

Présentation des changements du



Règlement sur la
prévention du
harcèlement et de
la violence dans le
lieu de travail



AVANT DE COMMENCER

FAISONS
CONNAISSANCE





Les documents visés par les modifications



- Code canadien du travail Partie II et III (CCT)
- Le règlement Canadien en santé et sécurité au travail (RCSST)
- Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail



Code canadien du travail - Partie III (CCT) (ancienne réglementation)

Art. 247.1 Pour l'application de la présente section, *harcèlement sexuel* s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel :

- a) soit est de nature à offenser ou humilier un employé;
- b) soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.



Règlement canadien de santé et sécurité au travail

Prévention de la violence dans le lieu de travail article XX.

- Politique de prévention de la violence dans le lieu de travail
- Identification des facteurs contribuant à la violence dans le lieu de travail
- Évaluation
- Mécanismes de contrôle
- Évaluation des mesures de prévention de la violence dans le lieu de travail

Règlement canadien de santé et sécurité au travail

Prévention de la violence dans le lieu de travail article XX

Procédures en réaction à la violence dans le lieu de travail

Notification et enquête

- **20.9 (1)** Au présent article, *personne compétente* s'entend de toute personne qui, à la fois :
 - **a)** est impartiale et est considérée comme telle par les parties;
 - **b)** a des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail;
 - **c)** connaît les textes législatifs applicables.



Code canadien du travail - Partie II

- Article 122 Définitions et interprétation.
- Article 122.1 - Objet.
- Article 124 - Obligations des employeurs.
- Article 126 - Obligations des employés.
- Article 127.1 - Processus de règlement interne des plaintes.
- Article 128- Droit de refus.



Code canadien du travail - Partie II

- Article 134.1 - Comités d'orientation en matière de santé et sécurité.
- Article 135 - Comités locaux de santé et sécurité.
- Article 136 - Représentants en matière de santé et sécurité.

Fusion des dispositions légales

- Création du règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.



Les trois objectifs du projet de loi C-65 règlement harcèlement

- 1. PRÉVENIR** les cas de harcèlement et de violence.
- 2. INTERVENIR** efficacement lorsque ces incidents se produisent.
- 3. SOUTENIR** les employés touchés.



CODE CANADIEN DU TRAVAIL

CCT



Définitions et interprétation

Code canadien du travail - Partie II. (CCT)

- **Art.122 (1)** Les définitions qui suivantes s'appliquent à la présente partie.

Harcèlement et violence 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. (*harassment and violence*)





Définitions et interprétation

Code canadien du travail - Partie II (CCT)

Prévention des accidents, blessures et maladies.

122.1 La présente partie a pour objet de prévenir les accidents, **les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques**, liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

122.1 La présente partie a pour objet de prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

Code canadien du travail - Partie II (CCT)

Obligations spécifiques

125 (1) Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève :

c) conformément aux règlements et sauf dans les cas prévus par règlement, d'enquêter sur tous les accidents, **tous les incidents de harcèlement et de violence**, toutes les maladies professionnelles ainsi que toutes les autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler;



Code canadien du travail - Partie II (CCT)

Obligations spécifiques

- z.16) de prendre les mesures réglementaires pour prévenir et réprimer le harcèlement et la violence dans le lieu de travail, pour donner suite aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et pour offrir du soutien aux employés touchés par le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
- z.16) de prendre les mesures prévues par les règlements pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail



Code canadien du travail - Partie II (CCT)

Obligations spécifiques

z.161) de veiller à ce que les employés, notamment ceux qui exercent des fonctions de direction ou de gestion, reçoivent de la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail et soient informés de leurs droits et obligations au titre de la présente partie en ce qui a trait au harcèlement et à la violence;

z.162) de suivre de la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;

z.163) de veiller à ce que la personne désignée par l'employeur pour recevoir les plaintes ayant trait aux incidents de harcèlement et de violence ait des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine du harcèlement et de la violence et connaisse les textes législatifs applicables;



Processus de règlement interne des plaintes.



