



GUIDE POUR LES EMPLOYEURS



Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail : Trousse à l'intention des employeurs 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 employeurs comprennent leurs nouvelles obligations.

CELA S'APPLIQUE-T-IL À VOUS?

De façon générale, les entreprises de transport qui offrent des services interprovinciaux et internationaux sont réglementées par le gouvernement fédéral, tandis que les gouvernements provinciaux gèrent celles qui n'offrent leurs services qu'à l'intérieur d'une seule province. Les entreprises de camionnage et de logistique qui procurent des services interprovinciaux et internationaux sont sujettes à la juridiction fédérale, ce qui signifie qu'elles sont régies par le *Code canadien du travail* (le « Code ») et seront affectées par le projet de loi C-65. Il pourrait y avoir d'autres facteurs et considérations à prendre en compte pour déterminer votre statut. Consultez un avocat si votre situation vous apparaît incertaine. Si vous n'êtes pas une flotte sous réglementation fédérale, des obligations similaires en matière de lois du travail peuvent toujours s'appliquer à vous, selon le cadre législatif spécifique de votre province. Bien que le Code ne s'applique qu'aux entreprises sous réglementation fédérale, les changements qu'amène le projet de loi C-65 encadre de façon pratique certaines des meilleures pratiques, applicables à toute l'industrie.



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

Si vous êtes un employeur, vous aurez la responsabilité de mettre en place les changements (non exhaustifs) suivants dans votre milieu de travail : accroître la protection des anciens employés, fournir de la formation obligatoire en prévention de harcèlement et de violence en milieu de travail, permettre aux employés de déposer leurs plaintes auprès de quelqu'un qui ne soit pas leur superviseur, évaluer les risques de harcèlement et de violence dans votre milieu de travail et élaborer une politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

En vertu du Code, un employeur est défini comme :

- (a) Toute personne qui emploie un ou plusieurs employés, et
- (b) Dans le cas d'un entrepreneur dépendant, quiconque a avec celui-ci des liens tels que, selon le Conseil canadien des relations industrielles, les modalités de l'entente aux termes de laquelle celui-ci lui fournit ses services pourrait faire l'objet d'une négociation collective.

QUI EST COUVERT?

Pour bénéficier de la protection offerte par la nouvelle législation, le travailleur doit être **un employé** ou **un entrepreneur dépendant**. Le tableau ci-dessous présente les différences entre les gens qui sont couverts et ceux qui ne le sont pas :

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 définit un entrepreneur comme : Le propriétaire, acheteur ou locataire d'un véhicule utilisé pour le transport, 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.



ENTREPRENEURS (SUITE)

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.

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.



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

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.

PORTEZ ATTENTION AUX DATES LIMITES :

Bien qu'il soit idéal pour un employé actuel de déposer un rapport d'incident sans délai indu, il n'y a pas de limite de temps pour qu'un employé formule une plainte de harcèlement ou de violence en milieu de travail. Un ancien employé peut toujours rapporter un incident de ce type à son employeur dans les trois mois suivant son départ de l'emploi. Si l'ancien employé s'adresse au bureau du ministre du Travail, le ministre pourrait choisir d'étendre cette limite. Après qu'un employé a déposé une plainte, l'employeur dispose d'**un an pour la résoudre**.

Parmi les autres échéanciers à garder en tête :

- L'évaluation du milieu de travail (point 1 ci-dessous) doit être passée en revue, et mise à jour au besoin, au moins **tous les 3 ans**.
- La politique de prévention de harcèlement et de violence en milieu de travail (point 2 ci-dessous) doit être passée en revue, et mise à jour au besoin, au moins **tous les 3 ans** et à la suite de tout changement à un élément de cette politique.
- La formation doit être passée en revue, et mise à jour au besoin, au moins **tous les 3 ans**, et à la suite de tout changement à un élément de la formation.
- Les employés, les employeurs et le destinataire désigné doivent recevoir leur formation **dans l'année qui suit l'entrée en vigueur du Règlement** (donc, d'ici le **1er janvier 2022**). Tous les employés embauchés après le 1er janvier 2021 doivent recevoir leur formation dans les 3 mois suivant leur embauche.
- L'employeur doit s'assurer que le destinataire désigné a reçu sa formation **avant d'occuper ses fonctions** en vertu du Règlement.
- Après leur formation initiale, les employés doivent être formés de nouveau tous les **3 ans**.

