



[Canada.ca](#) > [Emploi et Développement social Canada](#)

> [Programmes et élaboration de politiques d'EDSC](#)

> [À propos du Programme santé et sécurité au travail](#)

# Obligations des employeurs pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail sous réglementation fédérale

---

De : [Emploi et Développement social Canada](#)

À compter du **1er janvier 2021**, en tant qu'employeur travaillant dans un milieu de travail sous réglementation fédérale, vous devez :

- comprendre la définition du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- élaborer, en collaboration avec le comité d'orientation, le comité local de santé ou de sécurité, ou le représentant en matière de santé et de sécurité, une politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
- évaluer les risques de harcèlement et de violence en milieu de travail.

## Sur cette page

- Définition du harcèlement et de la violence en milieu de travail
  - Exemples de harcèlement et de violence
  - Ce que ne sont pas le harcèlement et la violence
- Éléments que devrait comprendre votre nouvelle politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail
- Évaluer les risques de harcèlement et de violence en milieu de travail
- Informé et former les employés et assister vous-même à la formation
- Respect en milieu de travail
- Régler un incident
  - Définition des principaux termes utilisés lors de la résolution d'un incident
- Outils et ressources pour les milieux de travail

## Définition du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Selon la partie II du *Code canadien du travail* (le Code), harcèlement et violence signifient « 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. »

Cela comprend tous les types de harcèlement et de violence, y compris le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence familiale.

## **Exemples de harcèlement et de violence**

La liste suivante n'est pas exhaustive :

- démontrer un comportement agressif ou menaçant, y compris les menaces ou la violence verbale;
- perpétrer une agression physique;
- répandre des rumeurs ou des potins de nature malveillante à propos d'une personne ou d'un groupe;
- exclure ou isoler une personne;
- endommager, cacher ou voler la propriété personnelle ou les outils de travail d'une personne;
- critiquer, miner, rabaisser, dénigrer ou ridiculiser une personne;
- jurer après une personne ou utiliser un langage inapproprié à son encontre;
- utiliser Internet pour harceler, menacer ou embarrasser (avec une intention malveillante) une personne;

- utiliser Internet pour proférer des menaces d'ordre sexuel ou pour harceler ou exploiter sexuellement une personne;
- abuser de son autorité en ridiculisant ou en réprimandant publiquement un subordonné;
- abuser de son autorité en interférant dans le rendement ou la carrière d'un subordonné (par exemple, en refusant des demandes de congé, de formation ou de promotion de façon arbitraire);
- abuser de son autorité en sollicitant les faveurs romantiques ou sexuelles d'un subordonné ou en lui proposant des activités sociales tout en faisant des sous-entendus d'ordre sexuel;
- émettre des remarques ou des blagues méprisantes ou injurieuses à propos du genre, de l'identité de genre, de l'expression de genre, du sexe ou de l'orientation sexuelle d'une personne (par exemple, des remarques homophobes);
- faire des attouchements sexuels (par exemple, taper, pincer, caresser, embrasser, tripoter);
- lancer des invitations ou exiger des faveurs d'ordre sexuel en échange de la promesse d'une récompense (comme une promotion);
- afficher des images ou des dessins animés de nature sexuelle;
- envoyer des communications électroniques inappropriées (par exemple, des courriels sexuellement explicites);

- faire preuve de violence familiale (aussi appelée violence conjugale, violence domestique, relation abusive). Cela constitue un risque lorsque cela se produit au travail, faisant courir un risque au travailleur ciblé et menaçant le reste des collègues.

## **Ce que ne sont pas le harcèlement et la violence**

Ne confondez pas le harcèlement et la violence au travail avec les conflits et les divergences d'opinions normales.

Il est approprié que vos superviseurs prennent les mesures suivantes, dans la mesure où ils le font de manière respectueuse et professionnelle et de bonne foi :

- superviser directement les employés, y compris établir des attentes en matière de rendement et fournir une rétroaction positive à ce sujet;
- prendre des mesures pour rectifier les lacunes en matière de rendement, notamment en élaborant un plan d'amélioration du rendement;
- prendre des mesures disciplinaires raisonnables;
- assigner des tâches et déterminer comment et quand elles doivent être exécutées;
- demander à connaître l'avancement des travaux;
- approuver ou refuser les congés;

- exiger des documents médicaux pour justifier une absence du travail.

## Éléments que devrait comprendre votre nouvelle politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

La politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail peut varier d'un employeur à l'autre.

Si votre organisme compte :

- **jusqu'à 19 employés**, vous devez élaborer la nouvelle politique en collaboration avec le **représentant en matière de santé et de sécurité**;
- **de 20 à 299 employés**, vous devez élaborer la nouvelle politique en collaboration avec le **comité local de santé et de sécurité**;
- **300 employés ou plus**, vous devez élaborer la nouvelle politique en collaboration avec le **comité d'orientation**.

Toutefois, la politique devrait normalement :

- préciser l'engagement de l'employeur à prévenir le harcèlement et la violence et à protéger les employés;

- décrire les rôles des parties sur les lieux de travail relativement au harcèlement et à la violence en milieu de travail;
- citer les facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence en milieu de travail;
- énumérer les formations que vous offrirez sur le harcèlement et la violence en milieu de travail;
- définir le processus de règlement des incidents que les employés doivent suivre s'ils sont témoins ou victimes de harcèlement ou de violence en milieu de travail;
- indiquer la raison pour laquelle un examen et une mise à jour de l'évaluation du milieu de travail doivent être effectués;
- inclure les procédures d'urgence à mettre en œuvre dans les cas suivants :
  - lorsqu'un incident constitue un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé;
  - lorsqu'il existe une menace d'un tel incident.
- expliquer comment l'employeur entend protéger la vie privée des personnes en cause à l'occasion d'un :
  - incident;
  - processus de règlement d'un incident.
- décrire les recours dont peuvent disposer les personnes en cause dans un incident;

- indiquer les mesures de soutien offertes aux employés; et
- nommer la personne désignée pour recevoir les plaintes liées à la non-conformité de l'employeur au Code ou au Règlement.

