



# GUIDE POUR LES EMPLOYÉS



Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail : Trousse à l'intention des employés du camionnage et de la logistique

GUIDE À L'INTENTION DES MILIEUX DE TRAVAIL SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE

## Comprendre le Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail



***Avis de non-responsabilité :** Ce guide a pour objectif de fournir un aperçu des changements que le projet de loi C-65 apporte à la loi actuelle. Ce guide ne saurait faire office de conseil juridique.*



Le gouvernement fédéral a introduit le projet de loi C-65 afin de simplifier et de rationaliser la manière dont le harcèlement et la violence en milieu de travail sont gérés. Le projet de loi et le Règlement qui l'accompagne sont entrés en vigueur le 1er janvier 2021; il est donc important que les employés comprennent comment ils en seront affectés.

### QU'EST-CE QUE CELA CHANGE POUR VOUS?

Le projet de loi exige de votre employeur qu'il prodigue une formation à ses employés en matière de harcèlement et de violence, qu'il continue à soutenir les anciens employés ayant été confrontés à des situations de harcèlement et qu'il restructure son processus de dépôt de plaintes. Ces changements visent à rendre votre milieu de travail plus sûr, en rendant plus facile la prévention et le signalement du harcèlement en milieu de travail.



## COMMENT DÉPOSER UNE PLAINTE DE HARCÈLEMENT :

### 1 - Comprendre ce qui est et n'est PAS approprié en milieu de travail

Le projet de loi C-65 crée la définition suivante du harcèlement et de la violence, selon l'article 122(1) du Code canadien du travail :

« 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. »

#### HARCÈLEMENT

Remarques grossières, dégradantes ou offensantes; courriels ou images sexistes, racistes ou offensants; cibler un employé de façon répétée; mauvais tours qui mettent mal à l'aise ou insultent quelqu'un; gestes offensants; un comportement dédaigneux ou condescendant; abus de pouvoir; vandalisme de biens personnels; agression physique ou sexuelle; menaces d'intimidation; comportements sexuels non désirés ou intimidation/harcèlement en ligne.

#### HARCÈLEMENT SEXUEL

Contact physique excessif, comme un attouchement inapproprié; avances sexuelles injustifiées/drague; affichage d'images de nature sexuelle ou pornographique; blagues de nature sexuelle et offensante ou langage vulgaire lié à la sexualité, à l'orientation sexuelle ou au genre.

#### VIOLENCE

Dans le projet de loi, la violence inclut l'exercice de la force contre un employé qui pourrait causer une blessure physique ou psychologique.

#### QU'EST-CE QUI N'EST PAS INCLUS?

Les désaccords, la critique constructive, l'exercice légitime de l'autorité ou de la responsabilité de gestion, comme par exemple : les mesures disciplinaires progressives, le suivi sur l'avancement du travail ou exiger que le rendement soit à la hauteur des normes de l'emploi.

Généralement, le harcèlement et/ou la violence impliquent une série d'événements. La répétition de comportements non désirés, incluant ceux inclus dans les critères mentionnés plus hauts, peut être considérée comme du harcèlement mais un seul incident peut représenter du harcèlement s'il est suffisamment grave pour offenser sérieusement quelqu'un ou lui causer des blessures sérieuses.



## Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail : Trousse à l'intention des employés du camionnage et de la logistique

### 2 - Vérifiez si vous êtes couvert

Pour bénéficier de la protection prévue par la nouvelle législation, dans un premier temps le comportement que vous signalez doit s'être produit en milieu de travail. « Milieu de travail » a une définition plutôt vaste et peut signifier un établissement de travail, un événement lié au travail et même sur la route. Ensuite, vous devez être **un employé** ou **un entrepreneur dépendant**. La différence entre qui est couvert et qui ne l'est pas est présentée ci-dessous :

#### EMPLOYÉ

#### EMPLOYÉ

Tout personne employée par un employeur (incluant les entrepreneurs dépendants) mais n'inclut pas une personne assumant des fonctions de gestion.

Qu'une personne soit considérée comme un gestionnaire ou pas dépendra de la structure de l'entreprise et des tâches qu'elle accomplit, pas seulement de son titre officiel.

#### ENTREPRENEURS

Le *Code canadien du travail* définit un entrepreneur comme : Le propriétaire, acheteur ou locataire d'un véhicule utilisé pour le transport de marchandise ou de biens, qui a signé un contrat qui exige de lui qu'il fournisse et opère son propre véhicule à ces fins de transport. Il dégage un profit de la différence entre ce que cela lui coûte pour s'acquitter de son contrat (opérer le véhicule, faire la livraison, etc.) et ce qui lui a été payé pour faire ce travail.

