

***Politique de prévention du
harcèlement et de la violence
dans le lieu de travail***

Interprétations, politiques et guides

Table des matières

Généralités		
	Aperçu	3
	Introduction au projet de loi C-65 et au Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail	4-5
Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail		
	Aperçu	6
	Article 1	7-8
	Article 2	9
	Article 3	10
	Article 4	11-12
	Article 5	13-15
	Article 6	16-17
	Article 8	18-20
	Article 9	21-22
	Article 10	23
	Article 11	24
	Article 12	25
	Article 13	26
	Article 14	27
	Article 19	28
	Articles 20 à 22	29-30
	Article 23	31-32
	Article 24	33
	Article 30	34
	Article 31	35
	Article 32	36
	Article 33	37
	Article 34	38
	Article 35	39
	Article 36	40
Projet de loi C-65		
	Aperçu	41
	Article 122	42-44
	Article 123.1	45
	Article 125	46

Généralités					
Aperçu					
Introduction	Ce chapitre présente le projet de loi C-65, qui modifie la partie II du <i>Code canadien du travail</i> et le <i>Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</i> , et décrit l'enjeu, le contexte et la portée du présent document intitulé <i>Interprétations, politiques et guides (IPG)</i> .				
Contenu	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%; text-align: center;">Sujet</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Page</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Présentation du projet de loi C-65 et du <i>Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</i></td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table>	Sujet	Page	Présentation du projet de loi C-65 et du <i>Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</i>	4
Sujet	Page				
Présentation du projet de loi C-65 et du <i>Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</i>	4				

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

Enjeu	<p>Malgré les progrès réalisés dans le renforcement des normes d'emploi et de santé et sécurité au Canada et les dispositions existantes qui offrent une protection aux employés en vertu du <i>Code canadien du travail</i> (le Code), il continue d'y avoir des incidents de harcèlement et de violence, y compris de harcèlement sexuel et de violence sexuelle, dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. De nombreux employés qui ont été victimes de harcèlement et de violence sur le lieu de travail ne le signalent pas par crainte de représailles, par manque de soutien ou parce qu'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 cette situation, le gouvernement du Canada s'est engagé à prendre des mesures pour s'assurer que les milieux de travail sous réglementation fédérale sont exempts de harcèlement et de violence et a déposé le projet de loi C-65, <i>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</i> (la Loi) à la Chambre des communes en 2017.</p>
Contexte	<p>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 milieux de travail sous réglementation fédérale. Dans le cadre des modifications apportées au Code, la Partie XX du <i>Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail</i> sera abrogée et remplacée par le <i>Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</i> (le Règlement). Le Règlement comprend des dispositions visant à prévenir le harcèlement et la violence au moyen de formation, de l'adoption d'une politique de prévention exhaustive, d'un processus de résolution offrant de multiples options et d'une meilleure collecte de données.</p>
Portée	<p>Le présent document vise à répondre à certaines des principales questions soulevées par les employeurs et les employés sous réglementation fédérale au sujet de leurs obligations en vertu de la Loi et du Règlement, notamment en ce qui concerne les incidents de harcèlement et de violence sur le lieu de travail.</p>

	<p>Aucune disposition du Règlement n'empêche un employeur d'établir et de suivre ses propres procédures en plus de celles prescrites par le Règlement pour gérer le harcèlement et la violence.</p>
<p>Mesures de protection générales prévues pour l'employé(e)</p>	<p>L'article 147 du Code 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 et aux règlements connexes. Si un employé croit que son employeur a contrevenu à cette disposition, il peut en aviser le destinataire désigné ou le personnel compétent de son organisation (par exemple, une personne du service des RH). S'il n'obtient pas de résultats, l'employé peut déposer une plainte auprès de la commission compétente (c.-à-d. le Conseil canadien des relations industrielles ou la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, selon le cas) en vertu de l'article 133 du Code.</p>

