

**Règlement sur la prévention du
harcèlement
et de la violence dans le lieu de travail**
Juridiction Fédérale
Colloque SCFP
16 mai 2024



AFPC · Québec

Alliance de la Fonction publique du Canada

Pourquoi le nouveau règlement

Le projet de loi C-65 crée un seul régime en vertu de la partie II du Code :

- Pour gérer un « éventail complet de comportements répréhensibles, des taquineries à l'intimidation en passant par le harcèlement sexuel et la violence physique »;
- Pour obliger les employeurs à traiter, à consigner et à signaler les cas de harcèlement et de violence, et à soutenir les employés touchés;
- Pour offrir des mesures de protection afin que les plaintes de harcèlement et de violence soient traitées en toute confidentialité.

Le nouveau régime s'applique :

- Aux industries du secteur privé sous réglementation fédérale (ex. : Postes Canada, banques, télécom...);
- À la fonction publique fédérale;
- Au personnel exonéré des ministères (précise la protection);
- Aux employés de la colline du Parlement, de la Chambre des communes, du Sénat, de la Bibliothèque du Parlement et du Service de protection parlementaire (qui ne sont actuellement pas protégés par le Code);
- Aux stagiaires de ces secteurs.

Il ne prévoit pas :

- De mesures de réparation directe; les mécanismes prévus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et les conventions collectives sont donc tout aussi importants et peuvent être institués en parallèle.

Définition du harcèlement et de la violence CCTII

Définition harcèlement et violence

122 (1) *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. »*

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcelement-violence.html>



Objet
de la
loi

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.*

Droits de la personne

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège aussi les fonctionnaires fédéraux ou les entreprises privées réglementées par le gouvernement fédéral contre le harcèlement, y compris de nature sexuelle, fondé sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite, à savoir :

la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience.

- Les dispositions du *Code canadien du travail* et la définition du harcèlement et de la violence au travail englobent le harcèlement et la violence de nature discriminatoire. Un membre qui est victime de violence ou de harcèlement fondé sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite peut donc porter plainte en vertu de la partie II du Code.

S'il décide de le faire, il a tout de même le droit de déposer une plainte relative aux droits de la personne et un grief pour discrimination. C'est donc dire qu'il peut réclamer des dommages-intérêts pour atteinte aux droits de la personne et exercer d'autres recours.

Recensement des facteurs de risques (art. 5 (1))

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.

Contenu de la politique – principaux éléments (art. 10 (2))

- a) L'énoncé de mission de l'employeur
- b) Description des rôles respectifs : employeurs, destinataire désigné, employés, comités en lien avec le harcèlement et la violence en milieu de travail
- c) Description des facteurs de risques
- d) Résumé de la formation
- e) Résumé du processus de règlement
- f) Résumé des mesures d'urgence
- g) Protection de la vie privée par l'employeur
- h) Les recours
- i) Le nom du destinataire désigné

