

Ministre de l'Emploi,
du Développement de la main-d'œuvre
et du Travail



Minister of Employment,
Workforce Development
and Labour

Ottawa, Canada K1A 0J9

Monsieur Bryan May, député
Président

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences,
du développement social et de la condition des personnes handicapées
Chambre des communes
Ottawa ON K1A 0A6

Monsieur,

Je vous écris au sujet des propositions du Comité visant à renforcer 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*. J'aimerais profiter de cette occasion pour remercier les membres du Comité du temps et des efforts qu'ils ont consacrés à la révision du projet de loi C-65 pour veiller à ce qu'il permette de donner suite comme il se doit aux préoccupations relatives au harcèlement et à la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Les membres du Comité et des témoins ont soulevé de nombreuses questions importantes durant les audiences du Comité; j'aimerais donc faire savoir comment nous prévoyons d'aborder certaines de ces questions dans les dispositions réglementaires.

Le cadre présenté au moyen du projet de loi C-65 est un pas important dans les démarches visant à faire des milieux de travail sous réglementation fédérale, y compris la Colline du Parlement, des endroits exempts de harcèlement et de violence sexuelle. Le gouvernement du Canada a annoncé son intention de voir à l'entrée en vigueur du projet de loi C-65 à l'automne 2019, sous réserve de l'approbation du parlement et de l'obtention de la sanction royale. Pour appuyer la mise en œuvre du projet de loi C-65, nous avons entrepris des consultations. Celles-ci nous permettront de cerner les exigences particulières auxquelles les employeurs et les employés devront se conformer pour prévenir les situations de harcèlement et de violence en milieu de travail et protéger les employés contre ces dernières, et d'intervenir de façon appropriée lorsque des incidents à ces égards se produisent et offrir un soutien aux victimes.

Conformément à la Directive du Cabinet sur la gestion de la réglementation, notre gouvernement appliquera la Lentille des petites entreprises à l'ensemble du processus d'élaboration des dispositions réglementaires et effectuera une analyse pour déterminer l'incidence que le projet aura sur les petites entreprises, dans le but de réduire les coûts associés aux dispositions en cause.

.../2

Le cadre législatif actuellement en place pour lutter contre la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale est énoncé à la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail*. La partie II du *Code* établit l'applicabilité des pouvoirs prévus par le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*. La partie XX du *Règlement* porte sur la prévention de la violence dans le lieu de travail.

Pour mettre en œuvre le projet de loi C-65, il faudra apporter des modifications à la partie XX du *Règlement* de manière à englober l'ensemble des comportements inappropriés qui s'inscrivent dans la catégorie générale du harcèlement, comme l'intimidation, le harcèlement sexuel et les menaces de violence physique, en plus des formes de violence qui sont actuellement visées.

Dans l'esprit des trois piliers du projet de loi, les dispositions réglementaires en question se classent dans trois grands domaines : celles qui contribueront à prévenir les cas de harcèlement et de violence; et celles qui aideront les employeurs à intervenir efficacement en cas d'incident à ces égards; celles qui établiront des mesures pour soutenir les victimes, les survivants et les employeurs durant le processus de suivi. Dans les paragraphes ci-après, on décrit, en termes généraux, comment le gouvernement prévoit de s'y prendre pour modifier les dispositions réglementaires en cause. Les questions que nous avons l'intention d'aborder dans le cadre du processus de consultation réglementaire sont également présentées ci-dessous, tout comme les réponses aux commentaires que nous avons reçus jusqu'à maintenant de la part du Comité.

Prévention

Le premier pilier du nouveau cadre est axé sur la prévention. Le gouvernement du Canada estime que la prévention est la façon de faire qui se révélera la plus efficace pour réduire le nombre d'incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail. C'est pourquoi nous proposons des dispositions réglementaires qui permettraient de veiller à ce que les milieux de travail adoptent des politiques de prévention claires et significatives qui s'appliquent comme il se doit à toutes les formes de violence et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et la violence psychologique. Les nouvelles dispositions réglementaires élargiraient le rôle des comités locaux dans les initiatives de prévention et exigeraient que les employeurs, les employés et les membres des comités locaux suivent une formation au sujet des politiques de prévention du harcèlement et de la violence.