Pour plus d'informations, consultez [l'exemple de guide de l'utilisateur pour la prévention du harcèlement et de la violence](#), avant d'examiner [l'exemple de politique de prévention du harcèlement et de la violence](#). Ces modèles sont basés sur des organisations de 300 employés ou plus.

## Évaluer les risques de harcèlement et de violence en milieu de travail

Vous devrez effectuer l'évaluation des risques en milieu de travail conjointement avec :

- le représentant en matière de santé et sécurité si votre organisme compte jusqu'à 19 employés;
- le comité local de santé et de sécurité si votre organisme compte de 20 à 299 employés;
- le comité d'orientation si votre organisme compte 300 employés ou plus.

Consulter [l'outil d'évaluation des risques](#) pour savoir comment évaluer le risque que posent le harcèlement et la violence dans votre milieu de travail.

Si l'évaluation des risques est réalisée en collaboration avec le comité d'orientation, vous devez informer le comité local de santé et de sécurité des résultats de l'évaluation. Apprenez-en davantage sur le rôle des comités et représentants en matière de santé et de sécurité.

## **Conservation de dossiers**

Conservez des dossiers sur chaque incident de harcèlement et de violence en milieu de travail et présentez chaque année un rapport au Programme du travail.

## **Non-conformité aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail**

Le Programme du travail applique une politique de conformité en vertu du Code. Cette politique comprend une série de réponses aux cas de non-conformité, notamment :

- les services de consultation;
- la promesse de conformité volontaire;
- les instructions;
- les poursuites, s'il y a lieu.

Consultez le document Santé et sécurité au travail et conformité.

# Informer et former les employés et assister vous-même à la formation

Vous devez informer vos employés sur la politique et leur offrir une formation connexe. Tout le personnel sur les lieux de travail, y compris l'employeur, doit assister à la formation sur le harcèlement et la violence. L'exemple d'un programme de formation peut vous aider, vous et vos partenaires concernés, à élaborer ou à identifier la formation appropriée sur le harcèlement et de la violence au travail.

## Respect en milieu de travail

Vous et vos employés pouvez contribuer à créer un milieu de travail respectueux en :

- écoutant et permettant aux autres de s'exprimer;
- se montrant encourageants, coopératifs et inclusifs;
- exprimant les divergences d'opinions de façon constructive et professionnelle;
- respectant les limites professionnelles.

# Régler un incident

En tant qu'employeur, vous devez tenter de régler tout incident de harcèlement et de violence pour lequel un avis est donné qui a été porté à votre attention. Suivez les mesures à prendre pour régler l'incident avec le plaignant.

## Définition des principaux termes utilisés lors de la résolution d'un incident

### Partenaire concerné

Comité d'orientation ou, en l'absence de comité d'orientation, comité local ou représentant en santé et sécurité.

### Conciliation

Discussion ou série de discussions faisant l'objet d'une médiation par un tiers neutre dont le rôle consiste à faciliter la discussion et à épauler les parties à en arriver à un règlement. Toutes les parties à la conciliation doivent convenir mutuellement de participer à l'exercice de conciliation et de nommer la personne qui agira comme conciliateur. Un conciliateur peut être un médiateur professionnel, un superviseur, un aîné, une personnalité religieuse, un collègue, etc.

### Destinataire désigné

L'unité de travail ou la personne qui est désignée par l'employeur pour recevoir un avis d'incident.

## **Règlement négocié**

Toute forme de communication entre les parties intéressées pour discuter de l'incident et tenter de s'entendre sur les mesures pouvant être prises pour régler l'incident.

## **Incident**

Incident de harcèlement et de violence en milieu de travail.

## **Partie principale**

L'employé ou l'employeur qui est l'objet de l'incident.

## **Processus de règlement**

Toutes les voies de règlement – règlement négocié, conciliation et enquête.

## **Partie intimée**

La personne désignée dans un avis d'incident donné.

## **Témoin**

Témoin d'un événement ou personne informée d'un événement par la partie principale ou la partie intimée.

## **Lieu de travail**

Tout lieu où un employé exécute un travail pour le compte de son employeur conformément au paragraphe 122 (1) du Code.

# Outils et ressources pour les milieux de travail

- Liste des obligations de l'employeur et du destinataire désigné pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail.
- Affiches – Prévention du harcèlement de la violence en milieu de travail
- Le site Répondre à la violence conjugale en milieu de travail grâce à la collaboration fournit de la formation sur la violence familiale, l'évaluation de l'état de préparation, les politiques pour les survivants et les agresseurs et l'outil de dépistage préliminaire des risques.
- G'minoomaadozimin « We Are Living Well » (en anglais seulement) : ressources sur la santé et la sécurité préparées par le Conseil tribal Nokiiwin

## Liens connexes

- Prévention de harcèlement et la violence en milieu de travail (PHV) - 943-1-IPG-104
- Le gouvernement du Canada publie le nouveau règlement sur le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale
- *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*

- Obligations des employeurs et des employés en vertu de la partie II du Code
- Document d'information : Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail
- Ce que nous avons entendu – Réglementation sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail
- Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail – Ce que nous avons entendu
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, Fiche d'information sur la violence et l'intimidation
- Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement, et la Loi no 1 d'exécution du budget de 2017

**Date de modification :**

2023-01-27