



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

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

> [Lois et règlements : Programme du Travail](#) > [Interprétations, politiques, et guides \(IPG\)](#)

# Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (PHV) - 943-1-IPG-104

## Sur cette page

- [Liste des abréviations](#)
- [Introduction au projet de loi C-65 et au \*Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail\*](#)
- [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#)
- [Projet de loi C-65](#)

► **Liste des abréviations**

# Introduction au projet de loi C-65 et au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*

## Enjeu

Les incidents de harcèlement et de violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, continuent de se produire dans les lieux de travail sous réglementation fédérale, malgré les progrès suivants :

- progrès dans l'amélioration des normes d'emploi et de santé et de sécurité au Canada; et
- les dispositions existantes qui offrent une protection aux employés en vertu du *Code canadien du travail* (le Code (Code canadien du travail)).

De nombreux employés qui ont été victimes de harcèlement et de violence dans le lieu de travail ne le signalent pas pour les raisons suivantes :

- crainte de représailles;
- manque de soutien; ou
- ils croient que ce qu'ils ont vécu ne justifie pas une plainte.

Le cadre juridique antérieur était fragmenté et ne répondait pas adéquatement aux cas de harcèlement sexuel et de violence sexuelle. En réponse à ces problèmes, le gouvernement du Canada s'est engagé à

prendre des mesures pour s'assurer que les lieux de travail fédéraux soient exempts de harcèlement et de violence. À cette fin, le gouvernement du Canada a déposé à la Chambre des communes en 2017 :

- le projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail* (harcèlement et violence);
- la *Loi sur les relations de travail au Parlement*; et
- la *Loi no 1 d'exécution du budget de 2017* (la Loi).

## Contexte

La Loi, qui a reçu la sanction royale en octobre 2018, apporte un certain nombre de modifications au Code afin de renforcer le cadre actuel de prévention du harcèlement et de la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. Les modifications au Code sont entrées en vigueur le 1er janvier 2021. Ces modifications étaient accompagnées du nouveau *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (le Règlement). Ils comprennent des dispositions visant à prévenir le harcèlement et la violence au moyen de ce qui suit :

- une politique de prévention exhaustive;
- de la formation;

- un processus de règlement offrant de multiples options de résolution; et
- une meilleure collecte de données.

Le nouveau Règlement s'applique aux :

- incidents qui se sont produits le ou après le 1er janvier 2021;
- incidents que l'employeur a eu connaissance pour la première fois, le ou après le 1er janvier 2021. C'est même s'ils se sont produits avant le 1er janvier 2021 (conformément aux articles 41, 42, 45, 50 et 53 du Règlement).

Pour les incidents que l'employeur a eu connaissance pour la première fois avant le 1er janvier 2021, la résolution des dispositions dans les règlements applicables qui étaient en vigueur à l'époque, (par exemple la partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité), continueront de s'appliquer.

## **Portée**

Le présent document intitulé Interprétations, politiques et guides (IPG) 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 (Code

canadien du travail) et du Règlement. En particulier, le présent document IPG vise à répondre aux questions concernant les incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

Aucune disposition du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) n'empêche un employeur d'établir et de suivre ses propres procédures en plus de celles prescrites par le Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) pour gérer les incidents de harcèlement et de violence.

### **Mesures de protection générales prévues pour les employés**

L'article 147 du Code (Code canadien du travail) interdit aux employeurs de prendre ou de menacer de prendre des mesures punitives ou disciplinaires à l'endroit des employés qui ont agi conformément au Code (Code canadien du travail) et aux Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)s connexes. Si vous, en tant qu'employé, croyez que votre employeur a contrevenu à cette disposition, vous pouvez en informer votre destinataire désigné ou le personnel compétent de votre organisation (par exemple, une personne du service des Ressources humaines). Si cette approche n'entraîne pas de résultats, en

vertu de l'article 133 du Code (Code canadien du travail), vous pouvez déposer une plainte auprès de la commission ou du conseil approprié, selon le cas, comme :

- le Conseil canadien des relations industrielles; ou
- la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, le cas échéant.

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

### **Article 1**

Cette section traite des questions relatives à l'article 1 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### **Question 1**

La définition d'un « incident » de harcèlement et de violence comprend-elle les incidents qui surviennent à l'extérieur du lieu de travail de l'employeur?

### **Orientation**

Dans le Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail), le terme « incident » est défini comme suit :  
« Un incident de harcèlement et de violence **dans le lieu de travail.** »

Toutefois, le Code (Code canadien du travail) définit un « lieu de travail » comme suit : « Tout lieu où l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur ». Par conséquent, le « lieu de travail » d'un employé ne se limite pas à l'immeuble et aux installations qui lui ont été fournis par son employeur. Le lieu de travail d'un employé le suit partout où il exécute du travail pour le compte de son employeur. Le lieu de travail d'un employé peut comprendre des lieux publics, les locaux d'un tiers et même la résidence de l'employé si l'employeur lui a permis de travailler à domicile.

Compte tenu de cette interprétation du terme « lieu de travail », si vous êtes victime de harcèlement et de violence **à n'importe quel endroit pendant que vous exécutez un travail pour le compte de votre employeur**, il s'agit alors d'un « incident » de harcèlement et de violence en vertu du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail). Cela comprend les incidents qui découlent de l'emploi ou s'y rapportent, par exemple :

- les incidents qui surviennent pendant un voyage; ou
- les incidents qui surviennent lors de fonctions organisées par l'employeur en dehors des heures de travail.

## Question 2

Le terme « incident » comprend-il un incident de violence familiale ou conjugale?

### Orientation

Un « incident » **de harcèlement et de violence** peut comprendre un incident de violence conjugale ou familiale qui se produit :

- dans le lieu de travail fourni par l'employeur;
- à votre domicile si vous avez établi une entente de « travail à domicile » avec votre employeur.

Toutefois, si votre employeur est mis au courant d'un incident de violence conjugale ou familiale qui s'est produit à un des endroits suivants, il est **toujours** encouragé à régler « l'incident » afin d'éviter qu'il ne se reproduise :

- à votre domicile qui n'est pas visé par une entente de « travail à domicile »;
- dans tout autre lieu non professionnel.

## Article 2

Cette section traite des questions relatives à l'article 2 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Quelles sont les obligations de l'employeur lorsque ce dernier et le comité d'orientation, le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité n'arrivent pas à s'entendre sur une affaire qu'ils doivent régler conjointement aux termes du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)?

### Orientation

La décision de l'employeur l'emporte en ce qui concerne les questions à régler conjointement si on ne peut arriver à une entente. Toutefois, l'employeur doit raisonnablement tenter de s'entendre avec les autres parties sur toute question qu'ils doivent régler conjointement en vertu du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail). En outre, l'alinéa 35(1)d) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) exige que les employeurs consignent leur décision et le motif de celle-ci pour chaque cas où les parties suivantes ne parviennent pas à s'entendre

sur une question qu'ils doivent régler conjointement en vertu du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) :

- l'employeur et le comité d'orientation;
- le comité local; ou
- le représentant en matière de santé et de sécurité.

