employeurs comptant 20 employés ou plus sont tenus de constituer un comité local, et les milieux de travail comptant moins de 20 employés doivent plutôt nommer un représentant en matière de sécurité et de santé. Les employeurs sont autorisés à demander une exemption de l'obligation de constituer un comité local si leur milieu de travail est relativement exempt de risques pour la santé et la sécurité. Or, il s'agit d'une approche désuète qui était certes pertinente lorsque la notion de santé et de sécurité au travail était axée sur les dangers physiques, mais qui ne reconnaissait pas l'importance des risques psychologiques. Les comités locaux jouent un rôle essentiel dans la prévention de tous les problèmes de santé et de sécurité au travail.

Dans le cadre du projet de loi C-65, la Loi serait modifiée de manière à garantir qu'un plus grand nombre d'employeurs mettent sur pied des comités locaux. Les exemptions à cette obligation seraient accordées uniquement lorsqu'un comité déjà en place exerce les mêmes fonctions relativement à la santé et à la sécurité. En conséquence, toute organisation qui jouit actuellement d'une exemption devra soit mettre sur pied un comité local, soit demander une exemption en vertu des nouvelles exigences législatives.

4.3 Protection des employés

Les nouvelles dispositions continueront d'interdire à l'employeur d'user de représailles contre un employé qui porte plainte ou qui témoigne dans le cas de toute procédure portant sur une contravention à la santé et à la sécurité d'un employé.

La crainte de représailles est en effet le principal facteur qui dissuade les employés de porter plainte ou de témoigner au sujet d'un cas de harcèlement ou de violence. Ainsi, il est interdit à un employeur de suspendre, de mettre à pied ou de rétrograder un employé dans de telles circonstances, de même que de lui imposer des sanctions ou des mesures disciplinaires. Comme c'est le cas pour toute autre contravention à la Loi, les employés peuvent présenter une plainte au Programme du travail si leur employeur manque à son obligation de protéger la santé et la sécurité de ses employés.

4.4 Confidentialité

La protection de l'identité et des renseignements personnels du plaignant et de l'intimé est l'un des principes fondamentaux des modifications apportées aux dispositions législatives sur la prévention du harcèlement et de la violence. Le rapport *Ce que nous avons entendu* révèle que la plupart des intervenants ont mentionné que, lors de toute enquête sur un cas de harcèlement ou de violence, la confidentialité de toutes les parties devrait constituer une obligation juridique dans le cadre du nouveau régime.

Le Règlement actuel oblige les employeurs à divulguer les renseignements d'identification à la personne compétente uniquement s'ils ont le consentement de la personne en question. Qui plus est, au moment de transmettre le rapport de la personne compétente au comité local, les employeurs doivent retirer tout renseignement susceptible de révéler l'identité des parties à l'enquête. Le règlement modifié fera fond sur ces obligations, tout en mettant l'accent sur le devoir des employeurs de prendre les mesures requises pour protéger la confidentialité de toutes les parties, y compris celle des témoins, durant tout le processus de résolution.

La protection des renseignements d'identification de toutes les parties en cause dans une plainte contribuera à éliminer la crainte des représailles suivant le dépôt d'une plainte. Il n'en reste pas moins que dans les cas où la santé et la sécurité d'autrui font l'objet d'inquiétudes, il est possible de divulguer des renseignements personnels selon le principe du besoin de savoir.

4.5 Harcèlement et violence émanant de tiers

Dans le contexte des lieux de travail sous réglementation fédérale, de nombreux employés sont victimes de harcèlement et de violence de la part de tiers. Lors des consultations initiales sur le nouveau règlement envisagé, le Programme du travail a entendu des représentants des employeurs et des employés dire que le harcèlement et la violence par des tiers continuent d'être un danger en milieu de travail. De nombreux travailleurs sous

réglementation fédérale, comme les préposés de banque et les agents de bord, sont victimes de harcèlement et de violence de la part de clients. La nécessité de prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement et la violence émanant de tiers concorde également avec les discussions qui ont lieu lors des conférences de l'Organisation internationale du Travail sur la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail⁸.

