



**ACEP**  
Association canadienne  
des employés professionnels

# NOUVELLE LOI FÉDÉRALE SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

DÉCEMBRE 2021

## 1. Résumé

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 n° 1 d'exécution du Budget de 2017, est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et s'applique à tous les employés de la fonction publique fédérale et aux employés sur la Colline du Parlement. Son objectif déclaré est de créer un environnement sûr qui permet aux employés victimes de violence et de harcèlement de se manifester. Il remplace plusieurs textes législatifs, notamment la partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail.

Si vous avez des questions au sujet du processus de plainte et que vous souhaitez discuter d'une situation spécifique, veuillez communiquer avec votre [agent des relations de travail](#).

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

Le projet de loi C-65 a ajouté une nouvelle définition du harcèlement et de la violence au Code, soit « 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 une personne
- donner des coups de pied
- mordre
- donner des coups de poing
- cracher
- égratigner
- des pressions physiques
- pincer
- infliger des mauvais traitements
- homicide
- jurer ou crier de façon offensante
- violence verbale
- attaque avec une arme
- contacts de nature sexuelle
- agression sexuelle

### Le harcèlement comprend notamment les situations suivantes :

- se livrer à la cyberintimidation (menacer, répandre des rumeurs ou parler d'une façon négative à une personne ou à propos d'une personne en ligne ou dans les médias sociaux);
- faire des blagues ou des remarques offensantes;
- exclure ou isoler socialement une personne;
- critiquer, miner, rabaisser, humilier ou ridiculiser constamment une personne;
- abuser de son pouvoir de son pouvoir ou mal l'utiliser afin de créer des difficultés pour une personne;
- proférer des menaces ou se livrer à de l'intimidation;
- faire des insinuations ou des sous-entendus à caractère sexuel;
- se livrer à des représailles de quelque nature que ce soit;
- poser des gestes à l'encontre d'une personne en raison d'un motif de distinction illicite énuméré dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Pour en savoir plus: [Interprétations, politiques et guides \(IPG\)](#)

### 3. Nouveaux termes utilisés dans la loi

#### Le nouveau règlement renferme les termes suivants :

**DESTINATAIRE DÉSIGNÉ** – Personne ou groupe qui reçoit les plaintes de harcèlement ou de violence dans le lieu de travail de la part des parties principales 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 nommée dans un avis d'incident donné au destinataire désigné comme étant la présumée responsable de l'incident.

**TÉMOIN** – Toute personne qui est témoin d'un incident de harcèlement et de violence ou qui en est informée par la partie principale ou la partie intimée.

### 4. Qu'est-ce qui a changé?

Le règlement établit ce qui suit :

1. Les paramètres d'une politique de prévention du harcèlement et la violence dans le lieu de travail.
2. Les procédures qui doivent être mises en place en cas d'incident dans le lieu de travail.
3. Une nouvelle définition du lieu de travail :
  - Selon le Code, le lieu de travail s'entend de « tout lieu où l'employé exécute un travail pour le compte de l'employeur », ce qui veut dire que ce lieu n'est pas limité aux locaux de l'employeur : si l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur, il se trouve dans un lieu de travail. Cette définition englobe les lieux publics, les locaux de tierces parties et la résidence de l'employé, à la condition qu'il soit autorisé à travailler à partir de chez lui.
4. Les rôles et responsabilités des comités de santé et de sécurité dans le processus d'enquête et de règlement.
  - Ces comités (d'orientation ou locaux 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.
5. Même si le rôle du syndicat a diminué, les employés qui signalent un incident de violence ou de harcèlement peuvent être représentés durant toutes les étapes du nouveau processus de règlement. Il peut s'agir d'un représentant syndical, par exemple un délégué syndical.

## 5. Quelles nouvelles exigences le projet de loi C-65 impose-t-il à l'employeur?

Selon le nouveau règlement, 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 dans le lieu de travail;
  - c. élaborer des procédures d'urgence;
  - d. élaborer ou sélectionner la formation sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail qui doit être donnée aux employés, à l'employeur et au destinataire désigné;
  - e. examiner de nouveau la politique tous les trois ans;
  - f. consulter les comités de santé et de sécurité afin de mettre en œuvre les recommandations formulées dans le rapport de l'enquêteur.
2. S'assurer que l'organisation a mis en place les processus réglementaires (décrits plus loin) pour régler les plaintes de violence ou de harcèlement.
3. Mettre à la disposition des employés des renseignements relatifs aux ressources médicales ou psychologiques ou aux autres services de soutien offerts dans leur région.
4. Instaurer un processus qui protège la confidentialité des dossiers.
5. Veiller à ce que tous les employés reçoivent une formation qui est adaptée à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail et qui contient ce qui suit :
  - a. les éléments de la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
  - b. une description de la relation entre le harcèlement et la violence dans le lieu de travail et les motifs de distinction illicite prévus au paragraphe 3(1) de Loi canadienne sur les droits de la personne;
  - c. la façon de reconnaître le harcèlement et la violence dans le lieu de travail, de les réduire, de les prévenir et d'y réagir.

Consulter [le règlement](#) pour plus de détails.

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

### 6.1 Violence exercée par un tiers

La violence exercée par un tiers désigne les actes de violence perpétrés par une personne qui n'est pas au service de l'employeur. Il peut s'agir d'un client, d'un patient, d'un entrepreneur ou de toute personne autre qu'un employé avec qui l'employé peut être appelé à interagir.

