



BIBLIOTHÈQUE *du* PARLEMENT

LIBRARY *of* PARLIAMENT

RÉSUMÉ LÉGISLATIF



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

**Publication n° 42-1-C65-F
Le 4 février 2019**

Mayra Perez-Leclerc

Division des affaires juridiques et sociales
Service d'information et de recherche parlementaires

Les **résumés législatifs** de la Bibliothèque du Parlement résument des projets de loi étudiés par le Parlement et en exposent le contexte de façon objective et impartiale. Ils sont préparés par le Service d'information et de recherche parlementaires, qui effectue des recherches et prépare des informations et des analyses pour les parlementaires, les comités du Sénat et de la Chambre des communes et les associations parlementaires. Les résumés législatifs sont mis à jour au besoin pour tenir compte des amendements apportés aux projets de loi au cours du processus législatif.

Avertissement : Par souci de clarté, les propositions législatives du projet de loi décrit dans le présent résumé législatif sont énoncées comme si elles avaient déjà été adoptées ou étaient déjà en vigueur. Il ne faut pas oublier, cependant, qu'un projet de loi peut faire l'objet d'amendements au cours de son examen par la Chambre des communes et le Sénat, et qu'il est sans effet avant d'avoir été adopté par les deux Chambres du Parlement, d'avoir reçu la sanction royale et d'être entré en vigueur.

Dans ce document, tout changement d'importance depuis la dernière publication est signalé en **caractères gras**.

© Bibliothèque du Parlement, Ottawa, Canada, 2019

Résumé législatif du projet de loi C-65
(Résumé législatif)

Publication n° 42-1-C65-F

This publication is also available in English.

TABLE DES MATIÈRES

1	CONTEXTE.....	1
1.1	Harcèlement et violence dans le lieu de travail	2
1.2	Cadre législatif fédéral	4
1.2.1	Le <i>Code canadien du travail</i>	4
1.2.1.1	Partie II du Code et violence dans le lieu de travail	4
1.2.1.2	Processus de règlement des plaintes prévu à la partie II du Code.....	5
1.2.1.3	Partie III du Code et harcèlement sexuel dans le lieu de travail	7
1.2.2	La <i>Loi sur les relations de travail au Parlement</i>	7
1.2.3	Autres protections offertes par des lois fédérales	7
2	DESCRIPTION ET ANALYSE	8
2.1	Modifications du <i>Code canadien du travail</i>	8
2.1.1	Objet et application de la partie II du Code (art. 1 et 2)	8
2.1.2	Définition de l'expression « harcèlement et violence » (art. 0.1 et 14)	9
2.1.3	Obligations spécifiques des employeurs en vertu de la partie II du Code (art. 3)	9
2.1.3.1	Obligations liées au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail.....	9
2.1.3.2	Information et formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.....	10
2.1.3.3	Obligations concernant l'accès à l'information	10
2.1.4	Processus de règlement interne des plaintes (art. 5)	10
2.1.5	Comités et représentants en matière de santé et sécurité.....	11
2.1.5.1	Exemptions concernant la mise sur pied d'un comité de santé et de sécurité au travail (art. 7)	12
2.1.5.2	Protection des renseignements personnels dans les cas de harcèlement et de violence dans le lieu de travail (art. 6 à 11)	12
2.1.5.3	Garanties en vertu de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> (art. 2.1)	13
2.1.6	Rapport annuel et examen quinquennal préparé par le ministre du Travail (art. 11.1)	13
2.1.7	Projets pilotes (art. 15 et 17)	13

2.1.8	Section XV.1 de la partie III du Code (art. 16)	14
2.1.9	Entrée en vigueur (art. 20)	14
2.2	Modifications de la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement</i> (art. 21).....	14
2.2.1	Définitions	14
2.2.2	Application de la partie II du Code	15
2.2.3	Processus de règlement des plaintes	16
2.2.3.1	Avis aux Présidents	16
2.2.3.2	Défaut d'exécution des instructions, ordres ou décisions	16
2.2.3.3	Rôle du sous-ministre du Travail	17
2.2.4	Pouvoirs, privilèges et immunités	17
2.2.5	Rapport annuel et examen quinquennal de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.....	17
2.2.6	Entrée en vigueur (art. 23)	18
3	COMMENTAIRE	18
ANNEXE – PROCESSUS DE PRÉVENTION ET DE RÉOLUTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL		

RÉSUMÉ LÉGISLATIF DU 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 NO 1 D'EXÉCUTION DU BUDGET DE 2017

1 CONTEXTE

Le 7 novembre 2017, l'honorable Patty Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, a présenté à la Chambre des communes 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 2017¹.

Comme l'indique son titre, le projet de loi C-65 modifie le cadre prévu dans le *Code canadien du travail* (le Code)² de manière à prévenir le harcèlement et la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle dans les lieux de travail relevant de la compétence fédérale (ces lieux de travail sont définis à la section 1.2.1.1 du présent résumé législatif). Ce projet de loi modifie également la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (LRTP)³ en vue d'étendre les protections aux lieux de travail parlementaires sans toutefois « restreindre de quelque façon les pouvoirs, privilèges et immunités du Sénat, de la Chambre des communes, des sénateurs et des députés⁴ ».

Selon Emploi et Développement social Canada, le cadre proposé dans le projet de loi C-65 se fonde sur trois principaux piliers :

- prévenir les incidents de harcèlement et de violence;
- intervenir avec efficacité lorsqu'ils se produisent;
- aider les victimes, les survivants et les employeurs au cours du processus⁵.

Le projet de loi C-65 a été renvoyé au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (le Comité de la Chambre des communes) le 29 janvier 2018. Le Comité de la Chambre des communes a fait rapport du projet de loi avec proposition d'amendements le 23 avril 2018. Ce rapport a été adopté par la Chambre des communes le 7 mai 2018⁶.

Le Comité de la Chambre des communes a amendé le projet de loi dans le but, notamment, d'inclure dans la loi la définition de l'expression « harcèlement et violence », d'étendre les protections aux anciens employés, de rendre obligatoire la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, d'autoriser les employés à adresser leur plainte à une personne autre que leur supérieur hiérarchique, de remplacer le ministre du Travail par le sous-ministre du Travail dans les cas de harcèlement et de violence dans les lieux de travail

parlementaires, ainsi que d'exiger des rapports annuels présentant des données statistiques sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail et des examens quinquennaux de l'application des dispositions de la loi.

Le 7 juin 2018, le projet de loi a été renvoyé au Comité sénatorial permanent des droits de la personne (le Comité sénatorial), qui a fait rapport du projet de loi avec proposition d'amendements le 18 juin 2018. Le Sénat a adopté le rapport et a envoyé un message à la Chambre des communes le jour même⁷.

Il convient de noter que le Comité sénatorial a amendé le projet de loi afin d'élargir la portée des éléments suivants : la définition de l'expression « harcèlement et violence », l'objet de la partie II du Code et les responsabilités de l'employeur en matière de harcèlement et de violence dans le lieu de travail. Les amendements visaient aussi à préciser que le projet de loi ne portera pas atteinte aux garanties prévues par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP)⁸, ainsi qu'à exiger que les rapports annuels présentent des données statistiques sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail en fonction des motifs de distinction illicite. Dans son rapport, le Comité sénatorial a aussi formulé des observations pour que d'autres mesures gouvernementales soient prises.

La Chambre des communes, après avoir examiné les amendements proposés par le Sénat, a envoyé un message au Sénat le 17 octobre 2018, indiquant qu'elle accepte certains des amendements, mais pas tous. La Chambre des communes a notamment rejeté les amendements proposés par le Sénat qui visaient à élargir la portée de la définition de l'expression « harcèlement et violence » et de l'objet de la partie II du Code, ainsi que certaines des exigences en matière de déclaration annuelle⁹. Le Sénat a approuvé la réponse de la Chambre des communes le 24 octobre 2018 et le projet de loi a reçu la sanction royale le lendemain.

1.1 HARCÈLEMENT ET VIOLENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Selon de récentes études, le harcèlement et la violence sont présents dans les lieux de travail au Canada, y compris dans ceux relevant de la compétence fédérale. Dans un discours prononcé à la Chambre des communes, à la deuxième lecture du projet de loi C-65, la ministre Hajdu a décrit comme suit la nature du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail :

[L]e harcèlement et la violence au travail demeurent chose courante [...] Notre propre milieu de travail, le Parlement, est tout particulièrement concerné.