Aux termes du Règlement actuel, les employeurs ont l'obligation d'évaluer tout incident de violence émanant d'un tiers et de mettre en œuvre des mesures et des mécanismes de contrôle pour réduire le risque que cela se reproduise. Les lignes directrices actuelles recommandent que les employeurs s'acquittent de cette obligation dans les 90 jours suivant l'incident.

Le règlement modifié s'appuiera sur les exigences en vigueur. Les employeurs seront tenus de tenir compte du harcèlement et de la violence émanant de tiers dans la politique de leur milieu de travail. Bien qu'il soit impossible d'obliger le tiers à collaborer à l'enquête ou à le soumettre à des mesures disciplinaires en l'occurrence, les employeurs peuvent néanmoins offrir l'option de réaliser une enquête par une personne compétente. Les employeurs seront également tenus d'offrir diverses options de soutien au plaignant à la suite d'un incident et de l'inclure dans l'examen de la politique de prévention.

4.6 Violence familiale

Selon l'Agence de la santé publique du Canada, la violence familiale se définit par toute forme de mauvais traitements ou de négligence infligée à un enfant ou à un adulte par un membre de la famille ou par quelqu'un avec qui il a une relation intime. Cette définition de la violence familiale inclut la violence conjugale, laquelle définit un préjudice physique, sexuel ou psychologique causé par un partenaire ou un conjoint, actuel ou ancien. La violence familiale peut toucher tout le monde au Canada, peu importe l'âge, la race, la religion, l'orientation sexuelle, la position économique ou le niveau d'éducation⁹.

La violence familiale entraîne des conséquences non seulement sur le foyer, mais également sur la collectivité et sur la société en général, voire sur l'économie. En effet, d'après une enquête réalisée en 2013-2014, un tiers des répondants (33,6 %) avaient déjà

⁸ Organisation internationale du Travail (2018), *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, Conférence internationale du Travail, 107^e session, 2018. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_619731/lang-fr/index.htm

⁹ Agence de la santé publique du Canada. (2014). *Qu'est ce que la violence familiale?* Gouvernement du Canada. Consulté en mars 2018 sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/arretons-violence-familiale/violence-familiale.html>.

subi de la violence de la part d'un partenaire intime. De cette proportion, 81,9 % ont affirmé que cette violence a nui à leur rendement au travail, 53,5 % ont indiqué avoir subi au moins un type d'abus sur leur lieu de travail ou à proximité, et 38 % ont rapporté que ces abus ont entravé leur capacité à travailler¹⁰. La violence familiale est une forme de violence distincte qui doit être définie dans le règlement modifié parmi les comportements inacceptables en milieu de travail.

Dans le milieu de travail, la violence familiale peut se traduire par des appels, des textos et des courriels harcelants, par des menaces, par des visites importunes, voire par des confrontations violentes. La violence familiale peut survenir dans un espace de travail traditionnel, dans la navette entre le domicile et le lieu de travail, à la maison dans le cadre de télétravail, lors du travail dans la collectivité, lors d'activités professionnelles, ainsi que lors de déplacements traditionnels. C'est pourquoi les employeurs devront tenir compte de la violence familiale dans leur politique de prévention du harcèlement et de la violence. Pour ce faire, ils devront décrire la manière d'intervenir et les situations lors desquelles l'employeur se doit d'intervenir, faire part des options de soutien à la disposition d'un employé aux prises avec des problèmes de violence familiale – mettre au point un plan de sécurité, par exemple – et aborder la question de la violence familiale lors de la formation des employés pour leur apprendre à reconnaître les signes alarmants.

4.7 Formation

L'établissement et le maintien d'un environnement respectueux, sain, sécuritaire et exempt de harcèlement et de violence nécessitent la participation de tous dans le milieu de travail. Un peu plus de la moitié des répondants à l'enquête décrite dans *Ce que nous avons entendu* ont indiqué que la sensibilisation de tous dans le milieu de travail devrait permettre de mieux soutenir les victimes de harcèlement et de violence.