Le rôle élargi des comités locaux comprendra l'élaboration conjointe de la politique de prévention et de ses éléments obligatoires, l'établissement d'une liste de personnes compétentes, ainsi que le soutien de la mise en œuvre des recommandations de la personne compétente et des rapports d'incident. En outre, les comités locaux fourniront, sur demande, du soutien aux employés.

Pendant le processus d'élaboration des dispositions réglementaires, nous consulterons les employeurs, les syndicats, les intervenants et le public au sujet des modifications réglementaires que le gouvernement prévoit d'apporter; il s'agira notamment de ce qui suit :

- Relever les éléments essentiels d'une politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, comme :
 - une description claire des étapes du processus de résolution de différends en milieu de travail, de même que des options qui s'y rattachent, y compris les mesures à prendre lorsque l'employeur est l'agresseur;
 - une description de la façon de soumettre une plainte, y compris les mesures à prendre lorsque l'employeur est l'agresseur;
 - le processus à suivre si l'employé est réticent à déposer une plainte auprès d'un superviseur;
 - une description de ce qui constitue un motif raisonnable de plainte, dont la manière de procéder en ce qui a trait aux examens du rendement et aux autres procédures de gestion nécessaires;
 - une description du soutien offert aux victimes d'incidents;
 - des mesures de sensibilisation au harcèlement et à la violence;
 - un mécanisme de production de rapports internes pour garantir l'exactitude des données recueillies.
- Définir la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence, dont la formation obligatoire pour certains travailleurs;
- Déterminer s'il faut intégrer le phénomène de la violence familiale dans les politiques sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- Déterminer les circonstances dans lesquelles il est possible d'exempter un employeur de l'exigence de mettre sur pied un comité local parce que l'employeur a une solution de rechange qui satisfait à cette exigence ou la surpasse.

Les points suivants portent sur les éléments de la liste ci-dessus qui sont directement liés aux commentaires du Comité :

- Si elles sont mises en œuvre, les dispositions réglementaires proposées exigeront des employeurs qu'ils énoncent, dans leur politique de prévention, une solution de rechange permettant le dépôt de plaintes auprès d'un tiers neutre, s'il arrive qu'un employé soit réticent à soumettre une plainte à son superviseur immédiat;
- Le nouveau régime vise à créer un milieu plus sécuritaire dans lequel tous les employés se sentent à l'aise de parler lorsqu'ils estiment qu'un incident de harcèlement ou de violence s'est produit. Si l'on clarifie ce qui constitue une plainte dans la politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, il sera plus facile de voir à ce que les employeurs et les employés comprennent ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas. Il est généralement reconnu que les incidents dans lesquels la personne savait, ou aurait

raisonnablement dû savoir, que son comportement allait offenser autrui ou causer préjudice à autrui sont inacceptables. Afin de différencier les motifs de plainte raisonnables des motifs déraisonnables, les employeurs pourraient devoir décrire des situations démontrant un comportement inacceptable;

- En outre, lors des consultations sur les modifications réglementaires, il sera question de la formation obligatoire et courante sur le harcèlement et la violence pour tous les employés, de même que pour les employeurs et les superviseurs. Parmi les sujets susceptibles d'être abordés dans la formation obligatoire, mentionnons : ce qui constitue du harcèlement et de la violence; la présentation du processus de résolution et de la façon de soumettre une plainte; et la mise en œuvre de mesures de soutien à l'intention des victimes de harcèlement et de violence.