DE QUELS COMPORTEMENTS DEVRIEZ-VOUS ÊTRE CONSCIENTS?

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

« 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. »



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

HARCÈLEMENT

Remarques grossières; 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.

COMMENT ADAPTER VOTRE MILIEU DE TRAVAIL :

1 – Faites une évaluation du milieu de travail

Les employeurs devront mener une évaluation qui identifie les risques de harcèlement et de violence dans leur milieu de travail et mettre en place des mesures préventives visant à protéger le milieu de travail de ces risques. L'identification des risques devrait se faire en tenant compte de la culture, des conditions et des activités de milieu de travail, ainsi que de tous rapports existants, dossiers et données relatifs au harcèlement et à la violence en milieu de travail. Parmi les autres facteurs de risque à identifier, on pourrait inclure la configuration physique du milieu de travail, les mesures en place pour protéger la santé psychologique et la sécurité au travail et toutes circonstances externes au milieu de travail lui-même, par exemple de la



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

de la violence conjugale qui pourrait se traduire par une hausse du taux de harcèlement et de violence en milieu de travail. Consultez la *Liste de contrôle pour l'évaluation des risques en milieu de travail* de RH Camionnage Canada pour plus d'information au sujet des mesures devant être prises par les employeurs.

Dans les **6 mois** suivant l'identification de ces risques, l'employeur et un membre de, (a) le comité des politiques de santé et sécurité, (b) le comité de santé et sécurité en milieu de travail ou (c) le représentant à la santé et à la sécurité doivent travailler ensemble afin d'élaborer et mettre en place un plan éliminant ces risques. Cette évaluation devra être passée en revue et mise à jour tous les **3 ans**.¹

2- Élaborez une politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Cette politique devrait être accessible à tous les employés et (entre autres exigences) devrait satisfaire à ce qui suit :

- Définir et interdire le harcèlement et la violence
- Identifier les facteurs qui contribuent au harcèlement et à la violence en milieu de travail et prévoir des mesures préventives
- Expliquer comment signaler les épisodes de harcèlement ou de violence et préciser qui est le destinataire désigné (*voir Point 4*)
- Résumer la formation qui sera prodiguée
- Présenter les procédures d'urgence pour les incidents graves de harcèlement et de violence en milieu de travail
- Décrire les facteurs de risque internes et externes qui contribuent au harcèlement et à la violence en milieu de travail
- Dire aux employés où ils peuvent trouver du soutien ou mener des recours additionnels s'ils ont vécu de la violence ou du harcèlement
- Expliquer la manière dont la confidentialité des employés sera protégée durant un processus de traitement de plainte

Consultez le *Modèle de politique* et la *Liste de contrôle de mise en œuvre de la politique* de RH Camionnage Canada pour plus d'information sur la politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

3- Renouvelez la formation aux employés

Tous les **3 ans**, les employeurs ont l'obligation de former et d'informer tous leurs employés à propos de leurs droits et responsabilités ainsi que sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Le destinataire désigné, identifié à la section 4 ci-dessous, devrait recevoir une formation spéciale en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail et cette formation doit lui avoir été prodiguée avant qu'il assume les responsabilités liées à cette fonction.

¹ Si votre organisation a 19 employés ou moins, vous devez travailler avec le représentant en santé et sécurité; pour les entreprises de 20 à 299 employés, c'est avec le comité du milieu de travail que vous devez travailler. Pour les entreprises de 300 employés et plus, vous devez travailler avec le comité des politiques. En vertu du Règlement, l'entité sélectionnée est appelée le Partenaire concerné de l'entreprise.