Le Règlement actuel oblige les employeurs à offrir une formation à leurs employés sur la nature et sur la portée de la violence en milieu de travail, sur les facteurs aggravants, de même que sur les mesures de prévention, les plans de communication et les procédures de signalement en vigueur dans le milieu de travail. La formation doit être offerte à tout employé qui a été exposé à la violence en milieu de travail, ou encore qui y est vulnérable. Les employeurs doivent offrir une telle formation soit tous les trois ans, soit lorsqu'un employé est affecté à une nouvelle activité de travail comportant un risque accru de violence, soit lorsque de nouveaux renseignements sont publiés au sujet de la violence en milieu de travail.

¹⁰ C. N. Wathen, J. C. D. MacGregor, B. J. MacQuarrie et le Congrès du travail du Canada, *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*, London (Ontario), Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children, 2014.

À l'heure actuelle, les employeurs ont certes l'obligation d'afficher leur politique de prévention de la violence, mais ils ne sont pas tenus d'offrir une formation sur celle-ci. Le règlement modifié changera cette situation en décrivant ce que doit contenir la formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence, notamment :

- la définition du harcèlement et de la violence;
- les lieux dans lesquels le harcèlement et la violence peuvent survenir en milieu de travail et les circonstances susceptibles d'induire un risque accru, en particulier dans le milieu de travail;
- la manière de reconnaître, de minimiser et de prévenir le harcèlement et la violence;
- un aperçu des lois et règlements pertinents, y compris le *Code canadien du travail*, les dispositions réglementaires sur le harcèlement et la violence et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- les éléments prévus dans la politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- les obligations de l'employeur et les droits des employés stipulés dans le règlement et dans la politique en vigueur dans le milieu de travail;
- le processus d'intervention en cas d'urgence dans le milieu de travail;
- la prévention des crises, la sécurité personnelle et les techniques de désamorçage;
- la manière de traiter les incidents et les plaintes avec délicatesse, surtout lorsqu'il est question de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle;
- le harcèlement et la violence émanant de tiers en milieu de travail, s'il y a lieu;
- le processus de signalement en vigueur dans le milieu de travail;
- les services de soutien et les ressources.

4.8 Mesures disciplinaires

Pour établir des attentes claires et concrètes, il est pertinent de décrire les mesures disciplinaires appropriées que l'employeur peut prendre envers un employé reconnu coupable de harcèlement ou de violence en milieu de travail. L'employeur doit par ailleurs faire preuve de transparence quant à la nature des mesures disciplinaires auxquelles s'exposent les auteurs de harcèlement et de violence.

4.9 Consignation des données et production de rapports

Dans *Ce que nous avons entendu*, les intervenants ont indiqué que le nombre insuffisant de rapports et de données sur le harcèlement et sur la violence en milieu de travail constitue un problème important dont il faudrait tenir compte dans tout nouveau régime de

réglementation. Ils ont en outre indiqué que la collecte de données pour assurer un suivi des répercussions découlant du règlement modifié pourrait non seulement réduire le nombre d'incidents, mais également favoriser une résolution plus rapide des incidents.

Le Règlement actuel recommande fortement aux employeurs de conserver des dossiers et des rapports internes sur les incidents de violence, mais il ne s'agit pas d'une obligation. Le règlement modifié les obligera à le faire. Cette mesure aidera les employeurs et les comités locaux à tenir à jour leur politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, à produire un historique des mesures prises pour corriger la situation et à renforcer la preuve de diligence raisonnable de la part de l'employeur.

De manière à ce que soient recueillies des données utilisables et exactes, le règlement modifié exigera également que les employeurs signalent au Programme du travail tous les cas de harcèlement et de violence qui se produisent dans leur milieu de travail. Les employeurs devront inclure les renseignements suivants dans leurs rapports :

- la nature de l'incident;
- le nombre de personnes touchées;
- la méthode employée pour résoudre l'incident, que ce soit de manière informelle par l'entremise d'un médiateur/facilitateur ou au moyen d'une enquête réalisée par une personne compétente;
- les mesures correctives recommandées et la preuve de leur mise en œuvre;
- la durée requise pour achever le processus de résolution;
- les mesures disciplinaires appliquées.