De plus, le paragraphe 35(2) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) exige que les employeurs conservent ces documents pendant une période de 10 ans. Il exige également que les employeurs les mettent à la disposition du Programme du travail à leur demande.

## **Article 3**

Cette section traite des questions relatives à l'article 3 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### **Question 1**

Comment pouvez-vous, en tant qu'ancien employé, démontrer dans votre demande de prorogation de la période de 3 mois suivant la fin de votre emploi (présentée au Programme du travail) que vous n'avez pas été en

mesure de porter un incident de harcèlement et de violence à l'attention de votre employeur pour les raisons suivantes :

- un traumatisme résultant de l'incident; ou
- un problème de santé.

## **Orientation**

Pour démontrer que vous n'avez pas été en mesure de fournir un avis d'incident à votre ancien employeur dans les 3 mois suivant la fin de votre emploi en raison du traumatisme que vous avez subi à la suite de l'incident, vous devez fournir au Programme du travail certains documents, comme les suivants :

- une note ou un rapport en vigueur d'un travailleur social, d'un conseiller, d'un organisme spécialisé en violence familiale (par exemple, un refuge, une ligne d'écoute téléphonique pour les victimes de VF, un service de conseil), d'un médecin, d'un infirmier praticien ou d'un autre professionnel de la santé, comme un psychologue ou un psychiatre;
- une preuve que vous avez séjourné dans un refuge;
- une déclaration solennelle faite devant un notaire public ou une autre personne autorisée;
- un rapport de police; ou
- une ordonnance d'interdiction de communiquer.

Pour démontrer que vous n'avez pas été en mesure de fournir un avis d'incident à votre ancien employeur dans les 3 mois suivant la fin de votre emploi en raison d'un problème de santé, vous devez fournir au Programme du travail certains documents, comme les suivants :

- un rapport en vigueur d'un médecin, d'un infirmier praticien ou d'un autre professionnel de la santé; ou
- une déclaration solennelle faite devant un notaire public ou une autre personne autorisée.

## Article 4

Cette section traite des questions relatives à l'article 4 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Qu'entend-on par « faire une plainte au titre du paragraphe 127.1(1) de la Loi » à l'article 4 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)?

### Orientation

Dans le présent document IPG, le terme « plainte » désigne une allégation que vous faites, en tant qu'employé, selon laquelle votre employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations en vertu du Code (Code canadien du travail) ou du Règlement relativement à un avis d'incident de harcèlement et de violence. Si vous êtes victime d'un incident de harcèlement et de violence, vous devez d'abord soumettre un « avis d'incident » à votre employeur ou au destinataire désigné. Si vous estimez que votre employeur ou le destinataire désigné ne s'est pas conformé au Code (Code canadien du travail) ou au Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) lorsqu'il a répondu à cet avis, vous devez suivre le processus de règlement interne des plaintes (PRIP) modifié qui est entré en vigueur en 2021, lequel est décrit ci-dessous :

- vous devez aviser votre superviseur ou la personne désignée dans la politique de prévention du harcèlement et de la violence [voir l'alinéa 10(2)k) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) ] de la contravention au Code (Code canadien du travail) ou au Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail), comme il est exigé dans le paragraphe 127.1(1.1) du Code (Code canadien du travail);
- vous devez tenter de régler la plainte avec votre superviseur ou la personne désignée dans la politique de PHV (Processus de règlement

- interne des plaintes) le plus rapidement possible, comme il est exigé dans le paragraphe 127.1(2) du Code (Code canadien du travail); et
- si l'affaire n'est pas réglée, vous pouvez renvoyer la plainte au Programme du travail comme indiqué à l'alinéa 127.1(8)d) du Code (Code canadien du travail). Toutefois, le rôle du Programme du travail n'est pas de déterminer si l'incident est fondé. Le rôle du Programme du travail consiste à veiller à ce que les parties en milieu de travail se conforment aux exigences du processus de règlement énoncées dans le Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

La liste ci-dessous décrit le PRIP (Processus de règlement interne des plaintes) modifié se rapportant à la réponse de l'employeur à un avis d'incident de harcèlement et de violence :

- l'employé soumet l'avis d'incident à l'employeur ou au destinataire désigné (paragraphe 15(1) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail));
- l'employeur contrevient au Code (Code canadien du travail) ou au Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail);
- l'employé présente une plainte pour violation du Code (Code canadien du travail) ou du Règlement (Règlement sur la prévention du

harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) à son superviseur ou à la personne désignée dans la politique de prévention du harcèlement et de la violence (127.1 (1.1) du Code (Code canadien du travail) et 10(2)k) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail));

- l'employé et le superviseur ou la personne désignée dans la politique de prévention du harcèlement et de la violence tentent de régler la plainte à l'amiable dans les meilleurs délais (127.1(2) du Code (Code canadien du travail));
- si la plainte n'est pas résolue, l'employé peut soumettre une plainte au Programme du travail (127.1(8)d) du Code (Code canadien du travail).

Les employés et les employeurs doivent suivre le PRIP (Processus de règlement interne des plaintes) décrit du paragraphe 127.1(3) jusqu'aux alinéas 127.1(8)a) à c) du Code (Code canadien du travail), pour toutes les autres violations alléguées du Code (Code canadien du travail) ou du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail), telles que :

- ne pas avoir élaboré une politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail; ou
- ne pas avoir offert de la formation aux travailleurs sur le harcèlement et la violence.

## Article 5

Cette section traite des questions relatives à l'article 5 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Quels types de facteurs de risque externes devez-vous, en tant qu'employeur, prendre en considération lorsque vous effectuez l'évaluation du lieu de travail avec le partenaire concerné?

### Orientation

Voici quelques exemples de facteurs de risque externes auxquels vos employés peuvent être exposés :

- travailler avec des clients;
- travailler ou interagir avec des membres du public, surtout lorsque la personne travaille seule ou durant la nuit;
- être victime de violence familiale ou conjugale, par exemple :
  - téléphoner ou envoyer des courriels à répétition à l'employé pour l'empêcher de travailler; ou
  - se présenter au lieu de travail de l'employé et embêter ses collègues avec des questions au sujet de l'employé (Où est-il? Avec qui est-il? Quand sera-t-il de retour? etc.).

- travailler avec des tiers, comme des entrepreneurs ou des sous-traitants; ou
- travailler avec d'autres tiers qui ne sont pas indiqués ci-dessus.

## Question 2

Quel est le but de l'évaluation initiale du lieu de travail dont il est question au paragraphe 5(1) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)?

### Orientation

L'objectif de l'évaluation initiale du lieu de travail est :

- de cerner les nouveaux facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail; et
- d'élaborer des mesures de prévention qui atténuent le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

Pour obtenir des exemples de facteurs de risque, consultez l'article 8 du présent document IPG.

## Question 3

Comment pouvez-vous, en tant qu'employeur, effectuer l'évaluation du lieu de travail avec le partenaire concerné?