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

La formation elle-même doit être adaptée à la culture, aux conditions et aux activités spécifiques du milieu de travail et devrait faire référence, entre autres choses, à ce qui suit :

- Les éléments de la politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail
- Comment identifier, minimiser, prévenir et intervenir en cas d'incident de harcèlement ou de violence en milieu de travail
- Le lien entre le harcèlement et la violence en milieu de travail et les motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Les employeurs devraient passer en revue leur politique avec les employés afin de s'assurer qu'ils comprennent leurs droits et obligations et demander aux employés de signer un exemplaire de cette politique afin de tenir un dossier relatif à leur formation.

Consultez le site Web de RH Camionnage Canada pour plus de détails sur des solutions spécifiques à l'industrie qui ont été conçues pour offrir de la formation sur les thèmes abordés ci-dessus. Les formations de RH Camionnage Canada sont conçues pour être collées à la réalité de l'industrie.

4- Mettez à jour le système interne de signalement des incidents

PREMIÈREMENT :

Désignez une personne ou une équipe de travail à qui les plaintes en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail pourront être acheminées. Cette personne est identifiée comme étant le **destinataire désigné**.

- Cette personne devrait être identifiée dans la politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et devrait idéalement n'être ni un superviseur ni un directeur. Cela fait en sorte que les employés ne soient pas forcés de signaler du harcèlement ou de la violence à leur supérieur immédiat, puisque plusieurs employés craignent de subir des conséquences négatives s'ils le font.
- Si un employé se sent à l'aise de faire part de sa plainte à un directeur, il peut le faire mais ne doit pas y être obligé.
- Le destinataire désigné doit avoir de l'expérience dans le traitement de cas de harcèlement et de violence et avoir une certaine connaissance du *Code et de la Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- Les plaintes de harcèlement ou de violence ne devraient pas être référées à un représentant en santé et sécurité, à un comité des politiques de santé et sécurité ni au comité de la santé et sécurité en milieu de travail. Ceci afin d'assurer les droits de l'employé à la confidentialité et faire en sorte que le problème soit examiné et résolu sans biais et de façon équitable.
- Les employés peuvent transmettre leur plainte au destinataire désigné verbalement ou par écrit.



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

DEUXIÈMEMENT :

L'employeur ou le destinataire désigné doit, dans les **7 jours** suivant la réception d'une plainte, aviser l'employé ayant déposé la plainte que celle-ci a été reçue et l'informer des étapes du processus de résolution de plainte, comment accéder à la politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et lui rappeler qu'il peut être représenté pendant le processus. Il est à noter que l'employeur ou le destinataire désigné ne devrait contacter la source du harcèlement ou de la violence (la personne faisant l'objet de la plainte) que si l'employé qui a déposé la plainte estime qu'il est approprié de le faire. Toutefois, le sujet de la plainte doit être contacté si la cible du harcèlement ou de la violence choisit d'aller de l'avant avec un processus de conciliation et/ou d'enquête. À ce stade, la partie intimée (ou la personne faisant l'objet de la plainte) doit également être avisée qu'elle a été nommée dans le cadre d'une plainte, être informée de la Politique, des étapes du processus et du fait qu'elle peut être représentée pendant le processus.

TROISIÈMEMENT :

Les parties impliquées peuvent s'engager dans une résolution négociée, ou « conciliation », qui est comme une médiation où une tierce partie travaille à faciliter une résolution. Aux premiers stades de la résolution, l'employeur ou le destinataire désigné doit déployer tous les efforts possibles afin de résoudre la plainte et ce processus doit débuter dans les 45 jours suivant le dépôt de la plainte.