Intervention

Le deuxième pilier du nouveau cadre porte sur la façon d'intervenir de façon appropriée en cas d'incident de harcèlement et de violence en milieu de travail. Étant donné qu'il faudra élaborer un processus de résolution des différends approprié afin de créer une culture dans laquelle les employés se sentent à l'aise de porter plainte et d'exprimer leurs préoccupations quant aux incidents de harcèlement et de violence, le cadre actuel devra être révisé en profondeur.

Nous tiendrons des consultations sur les éléments suivants, que le gouvernement a l'intention de modifier et qui ont trait à l'obligation des employeurs d'intervenir de façon appropriée en cas d'incident de harcèlement et de violence. Des renseignements supplémentaires sur les questions qui ont été soulevées dans le cadre des audiences du Comité sont fournis.

- Le processus de résolution de différends mis à jour :
 - échéanciers (voir ci-dessous);
 - protection contre les représailles;
 - confidentialité;
 - options de résolution des différends, y compris des processus informels, la médiation et le recours à une personne compétente;
 - solution de rechange pour les cas où l'employeur est l'agresseur présumé;
 - description des procédures d'intervention d'urgence.
- Les qualifications d'une personne compétente, y compris l'impartialité;
- Les mesures disciplinaires appropriées prises par l'employeur à l'endroit des employés fautifs;
- La recevabilité des plaintes des anciens employés;
- La production de rapports annuels au Programme du travail, y compris les données précises qui doivent être intégrées aux rapports;
- Le rôle du comité local;
- L'obligation de l'employeur de mettre en œuvre les recommandations formulées à l'issue d'une enquête.

Échéanciers

Comme il a été mentionné ci-dessus, les modifications réglementaires prévoiront des échéanciers précis. Les échéanciers suivants seront entre autres abordés :

- L'employeur doit rencontrer le plaignant dans les cinq jours qui suivent le jour où il a été informé de l'incident afin de commencer à rédiger un plan d'enquête;
- Un plan d'enquête convenu par les deux parties doit être mis en place dans les 30 jours qui suivent la réception de la plainte.

Personne compétente

Les dispositions réglementaires s'appuieront sur le processus actuel relatif à la santé et à la sécurité au travail en ce qui concerne la désignation d'une personne compétente et impartiale et exigeront les employeurs et les employés de s'entendre sur le choix de cette personne compétente. Elles préciseront également les qualifications en matière d'études et de formation qui rendent une personne « compétente ». Le Programme du travail fournira aux employeurs une liste des personnes compétentes qui ont déjà fait l'objet d'une évaluation.

Production de rapports annuels

À l'heure actuelle, les employeurs doivent signaler toutes les situations comportant des risques au Programme du travail. L'outil utilisé pour la production de ces rapports sera modifié. Les employeurs devront fournir des renseignements supplémentaires, notamment rendre compte des incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail, indiquer si un processus de résolution informel a été utilisé ou si une enquête interne a été menée, par un médiateur ou une personne compétente. Les rapports annuels comprendront des renseignements sur la nature de l'incident, les mesures de redressement recommandées et les preuves démontrant que ces mesures ont été mises en œuvre, ainsi que les mesures disciplinaires prises, mais ils ne contiendront aucun renseignement personnel permettant d'identifier les personnes concernées afin de protéger la vie privée de ces dernières.

Confidentialité

Les dispositions réglementaires proposées privilégient la protection de la vie privée et la confidentialité de toutes les parties concernées par une enquête. Par conséquent, les comités locaux ne participeront plus directement aux enquêtes particulières sur les plaintes de harcèlement et de violence. Cela dit, ils continueront à jouer un rôle essentiel dans la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, dans l'élaboration des politiques et dans la formation; ils continueront également à s'assurer que les mesures de redressement appropriées sont prises.

En vertu des règlements existants, les comités locaux reçoivent une copie du rapport de la personne compétente. Les modifications réglementaires stipuleront que le plaignant et l'agresseur présumé doivent également recevoir une copie du rapport de la personne compétente; elles préciseront toutefois que le rapport doit être caviardé avant d'être remis au comité local, et ce, afin de protéger les droits et la vie privée des témoins et des parties concernées.