Sur la Colline du Parlement, il existe des déséquilibres de pouvoir évidents. Cette situation fait perdurer une culture dans laquelle des gens qui disposent de beaucoup de pouvoir et de prestige peuvent utiliser ces avantages pour s'en prendre à des personnes qui travaillent très fort pour leurs concitoyens. Dans cette culture, les victimes de harcèlement ou de violence sexuelle ne se sentent pas suffisamment protégées pour porter plainte contre leur agresseur. [...] La Colline du Parlement est semblable à bien d'autres milieux de travail au Canada, surtout ceux qui sont caractérisés par des déséquilibres de pouvoir évidents et qui ne disposent pas d'une politique solide, qui vise à protéger les employés contre les préjudices. À l'heure actuelle, les personnes

qui sont victimes de harcèlement ou de violence ne peuvent avoir recours à aucune option appropriée pour que leur plainte soit entendue ou pour que ces situations très graves et souvent traumatisantes soient réglées. Si elles décident de dénoncer la situation, elles disposent rarement du soutien nécessaire pour faire face aux conséquences complexes ou difficiles qui découlent du harcèlement qu'on leur a fait subir¹⁰.

Selon l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale, réalisée en 2015, 295 plaintes formelles pour harcèlement sexuel ont été portées à l'attention de l'employeur, dont 80 % provenaient de femmes. De plus, au cours de la même année, 1 601 incidents de violence au travail ont été signalés, dont 60 % des employés ciblés ou blessés étaient des hommes¹¹.

Des consultations publiques menées par Emploi et Développement social Canada entre juillet 2016 et avril 2017 sur le harcèlement et la violence sexuelle dans les lieux de travail relevant de la compétence fédérale nous ont permis d'éclaircir davantage ces questions. Ces consultations ont pris les formes d'un sondage en ligne et d'une série de tables rondes menées avec des intervenants, qui ont ensuite été invités à présenter leurs observations par écrit. Plus particulièrement, le sondage en ligne a abouti aux principaux constats suivants :

- Le harcèlement est le type le plus commun de comportement subi par les répondants; 60 % d'entre eux ont déclaré en avoir été victimes. Parmi les répondants, 30 % ont indiqué qu'ils ont subi du harcèlement sexuel, 21 % ont précisé avoir subi de la violence et 3 % ont affirmé avoir vécu de la violence sexuelle.
- Parmi les répondants au sondage qui affirment avoir subi du harcèlement sexuel, 94 % étaient des femmes. Les répondants qui ont subi du harcèlement sexuel travaillaient dans des milieux présentant une forte proportion d'hommes en position d'autorité, comparativement à ceux qui ont vécu du harcèlement ou de la violence à caractère non sexuel.
- Les personnes handicapées et les membres d'une minorité visible étaient plus susceptibles de subir du harcèlement que les autres groupes.
- Selon les répondants, les incidents de harcèlement et de violence sexuelle en milieu de travail ne sont souvent pas signalés par crainte de représailles, et les incidents qui sont signalés ne sont pas traités efficacement. En effet, bien que 75 % des répondants qui ont été victimes de harcèlement ou de violence aient signalé l'incident, 41 % de ces répondants ont déclaré que rien n'avait été tenté par leurs superviseurs (ou autres) pour régler le problème¹².

De plus, selon une recherche menée par Abacus Data à l'automne 2017, environ un Canadien sur dix prétend que le harcèlement sexuel est « plutôt courant » dans son milieu de travail, tandis que 44 % indiquent que peu d'incidents se produisent, mais qu'il s'en produit. De plus, les jeunes femmes sont plus susceptibles de subir du harcèlement que leurs aînées, et les sanctions à l'endroit des agresseurs sont rarement appliquées¹³.

Entre autres idées, les participants aux consultations fédérales ont proposé de modifier le cadre législatif actuel en vue de réduire le nombre d'incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et d'accélérer le processus de règlement interne des plaintes. Certains intervenants ont d'ailleurs recommandé d'intégrer à la partie II (Santé et sécurité au travail) du Code les dispositions de la partie III (Normes du travail)¹⁴ qui portent sur le harcèlement sexuel, sous réserve qu'une distinction soit établie entre le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail, compte tenu des préoccupations soulevées en matière de protection de la vie privée¹⁵.

Les intervenants ont également proposé l'établissement d'une définition claire de la violence psychologique ou d'un continuum clair des comportements violents sur le plan psychologique qui devrait être suffisamment général pour englober de nombreuses formes de harcèlement, comme l'homophobie et la violence fondée sur le sexe. De plus, ils ont souligné la nécessité pour les employeurs de définir clairement les politiques sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail, notamment en ce qui a trait au signalement des incidents¹⁶.

1.2 CADRE LÉGISLATIF FÉDÉRAL

1.2.1 LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Le cadre législatif actuel entourant le harcèlement et la violence dans les lieux de travail relevant de la compétence fédérale est énoncé aux parties II et III du Code et aux règlements d'application. Le projet de loi C-65 consolide ce cadre sous la partie II, afin que le harcèlement et la violence dans le lieu de travail, y compris le règlement des plaintes, soient abordés principalement dans le contexte de la santé et de la sécurité au travail.

1.2.1.1 PARTIE II DU CODE ET VIOLENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Conformément à la partie II (Santé et sécurité au travail) du Code, l'employeur doit veiller à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail, tandis que l'employé doit, entre autres, prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer sa propre santé et sa propre sécurité, ainsi que celles de ses collègues¹⁷. De plus, l'employé a le droit d'être informé de tous les risques connus ou prévisibles présents dans son lieu de travail et de bénéficier de l'information à cet égard, de participer comme représentant ou membre d'un comité local en matière de santé et de sécurité, de se prévaloir du processus de règlement interne des plaintes et de refuser de faire tout travail dangereux¹⁸.

La question de la violence dans le lieu de travail, qui inclut le harcèlement, relève par conséquent de la partie II du Code¹⁹. Le cadre actuel oblige notamment l'employeur à « prendre les mesures prévues par les règlements pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail²⁰ ». L'expression « violence dans le lieu de travail » est définie à la partie XX (Prévention de la violence dans le lieu de travail) du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* comme étant

« tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie »²¹.

La partie XX du *Règlement* énonce également les obligations des employeurs à l'égard de la prévention de la violence dans le lieu de travail. L'employeur s'acquitte de ces obligations (notamment élaborer une politique de prévention de la violence dans le lieu de travail; nommer une « personne compétente » pour faire enquête sur les situations de violence dans le lieu de travail; fournir des renseignements, des consignes et de la formation sur la violence dans le lieu de travail) en collaboration avec le comité ou le représentant en matière de santé et de sécurité²². L'employeur (ou quiconque) qui contrevient à une disposition de la partie II du Code commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité, une amende ou une peine d'emprisonnement, ou les deux²³.

La partie II du Code et les règlements connexes s'appliquent à l'emploi dans le cadre d'une entreprise ou d'une industrie sous réglementation fédérale, y compris les services interprovinciaux et internationaux (comme les chemins de fer, le transport routier, les services de transport aérien et les services d'expédition), les réseaux de radiodiffusion, de télédiffusion, de téléphone et de câblodistribution, les banques, la plupart des sociétés d'État fédérales, ainsi que les entreprises privées qui sont nécessaires à l'application d'une loi fédérale. L'administration publique fédérale et les personnes qui y sont employées, ainsi que les stagiaires employés dans les secteurs susmentionnés, sont également visés par la partie II du Code²⁴.

1.2.1.2 PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES PRÉVU À LA PARTIE II DU CODE

Conformément à la partie II du Code, l'employé doit adresser une plainte à son supérieur hiérarchique s'il croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie du Code ou dont sont susceptibles de résulter un accident ou une maladie liés à l'occupation d'un emploi. Sous réserve de certaines exceptions, comme le droit de refuser de faire un travail dangereux, la plainte doit être déposée avant que puisse être exercé tout autre recours prévu à la partie II du Code. Les parties doivent tenter de régler la plainte à l'amiable dans les meilleurs délais.

En l'absence d'un règlement, l'employé ou le superviseur peut renvoyer la plainte à l'un des présidents du comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité, et celle-ci fera l'objet d'une enquête conjointe menée par un employé et un membre du comité local représentant l'employeur, ou le représentant en matière de santé et de sécurité et une personne désignée par l'employeur.