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

Aperçu																																																			
Introduction	<p>Ce chapitre fournit des conseils pour l'interprétation de divers articles du <i>Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</i> (le Règlement). Le chapitre vise à répondre à certaines des questions les plus courantes ayant trait aux articles applicables du Règlement.</p>																																																		
Contenu	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Sujet</th> <th style="text-align: center;">Page</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Article 1</td><td style="text-align: center;">7-8</td></tr> <tr><td>Article 2</td><td style="text-align: center;">9</td></tr> <tr><td>Article 3</td><td style="text-align: center;">10</td></tr> <tr><td>Article 4</td><td style="text-align: center;">11-12</td></tr> <tr><td>Article 5</td><td style="text-align: center;">13-15</td></tr> <tr><td>Article 6</td><td style="text-align: center;">16-17</td></tr> <tr><td>Article 8</td><td style="text-align: center;">18-20</td></tr> <tr><td>Article 9</td><td style="text-align: center;">21-22</td></tr> <tr><td>Article 10</td><td style="text-align: center;">23</td></tr> <tr><td>Article 11</td><td style="text-align: center;">24</td></tr> <tr><td>Article 12</td><td style="text-align: center;">25</td></tr> <tr><td>Article 13</td><td style="text-align: center;">26</td></tr> <tr><td>Article 14</td><td style="text-align: center;">27</td></tr> <tr><td>Article 19</td><td style="text-align: center;">28</td></tr> <tr><td>Articles 20 à 22</td><td style="text-align: center;">29-30</td></tr> <tr><td>Article 23</td><td style="text-align: center;">31-32</td></tr> <tr><td>Article 24</td><td style="text-align: center;">33</td></tr> <tr><td>Article 30</td><td style="text-align: center;">34</td></tr> <tr><td>Article 31</td><td style="text-align: center;">35</td></tr> <tr><td>Article 32</td><td style="text-align: center;">36</td></tr> <tr><td>Article 33</td><td style="text-align: center;">37</td></tr> <tr><td>Article 34</td><td style="text-align: center;">38</td></tr> <tr><td>Article 35</td><td style="text-align: center;">39</td></tr> <tr><td>Article 36</td><td style="text-align: center;">40</td></tr> </tbody> </table>	Sujet	Page	Article 1	7-8	Article 2	9	Article 3	10	Article 4	11-12	Article 5	13-15	Article 6	16-17	Article 8	18-20	Article 9	21-22	Article 10	23	Article 11	24	Article 12	25	Article 13	26	Article 14	27	Article 19	28	Articles 20 à 22	29-30	Article 23	31-32	Article 24	33	Article 30	34	Article 31	35	Article 32	36	Article 33	37	Article 34	38	Article 35	39	Article 36	40
Sujet	Page																																																		
Article 1	7-8																																																		
Article 2	9																																																		
Article 3	10																																																		
Article 4	11-12																																																		
Article 5	13-15																																																		
Article 6	16-17																																																		
Article 8	18-20																																																		
Article 9	21-22																																																		
Article 10	23																																																		
Article 11	24																																																		
Article 12	25																																																		
Article 13	26																																																		
Article 14	27																																																		
Article 19	28																																																		
Articles 20 à 22	29-30																																																		
Article 23	31-32																																																		
Article 24	33																																																		
Article 30	34																																																		
Article 31	35																																																		
Article 32	36																																																		
Article 33	37																																																		
Article 34	38																																																		
Article 35	39																																																		
Article 36	40																																																		

Article 1	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 1 du Règlement.
Question 1	La définition d'un « incident » de harcèlement et de violence comprend-elle les situations qui surviennent à l'extérieur du lieu de travail de l'employeur?
Orientation	<p>Dans le Règlement, le terme « incident » est défini comme étant « un incident de harcèlement et de violence <u>dans</u> le lieu de travail/ » (soulignement ajouté).</p> <p>Toutefois, le Code définit un « lieu de travail » comme étant « 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.</p> <p>Compte tenu de cette interprétation du terme « lieu de travail », si un employé est victime de harcèlement et de violence <u>à n'importe quel endroit, pendant qu'il exécute un travail pour le compte de son employeur</u>, il s'agit alors d'un « incident » de harcèlement et de violence en vertu du Règlement, ainsi que les incidents qui découlent de l'emploi ou s'y rapportent, comme les incidents qui surviennent pendant un voyage ou lors de fonctions organisées par l'employeur en dehors des heures de travail.</p>
Question 2	Le terme « incident » comprend-il une situation de violence familiale ou conjugale?
Orientation	Un « incident » peut comprendre une situation de violence conjugale ou familiale qui se produit dans le lieu de travail fourni par l'employeur ou au domicile de l'employé si celui-ci a établi une entente de « travail à domicile » avec son employeur. Toutefois, si un employeur est mis au courant d'une situation de violence conjugale ou familiale qui s'est

	produite au domicile d'un employé qui n'est pas visé par une entente de « travail à domicile », ou à tout autre endroit qui n'est pas un lieu de travail, l'employeur est encouragé à régler la situation afin d'éviter qu'elle ne devienne un « incident ».
--	--

Article 2	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 2 du Règlement.
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 ne parviennent pas à se mettre d'accord sur une affaire conjointe qu'ils sont tenus de régler conjointement en vertu du Règlement?
Orientation	La décision de l'employeur l'emporte en ce qui concerne les affaires conjointes si un accord ne peut être conclu. Toutefois, l'employeur doit raisonnablement tenter de s'entendre sur toute question conjointe exigée par le Règlement. En outre, l'alinéa 35(1)d) du Règlement exige que l'employeur consigne sa décision et le motif de celle-ci pour chaque cas où l'employeur et le comité d'orientation, le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité ne parviennent pas à s'entendre sur une affaire qu'ils doivent régler conjointement en vertu du Règlement. De plus, le paragraphe 35(2) du Règlement exige que l'employeur conserve ces documents pendant une période de 10 ans et les mette à la disposition du ministre du Travail si celui-ci en fait la demande.

