

# NOUVELLE LÉGISLATION FÉDÉRALE SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

(Projet de loi C-65 et règlements  
connexes en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021)



## 1. Résumé

Le projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), est entré en vigueur le 1er janvier 2021. Son objectif déclaré est de créer un environnement sûr pour que les travailleurs victimes de violence ou de harcèlement se manifestent. La nouvelle législation touche tous les lieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale de la partie II du Code canadien du travail (le *Code*). Elle remplace plusieurs textes législatifs, notamment la partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail.

## 2. Comment la loi définit-elle la violence et le harcèlement désormais ?

Le projet de loi C-65 a ajouté une nouvelle définition du harcèlement et de la violence au *Code* comme « 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 ».

Les *Interprétations, politiques et guides* (IPG) du gouvernement sur la nouvelle réglementation comprennent les exemples suivants de ce qui constitue de la violence et du harcèlement.

### La violence peut notamment inclure les actes suivants :

- frapper;
- donner des coups de pied;
- mordre;
- donner des coups de poing;
- cracher;
- égratigner;
- pressions physiques;
- pincer;
- mauvais traitements;
- homicide;
- jurer ou crier de façon offensante;
- violence verbale;
- attaque avec
- n'importe quel type d'arme;
- contacts de nature sexuelle;
- agression sexuelle.

## **Le harcèlement comprend notamment les situations où un employé effectue 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 réseaux sociaux);
- faire des blagues ou 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;
  - 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;
- poser des gestes à l'encontre d'une personne en raison de l'un des motifs illicites énumérés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

### 3. Nouveaux termes législatifs

**Le nouveau règlement introduit les termes suivants :**

**DESTINATAIRE DÉSIGNÉ :** personne ou groupe qui reçoit des plaintes de harcèlement ou de violence dans le lieu de travail de la part de parties principales (les victimes) et qui enquête sur ces plaintes.

**INCIDENT :** un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

**PARTIE PRINCIPALE :** l'employé ou l'employeur qui est l'objet de l'incident.

**PARTIE INTIMÉE :** la personne désignée dans un avis d'incident comme étant le présumé responsable de l'incident.

**TÉMOIN :** toute personne qui est témoin d'un incident ou qui en est informée par la partie principale ou par la partie intimée.

### 4. Qu'est-ce qui a changé ?

Le plus grand changement concerne la manière dont les comités de santé et de sécurité interagissent avec les travailleurs dans les incidents de violence ou de harcèlement. Le Code a été modifié pour interdire le signalement d'incidents de violence ou de harcèlement au comité de santé et de sécurité.

Les comités de santé et de sécurité ne recevront plus de plaintes de violence et de harcèlement dans le lieu de travail, n'enquêteront plus sur ces plaintes et ne les régleront plus. Ces activités relèvent désormais de la responsabilité de l'employeur.

Au lieu de cela, les comités de santé et de sécurité (d'orientation ou au travail, selon la taille de l'effectif) agiront en tant que partenaires dans les activités de l'employeur exigées par la nouvelle réglementation, notamment dans l'évaluation des risques, l'élaboration des politiques et la mise en œuvre des recommandations formulées par les enquêteurs (point 5 ci-dessous).

Le rôle du syndicat dans le processus a diminué, mais il n'a pas été complètement supprimé. Les travailleurs qui signalent un incident de violence ou de harcèlement pourront être représentés dans tous les aspects du nouveau processus de résolution (point 6 ci-dessous). Il **peut** s'agir d'un représentant syndical, par exemple un délégué syndical.

## 5. Quelles nouvelles exigences la loi C-65 impose-t-elle à l'employeur ?

Voici un résumé des nouvelles obligations de l'employeur. En vertu de la nouvelle législation, l'employeur doit :

1. Conjointement avec le comité approprié :
  - a. effectuer une évaluation du lieu de travail qui comprend le recensement des facteurs de risque de violence et de harcèlement;
  - b. élaborer une politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
  - c. élaborer des procédures d'urgence;
  - d. élaborer ou sélectionner la formation sur le harcèlement et la violence au travail qui doit être donnée aux employés, à l'employeur et au destinataire désigné;
  - e. réviser la politique tous les trois ans;
  - f. mettre en œuvre les recommandations du rapport de l'enquêteur.
2. S'assurer que l'organisation a mis en place les processus réglementaires (décrits plus loin) pour résoudre une plainte de violence ou de harcèlement.
3. Mettre à la disposition des employés des informations sur les services de soutien médicaux, psychologiques ou autres disponibles dans leur zone géographique.
4. Assurer un processus de conservation confidentielle des documents requis.
5. Veiller à ce que tous les travailleurs reçoivent une formation adaptée à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail, notamment :
  - (a) les éléments de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
  - (b) une description de la relation entre le harcèlement et la violence au travail et les motifs de discrimination illicites énoncés au paragraphe 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
  - (c) et une description de la façon de reconnaître le harcèlement et la violence au travail, de les réduire, de les prévenir et d'y réagir.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le Règlement (lien ci-dessous).

## 6. Quel est le nouveau processus de plainte ?

### 6.1 Violence d'un tiers

La violence d'un tiers est la violence perpétrée par une personne qui n'est pas employée par votre employeur. Il peut s'agir d'un client, d'un patient, d'un entrepreneur ou d'un autre non-employé avec qui un employé peut être appelé à interagir.