Dans le contexte de la violence dans le lieu de travail, la partie XX du *Règlement* énonce que l'employeur doit nommer une « personne compétente » pour faire enquête sur une situation non réglée, sauf si :

- la violence dans le lieu de travail est attribuable à une personne autre qu'un employé;
- il est raisonnable de considérer que, pour la victime, le fait de prendre part à la situation de violence dans le lieu de travail est une condition normale de son emploi;
- l'employeur a mis en place une procédure et des mécanismes de contrôle efficaces et sollicité le concours des employés pour faire face à la violence dans le milieu de travail.

L'employeur doit fournir à la personne compétente tout renseignement pertinent qui ne fait pas l'objet d'une interdiction légale de communication ni n'est susceptible de révéler l'identité des personnes visées sans leur consentement. Au terme de son enquête, la personne compétente doit fournir à l'employeur un rapport écrit contenant ses conclusions et recommandations. L'employeur doit transmettre une copie caviardée du rapport au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité, ainsi que mettre en place ou adapter des mesures pour éviter que la violence dans le lieu de travail ne se répète. La personne compétente doit être impartiale, avoir des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail et connaître les textes législatifs applicables.

Dans certains cas (comme si l'employeur conteste les résultats de l'enquête ou s'il omet de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte ou encore si les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte), la partie II du Code prévoit que l'employeur ou l'employé peut renvoyer la plainte au ministre du Travail (le ministre). Au terme de son enquête, le ministre peut donner des instructions à l'employeur et à l'employé ou, s'il y a lieu, recommander que les parties règlent la situation à l'amiable²⁵.

Tout employeur, employé ou syndicat en désaccord avec les instructions données par le ministre sous le régime de la partie II du Code peut interjeter appel de celles-ci par écrit à un agent d'appel²⁶. Toutefois, le décideur compétent changera avec l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*²⁷. À ce moment-là, les attributions de l'agent d'appel en vertu de la partie II du Code seront transférées au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI)²⁸.

De plus, l'employé peut présenter une plainte au CCRI ou à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) au motif qu'il est victime de représailles de la part de son employeur à la suite de l'exercice de ses droits relatifs à la santé et sécurité au travail prévus à la partie II du Code. Le CCRI et la CRTESPF peuvent entendre la plainte selon leurs propres règles de procédure²⁹.

1.2.1.3 PARTIE III DU CODE ET HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Le Code aborde la question du harcèlement sexuel dans le lieu de travail à la section XV.1 de la partie III (Normes du travail). On l'y définit comme

tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel :

- a) soit est de nature à offenser ou humilier un employé;
- b) soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel³⁰.

Selon le cadre actuel, tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, et l'employeur doit veiller « dans toute la mesure du possible » à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel. Pour ce faire, l'employeur doit diffuser une déclaration en matière de harcèlement sexuel, après consultation des employés et de leurs représentants, et porter la déclaration à la connaissance de tous ses employés³¹.

La partie III du Code vise essentiellement à établir et à protéger les droits des travailleurs à des conditions de travail justes et équitables. Par conséquent, les employeurs et les employés sont tenus de respecter ces normes; autrement, ils seront coupables d'une infraction en vertu du Code et encourront des amendes. Contrairement à la partie II du Code, la partie III ne s'applique pas aux employés ni aux stagiaires de la fonction publique fédérale³².

1.2.2 LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT

La LRTP est la loi fédérale qui régit les relations de travail dans les institutions parlementaires. Des dispositions concernant l'application des parties II et III du Code font partie de la LRTP depuis son adoption le 27 juin 1986, mais elles ne sont jamais entrées en vigueur.

Plus précisément, la partie II de la LRTP prévoit l'application de la partie III du Code, tandis que la partie III de la LRTP contient des dispositions concernant l'application de la partie II du Code. La protection du Code vise une liste précise d'employeurs parlementaires et leurs employés.

Ainsi, à l'heure actuelle, la Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement³³ et la Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail³⁴ sont les principaux mécanismes permettant de traiter le harcèlement dans le milieu de travail parlementaire.

1.2.3 AUTRES PROTECTIONS OFFERTES PAR DES LOIS FÉDÉRALES

La LCDP protège également les employés du harcèlement fondé sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite, ce qui comprend le harcèlement sexuel³⁵. Les motifs de distinction illicite, qui sont décrits dans la *Loi*, sont ceux qui sont fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, les caractéristiques génétiques, l'état matrimonial, la situation de famille, la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge et la déficience³⁶.

Selon la Commission canadienne des droits de la personne, les employeurs sous réglementation fédérale sont responsables de toute situation de harcèlement qui se produit en milieu de travail. Par conséquent, ils doivent adopter une politique anti-harcèlement et prendre les mesures appropriées à l'égard de tout employé qui commet des actes de harcèlement. La LCDP prévoit également un cadre de règlement des plaintes de discrimination³⁷.

Par ailleurs, le *Code criminel*³⁸ offre des protections supplémentaires à toute victime de harcèlement et de violence au travail, y compris aux employés des milieux de travail de compétence fédérale. Entre autres, l'agression physique ou sexuelle et le harcèlement criminel sont des infractions passibles de sanctions au sens de la loi. D'après l'honorable Patty Hajdu, « le projet de loi ne remplace aucunement le Code criminel du Canada et n'a pas préséance sur ce dernier [étant donné que] [c]ertains gestes et certaines infractions supposent l'application de la loi, et les plaignants ont toujours le droit de signaler les incidents à la police³⁹ ».

2 DESCRIPTION ET ANALYSE

2.1 MODIFICATIONS DU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*

2.1.1 OBJET ET APPLICATION DE LA PARTIE II DU CODE (ART. 1 ET 2)

L'article 1 du projet de loi C-65 élargit la portée de l'objet de la partie II du Code. En effet, tandis que la partie II du Code a pour objet de prévenir « les accidents et les maladies » liés à l'occupation d'un emploi, après amendements, l'objet est de prévenir « les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi » (art. 122.1 modifié)⁴⁰.

L'article 2 du projet de loi étend l'application de l'article 123 de la partie II du Code au personnel ministériel et à leur employeur. L'expression « personnel ministériel » s'entend de toute personne nommée par un ministre comme adjoint de direction et de toute autre personne nécessaire dans un cabinet de ministre. La protection offerte par la partie II du Code, toutefois, ne s'applique pas aux personnes nommées par le leader de l'Opposition au Sénat ni par le chef de l'Opposition à la Chambre des communes (nouveau par. 123(2.1)).

2.1.2 DÉFINITION DE L'EXPRESSION « HARCÈLEMENT ET VIOLENCE »
(ART. 0.1 ET 14)

L'article 0.1 du projet de loi ajoute la définition suivante à la disposition d'interprétation de la partie II du Code :

harcèlement et violence Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. (par. 122(1) modifié)⁴¹.

Cette définition peut néanmoins être complétée par voie réglementaire. En effet, l'article 14 du projet de loi élargit les pouvoirs du gouverneur en conseil qui peut maintenant prendre des règlements pour définir les termes « harcèlement » et « violence », pour l'application de la partie II du Code (nouvel al. 157(1)a.01)).

2.1.3 OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES DES EMPLOYEURS
EN VERTU DE LA PARTIE II DU CODE
(ART. 3)

L'article 3 du projet de loi modifie l'article 125 du Code, qui énonce les obligations spécifiques des employeurs en vertu de la partie II, en vue d'inclure des obligations liées au harcèlement et à la violence au travail, et d'étendre la portée de ces obligations à l'accès à l'information.

2.1.3.1 OBLIGATIONS LIÉES AU HARCÈLEMENT ET À LA VIOLENCE
DANS LE LIEU DE TRAVAIL

L'article 3 du projet de loi prévoit que l'employeur est tenu de prendre les mesures réglementaires pour prévenir et réprimer non seulement la violence dans le lieu de travail, comme le prévoit déjà la loi, mais aussi le harcèlement. Il doit dorénavant donner suite aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et offrir du soutien aux employés touchés (al. 125(1)z.16) modifié)⁴².

De plus, l'employeur doit enquêter non seulement sur tous les accidents, toutes les maladies professionnelles et toutes les autres situations comportant des risques dont il a connaissance, mais aussi sur tous les incidents de harcèlement et de violence, ainsi qu'il doit les enregistrer et les signaler, conformément aux règlements (al. 125(1)c) modifié)⁴³.