Article 3	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 3 du Règlement.
Question 1	<p>Comment un ancien employé peut-il démontrer dans sa demande au Programme du travail pour une prorogation de la période de trois mois suivant la fin de son emploi qu'il n'a pas été en mesure de porter un incident de harcèlement et de violence à l'attention de son employeur pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un traumatisme résultant de l'incident; • un problème de santé.
Orientation	<p>Pour démontrer qu'il n'a pas été en mesure de fournir un avis d'incident à son ancien employeur dans les trois mois suivant la fin de son emploi en raison du traumatisme qu'il a subi à la suite de l'incident, l'ancien employé doit fournir au Programme du travail certains documents, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une note ou un rapport récent d'un travailleur social, d'un conseiller, d'un organisme spécialisé en violence familiale (p. ex. un refuge, une ligne d'écoute téléphonique pour les victimes de violence conjugale, un service de soutien psychologique), d'un médecin, d'un infirmier praticien ou d'un autre professionnel de la santé, comme un psychologue ou un psychiatre; • une preuve que l'ancien employé a séjourné dans un refuge; • une déclaration solennelle faite devant un notaire public ou une autre personne autorisée; • un rapport de police; • une ordonnance d'interdiction de communiquer. <p>Pour qu'un ancien employé puisse prouver qu'il n'a pas été en mesure de fournir un avis d'incident à son ancien employeur dans les trois mois suivant la fin de son emploi, en raison de son état de santé, il doit fournir au Programme du travail certains documents, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un rapport récent d'un médecin, d'un infirmier praticien ou d'un autre professionnel de la santé; • une déclaration solennelle faite devant un notaire public ou une autre personne autorisée.

Article 4	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 4 du Règlement.
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?
Orientation	<p>Dans le présent document, le terme « plainte » désigne une allégation selon laquelle l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations en vertu du Code ou du Règlement relativement à un avis d'incident de harcèlement et de violence. Lorsqu'un employé est victime d'un incident de harcèlement et de violence, il doit d'abord soumettre un « avis d'incident » à son employeur ou au destinataire désigné. Si l'employé estime que l'employeur ou le destinataire désigné ne s'est pas conformé au Code ou au Règlement lorsqu'il a répondu à cet avis, il doit suivre le processus de règlement interne des plaintes (PRIP) modifié qui est entré en vigueur en 2021, lequel est décrit ci-dessous :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'employé doit aviser son superviseur ou la personne désignée dans la politique de prévention du harcèlement et de la violence [voir l'alinéa 10(2)k du Règlement] de la contravention au Code ou au Règlement, comme il est exigé dans le paragraphe 127.1(1.1) du Code. 2. L'employé doit tenter de régler la plainte avec le superviseur ou la personne désignée dans la politique de prévention du harcèlement et de la violence le plus rapidement possible, comme il est exigé dans le paragraphe 127.1(2) du Code. 3. Si l'affaire n'est pas réglée, la plainte peut être renvoyée au Programme du travail conformément à l'alinéa 127.1(8)d du Code. 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 des lieux de travail se conforment aux exigences du processus de règlement énoncées dans le Règlement. <p>L'organigramme ci-dessous décrit le PRIP modifié se rapportant à la réponse de l'employeur à un avis d'incident de harcèlement et de violence.</p>

L'employé soumet un avis d'incident à l'employeur ou au destinataire désigné [paragraphe 15(1) du règlement]

L'employeur enfreint le Code ou le Règlement

L'employé dépose une plainte pour violation du Code ou du Règlement auprès de son superviseur ou de la personne désignée dans la politique de HV [127.1(1.1) du Code et 10(2)k) du Règlement]

L'employé et le superviseur ou la personne désignée dans la politique de HV s'efforcent de résoudre la plainte entre eux dès que possible [127.1(2) du Code]

Si la plainte n'est pas résolue, l'employé peut soumettre une plainte au Programme du travail [127.1(8)d) du Code]

Pour toutes les autres contraventions présumées au Code ou au Règlement, comme le défaut d'élaborer une politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail ou le défaut de donner une formation aux travailleurs sur le harcèlement et la violence, les employés et les employeurs doivent suivre le processus de règlement interne des plaintes décrit à partir du paragraphe 127.1(3) jusqu'aux alinéas 127.1(8)a) à c) du Code.

Article 5	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 5 du Règlement.
Question 1	Quels types de facteurs de risque externes l'employeur doit-il prendre en considération lorsqu'il effectue l'évaluation du lieu de travail avec le partenaire concerné?
Orientation	<p>Voici quelques exemples de facteurs de risque externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • travailler avec des clients; • travailler ou interagir avec des membres du public, surtout lorsque la personne travaille seule ou durant la nuit; • la violence familiale ou conjugale, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> ○ la victime reçoit des appels ou des courriels à répétition qui visent à l'empêcher de travailler; ○ une personne se présente au lieu de travail de la victime et embête ses collègues avec des questions au sujet de la victime (Où est-elle? Avec qui est-elle? Quand sera-t-elle de retour? etc.); • travailler avec des tiers, comme des entrepreneurs ou des sous-traitants; • 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?
Orientation	<p>L'évaluation initiale du lieu de travail vise à cerner les facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail et à élaborer des mesures de prévention pour atténuer le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.</p> <p>Pour obtenir des exemples de facteurs de risque, consultez la section du présent document portant sur l'article 8.</p>

Question 3	Comment un employeur et un partenaire concerné peuvent-ils effectuer l'évaluation du lieu de travail?
Orientation	<p>Il incombe à l'employeur et au partenaire concerné de décider de la façon de procéder à l'évaluation du lieu de travail. Un modèle pour aider les employeurs à déterminer les facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail est disponible à l'adresse suivante : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcelement-violence.html.</p> <p>Voici d'autres aspects possibles d'une évaluation du lieu de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • données 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 antérieurs ayant trait à la santé et à la sécurité des employés; • 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?
Orientation	<p>Aux termes du paragraphe 5(3) du Règlement, 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 trois ans.</p> <p>Cet examen triennal vise à garantir que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les facteurs de risque indiqués dans l'évaluation initiale demeurent applicables;