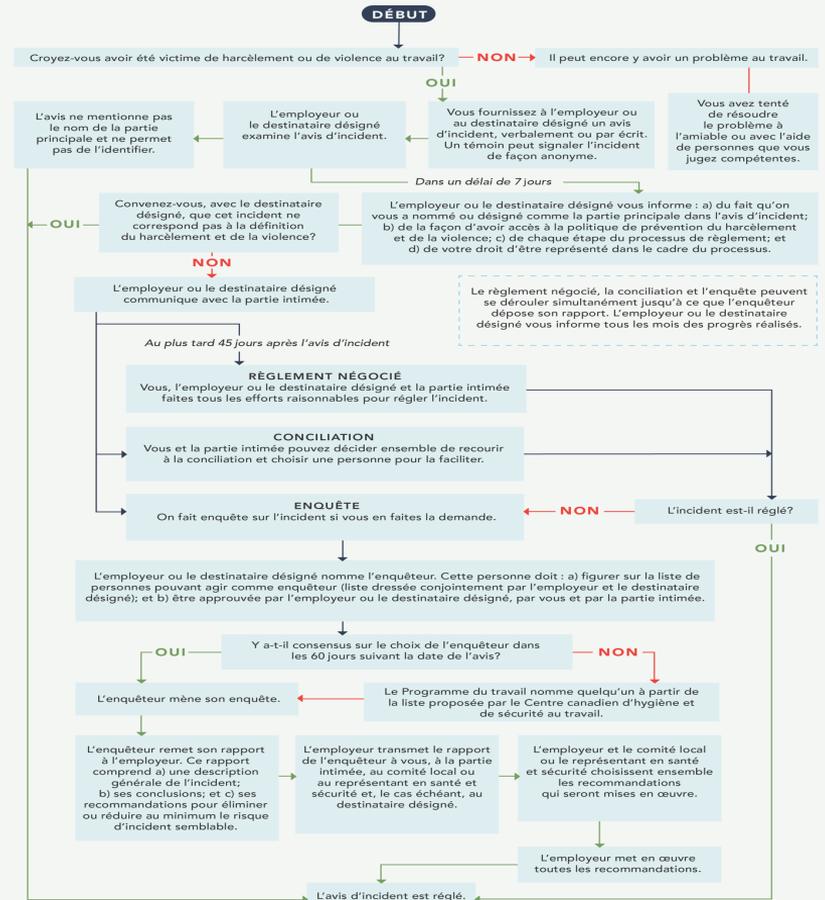


Harcèlement et violence au travail

Un processus en quatre étapes :

- Avis à l'employeur
- Règlement négocié ou conciliation
- Enquête
- Processus mené à terme

UN AN



1. Avis à l'employeur

La partie plaignante donne un avis écrit ou oral. Un témoin peut le faire anonymement. Un ancien employé a trois mois après son départ pour déposer un avis
(art 15(1), (3))

L'employeur ou le destinataire désigné a sept jours civils pour en accuser réception
(art 20)

Il informe la partie plaignante de chaque étape du processus et de son droit d'être représentée (par un délégué syndical ou une autre personne).
(art 20)

2. Règlement négocié ou conciliation

Les parties doivent tenter de parvenir à un règlement.
(art 23(1))

Les parties peuvent convenir de recourir à la conciliation.
(art 24)

Note : Le recours à la conciliation n'exclut pas la tenue d'une enquête officielle si on ne parvient pas à un règlement.
(art 25 (1))

3. Enquête

Une enquête est menée à la demande de la partie principale. Le processus a été simplifié.
(art 25 (1))

L'employeur ou le destinataire désigné choisit un enquêteur dans une liste interne acceptée par les deux parties.
(art 27 (1))

Si les parties ne s'entendent pas à cet égard, un enquêteur parmi ceux que le centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a désigné comme ayant les connaissances, les formations et l'expérience sera nommé. Celui-ci est nommé à la fin du délai de 60 jours.
(art 27 (1) b) (ii))

La personne nommée mène l'enquête.

4. Processus mené à terme

L'enquêteur remet à l'employeur un rapport contenant **(art 30 (1))** :

- (a) une description générale de l'incident;
- (b) ses conclusions;
- (c) ses recommandations pour éliminer ou réduire au minimum le risque d'un incident semblable.

L'employeur fait suivre le rapport d'enquête à toutes les parties et au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité **(art 30 (3))**. On peut s'attendre à ce que les renseignements personnels permettant d'identifier les parties soient supprimés. **(art 30 (2))**

L'employeur, avec le comité local ou le représentant, choisissent les recommandations qui doivent être mises en œuvre. **(art 31 (1))**

L'employeur met en œuvre TOUTES les recommandations choisies. **(art 31 (2))**

L'incident est réglé (dans un délai d'un an) **(art 33 (1))** .

N'oubliez pas : le cadre ne prévoit aucune réparation pour les victimes

Ce nouveau cadre ne permet pas aux victimes d'obtenir réparation et demeure un processus strictement préventif.

Si vous pensez être victime de violence et de harcèlement au travail, vous devez absolument contacter vos représentants syndicaux pour déposer un grief ou une plainte relative aux droits de la personne. Il peut aussi être possible de faire une réclamation à la CNESST selon la situation.

Exemples de réparation : le remboursement des congés utilisés en raison du tort subi, les mesures d'adaptation, ainsi que les dommages-intérêts pour atteinte aux droits de la personne en cas de harcèlement fondé sur des motifs de distinction illicites.