Ces obligations s'appliquent aussi à l'égard d'un ancien employé concernant un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail si l'employeur a connaissance de l'incident dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi de l'ancien employé. Le ministre peut toutefois proroger ce délai dans les circonstances réglementaires (nouveaux par. 125(4) et 125(5))⁴⁴.

Le gouverneur en conseil peut prendre des règlements sur les enquêtes, les enregistrements et les signalements visés ci-dessus, ainsi que concernant les obligations applicables aux employeurs à l'égard d'anciens employés (nouveaux par. 125(3) et 125(6)).

2.1.3.2 INFORMATION ET FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL

L'article 3 du projet de loi énonce également que l'employeur est tenu de veiller à ce que tous les employés reçoivent de la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail et soient informés de leurs droits et obligations à ce titre (al. 125(1)z.161) modifié). Les employeurs eux-mêmes doivent suivre de la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (nouvel al. 125(1)z.162))⁴⁵.

Enfin, les employeurs doivent veiller à ce que la personne désignée pour recevoir les plaintes de harcèlement et de violence au travail ait les connaissances, la formation et l'expérience requises (nouvel al. 125(1)z.163))⁴⁶.

2.1.3.3 OBLIGATIONS CONCERNANT L'ACCÈS À L'INFORMATION

Par ailleurs, à l'article 3 du projet de loi, certaines obligations sont simplifiées relativement à l'affichage de certains renseignements à un endroit visible (comme le texte de la partie II du Code et l'énoncé des consignes générales de l'employeur en matière de santé et de sécurité), et à la mise à la disposition des employés, de façon à ce qu'ils puissent y avoir facilement accès sur support électronique ou sur support papier, du texte des règlements d'application de la partie II. Tous les renseignements précisés doivent être offerts sur les deux supports (al. 125(1)d) modifié et al. 125(1)e) abrogé)⁴⁷.

Lorsque les renseignements précisés sont offerts sur support électronique, l'employeur doit offrir une formation aux employés pour veiller à ce qu'ils soient en mesure d'accéder aux renseignements et mettre à leur disposition, sur demande, une version sur support papier. Cette obligation remplace une obligation similaire concernant l'accès de l'employé au texte des règlements (al. 125(1)f) modifié).

2.1.4 PROCESSUS DE RÈGLEMENT INTERNE DES PLAINTES (ART. 5)

L'article 5 du projet de loi modifie l'article 127.1 du Code aux fins d'élargir la portée du processus de règlement interne des plaintes prévu à la partie II, plus précisément en ce qui concerne le harcèlement et la violence dans le lieu de travail.

À l'heure actuelle, l'employé doit adresser une plainte à son supérieur hiérarchique s'il croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention à la partie II du Code ou dont sont susceptibles de résulter un « accident ou une blessure » liés à l'occupation d'un emploi, tandis que les amendements prévus au projet de loi exigent aussi que l'employé adresse une plainte à son supérieur hiérarchique s'il y a un risque de « maladie liée à l'occupation d'un emploi » (par. 127.1(1) modifié).

Toutefois, dans le cas d'une plainte ayant trait à un incident de harcèlement et de violence, l'employé peut adresser sa plainte à son supérieur hiérarchique ou à la personne désignée dans la politique de l'employeur concernant la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (nouveau par. 127.1(1.1)). La plainte peut être adressée oralement ou par écrit (nouveau par. 127.1(1.2)). L'employé et son supérieur hiérarchique ou la personne désignée, selon le cas, doivent tenter de régler la plainte à l'amiable dans les meilleurs délais (par. 127.1(2) modifié)⁴⁸.

De plus, bien qu'une plainte non réglée puisse être renvoyée à l'un des présidents du comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité, les plaintes ayant trait à un incident de harcèlement et de violence peuvent dorénavant être renvoyées directement au ministre (par. 127.1(3) modifié et nouvel al. 127.1(8)d)). Le ministre doit faire enquête, sauf s'il est d'avis :

- soit que la plainte a été traitée comme il se doit dans le cadre d'une procédure prévue par le Code ou toute autre loi fédérale ou par une convention collective;
- soit que l'affaire constitue par ailleurs un abus de procédure (par. 127.1(9) modifié)⁴⁹.

Si le ministre refuse de faire enquête pour les raisons évoquées ci-dessus, il doit informer l'employeur et l'employé par écrit, dès que possible (nouveau par. 127.1(9.1)).

Si le ministre accepte de faire enquête concernant une plainte non réglée ayant trait à un incident de harcèlement et de violence, il peut fusionner cette enquête avec une enquête en cours touchant le même employeur et portant essentiellement sur les mêmes questions. Dans ce cas, le ministre peut rendre une seule décision (nouveau par. 127.1(9.2))⁵⁰.

Ces dispositions s'appliquent aussi à l'égard d'un ancien employé qui dépose une plainte ayant trait à un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail dans le délai réglementaire. Le ministre peut toutefois proroger ce délai dans les circonstances réglementaires (nouveaux par. 127.1(12) et 127.1(13))⁵¹.

2.1.5 COMITÉS ET REPRÉSENTANTS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les articles 6 à 11 du projet de loi modifient diverses dispositions du Code qui portent sur les comités de santé et de sécurité au travail, les comités d'orientation en matière de santé et de sécurité, ainsi que les représentants en matière de santé et de sécurité, aux fins de limiter les cas où l'employeur peut être exempté de son obligation de mettre sur pied un comité local et d'établir des exigences en matière de protection des renseignements personnels dans les cas de harcèlement et de violence dans le lieu de travail⁵².

2.1.5.1 EXEMPTIONS CONCERNANT LA MISE SUR PIED D'UN COMITÉ
DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL
(ART. 7)

L'article 7 du projet de loi abroge les paragraphes 135(3) à 135(5) du Code. Ces dispositions prévoient que le ministre peut, sur demande de l'employeur et après avoir examiné certains facteurs, exempter l'employeur de l'obligation de mettre sur pied un comité local, s'il est convaincu que la nature du travail exécuté « présente peu de risques pour la santé et la sécurité⁵³ ».

L'article 7 du projet de loi prévoit également que le ministre peut exempter l'employeur de l'obligation de mettre sur pied un comité local si, aux termes d'une convention collective ou d'un autre accord conclu entre l'employeur et des employés, il existe déjà un comité qui s'occupe des questions de santé et de sécurité dans le lieu de travail. Autrement dit, selon la nouvelle approche, l'exemption ne sera accordée que si l'employeur a déjà en place un autre moyen de répondre aux mêmes besoins en matière de santé et sécurité au travail.

Bien que cette exemption soit déjà prévue dans la loi, l'employeur doit dorénavant présenter une demande à cet égard (al. 135(6)a) modifié), et l'afficher à un endroit visible pour tous les employés, jusqu'à ce que ceux-ci aient été informés de la décision du ministre (nouveau par. 135(6.1)).

2.1.5.2 PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DANS LES CAS
DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL
(ART. 6 À 11)

Les articles 6, 7 et 10 du projet de loi prévoient que le comité de santé et de sécurité au travail ou le représentant en matière de santé et de sécurité ne peut participer aux enquêtes relatives à des incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail. Il peut toutefois prendre part aux enquêtes sur des refus de travailler se rapportant à des incidents de harcèlement et de violence en vertu des articles 128 et 129 du Code, qui établissent le cadre du droit de l'employé de refuser de faire tout travail dangereux (nouveaux par. 134.1(4.1), 135(7.1) et 136(5.1)).

De plus, conformément aux articles 8 et 11 du projet de loi, le comité de santé et de sécurité au travail et le représentant en matière de santé et de sécurité ne peuvent obtenir « des renseignements qui sont susceptibles de révéler l'identité d'une personne concernée par un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail » ni ne peuvent « accéder à de tels renseignements sans le consentement de la personne concernée ». Toutefois, cette restriction ne s'applique pas à l'employeur qui transmet une copie de la décision, des motifs ou des instructions d'un agent d'appel au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité ni lorsque des renseignements sur les refus de travailler sont fournis à un comité de santé et sécurité au travail au titre des articles 128 et 129 du Code (nouveaux par. 135.11(1) et 135.11(2), 136.1(1) et 136.1(2)).