	<ul style="list-style-type: none">• 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;• les mesures de prévention en place atténuent adéquatement le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail. <p>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.</p>
--	---

Article 6	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l’alinéa 6(1)a) du Règlement.
Question 1	Quel est le but de l’examen et de la mise à jour de l’évaluation du lieu de travail?
Orientation	<p>Le paragraphe 6(1) du Règlement exige qu’un employeur procède à un examen et, au besoin, à une mise à jour de l’évaluation du lieu de travail avec le comité local dès qu’un avis d’incident est remis en vertu du paragraphe 15(1) et que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la partie principale met fin au processus de règlement, même si l’incident n’est pas réglé; • la partie intimée est un tiers (ni un employé ni l’employeur). <p>L’examen et la mise à jour de l’évaluation du lieu de travail avec le comité local ne visent pas à déterminer si l’avis d’incident est fondé, mais plutôt à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ou réduisent au minimum le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail; • 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	<p>Comment un employeur et un comité local procèdent-ils conjointement à l’examen et à la mise à jour de l’évaluation du lieu de travail dans une situation où :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l’incident n’est pas réglé, et la partie principale met fin au processus de règlement; • la partie intimée est un employé, l’employeur ou un tiers.
Orientation	L’employeur et le comité local doivent se fonder sur les renseignements que les parties en cause ont fournis à l’employeur ou au destinataire désigné jusqu’au moment où la partie principale a mis fin au processus de règlement. De plus, l’employeur et le comité local doivent déterminer s’il

	<p>existe des problèmes systémiques (p. ex., racisme systémique, sexisme systémique), des profils de comportement et des obstacles qui entravent la résolution de l'incident. Par exemple, l'employeur doit tenir compte d'autres examens ou mises à jour d'évaluation du lieu de travail se rapportant à des avis reçus dans le passé.</p> <p>L'employeur ou le destinataire désigné doit s'assurer que les renseignements fournis au comité local ne divulguent pas l'identité de la personne ou des personnes en cause dans l'incident, à moins que ces personnes y consentent.</p>
<p>Question 3</p>	<p>Comment un employeur et un comité local procèdent-ils conjointement à l'examen et à la mise à jour de l'évaluation du lieu de travail dans une situation où :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la partie intimée est un tiers; • la partie principale n'a pas mis fin au processus de règlement.
<p>Orientation</p>	<p>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 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 doivent déterminer s'il existe des problèmes, des comportements et des obstacles systémiques qui entravent la résolution de l'incident. Ce processus peut comprendre des entrevues avec la partie principale et les témoins, la consultation d'autres examens ou mises à jour d'évaluation du lieu de travail se rapportant à des avis reçus dans le passé, et la consultation de spécialistes s'il y a lieu (c.-à-d. spécialistes de la sécurité, spécialistes antiracisme, etc.).</p>

Article 8	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 8 du Règlement.
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	<p>Divers facteurs de risque peuvent contribuer au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail. Parmi les facteurs de risques, citons : les particularités des clients, l'environnement de travail, les facteurs liés à l'emploi et autres facteurs externes. Voici des exemples de certains de ces facteurs de risque.</p> <p>Particularités des clients (tiers) Le fait de travailler avec des clients qui présentent certaines particularités peut exposer les employés à un risque accru de violence et de harcèlement. Il peut s'agir de travailler avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des membres du public qui sont frustrés par le système, qui sont en état de choc ou en colère (p. ex. 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 personnes incapables de contrôler leur comportement en raison de problèmes de santé mentale, de troubles affectifs ou d'une lésion cérébrale (c.-à-d. causée par une commotion cérébrale, etc.); • des personnes qui ont des attitudes et des comportements racistes, sexistes, homophobes, transphobes, capacitifs, xénophobes, islamophobes ou autrement discriminatoires; • des personnes qui peuvent être sous l'influence des drogues ou de l'alcool. <p>Environnement de travail 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. Cette catégorie peut comprendre les éléments suivants :</p>

- faire affaire avec le public;
- manipuler de l'argent, des médicaments sur ordonnance ou des articles de grande valeur;
- travailler avec des personnes instables ou capricieuses (p. ex. des employés du système de justice pénale qui travaillent avec des détenus);
- travailler dans des locaux où de l'alcool est servi;
- travailler seul, en petit nombre ou dans des endroits isolés ou peu passants (p. ex., une aire de réception isolée, des toilettes, des aires d'entreposage, des locaux d'entretien);
- travailler dans des contextes communautaires (p. ex. faire des visites à domicile);
- avoir un lieu de travail mobile;
- travailler pendant des périodes de changements organisationnels intenses (p. ex. grèves, privatisation, restructuration, réduction des effectifs);
- 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;
- travailler dans un environnement où l'on abuse du pouvoir ou bien où ce dernier est mal utilisé;
- travailler dans une pièce où il est difficile de voir les clients;
- travailler dans une pièce ou un espace restreint, ce qui oblige les employés à 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.