Le nouveau processus de plainte oblige le signalement de la violence exercée par un tiers. Les employés doivent signaler les incidents de violence et de harcèlement au destinataire désigné de leur organisation. Le comité de santé et de sécurité au travail réexaminera ensuite l'évaluation des risques pour s'assurer qu'elle est adéquate.

Il n'est pas nécessaire de mener une enquête officielle en cas de violence exercée par un tiers, de sorte qu'il est très important que les employés fournissent le plus de détails possibles quand ils dénoncent un incident, ce qui permettra au comité de santé et de sécurité de réexaminer correctement l'évaluation des risques.

## 6.2 Violence au sein de votre organisation

Lorsque la violence ou le harcèlement sont le fait d'un employé de l'organisation (y compris un superviseur ou une personne d'un niveau supérieur), le nouveau règlement impose une série très précise d'étapes à suivre :

### A) AVIS D'INCIDENT

L'avis d'incident donné oralement ou par écrit doit préciser le nom de la partie principale ou permettre que son identité soit déterminée autrement. Si ce n'est pas le cas, l'employeur pourra clore l'enquête.

Dans les sept (7) jours suivant la date à laquelle l'avis d'incident donné, l'employeur ou le destinataire désigné doit communiquer avec la partie principale afin de l'informer :

- a. du fait que son avis d'incident a été reçu ou qu'elle a été nommée ou identifiée comme étant la partie principale dans l'avis donné par un témoin;
- b. de la manière de consulter la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
- c. de chaque étape du processus de règlement;
- d. du fait qu'elle peut être représentée au cours du processus de règlement.

La partie principale peut mettre fin à tout moment au processus de règlement en avisant l'employeur ou le destinataire désigné de sa décision.

### B) RÉOLUTION NÉGOCIÉE

- Les parties doivent faire tous les efforts raisonnables pour régler l'incident dans les 45 jours suivant l'avis d'incident.
- Les efforts raisonnables comprennent un examen de l'incident par les parties visant à déterminer si la conduite reprochée répond à la définition du harcèlement ou de la violence.
- Si la partie principale persiste à croire que la conduite ou le commentaire répond à la définition et considère que l'affaire n'est pas réglée, elle peut exiger la tenue d'une enquête.
- Les parties peuvent recourir à la conciliation avec le consentement de toutes les parties. Chaque partie impliquée dans le processus doit être avisée si la conciliation est la méthode de règlement choisie.
- La conciliation n'empêche pas qu'une enquête officielle ait lieu si les parties ne parviennent pas à un règlement.
- L'employeur fournit le conciliateur.
- Le règlement négocié, la conciliation et l'enquête peuvent se dérouler en parallèle jusqu'à la remise du rapport de l'enquêteur à l'employeur.

### C1) CONCILIATION

Si les parties ne parviennent pas à un règlement négocié, la conciliation peut être envisagée. La partie principale et la partie intimée peuvent tenter de régler l'incident par la conciliation si elles s'entendent toutes deux sur la tenue d'une conciliation et sur le choix d'une personne pour la faciliter.

## C2) ENQUÊTE

Si la plainte n'est pas réglée, une enquête doit être menée à la demande de la partie principale. Dans le cas où l'incident visé par l'enquête est réglé par une autre voie, l'enquête prend fin.

### Choix de l'enquêteur

- L'employeur ou le destinataire désigné choisit un enquêteur à partir d'une liste de personnes qualifiées qui sont acceptées par les deux parties. Cette liste devrait figurer dans la politique de l'employeur.
- Une personne qualifiée
  - ▶ est formée en techniques d'enquête;
  - ▶ a les connaissances, une formation et de l'expérience qui sont pertinentes au harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
  - ▶ connaît la Loi, la Loi canadienne sur les droits de la personne et tout autre texte législatif pertinent.

Si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'enquêteur dans les 60 jours, une personne est nommée par le ministère du Travail à partir d'une liste fournie par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST).

### Rapport d'enquête

Le rapport de l'enquêteur doit contenir les renseignements suivants :

- une description générale de l'incident;
- ses conclusions, y compris à l'égard des circonstances dans le lieu de travail ayant mené à l'incident;
- ses recommandations pour réduire au minimum le risque d'un incident similaire.

L'employeur, conjointement avec le comité du lieu de travail ou le représentant en santé et en sécurité, choisit les recommandations formulées dans le rapport qui doivent être mises en œuvre. L'employeur est tenu de mettre en œuvre ces recommandations.

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

En vertu du nouveau règlement, les employés victimes de harcèlement ou de violence disposent d'autres options pour demander réparation. Il y a notamment le nouveau processus décrit dans la présente note d'information, la procédure applicable aux griefs ainsi que le dépôt d'une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne ou d'une plainte à la police.

Le syndicat doit veiller à ce que les plaignants soient informés de toutes leurs options.

## 8. Ressources utiles

- Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail : DORS/2020-130
- Interprétations, politiques et guides (IPG) : Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail
- Code canadien du travail, partie II
- Loi canadienne sur les droits de la personne
- Association canadienne des employés professionnels – Votre agent de relations de travail

Conventions collectives : EC, TR, BdR, BDPB



[WWW.ACEP-CAPE.CA](http://WWW.ACEP-CAPE.CA)

SUIVEZ NOUS



100, rue Queen, 4e étage, Ottawa Ontario K1P 1J9

1-800-265-9181 / 1-613-236-9181