**NOTE :** Le fait qu'un employeur et un travailleur aient signé une entente statuant que le travailleur est un entrepreneur ne compte pas. Ce qui définit le statut du travailleur à titre d'employé ou d'entrepreneur est la manière dont la relation d'emploi s'exerce en pratique.

#### De nombreux facteurs permettent de déterminer si un travailleur est un employé ou un entrepreneur :

- 1) **Contrôle** – Un employé a moins de contrôle sur sa charge de travail, son salaire, ses heures de travail, ses tâches et la rentabilité de l'entreprise qu'un entrepreneur. Un entrepreneur pourrait avoir la responsabilité de se trouver lui-même du travail et assumer les risques inhérents à la rentabilité de son entreprise.
- 2) **Équipement** – Un employé compte généralement sur l'employeur pour lui fournir son équipement, tandis qu'un entrepreneur fournit ses propres outils et équipement. Les entrepreneurs assument également le risque de devoir remplacer ou réparer leurs outils ou leur véhicule.
- 3) **Embauche** – Les employés ne peuvent généralement pas embaucher des gens pour les assister dans leur travail, tandis que les entrepreneurs ont cette latitude.
- 4) **Risque financier** – Les entrepreneurs assument un plus grand risque en acceptant des contrats puisque (tel que mentionné ci-dessus), ils ont la responsabilité de gérer leur propre entreprise. Ils prennent le risque de perdre de l'argent en raison de coûts d'opération élevés, de mauvais contrats, etc.



## Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail : Trousse à l'intention des employés du camionnage et de la logistique

### ENTREPRENEUR DÉPENDANT

Les entrepreneurs dépendants **sont** protégés en vertu de la nouvelle législation. Ils se trouvent en quelque sorte dans une catégorie médiane, entre un employé et un entrepreneur indépendant. Comme le nom le laisse entendre, les caractéristiques d'une relation de travail qui font qu'un travailleur est un entrepreneur **dépendant** plutôt qu'**indépendant** sont le travail en exclusivité pour un seul employeur plutôt que pour des clients multiples, ainsi que le niveau de dépendance financière globale à l'égard de l'employeur.

En pratique, la « dépendance » signifie que l'employeur doit être la source de « substantiellement plus que la majorité » du revenu de l'entrepreneur. Ainsi, si un entrepreneur dépend d'un employeur pour 50% ou plus de son revenu, il sera probablement considéré comme économiquement dépendant de l'employeur.

### ENTREPRENEUR INDÉPENDANT

Les entrepreneurs indépendants ne sont pas protégés en vertu de la nouvelle législation. Ils correspondent à la définition d'un entrepreneur telle que présentée ci-dessus, mais ne sont pas économiquement dépendants de l'employeur. Ils s'acquittent probablement d'un certain nombre de contrats auprès de clients différents et ne dépendent pas d'un seul client pour plus de 50% de leur revenu.

Les routiers autonomes et les chauffeurs d'entreprises de services personnels peuvent être considérés ou pas comme des employés ou des entrepreneurs dépendants, selon les facteurs qui régissent la relation de travail, tels que décrits ci-dessus.

### 3 - Portez attention aux dates limites

Si vous avez quitté un emploi où vous avez vécu du harcèlement ou de la violence, vous pouvez toujours signaler l'incident à votre ancien employeur dans les **3 mois** après avoir quitté cet emploi. Vous pouvez également demander que ce délai soit prolongé en vous adressant au bureau du ministre du Travail. Le ministre aura le pouvoir de mener enquête sur les faits allégués au-delà de cette fenêtre de 3 mois. Après avoir signalé un incident, votre employeur dispose d'environ **1 an** pour résoudre la situation.

### 4 - Identifiez le destinataire désigné de votre milieu de travail

Votre employeur nommera une personne au sein de votre milieu de travail qui aura pour responsabilité spécifique de recevoir l'ensemble des plaintes. On appelle cette personne le destinataire désigné. Le but de cet exercice est de faire en sorte que les employés se sentent en sécurité, en sachant que des personnes neutres sont là pour gérer les situations de harcèlement et assurer la confidentialité de chacune des parties tout au long du processus. Ceci vise à ce que les employés puissent



## Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail : Trousse à l'intention des employés du camionnage et de la logistique

partager leurs préoccupations sans crainte de représailles de leur superviseur ou se sentir jugés par leurs collègues de travail. Si vous êtes à l'aise avec votre superviseur, vous pouvez lui parler directement mais vous n'y êtes pas obligé.

### 5 - Formulez votre plainte

Lorsque vous portez plainte au destinataire désigné, vous pouvez expliquer la situation dans vos propres mots (plainte verbale) ou déposer une déclaration écrite. La plainte devrait contenir de l'information quant aux personnes impliquées, une description détaillée de ce qui s'est passé et le moment où le harcèlement ou le comportement offensant s'est produit.