- **Anciens employés**
- **Article 127.1 (12)** Tout ancien employé peut, dans le délai réglementaire, faire une plainte au titre du paragraphe (1) ayant trait à un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, auquel cas la présente partie s'applique à l'ancien employé et à l'employeur comme si l'ancien employé était un employé, dans la mesure nécessaire pour qu'il puisse être statué de façon définitive sur la plainte.



Règlement sur la
prévention du
harcèlement et de la
violence dans le lieu de
travail.

En résumé

Principes généraux et Définitions

Mesures de prévention et protection

Mesures d'urgence

Formation

Mesure de soutien

Processus de règlement

Réponse à l'avis d'incident

Règlement négocié

Conciliation

Enquête

Mise en œuvre des recommandations

Processus de règlement mené à terme

Registres et rapports





Principes généraux et Définitions

Définitions article1

- **incident** Un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail. (occurrence)
- **Loi** La partie II du Code canadien du travail. (Act)
- **partie intimée** La personne désignée dans un avis d'incident donné en application du paragraphe 15(1) comme étant le présumé responsable de l'incident. (responding party)
- **partie principale** L'employé ou l'employeur qui est l'objet de l'incident. (principal party)
- **témoin** Toute personne qui est témoin d'un incident ou qui en est informée par la partie principale ou par la partie intimée. (witness)

Principes généraux et Définitions

Partenaire concerné

Article 1 (2) Pour l'application du présent règlement, la mention « partenaire concerné » vaut mention du comité d'orientation ou, à défaut, du comité local ou du représentant.



Affaires conjointes

Incapables de s'entendre

- **Article 2** Si l'employeur et le comité d'orientation, le comité local ou le représentant n'arrivent pas à s'entendre sur toute affaire qu'ils doivent régler conjointement aux termes du présent règlement, la décision de l'employeur l'emporte.



Principes généraux et Définitions

Délai pour déposer une plainte ancien employé

Article 4 Pour l'application du paragraphe **127.1(12)** de la Loi, un ancien employé peut faire une plainte au titre du paragraphe 127.1(1) de la Loi au **plus tard trois mois après la plus tardive** des dates suivantes :

- **a)** la date de sa cessation d'emploi;
- **b)** si l'avis d'incident a été donné en application du paragraphe 15(1), la date à laquelle le processus de règlement est mené à terme en ce qui a trait à l'incident.



Principes généraux et Définitions

Circonstances justifiant une prorogation de délai.

Article 3 Le ministre peut proroger le délai prévu au paragraphe 125(4) de la Loi si un ancien employé démontre dans une demande présentée au ministre qu'il a été incapable de porter l'incident à la connaissance de l'employeur dans le délai **imparti en raison d'un traumatisme résultant de l'incident ou d'un problème de santé.**



Mesures de prévention et protection

Évaluation du lieu de travail

- **Évaluation conjointe art.5 (1)**
- **Surveillance et mises à jour conjointes art.5 (2)**
- **Nouvel examen après trois ans art.5 (3)**
 - L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, réexamine l'évaluation du lieu de travail tous les **trois ans** et, **au besoin**, la met à jour.



Mesures de prévention et protection

Évaluation du lieu de travail

- **Nouvel examen et mise à jour conjoints**
- **Article 6 (1)** L'employeur, **conjointement avec le comité local ou le représentant**, réexamine et, au besoin, met à jour l'évaluation du lieu de travail lorsque l'avis d'incident est donné en application du paragraphe 15(1) (**Avis/plainte**) et que l'une des situations suivantes survient :
 - a) l'incident n'est pas réglé aux termes de l'article 23 (**efforts raisonnables**) et la partie principale met fin au processus de règlement conformément à l'article 18 (**désistement partie principale**);
 - b) la partie intimée n'est ni un employé ni l'employeur.