Mise en œuvre des recommandations

Selon les règlements actuels, les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures pour évaluer les risques et de mettre en œuvre des mesures de contrôle pour diminuer le nombre d'incidents de violence en milieu de travail. Les modifications réglementaires renforceront cette disposition, y compris l'obligation explicite de l'employeur de mettre en œuvre toutes les recommandations formulées à la suite d'une enquête, à moins que ce ne soit pas raisonnablement possible de le faire. Pour qu'une mesure soit considérée comme étant raisonnablement possible, l'effort, le temps et les coûts requis ne doivent pas considérablement dépasser les avantages de la mesure et dépendront des circonstances propres au milieu de travail.

Soutien

Le troisième pilier de ce nouveau cadre souligne l'importance de soutenir les victimes, les survivants et les employeurs. Dans le cadre du budget de 2018, le gouvernement du Canada a engagé 34,9 millions de dollars pour une période de cinq ans, y compris des fonds pour d'autres mesures, outre les lois et les règlements, dont l'ajout d'enquêteurs au sein du Programme du travail, la mise sur pied d'un centre de sensibilisation et d'une ligne d'assistance 1-800, ainsi que l'élaboration de documents de formation, de ressources et d'outils à l'intention des employeurs et des employés.

Pour élaborer des règlements en ce qui a trait au soutien, nous mènerons des consultations afin de modifier les règlements sur les points suivants :

- Obligation de l'employeur de fournir du soutien aux employés qui ont été victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail;
- Le rôle des comités locaux en ce qui concerne le soutien aux employés.

Les employeurs sont tenus, en vertu de la loi et des règlements, de fournir de l'assistance et du soutien aux employés qui ont été victimes de violence en milieu de travail. À la suite des modifications apportées aux règlements, des consultations seront menées auprès des employeurs, des syndicats, des intervenants et du public sur la façon dont ils s'y prennent pour fournir du soutien aux employés victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail.

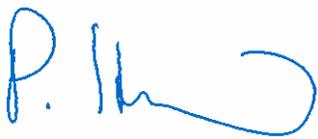
Les règlements actuels précisent le rôle clé des comités locaux pour qu'ils puissent régler les questions que soulèvent les employés. Les consultations sur les règlements donneront la possibilité de discuter et de recueillir les idées et les opinions au sujet du rôle des comités locaux en ce qui a trait à la réalisation des mesures de soutien lorsque des incidents de harcèlement et de violence se produisent en milieu de travail.

De plus, les dispositions législatives continueront d'empêcher l'employeur d'user de représailles contre un employé qui porte plainte ou qui témoigne dans une procédure concernant une infraction en matière de santé et de sécurité des employés, y compris les incidents de harcèlement et de violence. Dans ces circonstances, l'employeur n'a pas le droit de congédier, de suspendre, de mettre à pied ou de rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou encore une mesure disciplinaire. Comme c'est le cas pour toute infraction à la loi, les employés peuvent présenter une plainte au Programme du travail si leur employeur n'a pas respecté son obligation de protéger la santé et la sécurité de ses employés.

Les règlements seront stricts et permettront de traiter plusieurs questions que le Comité a soulevées. Comme il a été mentionné lors des audiences du Comité, nous nous sommes engagés à mener un processus de consultation tripartite dans le cadre duquel le gouvernement mobilisera les groupes d'employeurs et d'employés à l'appui de la rédaction du règlement. J'espère avoir l'occasion de travailler avec vous de sorte que le projet de loi C-65, ses règlements afférents et le financement octroyé dans le cadre du budget de 2018, permettent de traiter efficacement les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail, dans les environnements de travail assujettis à la réglementation fédérale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail,



L'honorable Patty Hajdu, C.P., députée