### Orientation

Il incombe à vous et au partenaire concerné de décider de la façon de procéder à l'évaluation du lieu de travail. Consultez [l'exemple d'outil d'évaluation des risques d'harcèlement et de violence au travail](#) pour vous aider à déterminer les facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail.

Voici d'autres aspects possibles d'une évaluation du lieu de travail :

- questionnaires ou sondages destinés aux employés et à la direction;
- entrevues avec les employés et les gestionnaires, y compris les entrevues de fin d'emploi;
- inspection des lieux de travail;
- mesures internes relatives aux incidents et aux plaintes;
- évaluations et examens de rapports antérieurs du gouvernement et de l'employeur, y compris des rapports sur les droits de la personne;
- études et contrôles ayant trait à la santé et à la sécurité des employés;  
ou
- évaluations effectuées par des professionnels qualifiés en santé et sécurité au travail ou des professionnels de la sécurité, s'il y a lieu.

#### **Question 4**

Quel est le but de l'examen triennal de l'évaluation du lieu de travail exigé au paragraphe 5(3) du [Règlement \(Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail\)](#)?

## Orientation

Aux termes du paragraphe 5(3) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail), l'employeur doit effectuer un examen et, au besoin, une mise à jour de l'évaluation du lieu de travail avec le partenaire concerné tous les 3 ans.

Cet examen triennal vise à garantir que :

- les facteurs de risque indiqués dans l'évaluation initiale demeurent applicables;
- les nouveaux facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail ont été cernés comme il se doit; et
- les mesures de prévention en place atténuent adéquatement le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

Lors de l'examen triennal, l'employeur et le partenaire concerné doivent tenir compte de l'ensemble des rapports, des études, des données et des nouveaux renseignements qui peuvent faciliter :

- le repérage de nouveaux facteurs de risque; et
- l'élaboration de mesures de prévention adéquates.

## Article 6

Cette section traite des questions relatives à l'alinéa 6(1)a) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Quel est le but de l'examen et de la mise à jour de l'évaluation du lieu de travail?

### Orientation

Le paragraphe 6(1) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) exige que les employeurs procèdent à un examen et, au besoin, à une mise à jour de l'évaluation du lieu de travail avec le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité dès qu'un avis d'incident est remis en vertu du paragraphe 15(1) et que :

- la partie principale met fin au processus de règlement, mais que l'incident n'est pas réglé; ou
- la partie intimée est un tiers (ni un employé ni l'employeur).

L'examen et la mise à jour de l'évaluation du lieu de travail ne visent pas à déterminer si l'avis d'incident est fondé, mais plutôt à :

- déterminer les facteurs de risque qui ont pu être négligés au moment de l'évaluation initiale du lieu de travail et qui sont peut-être à l'origine de l'incident;
- évaluer si les mesures de prévention en place atténuent adéquatement et réduisent au minimum le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail; et
- élaborer de nouvelles mesures de prévention visant à éliminer ou à réduire au minimum le risque qu'un incident semblable survienne (si les mesures de prévention ne sont pas adéquates).

## Question 2

Comment un employeur et un comité local ou un représentant en matière de santé et de sécurité procèdent-ils conjointement à l'examen et à la mise à jour de l'évaluation du lieu de travail dans une situation où l'incident n'est pas résolu, mais où la partie principale met fin au processus de règlement?

## Orientation

L'employeur et le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité doivent se fonder sur les renseignements qui ont été fournis à l'employeur ou au destinataire désigné. De plus, l'employeur et le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité doivent déterminer s'il existe :

- des problèmes systémiques (par exemple, racisme systémique, sexisme systémique, etc.);
- des comportements systémiques; et
- des obstacles qui entravent la résolution de l'incident.

Par exemple, l'employeur doit tenir compte d'autres examens et mises à jour de l'évaluation du lieu de travail se rapportant à des avis reçus dans le passé.

L'employeur ou le destinataire désigné doit s'assurer que les renseignements fournis au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité ne divulguent pas l'identité de la personne ou des personnes en cause dans l'incident, à moins que ces personnes consentent à la divulgation de leur identité.

### **Question 3**

Comment un employeur et un comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité procèdent-ils conjointement à l'examen et à la mise à jour de l'évaluation du lieu de travail dans une situation où :

- la partie principale n'a pas mis fin au processus de règlement; mais
- la partie intimée est un tiers.

### **Orientation**

L'employeur ou le destinataire désigné doit obtenir autant de renseignements que possible au sujet de l'incident auprès de la partie principale et des témoins, et fournir ces renseignements au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité sans divulguer l'identité de la personne ou des personnes en cause dans l'incident, à moins que ces personnes consentent à la divulgation de leur identité. De plus, l'employeur et le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité doivent déterminer s'il existe :

- des problèmes systémiques;
- des comportements systémiques; et
- des obstacles qui entravent la résolution de l'incident.

Ce processus peut comprendre des entrevues avec la partie principale et les témoins en plus de la consultation d'autres examens ou mises à jour de l'évaluation du lieu de travail se rapportant à des avis reçus dans le passé. Ce processus peut également comprendre de consulter des spécialistes, le cas échéant (comme des spécialistes de la sécurité, des spécialistes de la lutte contre le racisme, etc.).

## Article 8

Cette section traite des questions relatives à l'article 8 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Pouvez-vous donner des exemples de facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail?

#### Orientation

Divers facteurs de risque peuvent contribuer au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail. Certains de ces facteurs de risque font partie des catégories suivantes : caractéristiques des clients, environnement de travail physique, activité professionnelle/culture organisationnelle, facteurs liés à l'emploi et autres facteurs externes. Voici des exemples de certains de ces facteurs de risque.

#### Caractéristiques des clients (tiers)

Le fait de travailler avec des clients qui présentent certaines caractéristiques peut exposer les employés à un risque accru de violence ou de harcèlement. Il peut s'agir de travailler avec :

- des membres du public qui sont frustrés par le système, qui sont en état de choc ou en colère (par exemple, des clients ou des membres de leur famille) et qui peuvent s'en prendre à la personne la plus proche;
- des clients ayant des antécédents de violence;
- des clients incapables de contrôler leur comportement en raison de problèmes de santé mentale, de troubles affectifs ou d'une lésion cérébrale (par exemple, lésion causée par une commotion cérébrale, etc.);
- des clients qui ont des attitudes et des comportements racistes, sexistes, homophobes, transphobes, capacitifs, xénophobes, islamophobes ou autrement discriminatoires;
- des clients qui peuvent être sous l'influence des drogues ou de l'alcool.