Mesures de prévention et protection

Évaluation du lieu de travail

- **Qualifications**
- **Article 7** L'employeur veille à ce que tout individu à qui il donne la directive de recenser les facteurs de risque visés à l'article 8 (**recensement des facteurs de risques**), ou d'élaborer et de mettre en œuvre les mesures de prévention visées à l'article 9 (**mesures de prévention élaboration et mise en œuvre**), ait les compétences requises pour le faire en raison de sa formation, de son éducation ou de son expérience.



Mesures de prévention et protection

- **Recensement des facteurs de risques**
- **Article 8** L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, recense les facteurs de risque, internes et externes du lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail, en tenant compte :
 - **a)** de la **culture**, des conditions, des activités et de la structure organisationnelle du lieu de travail;
 - **b)** des **circonstances externes** au lieu de travail, telles que **la violence familiale**, susceptibles de donner lieu à du harcèlement et à de la violence dans le lieu de travail;
 - **c)** de tous rapports, registres et données en lien avec le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
 - **d)** de la conception physique du lieu de travail;
 - **e)** des mesures en place pour protéger la santé et la sécurité psychologique dans le lieu de travail



Mesures de prévention et protection

- Mesures de prévention — élaboration et mise en œuvre.
- **Article 9** Dans les **six mois** suivant la date à laquelle le recensement des facteurs de risques prévu à l'article 8 est terminé, l'employeur doit, conjointement avec les comités trouver des mécanismes de réductions et d'atténuation et le consigner dans un plan de prévention du harcèlement en milieu de travail



Mesures de prévention et protection

Élaboration conjointe

Article 10 (1) L'employeur, **conjointement avec le partenaire concerné**, élabore une politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.



Mesures de prévention et protection

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

- L'énoncé de mission de l'employeur en lien avec la prévention et la répression du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
- Description des rôles respectifs des acteurs de changements lien avec le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
- Une description des facteurs de risques, internes et externes
- Un résumé de la formation



Mesures de prévention et protection

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

- Un résumé du processus de règlement,
- Un résumé des mesures d'urgence
- Mécanisme de protection de la vie privée des personnes impliquées
- Autres recours que les dispositions de la loi disponibles pour les personnes impliquées; Les mesures de soutien disponibles pour les employés;



QUESTION ?





Formation

- Formation développée conjointement avec le partenaire concerné (Les comités SST, art 12 (1))
- Contenu de la formation (art 12 (2))
- Les éléments de la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail
- Incorporation de la « distinction illicite » citée dans la loi canadienne des droits de la personne
- Technique pour reconnaître, réduire et prévenir le harcèlement



Mesures de soutien

- **Article 13** L'employeur met à la disposition des employés des renseignements relatifs aux ressources médicales ou psychologiques ou aux autres services de soutien offerts dans leur région.



Processus de règlement

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/video/autres/2021/processus-signalement-harcelement.html>

<



Processus de règlement

4. Conciliation

- Possibilité de régler l'incident par la conciliation (article 24)
- Consentement des parties de participer à la conciliation
- Choix par les parties du conciliateur/médiateur



Processus de règlement

5. Enquête

- Pas de possibilité de règlement négocié et de conciliation
- Un avis d'enquête est envoyé aux parties de la part de l'employeur/destinataire désigné (art 26)
- Choix de l'enquêteur (art 27)
- Liste d'enquêteurs présélectionnés par l'employeur et les comités en place
- Choix de l'enquêteur entre l'employeur/ destinataire désigné/partie principale/partie intimée
- Ou **60 jours** après l'avis d'enquête, mésentente entre l'employeur/ destinataire désigné/partie principale/partie intimée, il doit avoir nomination d'enquêteur reconnu par le CCHST



Processus de règlement

- **Qualifications de l'enquêteur**
- 28 (1) Pour l'application du présent règlement, un enquêteur doit :
 - a) être formé en techniques d'enquête;
 - b) avoir des connaissances, une formation et de l'expérience qui sont pertinentes au harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
 - c) connaître la Loi, la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) et tout autre texte législatif lié au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail.

