



BLG

Borden Ladner Gervais

Obligations des employeurs fédéraux en matière de violence et de harcèlement

Guide de conformité au nouveau règlement à l'intention
des employeurs sous réglementation fédérale

Décembre 2020

Le nouveau *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence* (le Règlement)¹ entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Le Règlement modifie la partie II du *Code canadien du travail* (le Code) en vue de moderniser la prévention et le règlement des incidents de harcèlement et de violence dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. Le groupe Travail et emploi de BLG a préparé le présent document afin de décrire les nouvelles obligations qui en découlent et présenter notre offre de services pouvant aider les entreprises à s'y conformer.

Le Règlement s'applique uniquement aux secteurs sous réglementation fédérale, dont les employeurs sont assujettis au Code. Ces secteurs, établis dans la Constitution, comprennent notamment le transport aérien, les services de transport ferroviaire et routier interprovinciaux, les services bancaires, la radio, la télédiffusion et les télécommunications.

Vous trouverez ci-dessous les mesures que les employeurs sous réglementation fédérale doivent prendre pour s'assurer de respecter le Règlement.

1. Le Règlement est adopté dans le cadre du projet de loi fédéral C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, et la *Loi no 1 d'exécution du budget de 2017*, et modifie notamment certaines dispositions du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*.

Effectuer un examen des politiques

Les employeurs doivent entreprendre un examen approfondi de leurs politiques et procédures sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail pour s'assurer qu'elles répondent aux exigences légales établies dans le Règlement. Les politiques doivent être mises à la disposition des employés et comprendre, entre autres, les éléments suivants :

- une déclaration d'engagement à prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail et à protéger les employés contre de telles situations;
- le rôle de toutes les parties présentes dans le milieu de travail dans ce contexte;
- les facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail de l'entreprise;
- un résumé de la formation qui sera offerte aux employés;
- les méthodes de dépôt des plaintes de harcèlement ou de violence;
- le processus de résolution des plaintes et les mesures de soutien offertes aux employés;
- les procédures d'urgence de l'entreprise.

Offrir de la formation aux employés

Les employeurs doivent offrir de la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail à tous les employés. Une attention particulière doit être accordée aux membres de l'équipe de direction chargés de la mise en œuvre des politiques. La formation doit être adaptée à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail et contenir ce qui suit : (i) les éléments de la politique; (ii) 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 la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; et (iii) la façon de reconnaître, de réduire et de prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail et d'y donner suite.

Qui plus est, tous les employés doivent avoir reçu la formation *avant 2021*. Les employés nouvellement engagés doivent recevoir la formation *dans les trois mois* suivant la date du début de leur emploi.

Effectuer une évaluation du lieu de travail

Les employeurs doivent effectuer une évaluation du lieu de travail afin de recenser les facteurs de risque internes et externes qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail, notamment : (i) tous rapports, registres et données en lien avec le harcèlement et la violence dans le lieu de travail; (ii) la culture, les conditions, les activités et la structure organisationnelle du lieu de travail. Après le recensement des facteurs de risques, les employeurs doivent

élaborer des mesures de prévention pour atténuer le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et les mettre en œuvre.

Élaborer des mesures d'urgence

Les employeurs doivent élaborer des *mesures d'urgence* à mettre en œuvre lorsqu'un incident de harcèlement ou de violence pose un danger immédiat pour la santé et la sécurité des employés.

Tenir des registres et faire des rapports

Les employeurs doivent conserver divers documents concernant le harcèlement et la violence dans le lieu de travail. Ils doivent également présenter un rapport annuel au ministre du Travail.

Comment le groupe Droit du travail et de l'emploi peut aider les employeurs

Notre équipe nationale offre les services suivants aux organisations pour les aider à prévenir tous les types de harcèlement, d'intimidation et de violence au travail et à faire enquête sur les incidents :

- Rédaction et évaluation de politiques internes
- Production de listes de vérification complètes, précises et pratiques pour faciliter la conformité au Règlement
- Aide à la gestion des crises et des plaintes
- Accompagnement dans le cadre d'enquêtes
- Élaboration de plans et de protocoles de réponses aux plaintes sur mesure, adaptés à la culture de l'organisation
- Formation interactive personnalisée pour les employés de tous les niveaux
- Formation à l'intention de la direction et des gestionnaires sur la prévention du harcèlement et de la violence, la gestion des plaintes et les enquêtes sur les incidents
- Services complets de litige et de représentation
- Recommandation de stratégies de prévention à la direction

En tant que partenaire de confiance, BLG travaillera avec vous à la conception d'un programme de formation pratique et personnalisé qui aidera vos équipes de direction et des ressources humaines à naviguer ces situations délicates et à repérer et atténuer les risques de manière proactive. Nous aiderons votre organisation à comprendre comment la législation s'applique à votre lieu de travail, à mener des enquêtes efficaces et à gérer correctement les incidents de violence et de harcèlement, notamment en offrant du soutien aux employés concernés.

Pour en savoir plus sur la façon dont le groupe Droit du travail et de l'emploi peut soutenir votre organisation, veuillez communiquer avec les membres suivants de notre équipe nationale :



André Royer
Chef national des affaires
T 514.954.3124
ARoyer@blg.com



Laura Mensch
Avocate-conseil | Calgary
T 403.232.9452
LMensch@blg.com



Katherine Poirier
Associée | Montréal
T 514.954.3175
KPoirier@blg.com



Maude Longtin
Avocate principale | Montréal
T 514.954.2645
MLongtin@blg.com



Jennifer Fantini
Associée | Vancouver
T 604.640.4247
JFantini@blg.com



Maddie Axelrod
Avocate principale | Toronto
T 416.367.6168
MAxelrod@blg.com



Michelle S. Henry
Associée | Toronto
T 416.367.6531
MHenry@blg.com



Vanessa Lapointe
Avocate | Montréal
T 514.954.2629
VLapointe@blg.com



Shelley-Mae Mitchell
Associée | Vancouver
T 604.640.4160
SMitchell@blg.com



Marie-Pier Emery
Avocate | Montréal
T 514.954.3123
MEmery@blg.com



Dan Palayew
Associé | Ottawa
T 613.787.3523
DPalayew@blg.com

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Ave S W, Suite 1900
Calgary, AB, Canada T2P 0R3
Tél. 403.232.9500 | Téléc. 403.266.1395

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest, Bureau 900
Montréal, QC, Canada H3B 5H4
Tél. 514.879.1212 | Téléc. 514.954.1905

Ottawa

World Exchange Plaza
100, rue Queen, Bureau 1300
Ottawa, ON, Canada K1P 1J9
Tél. 613.237.5160 | Téléc. 613.230.8842 (Juridique)
Téléc. 613.787.3558 (Prop. intell.)

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide St W, Bureau 3400
Toronto, ON M5H 4E3
Tél. 416.367.6000 | Téléc. 416.367.6749

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard St, P.O. Box 48600
Vancouver, C.-B., Canada V7X 1T2
Tél. 604.687.5744 | Téléc. 604.687.1415

blg.com

Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.