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 son travail;

- des délais déraisonnables ou serrés entraînant un stress élevé;
- des tâches ou des rôles mal définis, conflictuels ou imprécis;
- une sécurité d'emploi limitée;
- une formation et des ressources limitées ou inadéquates;
- 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;
- Avoir une 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 *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. Pour accéder à ces outils, cliquez sur le lien suivant : <https://www.dvatwork.ca/fr>.

Article 9	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 9 du Règlement.
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	<p>Voici certaines mesures de prévention pour atténuer le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, qui portent sur la formation sur le lieu de travail, l'aménagement du lieu de travail et les pratiques administratives :</p> <p>Donner de la formation aux employeurs et aux employés sur ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 de l'autorité; • la violence familiale et la façon dont elle peut contribuer au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail, dont l'information est disponible à l'adresse https://www.dvatwork.ca/fr; • 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; • la discrimination fondée sur les droits de la personne. <p>Aménagement du lieu de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 de passage 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 « bilans de santé » 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.

D'autres ressources sur les mesures de prévention se trouvent à l'adresse www.cchst.ca. Celles-ci portent notamment sur les sujets suivants :

Intimidation en milieu de travail

<https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/bullying.html>

Prévention du harcèlement et de l'intimidation

<https://www.strategiesdesantementale.com/sante-et-securite-psychologiques/prevention-du-harcelement-et-de-lrsquointimidation>

Harcèlement sur Internet ou cyberharcèlement

<https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/cyberbullying.html>

Article 10	
Introduction	Cette section traite des questions concernant le sous-alinéa 10(2)e)(i) et l'alinéa 10(2)k) du Règlement.
Question 1	Quelle est la différence entre le « destinataire désigné » mentionné au sous-alinéa 10(2)e)(i) et la « personne à qui les plaintes doivent être adressées » dont il est question à l'alinéa 10(2)k) du Règlement?
Orientation	<p>Le « destinataire désigné » mentionné au sous-alinéa 10(2)e)(i) du Règlement est la personne à qui un avis d'incident peut être présenté par une partie principale ou un témoin concernant un incident de harcèlement et de violence dans un lieu de travail.</p> <p>La « personne à qui les plaintes doivent être adressées » mentionnée à l'alinéa 10(2)k) est la personne auprès de laquelle un employé peut déposer une plainte concernant le défaut d'un employeur de répondre aux exigences du Règlement ou du Code se rapportant à un avis d'incident de harcèlement et de violence.</p> <p>Pour en savoir plus sur cette question, consultez les sections du présent document qui traitent des articles 4 et 14.</p>
Question 2	La « personne à qui les plaintes doivent être adressées » mentionnée à l'alinéa 10(2)k) du Règlement 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?
Orientation	Oui, la « personne à qui les plaintes doivent être adressées » mentionnée à l'alinéa 10(2)k) du Règlement peut être la personne qui agit à titre de « destinataire désigné » dont il est question au sous-alinéa 10(2)e)(i) du Règlement.

Article 11	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 11 du Règlement.
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	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un partenaire, un ancien partenaire, un membre de la famille, 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 l'employé sur son lieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci; • une personne violente verbalement ou physiquement; • une alerte à la bombe; • un tireur actif.

Article 12	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 12 du Règlement.
Question 1	Qui est tenu de suivre la formation prévue à l'article 12 du Règlement?
Orientation	<p>Le paragraphe 12(1) du Règlement exige qu'une formation sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail soit donnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à tous les employés (y compris les stagiaires et les étudiants assujettis au paragraphe 123(3) du <i>Code canadien du travail</i>); • au destinataire désigné; • 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).

Article 13	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 13 du Règlement.
Question 1	Pouvez-vous donner des exemples d'« autres services de soutien » à l'égard desquels un employeur doit fournir des renseignements aux employés?
Orientation	<p>Voici des exemples d'autres services de soutien :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • Réseau 211 des fournisseurs de services nationaux (composez le 211 ou rendez-vous à https://211.ca/fr/).

Article 14	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 14 du Règlement.
Question 1	Qui peut agir à titre de destinataire désigné pour recevoir un avis d'incident de harcèlement et de violence?
Orientation	<p>Le Règlement permet à l'employeur de choisir une personne ou une unité de travail pour agir à titre de destinataire désigné. La personne ou l'unité de travail n'est pas tenue d'appartenir au lieu de travail. Par exemple, le destinataire désigné pourrait être un Aîné dans une communauté autochtone 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.</p> <p>Il faut tenir compte de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la personne ou l'unité de travail n'a 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; • la capacité de la personne ou de l'unité de travail de veiller au respect de la confidentialité et de la vie privée dans la mesure exigée par les lois applicables.

