

PROJET DE LOI C-65

Hilary Flett
Directrice, la prévention de l'harcèlement
et la violence,
Program du Travail

KRISTA CARLE
LAW ENFORCEMENT OFFICER, 33

MOUNTIE BLEW WHISTLE ON RCMP SEXUAL MISCONDUCT

Her work in raising awareness helped bring about a landmark \$100-million settlement to benefit victims, and a promise of change.

2

HARCÈLEMENT ET VIOLENCE – Interprétation des données

SONDAGE EN LIGNE PROGRAMME DU TRAVAIL EFFECTUÉ AU DÉBUT DE 2017

60 % des répondants ont indiqué avoir subi du harcèlement.
 30 % ont indiqué avoir subi du harcèlement sexuel.
 21 % ont indiqué avoir subi de la violence.
 3 % ont indiqué avoir subi de la violence sexuelle.

41 % des répondants au sondage ont indiqué qu'aucune mesure n'a été prise pour régler l'incident qu'ils ont signalé.

D'APRÈS UN SONDAGE D'INSIGHTS WEST MENÉ EN 2017 AUPRÈS DE 451 TRAVAILLEUSES AU CANADA,

50 % des répondantes ont indiqué avoir subi du harcèlement sexuel, selon la définition actuelle contenue dans le *Code canadien du travail*.

- 34 % indiquaient craindre d'être perçues comme des trouble-fêtes.
- 30 % étaient d'avis que leur employeur ne prendrait aucune mesure en réponse à l'incident.
- 27 % craignaient de s'exposer à des représailles de la part du harceleur.

2013 SONDAGE ENQUÊTE PANCANADIENNE SUR LA VIOLENCE CONJUGALE ET LE MILIEU DE TRAVAIL

33.6% à un sondage mené en 2013-2014 ont indiqué avoir déjà vécu une situation de VC.

- 53.5 % ont déclaré que la VC a continué au travail.
- 18.2 % ont déclaré que l'agresseur s'était présenté physiquement au travail ;
- 14.5 % ont dit que l'agresseur avait communiqué avec ses collègues de travail ou son employeur.


3

FAVORISER UN CHANGEMENT DE CULTURE


La stratégie du gouvernement du Canada pour lutter contre le harcèlement et la violence en milieu de travail repose sur trois piliers :

PRÉVENIR
les incidents de harcèlement et de violence grâce à l'éducation et à la sensibilisation.

La loi prévoit d'ailleurs une formation obligatoire pour le personnel, et plus particulièrement pour les gestionnaires.



DONNER SUITE
aux incidents de façon efficace au moyen d'un processus d'enquête rigoureux que l'abordera plus en détail sous peu.



SOUTENIR
les employés et les employeurs touchés tout au long du processus de règlement. Pour ce faire, tout employeur doit disposer d'une politique qui explique aux plaignants la façon d'obtenir du soutien, au moyen du Programme d'aide aux employés, par exemple.

Le gouvernement fédéral a créé un numéro 1-800, ainsi qu'un portail d'information en ligne. On y enregistre un nombre considérable d'appels, même si la loi n'entrera pas en vigueur avant environ un an et demi. Le Canada financera par ailleurs des projets pilotes, dont le bureau consacré aux femmes de TCA, en vue d'offrir une orientation.

4

PROJET DE LOI C-65 – En quoi est-il unique?

LE PROJET DE LOI C-65
repose sur des pratiques exemplaires pour offrir un cadre exhaustif et unique

PRISE EN COMPTE D'UN ENSEMBLE DE COMPORTEMENTS :
harcèlement, intimidation, harcèlement sexuel, violence

FORMATION :
Formation obligatoire pour les employeurs et les employés

EXAMEN PÉRIODIQUE À LA PRODUCTION DE RAPPORTS : Les employeurs doivent signaler tous les cas de harcèlement et de violence au Programme du travail chaque année

EXAMEN PÉRIODIQUE : Examen quinquennal des dispositions relatives au harcèlement et à la violence

RÉGIME UNIQUE :
La partie II du Code consolide du travail traite la fois du harcèlement et de la violence.

PORTÉE ÉTENDUE :
Employés de la Colline du Parlement, anciens employés

DISPOSITIONS LIÉES À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE : Les comités locaux d'entrepreneurs pas d'enquêtes sur les cas de harcèlement et de violence.

SOUTIEN :
Pratiques en milieu de travail prévoyant un soutien pour les employés; Carrefour de la sensibilisation au sein du Programme du travail

5

PROJET DE LOI C-65 – Éléments clés de règlements proposés

Délais du processus de règlement	<ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs doivent donner suite à une déclaration d'incident de harcèlement et de violence le plus rapidement possible ou dans un délai de cinq jours civils. • Le processus de règlement doit être mené à bien dans les six mois après que l'employeur a été avisé de l'incident. • Les employeurs disposent d'un délai de six mois pour mettre en œuvre les recommandations formulées par la personne compétente.
Personne compétente	<ul style="list-style-type: none"> • Doit faire l'objet d'un commun accord de la part du plaignant et de l'intimé. • La personne compétente doit avoir de l'expérience dans la tenue d'une enquête et doit connaître le Code consolide du travail et la Loi consensuelle sur les droits de la personne. • Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de la personne compétente, l'employeur peut s'adresser au Programme du travail pour qu'une personne soit désignée.
Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence	<ul style="list-style-type: none"> • Doit être élaborée en collaboration avec le comité d'orientation/comité local. • Doit décrire la façon de déposer une plainte; la formation obligatoire et les comportements inacceptables et expliquer les mesures disciplinaires qui seront prises.
Ancien employé et violence familiale	<ul style="list-style-type: none"> • Un ancien employé aura le droit d'aviser les employeurs d'un incident dans les trois mois suivant son départ de l'organisation. • Les employeurs devront préciser dans leur politique les mesures qu'ils prendront s'ils en viennent à connaître qu'une situation de violence familiale ait une incidence au sein du milieu de travail.

6