### **Environnement de travail physique**

Certains environnements de travail et la conception de certains lieux de travail peuvent donner lieu à d'autres risques pouvant mener à du harcèlement et à de la violence. Cela peut inclure ce qui suit :

- travailler seul, en petit nombre ou dans des endroits isolés ou peu passants (par exemple une aire de réception isolée, des toilettes, des aires d'entreposage, des locaux d'entretien);
- travailler en milieu communautaire (par exemple faire des visites à domicile);

- avoir un lieu de travail mobile;
- travailler dans une pièce où il est difficile de voir les clients;
- travailler dans une pièce exiguë où les employés doivent travailler à proximité d'autres employés ou de clients;
- travailler dans un environnement où le niveau de bruit est élevé;
- travailler sans l'équipement de protection individuelle requis.

### **Activité professionnelle/culture organisationnelle**

- faire affaire avec le public;
- manipuler de l'argent, des médicaments sur ordonnance ou des articles de valeur importante;
- travailler avec des personnes instables ou capricieuses (par exemple, des employés du système de justice pénale qui travaillent avec des détenus);
- travailler dans des locaux où de l'alcool est servi;
- travailler dans un environnement qui tolère ou favorise les attitudes et les comportements racistes, sexistes, homophobes, transphobes ou autrement discriminatoires;
- travailler dans un environnement qui n'est pas diversifié ou qui compte très peu de personnes appartenant à des groupes visés par la législation sur les droits de la personne; et
- travailler dans un environnement où le pouvoir est mal utilisé ou abusé.

## Facteurs liés à l'emploi

Les aspects propres à un emploi, comme les exigences mentales et physiques de l'emploi, peuvent entraîner d'autres dangers pouvant mener à du harcèlement et à de la violence. Cela peut comprendre le travail dans un environnement où il y a :

- un contrôle limité sur la façon dont le travail est effectué;
- une charge de travail excessive ou des ressources insuffisantes pour accomplir le travail;
- des délais déraisonnables ou serrés entraînant un stress élevé;
- des tâches ou des rôles confus, conflictuels ou imprécis;
- une absence de sécurité d'emploi;
- une formation et des ressources limitées ou inadéquates;
- des périodes de changements organisationnels intenses (par exemple, grèves, privatisation, restructuration, réduction des effectifs); et
- tout autre facteur professionnel pouvant accroître le risque de harcèlement et de violence.

## Autres facteurs externes ou internes

Voici d'autres facteurs externes qui peuvent entraîner du harcèlement et de la violence :

- violence familiale ou conjugale, notamment un membre de la famille, un partenaire ou un ancien partenaire qui effectue ce qui suit :
  - menacer un employé ou des collègues verbalement ou par téléphone ou courriel;
  - traquer l'employé;
  - injurier l'employé ou des collègues;
  - détruire les biens de l'employé ou de l'organisation;
  - blesser physiquement l'employé ou ses collègues;
  - formation insuffisante sur la prévention du harcèlement et de la violence, y compris la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail adoptée par l'employeur.

### **Données démographiques des employés**

Le [site Web sur la violence conjugale en milieu de travail](#) contient un ensemble complet d'outils visant à aider les organisations à comprendre, à cerner et à gérer les risques de violence familiale ou conjugale, notamment :

- un outil d'évaluation des risques;
- un modèle de planification de la sécurité au travail; et
- des liens vers des experts.

## Article 9

Cette section traite des questions relatives à l'article 9 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Pouvez-vous donner des exemples de mesures de prévention qui atténuent le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail?

### Orientation

Voici certaines mesures de prévention pour atténuer le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail :

- formation sur le lieu de travail;
- aménagement du lieu de travail; et
- pratiques administratives.

Donner de la formation sur le lieu de travail aux employeurs et aux employés portant sur ce qui suit :

- la courtoisie, le respect, ainsi que le repérage et la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail et la façon d'y réagir;
- l'utilisation appropriée des pouvoirs;

- la violence familiale et la façon dont elle peut contribuer au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail, disponible dans le [site Web sur la violence conjugale en milieu de travail](#);
- la façon de désamorcer les conflits;
- le signalement des incidents de harcèlement et de violence lorsqu'il y a des témoins et la façon d'encourager les employés à ne pas rester spectateurs lorsqu'ils sont témoins d'un incident;
- les mécanismes de recours à la disposition des employés qui estiment avoir été exposés à du harcèlement et à de la violence; et
- la discrimination fondée sur les droits de la personne.

#### Aménagement du lieu de travail :

- disposer les meubles de bureau et le comptoir de service de telle sorte que l'employé est plus près de la sortie que le client;
- installer des caméras de surveillance dans les endroits publics du lieu de travail;
- installer des barrières physiques comme des fenêtres amovibles ou des cloisons pare-balles;
- contrôler les accès à la totalité ou à une partie de l'immeuble au moyen de clés ou de cartes codées;
- réduire au minimum le nombre de personnes qui entrent dans le lieu de travail;

- utiliser un éclairage extérieur adéquat près des entrées et autour du lieu de travail.

#### Pratiques administratives :

- faire participer les employés, dans la mesure du possible, aux décisions qui concernent l'environnement et les conditions de travail;
- faire en sorte que le processus d'évaluation du rendement soit juste et transparent;
- effectuer régulièrement des « vérifications éclair » auprès des employés portant sur des questions liées au lieu de travail comme le stress, la charge de travail et les conflits;
- consulter des spécialistes des droits de la personne au sujet de tout problème potentiel lié aux pratiques administratives;
- instaurer un « système de jumelage » pour les employés qui travaillent dans des endroits isolés ou peu sécuritaires;
- demander aux employés qui travaillent à l'extérieur du site de préparer des plans de travail quotidiens afin de connaître leurs lieux et leurs heures de travail;
- nommer une personne-ressource désignée et une personne-ressource remplaçante au bureau;
- utiliser le système de paiement électronique;

- s'assurer que les armes à feu, les outils, les opiacés, les drogues et les autres objets de valeur sont rangés en toute sécurité;
- faire varier le moment de la journée où les caisses sont vidées en tout ou en partie.

Visitez le site du [Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail](#) pour trouver plus de ressources sur les mesures préventives, notamment les suivantes :

- [Intimidation en milieu de travail](#)
- [Prévention du harcèlement et de l'intimidation](#)
- [Harcèlement par Internet ou cyberharcèlement](#)

## Article 10

Cette section traite des questions concernant le sous-alinéa 10(2)e)(i) et l'alinéa 10(2)k) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Quelle est la différence entre le « destinataire désigné » mentionné au sous-alinéa 10(2)e)(i) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) et la « personne à qui les plaintes

doivent être adressées » dont il est question à l'alinéa 10(2)k) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)?

## **Orientation**

Le « destinataire désigné » mentionné au sous-alinéa 10(2)e)(i) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) est la personne à qui vous, en tant que partie principale ou témoin, pouvez présenter un avis d'incident concernant un incident de harcèlement et de violence dans un lieu de travail.

La « personne à qui les plaintes doivent être adressées » mentionnée à l'alinéa 10(2)k) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) est la personne auprès de qui vous, en tant qu'employé, pouvez déposer une plainte concernant le défaut de votre employeur de répondre aux exigences du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) ou du Code (Code canadien du travail) se rapportant à un avis d'incident de harcèlement et de violence.