Article 19	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 19 du Règlement.
Question 1	Quel est le but de l'examen initial prévu à l'article 19 du Règlement?
Orientation	<p>L'examen initial prévu à l'article 19 du Règlement vise à déterminer si l'avis d'incident contient les renseignements exigés à l'article 16 du Règlement. Si l'avis ne contient pas tous les renseignements exigés par l'article 16, il faut donner à la partie principale ou au témoin la possibilité de fournir les renseignements manquants.</p> <p>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.</p>

Articles 20 à 22	
Introduction	Cette section traite des questions relatives aux articles 20 à 22 du Règlement.
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?
Orientation	<p>La partie principale et la partie intimée peuvent être représentées par les personnes suivantes pendant le processus de règlement (liste non exhaustive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un représentant syndical; • un collègue; • un conjoint ou un partenaire; • un membre de la famille; • un ami. <p>Toutefois, pour éviter un conflit d'intérêts, une personne ne peut pas représenter à la fois une partie principale et une partie intimée.</p> <p>Un employé qui souhaite être représenté dans le cadre du processus de règlement doit en informer l'employeur ou le destinataire désigné dès que possible. L'employé peut choisir de cesser d'être représenté en informant l'employeur ou le destinataire désigné de sa décision. De plus, un employé peut remplacer la personne qui le représente en tout temps.</p>
Question 2	Qu'entend-on par « représentée » aux alinéas 20d) et 22d) du Règlement?
Orientation	<p>Le représentant désigné par la partie principale ou la partie intimée peut fournir des conseils et une orientation à la partie principale ou à la partie intimée sur toute affaire qu'il juge pertinente. De plus, le représentant peut être habilité à parler au nom de la personne qu'il représente, mais seulement au sujet des affaires liées à l'administration du processus de règlement, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour planifier des réunions ou des entrevues;

	<ul style="list-style-type: none"> • pour recevoir des mises à jour sur l'état d'avancement du processus de règlement. <p>Toutefois, la partie principale et la partie intimée devront quand même fournir personnellement des renseignements concernant l'incident et répondre aux questions à ce sujet dans le cadre du règlement négocié, de la conciliation ou de l'enquête.</p> <p>Sinon, le représentant peut accompagner la partie principale ou la partie intimée seulement pour lui fournir du soutien émotionnel.</p>
Question 3	Quelles mesures un employeur peut-il prendre à l'égard d'un incident de violence familiale ou conjugale qui se produit dans le lieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci?
Orientation	<p>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 partie principale et d'autres personnes qui fréquentent le lieu de travail. L'employeur doit également fournir à la partie principale des références de ressources internes et externes. Si l'incident survient également dans le lieu de travail (c.-à-d. que la définition d'un incident est respectée), l'employeur doit suivre le processus énoncé aux articles 19 à 34 du Règlement.</p> <p>Le lien suivant donne accès à un outil d'évaluation des risques, à un exemple de plan de sécurité au travail et à des ressources externes : https://www.dvatwork.ca/fr.</p>
Question 4	Quand faut-il communiquer avec la partie intimée dans le cadre du processus de règlement?
Orientation	Au cours d'une résolution négociée, il faut communiquer avec la partie intimée seulement si la partie principale accepte qu'il convient 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	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 23 du Règlement.
Question 1	Qu'est-ce qu'un règlement négocié?
Orientation	Un règlement négocié est une forme de résolution informel dans le cadre duquel la partie principale rencontre (de façon virtuelle ou en personne) l'employeur ou le destinataire désigné pour discuter de l'incident, préciser les renseignements indiqués dans l'avis d'incident et tenter de parvenir à une résolution.
Question 2	Est-il obligatoire pour une partie principale de participer à un règlement négocié avant d'ouvrir une enquête?
Orientation	<p>Oui, la partie principale et l'employeur ou le destinataire désigné (ainsi que la partie intimée si elle a été jointe) doivent déployer tous les efforts raisonnables pour régler l'incident avant que l'affaire soit acheminée à un enquêteur.</p> <p>Plus précisément, la partie principale doit, à tout le moins, examiner l'incident avec l'employeur ou le destinataire désigné et tenter de déterminer conjointement si l'incident correspond à la définition d'un incident, comme il est exigé au paragraphe 23(2) du Règlement. De plus, l'employeur doit demander des précisions, au besoin, concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la description de l'incident; • le règlement que la partie principale cherche à obtenir. <p>Toutefois, si malgré ces efforts, la partie principale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • estime que l'événement correspond à la définition d'un incident; • ne considère pas que l'incident a été réglé; • demande la tenue d'une enquête; <p>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.</p>
Question 3	En ce qui concerne le paragraphe 23(2) du Règlement, que se passe-t-il si la partie principale et l'employeur ou le destinataire désigné ne peuvent

	s'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	Si la partie principale et l'employeur ou le destinataire désigné ne peuvent s'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 violence au sens du paragraphe 122(1) de la Loi et que la partie principale souhaite amorcer le processus de règlement, l'employeur ou le destinataire désigné doit entreprendre le processus de règlement choisi par la partie principale, soit un règlement négocié, une conciliation (si la partie intimée y convient) 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	<p>L'examen prévu au paragraphe 19(1) vise à déterminer si l'avis d'incident contient tous les renseignements exigés en vertu de l'article 16 du Règlement et 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.</p> <p>La décision conjointe dont il est question au paragraphe 23(3) vise à revoir le contenu de l'avis d'incident avec la partie principale afin de déterminer si l'incident, s'il est accepté comme véridique, correspond à la définition de harcèlement et de violence au sens du paragraphe 122(1) de la Loi.</p>