Processus de règlement



6. Rapport d'un enquêteur

- Article 30 (1) Le rapport d'un enquêteur concernant un incident doit contenir les renseignements suivants :
 - a) une description générale de l'incident;
 - b) ses conclusions, y compris à l'égard des circonstances dans le lieu de travail ayant mené à l'incident ;
 - c) ses recommandations pour éliminer ou réduire au minimum le risque d'un incident similaire.
- Article 30 (2) Le rapport d'enquête ne doit pas révéler l'identité des personnes impliquées
- Article 30 (3) Remise du rapport à la partie principale/intimé/ au comité local ou représentant sst



Processus de règlement

Limite de temps

1. Article 33 (1) Sous réserve du paragraphe (2), l'employeur veille à ce que le processus de règlement soit **mené à terme dans l'année** suivant la date à laquelle l'avis d'incident est donné en application du paragraphe 15(1)(**Avis d'incident**).

Processus de règlement mené à terme

Absence temporaire

- **Article 33 (2)** Lorsque la partie principale ou la partie intimée est absente temporairement du travail pour une période **de plus de quatre-vingt-dix jours** consécutifs après la date à laquelle l'avis d'incident est donné en application du paragraphe 15(1), l'employeur veille à ce que le processus de règlement soit mené à terme au plus tard :
 - **a)** dans **l'année** suivant la date à laquelle l'avis d'incident est donné en application du paragraphe 15(1);
 - **b)** dans **les six mois suivant la date du retour** au travail de la partie principale ou de la partie intimée

processus de règlement mené à terme

Compte rendu mensuel (article 34)

- **a)** L'employeur doit faire des comptes rendue sur l'état du processus de règlement à la partie principale et à la partie intimée à chaque mois.



Processus de règlement

Registre et rapports

- **Article 35**
- L'employeur doit tenir tous les registres de santé et de sécurité prescrits à l'article 35 du Règlement pendant une période de **10 ans**.



Processus de règlement

Registre et rapports

- **Article 36**
- Au plus tard **le 1er mars** de chaque année, à **partir de 2022**, L'employeur doit communiquer au Programme du travail des données globales sur tous les incidents de harcèlement et de violence pour lesquels un avis d'incident a été fourni au cours de l'année civile précédente.





Question ?

CONCLUSIONS



Résumé des amendements en matières de harcèlements et de violence au travail

- Définition du harcèlement et violence.
- Délai de trois mois pour les anciens employés pour déposer une plainte. (Article 127.1)
- Obligation de fournir de la formation sur la prévention du harcèlement à tous les employés.
- Obligation d'enquête en vertu du nouveau règlement.
- Retrait de la participation des comités SST (comité orientation, comité local et le représentant SST) aux enquêtes d'incident de harcèlement et de violence .
- Donner le support psychologique et les services médicaux aux employés touchés par les incidents.
- Rendre accessibles aux employés les documents en liens avec la loi et le nouveau règlement.

Les objectifs du nouveau règlement de harcèlements et de violence au travail

- Créer un changement de culture sur la gestion du harcèlement en entreprise pour les employeurs sous juridiction fédérale.
- Donner des outils pour mieux cibler le harcèlement et la violence au travail.
- Mettre de l'avant la prévention des risques qui contribuent au harcèlement.
- Renforcement de la notion de confidentialité.
- Mise en place d'un processus efficace de traitement des plaintes d'incident.
- Renforcement d'un processus de médiation (règlement négocié, conciliation et notion d'efforts raisonnables).



À surveiller

- Programmes d'aide des employés.
- Dispositions de la convention collective (représentation des membres).
- Dépôt de grief.
- Dépôt de plainte au sens du CCT si non respect des dispositions réglementaires.
- Programme de prévention des risques au travail RCSST article 19.