L'employeur ou le destinataire désigné doit confirmer réception de votre plainte dans les 7 jours après l'avoir reçue. Veuillez noter que votre employeur ou le destinataire désigné ne devrait contacter la source du harcèlement ou de la violence que si vous estimez qu'il est approprié de le faire. Toutefois, la source du harcèlement ou de la violence doit être contactée si vous décidez d'aller de l'avant avec une conciliation et/ou une enquête.

### 6 - Après le signalement – À quoi s'attendre

Avant de chercher de l'aide à l'extérieur de votre milieu de travail, votre employeur et vous devrez tenter de résoudre ensemble la situation. Cela signifie que vous porterez plainte tel qu'indiqué aux étapes 4 et 5 et, ensuite, votre employeur dispose d'un an après votre signalement de harcèlement pour **compléter** le processus de résolution. En vertu du Règlement, vous pouvez vous attendre à ce que le processus de résolution débute dans les 45 jours suivant la formulation de votre plainte.

Les parties impliquées peuvent s'engager dans une résolution négociée ou une « conciliation », qui est comme une médiation ou une tierce partie neutre travaille à faciliter une résolution. Si une plainte n'est pas résolue par le biais de la conciliation ou de la résolution négociée, une enquête sur la situation doit être menée si la personne qui a formulé la plainte le demande. Cette enquête devrait déboucher sur un rapport et sur des recommandations quant à la manière de procéder. S'il n'y a toujours pas de résolution un an après la formulation de la plainte, **alors** votre employeur peut demander l'aide du ministre, qui pourrait décider d'enquêter sur la plainte.

## POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

En plus d'offrir de la formation, votre employeur doit élaborer une « politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail ». Cette politique doit être passée en revue et mise à jour tous les trois ans, ou à la suite de tout changement à un élément de la politique.

La politique doit être accessible à tous les employés et inclure ce qui suit :

- L'énoncé de mission de l'employeur en matière de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail



## Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail : Trousse à l'intention des employés du camionnage et de la logistique

- Les descriptions des rôles de l'employeur, du destinataire désigné, de l'employé, du comité des politiques, du comité du milieu de travail et du représentant en santé et sécurité en lien avec le harcèlement et la violence en milieu de travail
- Une description des facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence en milieu de travail
- Un résumé de la formation qui sera prodiguée
- Un résumé du processus de résolution
- Les raisons pour lesquelles on fera un passage en revue de l'évaluation du milieu de travail
- Un résumé des procédures d'urgence
- Une description de la manière dont l'employeur préservera la confidentialité des employés
- Une description des recours additionnels qui sont disponibles aux personnes impliquées dans des situations de harcèlement ou de violence en milieu de travail
- Une description des mesures de soutien à la disposition des employés
- Le nom de la personne désignée à la réception des plaintes (y compris les plaintes à l'effet que votre employeur ne se conforme pas au *Code canadien du travail*)

### Et si j'ai besoin de plus d'info?

- En vertu du projet de loi C-65, les employeurs ont l'obligation de former et d'informer les employés, les superviseurs et les directeurs quant à leurs droits et responsabilités en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail.
- Les employés doivent recevoir une formation dans les 3 mois suivant le début de leur emploi et, ensuite, au moins une fois tous les 3 ans.
- Les employeurs ont également l'obligation de rendre accessible à leurs employés une copie des règlements pertinents du *Code canadien du travail* ainsi que la politique de prévention du harcèlement et de la violence.



## Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail : Trousse à l'intention des employés du camionnage et de la logistique

- Le projet de loi C-65 et le Code canadien du travail sont tous deux disponibles en ligne.

### Qu'attend-on de moi?

#### Les employés ont le devoir de :

- Collaborer aux cas de santé et sécurité lorsqu'ils sont au travail et de se conformer aux procédures et directives de santé et sécurité.
- Signaler tout incident, blessure ou quoi que ce soit qui compromette la santé et la sécurité, incluant la violence et le harcèlement dont ils sont témoins.
- Éviter de contribuer au harcèlement et à la violence en milieu de travail.

### Puis-je contribuer autrement?

- Les employeurs ont l'obligation de désigner une personne (destinataire désigné) à qui les plaintes de harcèlement et de violence seront acheminées. Cette personne devrait être identifiée clairement dans les politiques de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail de l'employeur.
- Le destinataire désigné doit avoir de l'expérience en gestion de harcèlement et de violence et connaître le Code canadien du travail ainsi que la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- Si vous disposez de ces qualifications, vous pourriez être choisi à titre de destinataire désigné.