Pour en savoir plus sur cette question, consultez l'[article 4](#) et l'[article 14](#) du présent document IPG.

## **Question 2**

La « personne à qui les plaintes doivent être adressées » mentionnée à l'alinéa 10(2)k du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) peut-elle être la personne qui agit à titre de destinataire désigné dont il est question au sous-alinéa 10(2)e)(i) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)?

## **Orientation**

Oui, la « personne à qui les plaintes doivent être adressées » mentionnée à l'alinéa 10(2)k du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) peut être la personne qui agit à titre de « destinataire désigné » dont il est question au sous-alinéa 10(2)e)(i) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

## **Article 11**

Cette section traite des questions relatives à l'article 11 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

## **Question 1**

Quels éléments les employeurs et leurs partenaires concernés doivent-ils prendre en considération lorsqu'ils élaborent et mettent en œuvre des mesures d'urgence pour gérer un incident ou une menace d'incident qui constitue un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé?

## **Orientation**

Les employeurs et leurs partenaires concernés doivent tenir compte des incidents ou menaces d'incident ci-dessous qui pourraient survenir dans le lieu de travail :

- un partenaire, un ancien partenaire ou un membre de la famille d'un employé, un membre du public ou un autre tiers qui agresse, traque ou menace (verbalement ou par message texte, par courriel, dans les médias sociaux, etc.) de blesser un employé à l'extérieur ou à l'intérieur du lieu de travail;
- une personne violente verbalement ou physiquement;
- une alerte à la bombe; ou
- un tireur actif.

## **Article 12**

Cette section traite des questions relatives à l'article 12 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

## Question 1

Qui est tenu de suivre la formation prévue à l'article 12 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)?

### Orientation

Le paragraphe 12(1) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) exige que les employeurs fournissent une formation sur le harcèlement et la violence au travail :

- à tous les employés (y compris les stagiaires et les étudiants assujettis au paragraphe 123(3) du *Code canadien du travail*);
- au destinataire désigné; et
- à l'employeur (superviseurs, gestionnaires, directeurs, dirigeants, cadres, propriétaires d'entreprise ou toute autre personne responsable de l'exécution des obligations de l'employeur en vertu du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)).

## Article 13

Cette section traite des questions relatives à l'article 13 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Pouvez-vous donner des exemples d' « autres services de soutien » à l'égard desquels votre employeur doit vous fournir des renseignements?

### Orientation

Voici des exemples d'autres services de soutien :

- services d'aide aux employés et à leur famille;
- médecins, psychologues et services psychiatriques;
- services de consultation, y compris pour des problèmes de toxicomanie;
- services d'aide aux victimes d'agression sexuelle;
- refuges;
- ligne d'urgence pour les victimes de violence familiale et autres services de soutien ou ressources;
- unité ou ligne d'urgence pour les victimes d'agression sexuelle;
- ligne d'urgence pour la prévention du suicide; et
- Réseau des fournisseurs de services nationaux (par exemple, composez le 211 ou rendez-vous sur le [site Web 211](#)).

## Article 14

Cette section traite des questions relatives à l'article 14 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Qui peut agir à titre de destinataire désigné pour recevoir un avis d'incident de harcèlement et de violence?

#### Orientation

Le Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) permet aux employeurs de choisir une personne ou une unité de travail pour agir à titre de destinataire désigné. La personne ou l'unité de travail n'a pas à être un employé dans le lieu de travail. Par exemple, le destinataire désigné peut être :

- un Aîné dans la collectivité; ou
- une association ou un organisme tiers qui a été embauché pour remplir le rôle de destinataire désigné.

Une unité de travail peut être un groupe de personnes, comme le service des ressources humaines, le service des relations de travail, etc.

Les employeurs doivent prendre en considération les facteurs suivants dans le choix du destinataire désigné :

- la personne ou l'unité de travail ne doit avoir aucune relation personnelle ou professionnelle directe avec l'une ou l'autre des parties en cause et n'a aucun intérêt personnel dans l'issue de l'affaire; et
- la personne ou l'unité de travail doit être en mesure de protéger la confidentialité de l'affaire et la vie privée des parties, conformément au Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

## Article 19

Cette section traite des questions relatives à l'article 19 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Quel est le but de l'examen initial prévu à l'article 19 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)?

### Orientation

L'examen initial prévu à l'article 19 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) vise à permettre à l'employeur ou au destinataire désigné de déterminer si l'avis d'incident contient les renseignements exigés à l'article 16 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail). Si l'avis ne contient pas tous les renseignements exigés par l'article 16, l'employeur ou le destinataire désigné doit donner à la partie principale ou au témoin la possibilité de fournir les renseignements manquants.

Toutefois, si l'avis ne contient pas suffisamment de renseignements pour permettre de déterminer l'identité de la partie principale, l'employeur :

- n'est pas tenu de prendre d'autres mesures pour régler la situation; et
- peut donc considérer que la situation a été réglée.

## Articles 20 à 22

Cette section traite des questions relatives aux articles 20 à 22 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Qui peut représenter la partie principale ou la partie intimée dans le cadre du processus de règlement dont il est question aux alinéas 20d) et 22d) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)?

## **Orientation**

La partie principale et la partie intimée peuvent être représentées par les personnes suivantes pendant le processus de règlement (liste non exhaustive) :

- un représentant syndical;
- un collègue;
- un conjoint/partenaire;
- un membre de la famille; ou
- un ami.

Toutefois, pour éviter un conflit d'intérêts, une personne ne peut pas représenter à la fois une partie principale et une partie intimée.

Si vous, en tant que partie principale ou partie intimée, souhaitez être représenté lors du processus de règlement, vous devez en informer votre employeur ou le destinataire désigné dès que possible. Vous pouvez choisir de cesser d'être représenté en informant votre employeur ou le destinataire

désigné de cette décision. De plus, vous pouvez remplacer la personne qui vous représente en tout temps, mais vous devez en informer votre employeur.

## Question 2

Qu'entend-on par « représentée » aux alinéas 20d) et 22d) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)?

### Orientation

Le représentant désigné par vous, la partie principale ou la partie intimée, peut vous fournir des conseils et une orientation sur toute question qu'il juge pertinente. De plus, le représentant peut être habilité à parler en votre nom, mais seulement au sujet des questions liées à l'administration du processus de règlement, par exemple :

- planifier des réunions ou des entretiens; et
- recevoir des mises à jour sur l'état d'avancement du processus de règlement.

Vous serez toujours tenu de fournir personnellement, lors de la conciliation ou de l'enquête :

- des renseignements sur l'incident; et

- des réponses aux questions concernant l'incident dans le cadre du règlement négocié.

Sinon, le représentant peut vous accompagner seulement pour vous fournir du soutien émotionnel.

### **Question 3**

Si vous signalez à votre employeur un incident de violence familiale ou conjugale qui se produit dans le lieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci, quelles mesures votre employeur peut-il prendre?