QUATRIÈMEMENT :

Si une plainte n'est pas résolue par la conciliation ou la résolution négociée, une enquête sur l'incident doit être menée si la personne qui a fait la plainte le demande. Les enquêtes sur les plaintes doivent être menées dans des délais appropriés – le Règlement indique que l'employeur ou le destinataire désigné dispose d'une période d'un an après avoir été avisé de l'incident pour compléter le processus. L'enquêteur devrait préparer un rapport qui inclut une description générale de l'incident, ses conclusions, incluant celles liées aux circonstances du milieu de travail qui ont contribué à l'incident, ainsi que ses recommandations pour éliminer ou minimiser le risque qu'un incident similaire se reproduise. Pour que l'incident soit résolu, l'employeur doit consulter son partenaire concerné et mettre en place les recommandations sélectionnées dans l'année suivant le dépôt de la plainte.

Il est également à noter que le Règlement permet que la résolution négociée, la conciliation et une enquête se déroulent en parallèle. Toutefois, une fois que le rapport d'enquête a été fourni à l'employeur, l'incident ne peut plus être résolu par la résolution négociée ou la conciliation. Si la cible de harcèlement ou de violence désire engager une résolution négociée ou une conciliation, l'employeur peut demander à l'enquêteur de suspendre son enquête. Toutefois, cela ne peut aller au-delà de la période d'un an prévue pour compléter le processus de résolution.

Si aucune résolution n'a été atteinte 1 an après la plainte, l'employeur ou l'employé peut s'adresser au ministre du Travail et celui-ci pourra faire enquête.



DOSSIERS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'employeur doit tenir des dossiers de santé et sécurité détaillés en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail, et cela doit inclure :

- La politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail
- Un exemplaire des documents qui constituent l'évaluation du milieu de travail
- Un exemplaire des documents qui constituent chaque passage en revue et mise à jour de l'évaluation du milieu de travail
- Un dossier consignant chaque plainte déposée et les actions entreprises pour y remédier
- Un exemplaire de chaque rapport d'enquête
- Un exemplaire de chaque rapport annuel présenté au ministre
- Un exemplaire de chaque rapport de décès (un rapport doit être remis au ministre dans les 24 heures lorsqu'un incident se solde par le décès d'un employé).

Tous les dossiers et rapports requis en vertu du Règlement doivent être conservés pendant une période de **10 ans**.

RAPPORT ANNUEL AU MINISTRE

Le ou avant le 1er mars de chaque année, l'employeur doit transmettre au ministre un rapport annuel qui précise son nom ou le nom de l'entreprise et son numéro, les coordonnées d'une personne contact et les informations suivantes au sujet des incidents qui ont été signalés dans l'année civile précédente :

- Le nombre total d'incidents
- Le nombre d'incidents liés, respectivement, au harcèlement et à la violence de nature sexuelle et au harcèlement et à la violence de nature non sexuelle
- Le nombre d'incidents qui se sont soldés par le décès d'un employé
- Le nombre d'incidents liés à des motifs de distinction illicite en vertu du *paragraphe 3(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne*
- Les endroits où les incidents se sont produits, en précisant le nombre d'incidents s'étant produits à chaque endroit
- Les types de relations professionnelles qui liaient les parties principales et les parties intimées, en précisant le nombre total pour chaque type
- Les manières par lesquelles les processus de résolution ont été complétés
- Le temps moyen, en mois, qu'il a fallu pour compléter le processus de résolution d'un incident.²

² Les employeurs doivent soumettre l'information présentée dans ces points de forme pour l'année civile précédente (1er janvier au 31 décembre de l'année précédente). La période de rapport annuel débutera le 1er mars 2022.



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

PRATIQUES EXEMPLAIRES

Les employeurs peuvent se conformer aux changements apportés au Code en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail en soutenant les plus récentes politiques élaborées par l'entreprise, en offrant de la formation continue à leurs employés, en mesurant les progrès accomplis et en donnant l'occasion aux employés de se faire entendre. Les employeurs devraient garder en tête les piliers du projet de *loi C-65* :

- 1) Prévention des incidents de harcèlement et de violence
- 2) Intervention efficace en cas d'incidents, s'ils se produisent et lorsqu'ils se produisent
- 3) Soutien des employés affectés