Enfin, en vertu de l'article 9 du projet de loi, les pouvoirs réglementaires du gouverneur en conseil sont élargis de façon à ce qu'il puisse prendre davantage de règlements pour obliger les comités de santé et de sécurité au travail à présenter un rapport d'activité annuel. Par exemple, le gouverneur en conseil peut prendre des règlements visant à préciser, en plus du destinataire et de la date limite, les renseignements à inclure dans ces rapports et la manière de les présenter (al. 135.2(1)g) modifié).

2.1.5.3 GARANTIES EN VERTU DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE (ART. 2.1)

L'article 2.1 du projet de loi précise qu'aucune disposition de la partie II du Code n'a pour effet de porter atteinte aux garanties prévues par la LCDP (nouvel article 123.1)⁵⁴. Ces garanties comprennent le droit de recours en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel en vertu de la LCDP.

2.1.6 RAPPORT ANNUEL ET EXAMEN QUINQUENNAL PRÉPARÉ PAR LE MINISTRE DU TRAVAIL (ART. 11.1)

L'article 11.1 du projet de loi exige du ministre qu'il prépare et publie un rapport annuel qui contient des données statistiques relatives « au harcèlement et à la violence dans les lieux de travail auxquels la présente partie s'applique », notamment des renseignements classés en fonction de chaque motif de distinction illicite établi par la LCDP. Le rapport, toutefois, ne doit contenir aucun renseignement susceptible de révéler l'identité d'une personne concernée par un incident de harcèlement et de violence (nouveau par. 139.1(1))⁵⁵.

Le ministre est aussi tenu de réaliser un examen quinquennal de l'application des dispositions portant sur le harcèlement et la violence dans les lieux de travail au titre de la partie II du Code. Le rapport produit à cet égard doit être déposé devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci, suivant son achèvement (nouveaux par. 139.2(1) et 139.2(2))⁵⁶.

2.1.7 PROJETS PILOTES (ART. 15 ET 17)

Les articles 15 et 17 du projet de loi élargissent encore plus les pouvoirs réglementaires du gouverneur en conseil. Plus particulièrement, le gouverneur en conseil peut maintenant prendre les règlements qu'il juge nécessaires :

- à l'établissement et au fonctionnement de projets pilotes ayant pour but de déterminer, après mise à l'essai, quelles modifications à la partie II du Code ou à ses règlements d'application amélioreraient la prévention des accidents, des blessures ou des maladies liés à l'occupation d'un emploi (nouvel art. 161);

- à l'établissement et au fonctionnement de projets pilotes ayant pour but de déterminer, après mise à l'essai, quelles modifications à la partie IV (Sanctions administratives pécuniaires) du Code⁵⁷ ou à ses règlements d'application amélioreraient la conformité avec les parties II et III (nouvel art. 296).

Sauf abrogation anticipée, les règlements pris en vertu de ces dispositions seront abrogés au cinquième anniversaire de leur entrée en vigueur (nouveaux art. 162 et 297).

2.1.8 SECTION XV.1 DE LA PARTIE III DU CODE (ART. 16)

Comme il a été précisé, le projet de loi C-65 consolide le cadre législatif actuel entourant le harcèlement et la violence au titre de la partie II du Code. L'article 16 du projet de loi, par conséquent, abroge la section XV.1 de la partie III du Code, qui renferme les dispositions portant sur le harcèlement sexuel dans le lieu de travail. La section XV.1 est expliquée à la rubrique 1.2.1.3 du présent résumé législatif.

2.1.9 ENTRÉE EN VIGUEUR (ART. 20)

L'article 20 du projet de loi prévoit que, à l'exception de l'article 17, les modifications apportées au Code entreront en vigueur à la date fixée par décret par le gouverneur en conseil.

L'article 17 entrera aussi en vigueur à une date fixée par décret par le gouverneur en conseil. Toutefois, cette date ne peut être antérieure à la date d'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* qui établit la partie IV du Code.

2.2 MODIFICATIONS DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT* (ART. 21)

L'article 21 du projet de loi remplace la partie III de la LRTP, qui renferme les dispositions entourant la santé et la sécurité au travail. Plus particulièrement, il étend la portée des dispositions d'interprétation et d'application (lesquelles, comme il a déjà été précisé, ne sont toujours pas en vigueur) et ajoute d'autres dispositions concernant le processus de règlement des plaintes. Cet article du projet de loi précise aussi qu'aucune des dispositions de la partie III de la LRTP n'a pour effet de porter atteinte aux garanties prévues par la LCDP.

2.2.1 DÉFINITIONS

L'article 21 du projet de loi modifie la disposition d'interprétation de la partie III de la LRTP concernant la santé et la sécurité au travail, en ajoutant la définition des termes « Commission », « employé » et « employeur » (par. 87(1) modifié).

Plus précisément, la « Commission » s'entend de la CRTESPF. La même définition s'applique à la partie I (Relations de travail) de la LRTP. Cela garantit que les appels au titre des différentes parties de la LRTP sont entendus par le même tribunal d'arbitrage et de médiation.

Par ailleurs, le terme « employé » s'entend d'une personne attachée à l'un des employeurs énumérés ci-dessous. Le greffier du Sénat, le greffier de la Chambre des communes, l'huissier du bâton noir, le sergent d'armes et le conseiller parlementaire de la Chambre des communes sont également inclus dans cette définition.

La définition du terme « employeur », énoncée actuellement à la partie II de la LRTP, qui comprend les employeurs énumérés aux points a) à h) ci-dessous, est élargie pour inclure ceux énumérés aux points i) et j) ci-dessous. Elle inclut également toute personne qui agit au nom de l'employeur. La définition élargie comprend les employeurs suivants :

- a) le Sénat;
- b) la Chambre des communes;
- c) la Bibliothèque du Parlement;
- d) le Bureau du conseiller sénatorial en éthique;
- e) le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique;
- f) le Service de protection parlementaire;
- g) le Bureau du directeur parlementaire du budget;
- h) le député qui emploie une ou plusieurs personnes ou qui a sous sa direction ou sa responsabilité des documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectées au service des députés d'un parti politique représenté à la Chambre des communes;
- i) le greffier du Sénat, le greffier de la Chambre des communes, l'huissier du bâton noir, le sergent d'armes et le conseiller parlementaire de la Chambre des communes;
- j) toute autre personne qui est reconnue comme un employeur dans un règlement pris en vertu de la *Loi sur le Parlement du Canada* par le Comité sénatorial permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, ou dans les règlements administratifs pris en vertu de cette loi par le Bureau de régie interne de la Chambre des communes.

2.2.2 APPLICATION DE LA PARTIE II DU CODE

Le projet de loi modifie également la LRTP pour inclure par renvoi les dispositions concernant la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code, sous réserve de certaines exceptions liées à l'exécution d'ordonnances et aux procédures d'injonction visant à assurer le respect du privilège parlementaire. Le champ d'application de la partie II du Code est donc élargi pour englober les employeurs parlementaires nouvellement ajoutés aux définitions, ainsi que leurs employés et les stagiaires travaillant dans le milieu parlementaire.

De plus, dans le contexte parlementaire, les affaires au titre de la partie II du Code ne peuvent être entendues et tranchées que par un commissaire. Par conséquent, la CRTESPF ne pourra pas recruter de consultant ou d'arbitre externe pour entendre les affaires qui se rapportent à la LRTP.

Enfin, la partie I de la LRTP, qui établit les dispositions sur les relations de travail dans les lieux de travail parlementaires, s'applique aux affaires dont est saisie la CRTESPF au titre de la partie II du Code, sous réserve des modifications apportées pour veiller au respect du privilège parlementaire (par. 88(1) modifié)⁵⁸.

2.2.3 PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

Le projet de loi prévoit l'application aux milieux de travail parlementaires du processus de règlement des plaintes énoncé à la partie II du Code, sous réserve de quelques modifications pour mieux l'adapter au contexte parlementaire.

2.2.3.1 AVIS AUX PRÉSIDENTS

Le projet de loi prévoit que le ministre avise le Président du Sénat ou le Président de la Chambre des communes, ou les deux, de son intention d'entrer dans un lieu de travail en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés à la partie II du Code. De plus, le ministre les avise également, dès que possible, s'il commence une enquête ou s'il donne des ordres ou des instructions au titre de la partie II du Code (nouvel art. 88.1).