### **Orientation**

Pour tous les incidents de violence familiale ou conjugale dont l'employeur est informé, il doit procéder à une évaluation des risques et élaborer un plan de sécurité au travail, au besoin, afin d'éviter un risque accru pour la victime et d'autres personnes qui fréquentent le lieu de travail. L'employeur doit aussi aiguiller la victime vers des ressources de soutien internes et externes. Si l'incident est survenu dans le lieu de travail (et que la définition d'un incident est donc respectée), l'employeur doit suivre le processus énoncé aux articles 19 à 34 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

Consultez [l'outil d'évaluation des risques, l'exemple de plan de sécurité au travail et des ressources externes](#) pour plus d'informations.

## Question 4

Quand l'employeur ou le destinataire désigné doit-il communiquer avec la partie intimée dans le cadre du processus de règlement?

### Orientation

Pendant le règlement négocié, l'employeur ou le destinataire désigné ne doit communiquer avec la partie intimée que si la partie principale accepte qu'il convienne de le faire. Toutefois, il faut communiquer avec la partie intimée si la partie principale décide de procéder à la conciliation ou à une enquête.

## Article 23

Cette section traite des questions relatives à l'article 23 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Qu'est-ce qu'un règlement négocié?

### Orientation

Un règlement négocié est une forme de règlement informel dans le cadre duquel vous, en tant que partie principale, rencontrez (virtuellement ou en personne) l'employeur ou le destinataire désigné pour :

- discuter de l'incident;
- préciser les renseignements fournis dans l'avis d'incident; et
- tenter de parvenir à un règlement.

## Question 2

Est-il obligatoire pour vous, en tant que partie principale, de participer à un règlement négocié avant d'ouvrir une enquête?

## Orientation

Oui, vous et l'employeur ou le destinataire désigné (ainsi que la partie intimée si elle a été jointe) devez déployer tous les efforts raisonnables pour régler l'incident avant que l'affaire soit acheminée à un enquêteur.

Plus précisément, au minimum, vous devez examiner l'incident avec votre employeur ou le destinataire désigné. Vous devez tenter de déterminer conjointement si l'incident correspond à la définition d'un incident, comme il est exigé au paragraphe 23(2) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail). De plus, l'employeur doit demander des précisions, au besoin, concernant :

- la description de l'incident; et

- le règlement que vous cherchez à obtenir.

Toutefois, si malgré ces efforts, vous :

- estimez que l'événement correspond à la définition d'un incident;
- ne considérez pas que l'incident a été réglé; et
- demandez la tenue d'une enquête.

Alors, une enquête doit être menée. Cette exigence s'applique, peu importe si l'employeur estime ou non que toutes les parties ont déployé tous les efforts raisonnables pour régler l'incident.

### **Question 3**

En ce qui concerne le paragraphe 23(2) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail), que se passe-t-il si vous, la partie principale, et votre employeur ou le destinataire désigné ne pouvez vous entendre sur la question de savoir s'il s'agit d'un acte, d'un comportement ou d'un propos qui constitue un incident de harcèlement et de violence au sens du paragraphe 122(1) de la Loi?

### **Orientation**

Il se peut que vous et votre employeur ou le destinataire désigné ne puissiez vous entendre sur la question de savoir s'il s'agit d'un acte, d'une conduite ou d'un propos qui constitue un incident de harcèlement et violence au sens

du paragraphe 122(1) de la Loi. Si tel est le cas et que vous souhaitez poursuivre le processus de règlement, votre employeur ou le destinataire désigné doit suivre le processus de règlement que vous avez choisi, soit :

- un règlement négocié;
- la conciliation (si la partie répondante accepte); et/ou
- une enquête.

#### **Question 4**

Quelle est la différence entre le premier examen mentionné au paragraphe 19(1) et la décision conjointe dont il est question au paragraphe 23(3)?

#### **Orientation**

L'examen initial prévu au paragraphe 19(1) vise à permettre à l'employeur ou au destinataire désigné de déterminer si l'avis d'incident contient tous les renseignements exigés en vertu de l'article 16 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail). Il vise également à éliminer tout avis qui ne contient pas le nom de la partie principale ou qui ne permet pas d'établir l'identité de celle-ci.

La décision conjointe dont il est question au paragraphe 23(3) vise à permettre à l'employeur de revoir le contenu de l'avis d'incident avec la partie principale afin de déterminer si l'incident, s'il est reconnu vrai,

correspond à la définition de harcèlement et de violence au sens du paragraphe 122(1) de la Loi.

## Article 24

Cette section traite des questions relatives à l'article 24 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Une partie principale et une partie intimée peuvent-elles négocier un règlement ou entreprendre une conciliation pendant qu'une enquête est en cours?

### Orientation

Oui, le Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) permet le déroulement en parallèle d'un règlement négocié, d'une conciliation et d'une enquête. En revanche, une fois que le rapport de l'enquêteur est remis à l'employeur, l'incident ne peut plus être réglé par voie de règlement négocié ou de conciliation.

Le Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) donne à la partie principale la possibilité d'exercer plusieurs options de règlement en parallèle. Le Règlement (Règlement sur la

prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) le permet afin de lui accorder de déterminer le moyen le plus efficace pour parvenir à un règlement.

## **Question 2**

L'employeur peut-il demander à l'enquêteur de suspendre l'enquête si la partie principale souhaite négocier un règlement ou entreprendre une conciliation?

## **Orientation**

Oui, l'employeur peut demander à l'enquêteur de suspendre l'enquête. Toutefois, cette mesure ne prolonge pas le délai d'un an pour mener à bien le processus de règlement.

## **Article 30**

Cette section traite des questions relatives à l'article 30 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

## **Question 1**

Quel recours pouvez-vous exercer, en tant que partie principale ou partie intimée, si vous n'êtes pas satisfait des conclusions ou des recommandations contenues dans le rapport de l'enquêteur ou de la façon

dont l'enquête a été menée?

## **Orientation**

En vertu du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail), le processus de règlement est considéré comme mené à terme lorsque l'employeur met en œuvre les recommandations figurant dans le rapport de l'enquêteur. Par conséquent, il n'y a aucun processus d'appel en vertu du Code (Code canadien du travail) ou du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) si :

- vous n'êtes pas satisfait des conclusions ou des recommandations contenues dans le rapport de l'enquêteur; ou
- vous pensez que l'enquête était déficiente.

Toutefois, vous devriez communiquer ces préoccupations à votre employeur ou au destinataire désigné dès que possible.

Si vos préoccupations ne sont pas résolues, vous pourriez être en mesure de soumettre une demande de contrôle judiciaire de l'enquête à la Cour fédérale dans les 30 jours suivant la réception du rapport de l'enquêteur. Vous devriez consulter un/une avocat/avocate pour établir cette procédure, puisqu'elle n'est pas prescrite par le Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

## Question 2

Quels types de recommandations devrait-on formuler dans le rapport de l'enquêteur?

