

HARCÈLEMENT ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

NOUVELLES DISPOSITIONS DE LA LOI

Au 1er janvier 2021

**Présentement dans le
Code canadien du travail**



PROTECTION



Selon la partie II du *Code canadien du travail*, la violence et le harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel, constituent des enjeux de santé et de sécurité au travail.

La partie II protège les employés en poste et les anciens employés des secteurs privé et public sous réglementation fédérale.

Deux parties différentes du *Code* portent sur la violence et le harcèlement sexuel en milieu de travail :

- la violence en milieu de travail comme enjeu de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code*;
- le harcèlement sexuel comme enjeu lié aux normes du travail en vertu de la partie III du *Code*.

La partie III du *Code* ne protège pas les employés du secteur public sous réglementation fédérale, c'est-à-dire les fonctionnaires fédéraux et les employés du Parlement.

POLITIQUES, EXIGENCES EN MATIÈRE DE PRODUCTION DE RAPPORTS ET EXAMEN

Les employeurs doivent collaborer avec leur comité d'orientation et leur comité local ou les représentants en matière de santé et sécurité, afin d'élaborer une politique sur le harcèlement et la violence.

Les employeurs doivent mener une enquête concernant tous les cas de harcèlement et de violence, enregistrer ces cas et les signaler chaque année au Programme du travail.

Tous les cinq ans, le ministre du Travail doit revoir les dispositions de la partie II du *Code* qui portent sur le harcèlement et la violence.

Les employeurs doivent collaborer avec leur comité d'orientation et leur comité local ou les représentants en matière de santé et sécurité, afin d'élaborer différentes politiques pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Les employeurs doivent signaler les cas de violence en milieu de travail ayant causé des blessures, et mener une enquête sur les cas de harcèlement sexuel ou les signaler au Programme du travail.

Le ministre du Travail n'est pas tenu de revoir régulièrement les articles du *Code* portant sur le harcèlement et la violence.





Au 1er janvier 2021

Présentement dans le Code canadien du travail

FORMATION

Les employeurs doivent fournir à leurs employés une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence.

Les employés n'ont pas à suivre de formation sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

SOUTIEN

Les employeurs doivent fournir aux employés l'information au sujet des services de soutien offerts dans leur région géographique. Ils doivent également décrire les mesures de soutien offertes aux employés dans la politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

Les employeurs n'ont pas à soutenir les employés qui subissent du harcèlement ou de la violence en milieu de travail.

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Pour inciter les employés à signaler des cas, les employeurs doivent adopter des mesures rigoureuses de protection de la vie privée. Dans leur politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, les employeurs doivent décrire comment ils protégeront la vie privée des personnes en cause dans :

- un incident;
- le processus de règlement d'un incident.

Si un enquêteur mène une enquête, le rapport final ne doit pas révéler l'identité des personnes en cause dans :

- un incident;
- le processus de règlement d'un incident (comme le plaignant, l'agresseur présumé ou les témoins).

Si l'employeur n'est pas en mesure de régler un incident au cours du processus de règlement, il doit fournir à l'enquêteur désigné tout renseignement pertinent qu'il peut légalement divulguer et qui ne révélerait pas l'identité des personnes en cause sans leur consentement.