Principaux éléments

- **Évaluation initiale**

(art 5) l'évaluation des risques du milieu de travail se fait de façon conjointe

- **Élaboration de politiques**

(art 10) on parle vraiment d'une élaboration conjointe avec le partenaire concerné

- **Mesures d'urgence**

(art 11) Élaboration conjointe de mesure d'urgence vs inexistant dans l'ancien règlement

- **Violence conjugale**

Inclus dans l'IPG sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail ainsi que dans les exemples de violence en milieu de travail

Principaux éléments

- Délais prévisibles de règlement (**plus court en raison de la limite d'un an**).
- Lorsqu'un employeur prend connaissance d'un incident de harcèlement ou de violence, il doit commencer à travailler avec l'employé touché dans un délai de sept jours civils. (**art 20**)
- Il doit informer l'employé touché des différentes méthodes de règlement. (**art 20**)
- L'employé peut demander l'intervention d'un intermédiaire. (Processus formel de conciliation) (**art 24**)
- Le cas échéant, il incombera à l'employeur d'en fournir un pour le processus de conciliation. (**art 24**)

Principaux éléments

- Les parties doivent s'entendre sur le choix de l'enquêteur avant le début de l'enquête. (**art 27**)
- Si le partenaire concerné conjointement avec l'employeur dresse une liste de « personnes compétentes impartiales », ce document servira au traitement de tous les cas à venir. Les parties n'auront donc pas voix au chapitre, et l'enquêteur sera choisi dans la liste convenue.
- **NOTE** : Lors de l'élaboration de la liste conjointe d'enquêteurs, le partenaire concerné doit évaluer l'expérience des candidats. Plus précisément, il doit déterminer s'ils ont les compétences, la formation et la capacité d'analyse nécessaires pour enquêter sur des cas de nature discriminatoire.



- **Attention cette liste ne doit pas être conçue dans la précipitation.**
- **Entrez en contact avec votre réseau pour partager vos expériences positives ou négatives**

Principaux éléments

L'employeur sera tenu de mettre en œuvre les mesures prescrites par l'enquêteur, à la condition qu'elles soient raisonnables (**art. 31(2)**)

Principaux éléments

Formation

- L'employeur sera tenu d'offrir une formation sur sa politique de prévention. **(art 12(2) a))**
- Il devra aussi offrir une formation sur le harcèlement et la violence qui sera élaborée ou sélectionnée conjointement avec le partenaire concerné. **(art 12(1))**

Rapports internes

- L'employeur sera légalement tenu de faire un compte rendu mensuel de tous les incidents de harcèlement et de violence **(art 34)**.
- Il sera aussi tenu d'expliquer clairement les mécanismes de présentation, de communication et de conservation des renseignements sur les cas de harcèlement et de violence au travail. **(art 36 d))**
- ***** Dans le mandat du comité local, il serait pertinent d'inscrire que le rapport annuel au Ministre devra être transmis au comité local avant d'être acheminé au Ministre.**

Rôle des comités d'orientation

- Réaliser une évaluation du lieu de travail (y compris des facteurs externes) avec l'employeur et la mettre à jour tous les trois ans. **(art 5, art 8)**
- Élaboration conjointe de la politique de prévention. **(art 10)**
- Établir des procédures d'urgence avec l'employeur. **(art 11)**
- Élaborer une liste conjointe d'enquêteurs potentiels. **(art 27.1(1))**

Rôle du comité local

- S'entendre sur les recommandations à mettre en œuvre. **(art 31 (1))**
- S'assurer que la politique est adaptée au milieu de travail.

Évaluations : Cas où la partie intimée n'est pas un employé (art 6 IPG art 6)

Lorsque la partie intimée n'est pas un employé ou que l'employeur (ou la partie principale) met fin prématurément au processus de règlement, une évaluation est réalisée.

Le but de cette évaluation n'est pas de déterminer le bien-fondé de l'avis d'incident, mais plutôt :

- ✓ de vérifier si des facteurs de risque qui ne figurent pas dans l'évaluation initiale ont mené à l'incident;
- ✓ de déterminer si les mesures de prévention mises en place réduisent adéquatement le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail;
- ✓ d'élaborer de nouvelles mesures de prévention pour éliminer ou réduire le risque d'un incident similaire si les mesures en place sont inadéquates.

Pièges à éviter

Évaluations :

Cas où la partie intimée n'est pas un employé.

Pression indue :

Une pression pourrait être exercée lors de la conciliation pour décourager la tenue d'une enquête.

Recommandations :

L'employeur pourrait rejeter les recommandations proposées.

Ce que dit la jurisprudence

Il n'y a pas encore beaucoup de décisions très significatives depuis l'adoption du nouveau règlement en 2021 probablement en raison de la covid, du télétravail et du travail en mode hybride.

La Cour fédérale devant laquelle sont entendus ces dossiers a un pouvoir très limité, ce qui peut aussi expliquer pourquoi il n'y a pas beaucoup de demandes de révision judiciaire.

Motifs pour demander un contrôle judiciaire

1. Bien fondé

ex: Si l'enquêteur s'appuie sur une interprétation complètement fautive de la législation, la Cour pourrait trouver que le rapport est déraisonnable.