De son côté, la CRTESPF avise, dès que possible, le Président du Sénat ou le Président de la Chambre des communes, ou les deux, si :

- elle reçoit une plainte relative à un employeur qui a exercé des représailles contre un employé qui a exercé son droit de refuser de faire tout travail dangereux en vertu de la partie II du Code;
- un appel des instructions données par le ministre à un employeur ou à un employé a été interjeté auprès de la CRTESPF en vertu de la partie II du Code.

Dans le cas d'un avis qu'un appel a été interjeté auprès de la CRTESPF, le Président du Sénat ou de la Chambre des communes peut demander certains renseignements et présenter ses observations et ses éléments de preuve dans le cadre de l'appel (nouveau par. 88.2(2)).

2.2.3.2 DÉFAUT D'EXÉCUTION DES INSTRUCTIONS, ORDRES OU DÉCISIONS

Si l'instruction donnée par le ministre à un employeur ou à un employé en vertu de la partie II du Code n'a pas été exécutée ou si aucun appel n'est interjeté dans le délai qui y est fixé, le ministre la fait déposer devant le Sénat ou la Chambre des communes, ou les deux. Le dépôt doit se faire « dans un délai raisonnable » après l'expiration du délai d'exécution ou du délai d'appel, si celui-ci expire en dernier (nouvel art. 88.3).

Si, toutefois, le ministre estime que des mesures immédiates doivent être prises pour prévenir une contravention à la partie II du Code, il doit fournir au Président du Sénat ou de la Chambre des communes, ou aux deux, une copie de l'instruction donnée à l'employeur ou à l'employé. Si l'instruction n'a pas été exécutée dans le délai qui y est fixé, le ministre peut la faire déposer devant le Sénat ou la Chambre des communes, ou les deux, même avant l'expiration du délai d'appel (nouvel art. 88.4).

De même, si la décision ou l'ordonnance que la CRTESPF a rendue ou si l'instruction qu'elle a donnée au titre de la partie II du Code à l'égard d'un employeur ou d'un employé n'a pas été exécutée dans le délai qui y est fixé, la CRTESPF la fait déposer devant le Sénat ou la Chambre des communes, ou les deux. Le dépôt doit se faire « dans un délai raisonnable » après la réception de la demande du ministre ou de toute personne visée (nouvel art. 88.5).

2.2.3.3 RÔLE DU SOUS-MINISTRE DU TRAVAIL

Lorsqu'un incident de santé et sécurité au travail concerne un sénateur ou son personnel ou un député ou ses employés, le sous-ministre du Travail exerce les attributions du ministre du Travail prévues à la partie III de la LRTP et à la partie II du Code. Ces attributions incluent le dépôt des ordres ou des instructions visés ci-dessus devant le Sénat ou la Chambre des communes (nouveaux par. 88.01(1) et 88.01(2))⁵⁹.

2.2.4 POUVOIRS, PRIVILÈGES ET IMMUNITÉS

Le projet de loi prévoit également que les dispositions prises en vertu de la LRTP ne peuvent avoir pour effet de restreindre « les pouvoirs, privilèges et immunités » du Sénat, de la Chambre des communes, des sénateurs et des députés. Elles ne peuvent pas non plus porter atteinte, directement ou indirectement, aux affaires du Sénat ou de la Chambre des communes (nouvel art. 88.6).

2.2.5 RAPPORT ANNUEL ET EXAMEN QUINQUENNAL DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL

La CRTESPF est tenue de soumettre un rapport annuel portant sur ses activités menées en vertu de la partie III de la LRTP et de la partie II du Code, dans la mesure où elles s'appliquent aux employeurs et employés⁶⁰.

Ce rapport annuel doit être soumis au ministre désigné à titre de ministre chargé de l'application de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*⁶¹, qui le fera ensuite déposer devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci suivant sa réception (nouvel art. 88.7).

En outre, le ministre désigné à titre de ministre chargé de l'application de la LRTP⁶² est tenu de réaliser un examen quinquennal de l'application des dispositions portant sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail au titre de la partie III de la *Loi*. Le rapport produit à cet égard doit être déposé devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci, suivant son achèvement (nouveaux par. 88.8(1) et 88.8(2))⁶³.

2.2.6 ENTRÉE EN VIGUEUR (ART. 23)

L'article 23 du projet de loi prévoit que l'article 21 entre en vigueur à la sanction du projet de loi C-65 ou, si elle est postérieure, à la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* concernant les modifications au Code.

3 COMMENTAIRE

Le gouvernement fédéral a indiqué sa volonté que le projet de loi C-65 entre en vigueur dans les deux ans suivant la sanction royale. Afin d'appuyer la mise en œuvre du projet de loi C-65, le gouvernement a également annoncé que la partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* sera modifiée⁶⁴.

Au cours du processus d'élaboration de la réglementation, le gouvernement consultera la population canadienne au sujet d'un certain nombre de propositions axées sur les trois principaux piliers de la loi : la prévention, l'intervention et le soutien. Le cadre réglementaire proposé, que décrit un document de consultation, comprend les exigences suivantes :

- mettre en place des politiques exhaustives de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- donner des séances de sensibilisation et de formation obligatoires aux employeurs, employés, membres du comité local et représentants en matière de santé et de sécurité;
- créer un mécanisme de résolution des litiges piloté par les employés qui indique clairement comment présenter et traiter une plainte, qui établit des délais appropriés pour le mécanisme et qui met l'accent sur la confidentialité de toutes les parties;
- définir les qualifications, la formation et les études que doit avoir une personne appelée à enquêter officiellement sur un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail pour qu'on juge qu'elle en a la compétence;
- exiger que l'employeur mette en œuvre toutes les mesures correctives indiquées dans le rapport d'enquête de la personne jugée compétente, comme le jugera approprié le comité local;
- demander à l'employeur d'accorder son soutien à toutes les parties en cause dans un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail⁶⁵.

NOTES

1. [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](#), 1^{re} session, 42^e législature.
2. [Code canadien du travail](#), L.R.C. 1985, ch. L-2.
3. [Loi sur les relations de travail au Parlement](#), L.R.C. 1985, ch. 33 (2^e suppl.).
4. Projet de loi C-65, art. 21.
5. Gouvernement du Canada, [Le gouvernement du Canada prend des mesures énergiques contre le harcèlement et la violence sexuelle au travail](#), communiqué, 7 novembre 2017.
6. Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), [Neuvième rapport : 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 2017](#), 1^{re} session, 42^e législature, 23 avril 2018.
7. Voir Sénat, Comité permanent des droits de la personne (RIDR), [Quinzième rapport](#), 1^{re} session, 42^e législature, 18 juin 2018.
8. [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (LCDP), L.R.C. 1985, ch. H-6.
9. Pour consulter le texte intégral de la motion adoptée à la Chambre des communes, ainsi que la réponse aux amendements du Sénat, voir Chambre des communes, [Journaux](#), n° 336, 1^{re} session, 42^e législature, 17 octobre 2018, p. 4073 à 4074.
10. Chambre des communes, [Débats](#), 1^{re} session, 42^e législature, 29 janvier 2018, p. 16434.
11. Emploi et Développement social Canada, [Le gouvernement du Canada publie un rapport au sujet des consultations sur le harcèlement et la violence sexuelle](#), communiqué, 2 novembre 2017.
12. Emploi et Développement social Canada, [Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail – Ce que nous avons entendu](#), 2017.
13. Bruce Anderson, [Sexual Harassment of Women is Widespread in Canada](#), Abacus Data, 1^{er} novembre 2017 [TRADUCTION].
14. Le titre « Normes du travail » est communément utilisé pour la Partie III du *Code canadien du travail*, dont le titre officiel est « Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés ».
15. Emploi et Développement social Canada, [Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail – Ce que nous avons entendu](#) (2017).
16. *Ibid.*
17. *Code canadien du travail*, art. 124 et al. 126(1)d).
18. Gouvernement du Canada, [Renseignements sur la santé et la sécurité au travail – Feuille 1 Sommaire de la partie II du Code canadien du travail](#).
19. Gouvernement du Canada, [Prévention de la violence dans le lieu de travail – 943-1-IPG-081](#). Voir aussi [Canada \(Procureur général\) c. Alliance de la fonction publique du Canada](#), [2016] 3 RCF 33, 2015 CAF 273 (CanLII).
20. *Code canadien du travail*, al. 125(1)z.16).
21. [Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail](#), DORS/86-304, art. 20.2.