### Orientation

Le rapport de l'enquêteur doit contenir des recommandations sur les moyens d'éliminer ou de réduire au minimum le risque qu'un incident semblable se produise de nouveau. Les recommandations ne doivent pas révéler, directement ou indirectement, l'identité des personnes impliquées dans l'incident ou ayant participé au processus de règlement de l'incident. Par exemple, le rapport pourrait contenir des recommandations sur les moyens d'éliminer les problèmes systémiques liés :

- à la culture ou à la structure organisationnelles; ou
- à la formation précise que devraient suivre les parties en cause.

## Article 31

Cette section traite des questions relatives à l'article 31 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

## Question 1

Que se passe-t-il si l'employeur et le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité ne s'entendent pas sur les recommandations contenues dans le rapport de l'enquêteur qui devraient être mises en œuvre?

## **Orientation**

L'employeur doit raisonnablement tenter de s'entendre avec le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité quant aux recommandations à mettre en œuvre. Si l'employeur et le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité n'arrivent pas à s'entendre sur les recommandations qui doivent être mises en œuvre, alors la décision de l'employeur prime. Toutefois, l'employeur doit documenter sa décision et les motifs de celle-ci conformément à l'alinéa 35(1)d) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail). L'employeur doit également tenir un registre de la décision et de ses motifs pendant 10 ans, comme l'exige le paragraphe 35(2) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

Si vous, en tant qu'employé, estimez que la décision de votre employeur de ne pas mettre en œuvre une recommandation constitue un manquement à la protection de votre santé et votre sécurité, vous devez suivre le processus

de règlement interne des plaintes décrit à l'article 4. Vous pouvez également déposer un grief en vertu de votre convention collective ou une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, selon le cas.

## Article 32

Cette section traite des questions relatives à l'article 32 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Qu'entend-on par « le processus de règlement d'un incident est mené à terme » à l'article 32 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)?

### Orientation

Le processus de règlement d'un incident est considéré comme mené à terme lorsque l'une des conditions suivantes est remplie :

- l'évaluation du lieu de travail a été examinée et, au besoin, mise à jour par l'employeur et le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité en vertu du paragraphe 6(1) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail), après qu'une partie principale a informé l'employeur ou

le destinataire désigné de sa décision prise en vertu de l'article 18 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) de mettre fin au processus de règlement;

- l'employeur ou le destinataire désigné n'ont pu déterminer l'identité de la partie principale à partir de l'avis d'incident conformément au paragraphe 19(2) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail);
- après l'examen de l'avis d'incident en vertu du paragraphe 23(3) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail), la partie principale et l'employeur ou le destinataire désigné déterminent conjointement que l'incident ne correspond pas à la définition de harcèlement et de violence;
- la partie principale convient que l'incident est réglé par voie de règlement négocié en vertu de l'article 23 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) ou par voie de conciliation en vertu de l'article 24 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail); ou
- l'employeur a mis en œuvre les recommandations contenues dans le rapport de l'enquêteur qui ont été approuvées conjointement par le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité aux

termes du paragraphe 31(1) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

On recommande aux employeurs de documenter chacun des éléments suivants concernant la partie principale :

- la décision de mettre fin au processus de règlement;
- la décision prise conjointement avec l'employeur ou le destinataire désigné que l'incident ne correspond pas à la définition de harcèlement et de violence; et
- la reconnaissance que l'incident a été réglé par voie de règlement négocié ou de conciliation.

Cela peut se faire au moyen de la mise à jour mensuelle de l'état d'avancement du processus de règlement ou d'une autre manière (par exemple, une lettre de confirmation écrite de la partie principale).

## **Article 33**

Cette section traite des questions relatives aux paragraphes 33(1) et 33(2) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### **Question 1**

Que se passe-t-il si vous, en tant qu'employeur, ne pouvez mener le processus de règlement à terme dans les délais prévus aux paragraphes 33(1) et 33(2)?

## **Orientation**

Si vous ne pouvez mener le processus de règlement à terme dans les délais prévus aux paragraphes 33(1) et 33(2), vous devez consigner le motif du retard, tel qu'il est énoncé à l'alinéa 35(1)f) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail). Vous devez également conserver une copie du dossier pendant 10 ans en vertu du paragraphe 35(2) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

## **Article 34**

Cette section traite des questions relatives à l'article 34 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

## **Question 1**

Quels renseignements devez-vous, en tant qu'employeur ou destinataire désigné, inclure dans les mises à jour mensuelles fournies à la partie principale et à la partie intimée, le cas échéant?

## Orientation

Vous devez inclure les renseignements suivants sur l'état d'avancement du processus de règlement :

- le processus suivi;
- l'état d'avancement de l'examen et de la mise à jour de l'évaluation du lieu de travail;
- l'état de l'échéancier pour la sélection ou l'embauche, s'il y a lieu, d'un conciliateur;
- l'état de l'échéancier pour la sélection ou l'embauche, s'il y a lieu, d'un enquêteur;
- l'état d'avancement du rapport d'enquête; et
- l'état de la mise en œuvre des recommandations du rapport de l'enquêteur.

## Question 2

Si l'incident est réglé au moyen d'une enquête, l'enquêteur peut-il fournir les mises à jour mensuelles au lieu de l'employeur ou du destinataire désigné?

## Orientation

Non, seul l'employeur ou le destinataire désigné peut fournir les mises à jour mensuelles.

## Article 35

Cette section traite des questions relatives à l'article 35 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Qui doit avoir accès aux dossiers de santé et de sécurité que l'employeur est tenu de conserver en vertu de l'article 35 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)?

### Orientation

En tant qu'employeur, vous devez conserver les dossiers de santé et de sécurité décrits à l'article 35 du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail). Vous devez aussi les mettre à la disposition du comité d'orientation, du comité local ou du représentant en matière de santé et de sécurité, sur demande. Toutefois, dans le cas des avis d'incident, vous devez d'abord obtenir le consentement de la partie principale avant de transmettre des copies des avis. Si vous ne recevez pas ce consentement, vous ne devez pas fournir ces avis au comité d'orientation, au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité.

## Article 36

Cette section traite des questions relatives aux sous-alinéas 36d)(vi) et 36d)(vii) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### Question 1

Qu'entend-on par « les types de relations professionnelles qui existaient entre la partie principale et la partie intimée » au sous-alinéa 36d)(vi) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail)?

### Orientation

Pour l'application du présent Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail), le terme « relations professionnelles » désigne :

- une relation entre deux employés, y compris les étudiants et les stagiaires;
- une relation employé-superviseur ou employé-gestionnaire; et
- une relation employé-tiers (personne autre qu'un employé).

### Question 2

Qu'entend-on par « les façons prévues à l'article 32 par lesquelles les processus de règlement ont été menés à terme et, pour chacune de ces façons, le nombre d'incidents en cause » au sous-alinéa 36d)(vii)?

## Orientation

Aux fins du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail), cet article renvoie au nombre d'incidents qui ont été réglés par les moyens suivants :

- examen et mise à jour de l'évaluation du lieu de travail en vertu du paragraphe 6(1) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail);
- règlement négocié;
- incapacité d'identifier la partie principale à partir de l'avis d'incident (paragraphe 19(2) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail));
- conciliation; et
- enquête.