S'il y avait de nombreuses preuves probantes et que l'enquêteur les aurait ignorées, le rapport pourrait être déraisonnable. Toutefois, s'il est capable d'expliquer pourquoi certains éléments de preuve sont écartés, il y a très peu d'options pour la partie principale.

2. Iniquité procédurale

ex: un enquêteur qui après avoir interrogé l'intimé ne partagerait pas la preuve avec la partie principale

Ce que dit la jurisprudence

Les tribunaux ont souligné l'importance de la déférence envers l'enquêteur et lui ont traditionnellement accordé une marge de manœuvre importante dans les décisions procédurales, telles que les témoins à interroger. Les tribunaux ne réexamineront pas tous les choix faits par l'enquêteur et ne substitueront pas leur propre point de vue à celui de l'enquêteur (*Andruszkiewicz v. Canada (Attorney General)*, 2023 FC 528, *Richard v Canada* 2023 FC 311).

Les membres doivent être conscients qu'ils doivent fournir tous les détails, plutôt que de simples exemples, à l'enquêteur au début du processus, car les tribunaux n'autoriseront pas une reprise du processus sous prétexte que l'enquêteur ne disposait pas de toutes les informations. [*Burlacu v Canada* 2021 FC 864]

Ce que dit la jurisprudence

L'enquêteur n'a pas soumis à la partie principale les allégations et la preuve recueillie auprès de la partie intimée et de divers témoins afin de lui permettre d'y répondre et de faire ses commentaires. Il ne lui a pas été permis de non plus de commenter le rapport préliminaire. La Cour ordonne à l'employeur de recommencer le processus avec un enquêteur différent, tout en spécifiant qu'il devra avoir l'opportunité de faire ses observations sur la preuve recueillie et de commenter le rapport préliminaire avant l'envoi à l'employeur. (Marentette v. Canada (Attorney General), 2024 FC 676)

En conclusion, si l'on obtient gain de cause dans la contestation judiciaire d'un rapport d'enquête, il est important de se rappeler que cela signifie le plus souvent que la Cour ordonnera que l'affaire soit renvoyée à un autre enquêteur pour une nouvelle enquête ou que l'enquêteur réexamine ses conclusions suite au jugement. Il serait plutôt rare de dire que la Cour se prononcera sur la présence de violence ou de harcèlement.

Liens utiles

[Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#)

[IPG Interprétations, politiques, et guides](#)

Ce document vise à répondre à certaines des principales questions que se posent les employeurs et les employés sous réglementation fédérale concernant les obligations des employeurs et des employés en vertu du Code et du Règlement.

[Obligations des employeurs pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail sous réglementation fédérale et exemple de situation d'harcèlement et de violence](#)

Le processus



Le processus PHVMT

Liens utiles

Exemple d'outil d'évaluation des risques :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcelement-violence/outil-evaluation-risques.html>

Exemple de politique de la prévention du harcèlement et de la violence :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcelement-violence/exemple-politique.html>

Liens utiles

[Outil d'évaluation des qualifications des enquêteurs](#)

- Cet outil vise à aider les ministères à évaluer les qualifications des enquêteurs avant de les sélectionner pour mener leur enquête sur leur lieu de travail (conformément au *RPHVLT*).

[Modèle de déclaration de travail pour les enquêteurs](#)

- L'énoncé des travaux est un modèle que l'employeur peut utiliser après avoir choisi un enquêteur et qui doit être lu et signé par l'enquêteur et l'employeur avant de mener l'enquête.

[Outil sur la violence familiale et conjugale](#)

- Cet outil clarifie les rôles et les responsabilités de toutes les parties dans une situation où la violence dans une situation familiale a des répercussions sur le milieu de travail, y compris le libellé proposé de la politique, les mesures à prendre et à ne pas prendre, un exemple de plan de sécurité individuel ainsi que quelques listes de vérification utiles.

Liens utiles

[Modèles de module de formation en santé et sécurité au travail \(SST\)](#)

- Ces modèles sont disponibles pour s'assurer que chaque employeur a la capacité de respecter ses obligations de fournir une formation à jour en SST à tous les employés.

[Foire aux questions – Enquêtes sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail et nomination d'un enquêteur \(modifié\) – 2022](#)

- Il s'agit d'une mise à jour de la FAQ publiée en 2017 et en 2019 qui fournit des précisions supplémentaires concernant la nomination d'un enquêteur et les enquêtes sur le harcèlement et la violence en milieu de travail afin de les harmoniser avec le nouveau *RPHVLT*.

Questions?