22. *Ibid.*, art. 20.1 à 20.10.
23. *Code canadien du travail*, par. 148(1).
24. *Ibid.*, par. 123(2). Voir aussi Gouvernement du Canada, *Renseignements sur la santé et la sécurité au travail – Feuille 1 Sommaire de la partie II du Code canadien du travail et Industries et entreprises sous réglementation fédérale*.
25. *Code canadien du travail*, par. 127.1(2) et [Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail](#), par. 20.9(2).
26. *Code canadien du travail*, par. 146(1).
27. [Projet de loi C-44, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 22 mars 2017 et mettant en œuvre d'autres mesures](#), (titre abrégé : « *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* »), 1^{re} session, 42^e législature.
28. *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, art. 347 et 351.
- La section 17 de la partie 4 de la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017 apporte des modifications aux trois parties du Code et y ajoute une nouvelle partie (partie IV – Sanctions administratives pécuniaires). Ce projet de loi a reçu la sanction royale le 22 juin 2017, mais bon nombre de ses dispositions à cet égard entreront en vigueur à une date ultérieure. Pour en savoir plus, voir [Résumé législatif du projet de loi C-44 : Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 22 mars 2017 et mettant en œuvre d'autres mesures](#), publication n° 42-1-C44-F, Ottawa, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, 15 juin 2017.
29. *Code canadien du travail*, par. 133(1) et art. 147; [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#), L.C. 2003, ch. 22, art. 2, sous-al. 240a)(ii). Voir aussi : Conseil canadien des relations industrielles, [Santé et sécurité – Code canadien du travail Partie II](#); Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, [Compétence liée aux questions de relations de travail](#) et [Plaintes présentées en vertu de l'article 133 du Code canadien du travail](#).
30. *Code canadien du travail*, art. 247.1.
- Selon la Commission canadienne des droits de la personne :
- On parle de harcèlement si quelqu'un :
- vous offense ou vous humilie physiquement ou verbalement;
 - vous menace ou tente de vous intimider;
 - fait des remarques déplacées ou des mauvaises blagues sur votre race, votre religion, votre sexe, votre âge, votre déficience, par exemple;
 - entre en contact physique avec vous sans nécessité, en vous touchant, vous tapotant, vous pinçant ou vous frappant – ce qui peut aussi constituer une agression ou des voies de fait.
- Pour en savoir plus, voir Commission canadienne des droits de la personne, [Guide explicatif - La Loi canadienne sur les droits de la personne et vous](#), p. 3.
31. *Code canadien du travail*, art. 247.2 à 247.4.
32. *Ibid.*, par. 256(1) et 167(1). Voir aussi Gouvernement du Canada, [Renseignements sur les normes du travail n° 1 – Sommaire de la partie III du Code canadien du travail](#).
33. Chambre des communes, [Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement](#), 9 décembre 2014.
34. Sénat, [Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail](#), 11 juin 2009.

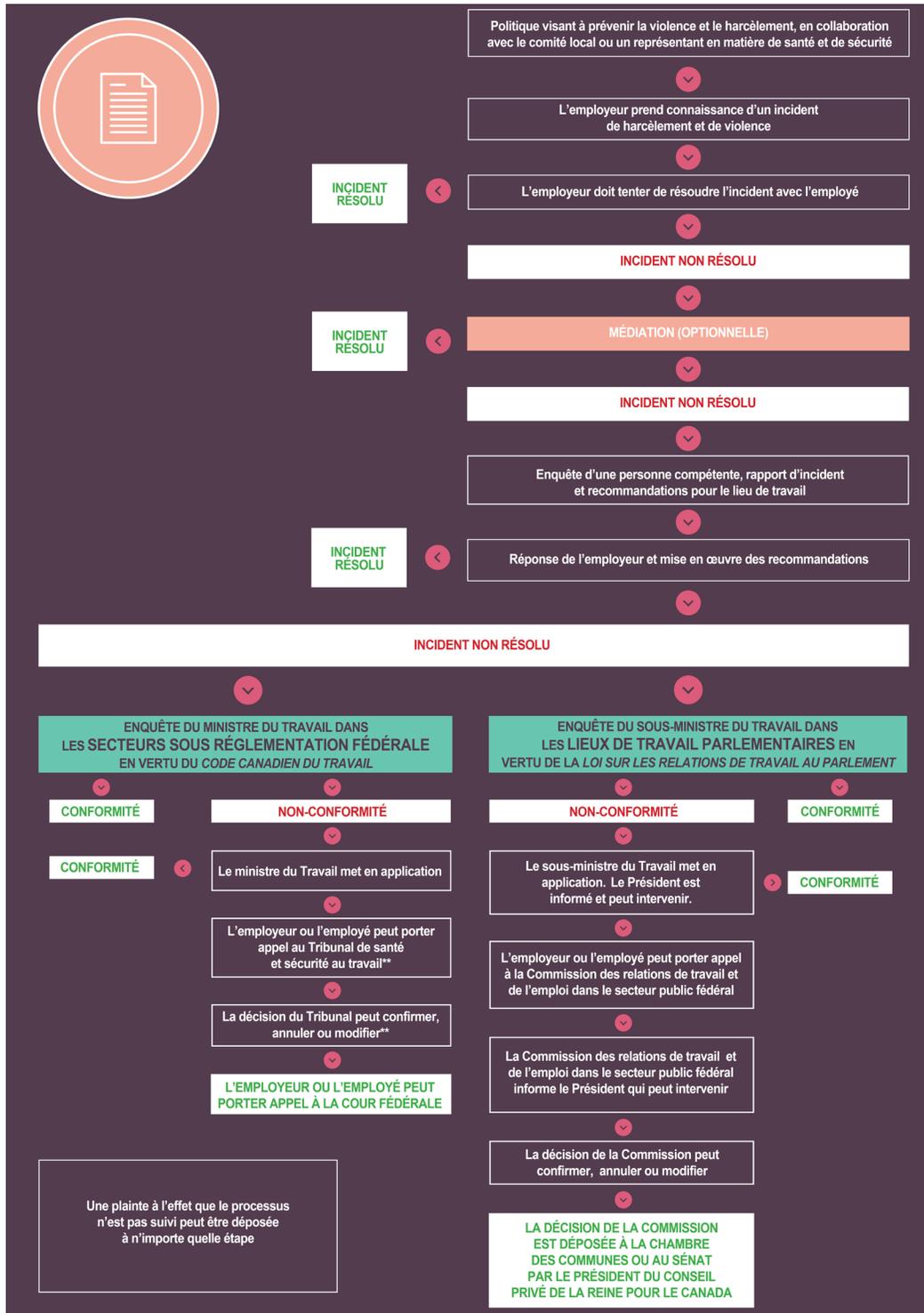
35. LCDP, par. 14(2).
36. *Ibid.*, par. 3(1) et art. 3.1.
37. Commission canadienne des droits de la personne, *La Loi canadienne sur les droits de la personne et vous : un guide explicatif*. Voir aussi la LCDP, art. 40.
38. [Code criminel](#), L.R.C. 1985, ch. C-46.
39. Chambre des communes (29 janvier 2018), p. 16436.
40. L'énoncé portant sur « les incidents de harcèlement et de violence » a été ajouté par HUMA à l'étape du comité. HUMA a aussi remplacé l'expression « harcèlement ou violence » par l'expression « harcèlement et violence » dans tout le projet de loi.
- La Chambre des communes a rejeté un amendement proposé par RIDR visant à élargir l'objet de la partie II du Code afin de reconnaître un « droit à un emploi exempt de harcèlement et de violence » et de « promouvoir l'égalité entre les sexes, s'attaquer aux problèmes de racisme et veiller à ce que les droits des travailleuses, y compris celles qui sont victimes de formes intersectionnelles de discrimination, soient respectés, protégés et remplis ».
- La Chambre a rejeté cet amendement au motif qu'il engendrerait, en mettant l'accent sur le harcèlement et la violence, un déséquilibre par rapport à toutes les autres mesures en matière de santé et de sécurité au travail découlant de la partie II du *Code canadien du travail*. De plus, la Chambre a soutenu que certaines de ces questions sont déjà abordées dans d'autres textes législatifs, comme la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Voir Chambre des communes (17 octobre 2018), p. 4073 à 4074.
41. Bien que la définition de l'expression « harcèlement et violence » ait été ajoutée par HUMA à l'étape du comité, RIDR a élargi sa portée en ajoutant le terme « s'entend ».
- La Chambre des communes a rejeté l'amendement proposé par le Sénat au motif qu'il occasionnerait « un manque de clarté pour les employés et les employeurs ». Voir Chambre des communes (17 octobre 2018), p. 4073 à 4074.
42. RIDR a amendé le projet de loi pour exiger des employeurs qu'ils veillent à ce que le milieu de travail soit exempt de harcèlement et de violence. La Chambre des communes a rejeté cet amendement au motif qu'un seul incident de harcèlement et de violence dans un lieu de travail serait considéré comme une violation de la partie II du Code de la part de l'employeur, et aurait pour effet de « miner le cadre de répression du harcèlement et de la violence que le projet de loi C-65 vise à établir ». Voir Chambre des communes (17 octobre 2018), p. 4073 à 4074.
43. L'article 4 du projet de loi modifie la version française de l'al. 126(1)h) du Code, qui énonce les obligations de l'employé de signaler tout accident ou autre fait ayant causé, dans le cadre de son travail, une blessure à lui-même ou à une autre personne. Plus précisément, le terme « fait » (utilisé pour traduire « occurrence ») est remplacé par le terme « incident ».
44. Les dispositions portant sur les anciens employés ont été ajoutées par HUMA à l'étape du comité.
45. Les dispositions portant sur la formation obligatoire pour les employeurs et les employés ont été ajoutées par HUMA à l'étape du comité.
46. La disposition portant sur les qualifications de la personne désignée a été ajoutée par RIDR à l'étape du comité.
47. Avant d'être amendé par HUMA à l'étape du comité, cet article exigeait que les renseignements précisés soient offerts soit sur support papier soit sur support électronique.