Article 24	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 24 du Règlement.
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	<p>Oui, le Règlement 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.</p> <p>Le Règlement donne à la partie principale la possibilité d'exercer plusieurs options de résolution en parallèle afin de lui permettre de déterminer le moyen le plus efficace pour parvenir à une résolution.</p>
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	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 30 du Règlement.
Question 1	Quel recours la partie principale ou la partie intimée peut-elle exercer si elle n'est pas satisfaite des conclusions ou des recommandations contenues dans le rapport de l'enquêteur ou de la façon dont l'enquête a été menée?
Orientation	<p>En vertu du Règlement, le processus de règlement est considéré comme étant mené à terme lorsque l'employeur met en œuvre les recommandations figurant dans le rapport de l'enquêteur. Par conséquent, si une partie principale ou une partie intimée n'est pas satisfaite des conclusions ou des recommandations contenues dans le rapport de l'enquêteur ou estime que l'enquête n'a pas été bien faite, elle ne dispose d'aucun processus d'appel en vertu du Code ou du Règlement. Toutefois, elle doit communiquer ces préoccupations à son employeur ou au destinataire désigné dès que possible.</p> <p>Si les préoccupations de la partie principale ou de la partie intimée ne sont pas résolues, elle peut 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. La partie principale ou la partie intimée doit consulter un avocat pour établir cette procédure, puisqu'elle n'est pas prescrite par le Règlement.</p>
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 sans 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 sur la formation que devraient suivre les parties en cause.

Article 31	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 31 du Règlement.
Question 1	Que se passe-t-il si l'employeur et le comité local ou le représentant ne s'entendent pas sur les recommandations contenues dans le rapport de l'enquêteur qui devraient être mises en œuvre?
Orientation	<p>L'employeur doit raisonnablement tenter de s'entendre avec le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité sur la décision 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 formulées dans le rapport de l'enquêteur qui doivent être mises en œuvre, alors la décision de l'employeur sur les recommandations à appliquer prévaut. Toutefois, l'employeur doit documenter sa décision et les motifs de celle-ci conformément à l'alinéa 35(1)d) du Règlement et conserver un compte rendu de la décision et de ses motifs pendant dix ans, comme l'exige le paragraphe 35(2) du Règlement.</p> <p>Si un employé estime que la décision de l'employeur de ne pas mettre en œuvre une recommandation constitue un manquement à la protection de sa santé et de sa sécurité, il peut consulter la section relative à l'article 4 pour en savoir plus sur le processus de règlement interne des plaintes. Les parties pourraient également exercer leur droit de déposer un grief en vertu de leur convention collective ou une plainte en vertu de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, selon le cas.</p>

Article 32	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 32 du Règlement.
Question 1	Qu'entend-on par « Le processus de règlement d'un incident est mené à terme » à l'article 32 du Règlement?
Orientation	<p>Le processus de règlement d'un incident est considéré comme mené à terme lorsque l'une des conditions suivantes est remplie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'évaluation du lieu de travail a été examinée et, au besoin, mise à jour en vertu du paragraphe 6(1) du Règlement, 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 de mettre fin au processus de règlement; • l'identité de la partie principale ne peut être établie à partir de l'avis d'incident conformément au paragraphe 19(2) du Règlement; • après examen de l'avis d'incident en vertu du paragraphe 23(3) du Règlement, 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 ou par voie de conciliation en vertu de l'article 24 du Règlement; • 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 aux termes du paragraphe 31(1) du Règlement. <p>On recommande aux employeurs de documenter chacun des éléments suivants concernant la partie principale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • la reconnaissance que l'incident a été réglé par voie de règlement négocié ou de conciliation. <p>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 (p. ex., lettre de confirmation écrite de la partie principale).</p>

Article 33	
Introduction	Cette section traite des questions relatives aux paragraphes 33(1) et 33(2) du Règlement.
Question 1	Que se passe-t-il si l'employeur ne peut mener le processus de règlement à terme dans les délais prévus aux paragraphes 33(1) et 33(2)?
Orientation	Si un employeur ne peut mener le processus de règlement à terme dans les délais prévus aux paragraphes 33(1) et 33(2), il doit consigner le motif du retard, comme il est énoncé à l'alinéa 35(1)f) du Règlement, et conserver une copie du dossier pendant dix ans en vertu du paragraphe 35(2) du Règlement.

Article 34	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 34 du Règlement.
Question 1	Quels renseignements devraient être inclus dans les mises à jour mensuelles sur l'état d'avancement du processus?
Orientation	<p>Les mises à jour mensuelles doivent contenir des renseignements sur l'état d'avancement du processus de règlement, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 d'un conciliateur, s'il y a lieu; • l'état de l'échéancier pour la sélection ou l'embauche d'un enquêteur, s'il y a lieu; • l'état d'avancement du rapport d'enquête; • 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	
Introduction	Cette section traite des questions relatives à l'article 35 du Règlement.
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?
Orientation	L'employeur est tenu de conserver des dossiers de santé et de sécurité décrits à l'article 35 du Règlement et de 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, l'employeur doit d'abord obtenir le consentement de la partie principale avant de transmettre des copies des avis. Si ce consentement n'est pas obtenu, l'employeur ne doit pas fournir les avis au comité d'orientation, au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité.