Le nouveau processus de plainte exige qu'on signale la violence commise par un tiers. Les travailleurs doivent signaler les incidents de violence et de harcèlement au destinataire désigné de leur organisation. Le comité de santé et de sécurité réexaminera ensuite l'évaluation des risques pour s'assurer qu'elle est adéquate.

Il n'est pas nécessaire de mener une enquête officielle sur la violence d'un tiers, il est donc très important que les travailleurs fournissent le plus de détails possibles dans leur signalement de l'incident. Cela permettra au comité de santé et de sécurité d'examiner correctement l'évaluation des risques.

## 6.2 Violence au sein de votre organisation

Lorsque la violence ou le harcèlement est perpétré par un employé d'une organisation (y compris un superviseur ou une personne de niveau supérieur), les nouvelles réglementations exigent un ensemble d'étapes très spécifiques :

### A) AVIS D'INCIDENT

L'avis d'incident doit inclure le nom de la **partie principale** (l'employé qui a fait l'objet de violence ou de harcèlement) ou permettre de déterminer son identité autrement. Dans le cas contraire, l'employeur pourra clore l'enquête.

Après qu'un incident a été signalé (verbalement ou par écrit) au **destinataire désigné**, l'employeur ou le destinataire désigné doit, dans les sept jours suivant le jour où l'avis d'incident est donné, contacter la **partie principale** pour l'informer :

- (a) que son avis a été reçu ou qu'elle a été nommée ou identifiée comme étant la partie principale dans l'avis donné par un témoin, selon le cas;
- (b) de la manière dont elle peut avoir accès à la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
- (c) de chaque étape du processus de résolution;
- (d) et du fait qu'elle peut être représentée au cours du processus de résolution.

La **partie principale** peut mettre fin à tout moment au processus de résolution en informant un employeur ou un destinataire désigné de son choix de ne pas poursuivre le processus.

### B) RÈGLEMENT NÉGOCIÉ

Dans les 45 jours suivant le signalement, l'employeur ou le destinataire désigné, la partie principale et (éventuellement) la partie intimée doivent faire tous les efforts raisonnables pour résoudre conjointement l'incident. Le plus souvent, cette étape du processus déterminera si la plainte est valide ou si elle pourrait être mieux traitée dans une autre instance. Cependant, le travailleur ne doit pas se sentir poussé à abandonner la plainte. Il n'a pas non plus besoin de rencontrer une personne qui a été violente envers lui ou qui lui a causé du tort.

Si le règlement négocié ne résout pas la plainte, les prochaines étapes sont la conciliation, l'enquête ou les deux. Ces processus peuvent être concurrents, mais les deux prendront fin à la remise du rapport de l'enquêteur à l'employeur.

## **C1) CONCILIATION**

La conciliation constitue une option si la plainte n'a pas été résolue à l'étape du règlement négocié. La partie principale et la partie intimée peuvent tenter de résoudre l'incident par conciliation, si elles acceptent toutes deux la conciliation et choisissent une personne pour la faciliter.

## **C2) ENQUÊTE**

La deuxième option est l'enquête. Si la plainte n'a pas été réglée, une enquête sur l'incident doit être menée à la demande de la partie principale. Si l'incident faisant l'objet d'une enquête est résolu par une autre voie, l'enquête doit être interrompue.

**CHOIX DE L'ENQUÊTEUR :** L'employeur peut choisir un enquêteur qualifié. Cependant, tant la partie principale que la partie intimée doivent être d'accord avec ce choix. Si les parties ne s'entendent pas dans les soixante jours suivant la date à laquelle l'avis est donné, une personne sera choisie sur la liste des enquêteurs présélectionnés par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Cela ne s'applique pas si les membres du comité d'orientation (ou du comité du lieu de travail) ont accepté une liste prédéterminée.

### **Le règlement exige que l'enquêteur :**

- soit dûment formé aux techniques d'enquête;
- possède les connaissances, la formation et l'expérience pertinentes en matière de harcèlement et de violence au travail;
- connaisse la partie II du Code canadien du travail, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et tout autre texte législatif pertinent en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail.

## **RAPPORT DE L'ENQUÊTEUR**

Après avoir mené une enquête, l'enquêteur fournira un rapport. Ce rapport doit inclure une description générale de l'incident, ses conclusions et ses recommandations pour éliminer ou réduire au minimum le risque d'un incident similaire. L'employeur et le comité du lieu de travail ou le représentant en santé et en sécurité choisissent conjointement les recommandations formulées dans le rapport qui doivent être mises en œuvre. L'employeur est alors tenu de mettre en œuvre ces recommandations.

## **7. Autres options en cas de violence et de harcèlement**

En vertu de la nouvelle législation, les travailleurs victimes de harcèlement ou de violence ont d'autres options pour demander réparation. Ces options comprennent le nouveau processus décrit précédemment, mais aussi le processus de règlement des griefs, le dépôt d'une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne et le dépôt d'un rapport criminel à la police. Le syndicat devrait veiller à ce que les plaignants soient informés de toutes leurs options.

Le règlement complet se trouve ici : <https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2020-130/index.html>