

Projet de loi C-65 – Modifications au Code canadien du travail portant sur le harcèlement et la violence et à la Loi sur les relations de travail au Parlement portant sur la santé et la sécurité au travail

Date : 5 février 2018

Dans la foulée des allégations d'inconduite sexuelle, les débats devraient commencer sur le projet de loi C-65 du gouvernement fédéral. S'il est adopté, ce projet de loi renforcerait les protections contre la violence et le harcèlement au travail, y compris le harcèlement et la violence sexuels, dans les milieux de travail de réglementation fédérale.

Le projet de loi C-65, déposé en novembre 2017, modifierait le *Code canadien du travail* (le « Code?») en vue de réformer et renforcer les obligations de l'employeur de prévenir et d'enquêter sur les incidents en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que de prendre des mesures à leur égard. Le projet de loi C-65 garantirait également l'application de ces dispositions au personnel parlementaire et politique régi par la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (« LRTP?»).

Le 29 janvier 2018, le projet de loi C-65 a été adopté en deuxième lecture et renvoyé aux fins d'examen au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Principales modifications proposées au *Code canadien du travail*

Élargissement de l'objet

S'il est adopté, le projet de loi C-65 élargira plusieurs dispositions de la partie II du Code, intitulée «?Santé et sécurité au travail?». Notamment, le projet de loi C-65 élargirait l'objet de cette partie de manière à ce qu'elle englobe non seulement les accidents, les maladies physiques et les blessures, mais aussi les blessures et maladies psychologiques. D'anciennes dispositions du Code relatives au harcèlement sexuel seront expressément abrogées, les protections qu'elles confèrent étant intégrées aux dispositions générales portant sur la violence et le harcèlement au travail.

Élargissement des obligations de l'employeur

Les obligations de l'employeur aussi seront élargies si le projet de loi C-65 est adopté. À l'heure actuelle, l'employeur est tenu «?d'enquêter sur tous les accidents, toutes les maladies professionnelles et autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les

enregistrer et de les signaler?». En vertu du projet de loi C-65, les employeurs seraient tenus « d'enquêter sur tous les accidents, tous les incidents de harcèlement ou de violence, toutes les maladies professionnelles ainsi que toutes les autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler?».

L'obligation actuelle des employeurs de prendre des mesures pour prévenir et réprimer la violence au travail sera également élargie de manière à obliger les employeurs à prendre des mesures similaires pour prévenir et réprimer la violence et le harcèlement et « pour donner suite aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et pour offrir du soutien aux employés touchés par le harcèlement et la violence dans le lieu de travail?».

Enquête du ministre

La plainte de violence ou de harcèlement au travail non résolue entre l'employeur et l'employé serait renvoyée directement au ministre aux fins d'enquête. Le ministre serait alors tenu de faire enquête sur cette plainte sauf s'il estime que la plainte a été traitée comme il se doit ou que l'affaire est futile, frivole ou vexatoire.

Le ministre aurait le pouvoir de joindre une enquête sur une plainte relative à un incident de harcèlement ou de violence à une enquête en cours relative au même employeur et comportant essentiellement la même question et de rendre une seule décision découlant de l'enquête conjointe.

Protection du droit à la vie privée des employés

Le projet de loi C-65 élargirait la protection du droit à la vie privée des employés victimes de violence ou de harcèlement au travail en interdisant à tout comité d'orientation, tout comité local et tout représentant en matière de santé et de sécurité de participer à une enquête liée à un incident de harcèlement ou de violence, à l'exception des enquêtes concernant les refus de travailler. Il serait interdit au ministre et à l'employeur de fournir des renseignements susceptibles de révéler l'identité d'une personne impliquée dans un incident de harcèlement ou de violence au travail sans le consentement de cette personne.

Principales modifications proposées à la *Loi sur les relations de travail au Parlement*

À l'heure actuelle, aucune norme en matière de santé et de sécurité au travail prévue par la loi ne s'applique aux employés de la Chambre des communes, du Sénat, de la Bibliothèque du Parlement, du Service de protection parlementaire et du directeur parlementaire du Budget. Le projet de loi C-65 prévoit expressément l'application de la majeure partie des dispositions du Code en matière de santé et de sécurité au travail à ces employés et aux personnes qui ne sont pas des employés, mais qui exercent des activités dont le but principal consiste à leur permettre d'acquérir des connaissances et de l'expérience.

À notre avis

Les employeurs de réglementation fédérale, y compris ceux qui sont visés par la LRTP, devraient déterminer si les modifications proposées par le projet de loi C-65 nécessitent un examen ou une révision de leurs politiques et pratiques actuelles sur la violence ou le harcèlement au travail. Bien que le projet de loi C-65 en soit à l'étape de l'étude en comité et pourrait faire l'objet d'autres modifications, les employeurs peuvent s'attendre à ce que leurs obligations en ces matières soient élargies. Nous tiendrons les lecteurs d'Au point au courant de tout fait nouveau.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Justin Dubois](#) au 613-563-7660.