Article 36	
Introduction	Cette section traite des questions relatives aux sous-alinéas 36d)(vi) et 36d)(vii) du Règlement.
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?
Orientation	<p>Pour l'application du présent Règlement, le terme « relations professionnelles » désigne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une relation entre deux employés, y compris les étudiants et les stagiaires; • une relation employé-superviseur ou employé-gestionnaire; • 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	<p>Aux fins du Règlement, cet article renvoie au nombre d'incidents qui ont été réglés par les moyens suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • examen et mise à jour de l'évaluation du lieu de travail en vertu du paragraphe 6(1) du Règlement; • règlement négocié; • incapacité d'identifier la partie principale à partir de l'avis d'incident (paragraphe 19(2) du Règlement); • conciliation; • enquête.
Question 3	Quelle est la période visée par le rapport annuel que l'employeur doit présenter au ministre au plus tard le 1 ^{er} mars de chaque année?
Orientation	L'employeur doit fournir les renseignements décrits à l'alinéa 36d) pour l'année civile précédente (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente). Les rapports annuels commenceront le 1 ^{er} mars 2022.

Projet de loi C-65									
Aperçu									
Introduction	<p>Le présent chapitre fournit des conseils sur l'interprétation de divers articles du <i>Code canadien du travail</i> (le Code) qui ont été modifiés par suite du dépôt du projet de loi C-65, <i>Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)</i>, la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement</i> et la <i>Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017</i> (la Loi). Ce chapitre vise à répondre à certaines des questions les plus courantes liées aux articles applicables.</p>								
Contenu	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Sujet</th> <th style="text-align: center;">Page</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Article 122</td> <td style="text-align: center;">42-44</td> </tr> <tr> <td>Article 123.1</td> <td style="text-align: center;">45</td> </tr> <tr> <td>Article 125</td> <td style="text-align: center;">46</td> </tr> </tbody> </table>	Sujet	Page	Article 122	42-44	Article 123.1	45	Article 125	46
Sujet	Page								
Article 122	42-44								
Article 123.1	45								
Article 125	46								

Article 122	
Introduction	Cette section porte sur les questions concernant le paragraphe 122(1) du Code.
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 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?
Orientation	Dans le Code, le terme « réglementaire » renvoie à la disposition de l'article 157 du Code, qui permet de fournir des renseignements ou des exigences supplémentaires dans les règlements. En l'espèce, le Règlement ne vise pas un acte, un comportement ou des propos en particulier qui constitueraient du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. Par conséquent, la définition fournie au paragraphe 122(1) du Code contient la pleine portée de ce qui est considéré comme du harcèlement et de la violence en vertu du Code.
Question 3	Pouvez-vous donner des exemples de harcèlement ou de violence?
Orientation	Le harcèlement peut inclure, mais n'est pas limité à un employé: <ul style="list-style-type: none"> • répandre des rumeurs ou des commérages malveillants au sujet d'une personne ou d'un groupe; • 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;

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 : <ul style="list-style-type: none"> ○ 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; • faire des menaces verbales ou de l'intimidation; • se livrer à des contacts physiques importuns; • faire des insinuations sexuelles; • 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 (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 (p. ex., 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 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 <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>. <p>La violence peut inclure notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • frapper;
--	---

	<ul style="list-style-type: none">• donner des coups de pied;• mordre;• donner des coups de poing;• cracher;• égratigner;• serrer;• pincer;• battre;• commettre un meurtre;• jurer ou crier de façon offensante;• agresser verbalement;• utiliser n'importe quel type d'arme;• avoir des contacts de nature sexuelle;• commettre une agression sexuelle.
--	---

Article 123.1	
Introduction	Cette section traite des questions concernant l'article 123.1 du Code.
Question 1	Un employé peut-il s'en remettre au processus de résolution en vertu du Règlement s'il a déposé une plainte en vertu de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> ou s'il demande une résolution aux termes d'une convention collective?
Orientation	Oui, un employé peut recourir à plusieurs procédures parallèles aux termes du Code/Règlement, de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et des griefs en vertu de sa convention collective.

Article 125	
Introduction	Cette section traite des questions concernant l'alinéa 125(1)z.16) et le paragraphe 125(5) du Code.
Question 1	En ce qui concerne l'alinéa 125(1)z.16) du Code, y a-t-il un délai dans lequel les employés actuels doivent porter un incident de harcèlement ou de violence à l'attention de leur employeur?
Orientation	Non, il n'y a pas de délai imposé à l'intérieur duquel un employé actuel doit présenter un avis d'incident de harcèlement ou de violence à son employeur. Toutefois, l'écoulement de temps peut avoir une incidence sur la capacité de l'employeur à évaluer la situation de façon adéquate. Les employés sont donc encouragés à soumettre leur 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. Il 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.
Question 2	En ce qui concerne le paragraphe 125(5) du Code, y a-t-il un délai dans lequel un ancien employé doit présenter au ministre sa demande de prorogation de la période de trois mois suivant la fin de son emploi dans laquelle il doit informer son employeur d'un incident?
Orientation	Non, aucun délai n'est imposé à un ancien employé qui désire présenter au ministre une demande de prorogation du délai à l'intérieur duquel il doit informer son employeur d'un incident. Toutefois, l'ancien employé devra démontrer dans sa demande de prorogation qu'il : <ul style="list-style-type: none"> • a subi un traumatisme résultant de l'incident; • souffre d'un problème de santé qui l'a empêché d'aviser son employeur dans le délai prescrit de trois mois.