48. Les dispositions permettant aux employés d'adresser leurs plaintes à une personne autre que leur supérieur hiérarchique ont été ajoutées par HUMA à l'étape du comité.
49. RIDR a amendé cette disposition afin d'autoriser le ministre à refuser de faire enquête sur des plaintes qui constituent un « abus de procédure », plutôt que sur les plaintes de nature « futile, frivole ou vexatoire ».
- RIDR a également amendé le projet de loi pour exiger que la personne qui fait enquête sur une plainte fournisse à l'employeur et à l'employé non seulement des renseignements sur les résultats de l'enquête, mais également une copie du rapport d'enquête.
- La Chambre des communes a rejeté ce dernier amendement au motif que les plaintes qui font l'objet d'une enquête en vertu du paragraphe qui serait modifié (à savoir le par. 127.1(4)) ne visent pas les plaintes déposées à l'égard d'un incident de harcèlement et de violence. Voir Chambre des communes (17 octobre 2018), p. 4073 à 4074.
50. L'art. 24 du projet de loi modifie une disposition transitoire de *la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* concernant le transfert des attributions des agents d'appel au CCRI (ou à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral [CRTESPF] si l'appel provient de la fonction publique). Plus précisément, l'art. 24 ajoute une mention des appels de décisions rendues par le ministre relativement au droit de l'employé de refuser de faire tout travail dangereux.
51. Les dispositions portant sur les anciens employés ont été ajoutées par HUMA à l'étape du comité.
52. En vertu du Code, l'employeur doit nommer un représentant en matière de santé et de sécurité pour chaque lieu de travail comptant moins de 20 employés, et pour chaque lieu de travail pour lequel il n'est pas tenu de constituer un comité de santé et de sécurité. En revanche, l'employeur doit constituer un comité local de santé et sécurité pour chaque lieu de travail comptant 20 employés ou plus, ou un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité si le lieu de travail compte au moins 300 employés. L'intention derrière ce dernier est de composer de façon plus stratégique avec la santé et la sécurité en s'occupant d'enjeux plus généraux. Le tout se fait conformément aux par. 136(1), 135(1) et 134.1(1) du Code.
53. Les art. 12 et 13 du projet de loi, ainsi que les dispositions de coordination énoncées à l'art. 19, sont des modifications corrélatives liées à l'abrogation du par. 135(3) du Code.
- Plus particulièrement, l'art. 12 modifie une disposition du Code concernant l'exercice des pouvoirs ministériels relativement à la santé et sécurité au travail, tandis que les art. 13 et 19 modifient les attributions des agents d'appel (ou du CCRI ou de la CRTESPF) concernant les appels des décisions et instructions faites en vertu de la partie II du Code.
- L'art. 18 du projet de loi est une disposition transitoire prévoyant que la demande d'exemption faite par l'employeur conformément au par. 135(3) du Code qui est reçue par le ministre avant l'entrée en vigueur de l'art. 7 est traitée conformément aux par. 135(3) et 135(5), comme s'ils n'avaient pas été abrogés. Si la demande d'exemption est approuvée le jour de l'entrée en vigueur de l'art. 7, ou par la suite, l'exemption peut être accordée pour une durée maximale d'un an.
54. Cette disposition portant sur la LCDP a été ajoutée par RIDR à l'étape du comité.
55. La disposition portant sur le classement des renseignements en fonction des motifs de distinction illicite a été ajoutée par RIDR à l'étape du comité.
56. Les dispositions portant sur le rapport annuel et l'examen quinquennal ont été ajoutées par HUMA à l'étape du comité.

57. Comme il a déjà été précisé, la partie IV (Sanctions administratives pécuniaires) du Code, qui comprend les art. 268 à 295, a été présentée dans la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*. Cette partie, qui établit un régime de sanctions administratives pécuniaires qui s'ajoute aux mesures d'application déjà prévues aux parties II et III du Code, n'était toujours pas en vigueur au moment d'écrire ces lignes.
58. L'art. 22 du projet de loi coordonne l'entrée en vigueur de l'art. 21 avec la disposition de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* qui abroge l'al. 88b) de la LRTP afin que l'abrogation soit réputée être entrée en vigueur à une date antérieure.
59. Cet énoncé sur le rôle du sous-ministre du Travail a été ajouté par HUMA à l'étape du comité.
60. RIDR a amendé le projet de loi pour exiger que le rapport annuel de la CRTESPF comporte des données statistiques sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail, notamment des renseignements classés en fonction de chaque motif de discrimination illicite établi par la LCDP. Il ne doit toutefois contenir aucun renseignement susceptible de révéler l'identité d'une personne en cause dans un incident de harcèlement et de violence.
- La Chambre des communes a rejeté cet amendement au motif qu'il s'éloignerait des autres obligations de déclaration annuelle de la CRTESPF en vertu de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et de la partie I de la LRTP. De plus, la Chambre a soutenu que l'amendement proposé par le Sénat, du fait que la Commission ne déclarerait qu'un petit nombre de cas où des appels ont été interjetés, augmenterait le risque que soit révélée l'identité d'employés advenant la publication de telles données statistiques. Voir Chambre des communes (17 octobre 2018), p. 4073 à 4074.
61. En vertu de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, le gouverneur en conseil peut, par décret, désigner tout ministre fédéral qui n'est pas membre du Conseil du Trésor à titre de ministre en vertu de cette loi. Le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada est l'actuel ministre désigné en vertu de la *Loi*. Voir la [Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral](#), L.C. 2013, ch. 40, art. 365, art. 3; et le [Décret désignant le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada à titre de ministre visé par ce terme dans la loi](#) (TR/2018-88).
62. Comme dans le cas de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada est l'actuel ministre désigné en vertu de la LRTP. Voir le [Décret chargeant le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada de l'application de la loi](#), TR/2018-91.
63. Les dispositions portant sur le rapport annuel et l'examen quinquennal ont été ajoutées par HUMA à l'étape du comité.
64. Gouvernement du Canada, [Proposition de cadre réglementaire pour lutter contre le harcèlement et la violence – Document de consultation, Consultation des intervenants du Programme du travail](#).
65. *Ibid.*

ANNEXE – PROCESSUS DE PRÉVENTION ET DE RÉOLUTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Figure A.1 – Processus de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail*



RÉSUMÉ LÉGISLATIF DU PROJET DE LOI C-65

Notes : * À titre indicatif seulement. Sujet à changement suite au processus réglementaire.

** Lorsque les modifications contenues dans la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* entreront en vigueur, les instructions seront portées en appel au Conseil canadien des relations industrielles.

Source : Emploi et Développement social Canada.