## Question 3

Quelle est la période visée par le rapport annuel que l'employeur doit présenter au Programme du travail au plus tard le 1er mars de chaque année?

## Orientation

L'employeur doit fournir les renseignements décrits à l'alinéa 36d) pour l'année civile précédente (du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente). Les rapports annuels commenceront le 1er mars 2022.

# Projet de loi C-65

## Article 122

Cette section porte sur les questions concernant le paragraphe 122(1) du Code (Code canadien du travail).

### Question 1

Un seul acte, comportement ou propos peut-il être considéré comme une forme de harcèlement ou de violence?

## Orientation

Oui, la définition énoncée au paragraphe 122(1) du Code (Code canadien du travail) permet qu'un seul acte, comportement ou propos soit perçu comme constituant une forme de harcèlement ou de violence.

### Question 2

Qu'entend-on par « y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire » au paragraphe 122(1) du Code (Code canadien du travail)?

### **Orientation**

Dans le Code (Code canadien du travail), le terme « réglementaire » renvoie à la disposition de l'article 157 du Code (Code canadien du travail), qui permet de fournir des renseignements ou des exigences supplémentaires dans les règlements. En l'espèce, le Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) ne vise pas un acte, un comportement ou des propos en particulier qui constitueraient du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Par conséquent, la définition fournie au paragraphe 122(1) du Code (Code canadien du travail) contient la pleine portée de ce qui est considéré comme du harcèlement et de la violence en vertu du Code (Code canadien du travail).

### **Question 3**

Pouvez-vous donner des exemples de harcèlement ou de violence?

### **Orientation**

Le harcèlement comprend notamment les situations où un employeur ou un employé effectue, entre autre, ce qui suit :

- répandre des rumeurs ou des commérages malveillants au sujet d'une personne ou d'un groupe;

- se livrer à de la cyberintimidation (menacer, répandre des rumeurs ou parler de façon négative à une personne ou à propos d'une personne en ligne ou dans les médias sociaux);
- faire des blagues ou faire des remarques offensantes;
- jouer des tours non désirés, y compris des séances d'initiation et autres farces;
- exclure ou isoler socialement une personne;
- faire des remarques indésirables au sujet du corps, des vêtements ou de l'apparence d'une personne;
- altérer l'équipement de travail ou les effets personnels d'une personne, ou entraver délibérément le travail d'une personne;
- vandaliser ou cacher des effets personnels ou du matériel de travail;
- critiquer, miner, rabaisser, humilier ou ridiculiser constamment une personne;
- abuser de son pouvoir pour créer des difficultés pour une personne, notamment :
  - modifier avec malveillance les lignes directrices de travail;
  - restreindre l'information ou fixer des échéances impossibles qui mèneront à un échec; et
  - refuser des demandes de congé, de formation ou de promotion de façon malveillante.
- empiéter sur l'espace personnel d'une personne;

- traquer une personne;
- ridiculiser une personne publiquement ou en privé;
- proférer des menaces verbales ou se livrer à de l'intimidation;
- se livrer à des contacts physiques importuns;
- faire des insinuations ou des sous-entendus à caractère sexuel;
- faire des invitations, des cadeaux, des demandes, des messages ou des appels non désirés, inappropriés ou persistants, y compris de nature sexuelle;
- pendre des affiches ou afficher des caricatures, des images ou d'autres éléments visuels offensants;
- utiliser les ressources du lieu de travail (par exemple, le courriel, le téléphone, l'ordinateur au travail, etc.) pour traquer ou intimider un partenaire, un ancien partenaire ou un autre tiers;
- faire des gestes agressifs, menaçants ou grossiers;
- se livrer à des représailles de quelque nature que ce soit (par exemple, sous forme de menaces, de mesures punitives ou disciplinaires, de pots-de-vin, etc.) pour avoir soumis un avis d'incident; et
- poser des gestes à l'encontre d'une personne en raison de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre, de son état matrimonial, de sa situation de famille,

de ses caractéristiques génétiques, de son handicap ou de tout autre motif illicite énuméré dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La violence peut notamment inclure les actes suivants :

- le fait de frapper une personne;
- des coups de pied;
- des morsures;
- des coups de poing;
- des crachats;
- des égratignures;
- des pressions physiques;
- des pincements;
- le fait d'infliger des mauvais traitements;
- un homicide;
- le fait de jurer ou de crier de façon offensante;
- la violence verbale;
- une attaque avec n'importe quel type d'arme;
- des contacts de nature sexuelle; et
- une agression sexuelle.

## Article 123.1

Cette section traite des questions concernant l'article 123.1 du Code (Code canadien du travail).

### Question 1

Pouvez-vous, en tant qu'employé, vous en remettre au processus de règlement en vertu du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail) si vous avez déposé une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou si vous demandez un règlement aux termes d'une convention collective?

### Orientation

Oui, vous pouvez recourir à plusieurs procédures parallèles aux termes du Code (Code canadien du travail) et du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail), de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et des griefs en vertu de votre convention collective.

## Article 125

Cette section traite des questions concernant l'alinéa 125(1)z.16) et le paragraphe 125(5) du Code (Code canadien du travail).

### Question 1

En ce qui concerne l'alinéa 125(1)z.16) du Code (Code canadien du travail), y a-t-il un délai dans lequel vous, en tant qu'employé actuel, devez porter un incident de harcèlement ou de violence à l'attention de votre employeur?

### **Orientation**

Non, il n'y a pas de délai imposé dans lequel vous devez présenter un avis d'incident de harcèlement ou de violence à votre employeur. Toutefois, l'écoulement de temps peut avoir une incidence sur la capacité de l'employeur à évaluer la situation de façon adéquate. Vous êtes donc encouragé à soumettre votre avis dès que possible. Si la partie intimée indiquée dans l'avis ne travaille plus dans le lieu de travail, l'employeur ne sera pas tenu d'ouvrir une enquête. L'employeur devra plutôt procéder à un examen et à une mise à jour de l'évaluation du lieu de travail, conformément à l'alinéa 6(1)b) du Règlement (Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail).

### **Question 2**

En ce qui concerne le paragraphe 125(5) du Code (Code canadien du travail), y a-t-il un délai dans lequel vous devez, en tant qu'ancien employé, présenter au Programme du travail votre demande de prorogation de la période de 3 mois suivant la fin de votre emploi dans laquelle vous devez informer votre employeur d'un incident?

## Orientation

Non, aucun délai ne vous est imposé pour présenter au Programme du travail une demande de prorogation du délai dans lequel vous devez informer votre employeur d'un incident. Toutefois, vous devez démontrer dans votre demande de prolongation que :

- vous avez subi un traumatisme résultant de l'incident; ou
- vous souffrez d'un problème de santé qui vous a empêché d'aviser votre employeur dans le délai prescrit de 3 mois.

### **Date de modification :**

2023-01-27