Dans le but de protéger la confidentialité et les renseignements personnels des personnes touchées, les renseignements transmis au Programme du travail devront être exempts de tout identificateur personnel. De plus, pour minimiser le fardeau administratif des employeurs, les rapports seront produits au moyen d'une version modifiée du Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques (LAB 1009) du Programme du travail. Cette exigence quant aux rapports à présenter permettra par ailleurs de combler le manque de données accessibles sur le taux d'incidents de harcèlement et de violence à survenir dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale.

5 SOUTIEN

L'apport de soutien à toutes les parties touchées par un incident de harcèlement ou de violence est un élément fondamental du règlement modifié. Il ressort d'ailleurs de *Ce que nous avons entendu* que la plupart des répondants estimaient qu'il serait pertinent d'offrir du soutien aux victimes pour les aider à se sentir en sécurité dans leur milieu de travail. Les répondants étaient également d'avis que les employeurs devraient avoir pour responsabilité d'offrir des ressources aux employés soupçonnés d'avoir commis des gestes de harcèlement ou de violence dans le milieu de travail. Bien que le soutien des victimes de harcèlement et de violence revête la plus haute importance, il importe également d'offrir du soutien aux témoins et aux intimés. Le règlement modifié obligera donc les employeurs à offrir un soutien adéquat à toutes les parties.

Le Règlement actuel oblige les employeurs à aider les employés qui ont été exposés à de la violence en milieu de travail, sans toutefois préciser la nature de l'aide à apporter. Les documents de référence actuels indiquent quant à eux que l'aide apportée peut prendre des formes variées, comme des services d'aide aux employés ou des programmes de consultation, entre autres.

Le règlement modifié obligera les employeurs à offrir du soutien au plaignant, aux témoins et à l'intimé. Voici des exemples de soutien que les employeurs peuvent offrir :

- soutien d'ordre physique à la victime, y compris des soins médicaux, au besoin;
- soutien d'ordre environnemental, par exemple retirer l'une des parties de l'environnement de travail ou adapter l'espace de manière à réduire le risque que le harcèlement et la violence se poursuivent;
- liste des ressources offertes dans la région, notamment des services juridiques, psychologiques et sociaux;
- apport d'un soutien social à la victime et aux témoins de la part des collègues, des pairs ou des superviseurs, à condition que les parties y consentent;
- apport d'un soutien à la victime pour qu'elle obtienne les services appropriés, notamment ceux offerts par les commissions des accidents du travail¹¹.

Les employeurs peuvent offrir les mesures de soutien nécessaires à leurs employés en collaboration avec leur comité local. Ils doivent toutefois obtenir le consentement de l'employé au préalable afin de protéger la confidentialité de ses renseignements personnels.

¹¹ Alberta, Work Safe Alberta et Employment and Immigration Alberta, *Preventing Violence and Harassment at the Workplace – VAH001 – Violence and Harassment*, 2010 (consulté en mars 2018). Sur Internet : <https://work.alberta.ca/documents/WHS-PUB-VAH001.pdf> (en anglais seulement).

ÉBAUCHE

6 COMMENTAIRES ET RÉTROACTION

Le Programme du travail aimerait recevoir vos commentaires et vos observations au sujet des propositions de réglementation présentées dans ce document de consultation. Vos idées nous aideront à mettre au point un ensemble de règles à la fois simplifié et solide pour encadrer tous les aspects associés aux comportements qui dénotent du harcèlement et de la violence.

Nous vous remercions à l'avance pour le temps et les efforts que vous consacrez à cette initiative. En tant que gouvernement, nous nous sommes engagés à provoquer un changement de culture, de sorte que les comportements profondément préjudiciables ne soient plus tolérés.

Veuillez nous transmettre vos commentaires en répondant au sondage en ligne à l'adresse **(SITE WEB)**.

Vous pouvez nous transmettre vos commentaires :

- par courriel à l'adresse suivante : EDSC.TRA.PHV-HVP.LAB.ESDC@labour.travail.gc.ca;
- par télécopieur au numéro suivant : 418-566-2462

par la poste à l'adresse suivante : Programme du travail
C.P. 1155
Matane, QC
G4W 0L2

ANNEXE 1 : PROCESSUS PROPOSÉ POUR LA RÉOLUTION D'INCIDENTS DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

