

Lignes directrices à l'intention des employeurs émises par le gouvernement de l'Ontario suivant l'entrée en vigueur de nouvelles règles sur le harcèlement au travail

31 AOÛT 2016 9 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Droit du travail et de l'emploi](#)

Auteurs(trice): Allison Di Cesare, Josh Fineblit

À l'approche de l'entrée en vigueur des nouvelles règles sur le harcèlement au travail contenues dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (la « LSST ») de l'Ontario le 8 septembre, il est grand temps que les employeurs mettent la touche finale à la révision de leurs politiques, programmes et procédures internes, si ce n'est déjà fait.

Comme il en a été question dans une [publication](#) antérieure (en anglais) sur le blogue d'Osler, plusieurs nouvelles obligations clés sont introduites. D'abord, les employeurs seront tenus de mener des enquêtes non seulement sur des plaintes, mais également sur des « incidents » de harcèlement au travail. Ainsi, les employeurs ont maintenant l'obligation de faire enquête, même si aucun travailleur n'a déposé de plainte formelle. Ensuite, aussi bien la prétendue victime que le prétendu harceleur (s'il s'agit d'un travailleur) doivent être informés par écrit des résultats de l'enquête et des « mesures correctives » qui ont été ou seront prises à l'issue de l'enquête. Enfin, il est très important de noter que les enquêteurs du ministère du Travail auront le pouvoir d'ordonner à l'employeur de retenir les services d'un enquêteur externe indépendant. Bien que la LSST demeure muette sur cette question, il semble que l'enquêteur disposera de ce pouvoir non seulement si l'employeur omet de faire enquête, mais également si l'enquêteur en vient à la conclusion que l'enquête n'était pas « appropriée dans les circonstances ».

Afin d'aider les employeurs à comprendre les nouvelles exigences, le ministère du Travail a publié dernièrement son [Code de pratique sur le harcèlement au travail en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario](#) (le « Code de pratique »). Le Code de pratique n'est pas contraignant et l'omission de s'y conformer ne fait pas nécessairement en sorte que l'employeur contrevienne aux dispositions en matière de harcèlement au travail prévues par la LSST. Toutefois, il donne des précisions sur la façon dont le ministère a interprété ces modifications. Les employeurs prudents devraient adhérer au Code de pratique pour s'assurer qu'ils remplissent leurs obligations en vertu de la loi modifiée. L'omission de s'acquiescer de ces obligations pourrait donner lieu i) à une amende maximale de 500 000 \$ pour chaque infraction, ii) à une responsabilité personnelle pour les dirigeants et les administrateurs et iii) à un ordre visant à retenir les services d'un enquêteur externe indépendant.

Le Code de pratique se divise en plusieurs parties et traite des sujets suivants :

- la politique et le programme concernant le harcèlement au travail;
- les exigences relatives à l'enquête;

- les exigences relatives à la formation (renseignements et directives).

Politique et programme concernant le harcèlement au travail

Depuis 2010, la LSST oblige les employeurs à disposer d'une politique concernant le harcèlement au travail et d'un programme de mise en œuvre de cette politique. En vertu des nouvelles dispositions en matière de harcèlement au travail, le programme doit être élaboré et maintenu chaque année en consultation avec le comité mixte à la santé et à la sécurité ou le délégué à la santé et à la sécurité (si le nombre de travailleurs est trop faible pour composer un comité) de l'employeur. Outre les exigences en vigueur, le programme devra prévoir les éléments suivants :

- **Nouvelles structures de déclaration.** En vertu des nouvelles modifications de la LSST, le programme doit comprendre une procédure de déclaration des incidents de harcèlement au travail auprès d'une autre personne que l'employeur ou d'un superviseur si l'employeur ou le superviseur est le prétendu harceleur. Le Code de pratique va plus loin en proposant que la personne qui reçoit la plainte ne devrait pas être sous la supervision directe du prétendu harceleur. Cette mesure pourrait s'avérer problématique pour les petites entreprises, car les employeurs pourraient être tenus de fournir une ressource externe à leurs travailleurs (comme une ligne d'aide ou un membre du conseil d'administration). L'intention du législateur consiste à permettre aux travailleurs de signaler du harcèlement au travail à une personne qui sera en mesure de traiter la plainte de façon objective.
- **Procédure d'enquête et traitement d'un incident ou d'une plainte.** Les employeurs doivent s'assurer qu'une enquête sur les incidents et les plaintes de harcèlement au travail est menée de façon « appropriée dans les circonstances ». Nous traiterons de cette exigence à la rubrique « Exigences relatives à l'enquête » ci-après.
- **Procédure de divulgation (et de non-divulgation) de renseignements.** Le programme concernant le harcèlement au travail doit détailler la façon dont sera assurée la confidentialité des renseignements obtenus au sujet d'un incident ou d'une plainte (y compris les renseignements qui identifient les personnes en cause), à moins que la divulgation ne soit nécessaire aux fins de l'enquête ou de la prise de mesures correctives concernant l'incident ou la plainte ou qu'elle ne soit par ailleurs exigée en vertu de la loi. Toutefois, les modifications apportées à la LSST obligent également les employeurs à indiquer dans leur programme concernant le harcèlement au travail la façon dont la prétendue victime et le prétendu harceleur seront informés du résultat de l'enquête et des mesures correctives à prendre. Malheureusement, la LSST et le Code de pratique ne proposent aucune ligne directrice pour aider les employeurs à assurer l'équilibre entre ces obligations de confidentialité et de divulgation opposées. Le Code de pratique propose que la quantité de renseignements devant être fournis sur la mesure corrective dépende des circonstances, mais doivent indiquer les mesures que l'employeur a prises ou prendra afin d'empêcher qu'un incident similaire de harcèlement au travail survienne de nouveau, dans la mesure où l'existence du harcèlement au travail est confirmée.

Bien que la LSST ne l'exige pas expressément, le Code de pratique recommande également que le programme concernant le harcèlement au travail indique la façon dont l'employeur tiendra le registre de tous les incidents et de toutes les plaintes de harcèlement au travail.

Exigences relatives à l'enquête

Selon les modifications apportées à la LSST, l'obligation d'enquête sera déclenchée par des « incidents » de harcèlement au travail, même si aucune plainte n'est déposée. Le Code de pratique propose que l'obligation soit déclenchée dès qu'un superviseur a connaissance d'un incident, même s'il omet d'en informer l'employeur. Par conséquent, les employeurs devraient sensibiliser leurs superviseurs et leurs gestionnaires à l'importance de signaler le harcèlement au travail dès qu'ils en ont connaissance.

Les modifications obligent les employeurs à s'assurer que les enquêtes sont « appropriées dans les circonstances ». Le Code de pratique donne des précisions à ce sujet et présente les exigences minimales suivantes relatives à une enquête de harcèlement au travail :

- L'enquêteur ne doit pas être directement visé par l'incident ou la plainte et ne doit pas être sous la supervision directe du prétendu harceleur.
- L'enquêteur doit avoir des connaissances sur la façon de mener une enquête qui soit appropriée dans les circonstances.
- Les enquêtes devraient être achevées dans un délai de 90 jours civils, à moins de circonstances atténuantes.
- L'enquêteur doit rappeler au travailleur qui aurait fait l'objet de harcèlement, à tout prétendu harceleur et aux témoins leurs obligations de confidentialité et la protection de leur confidentialité.
- L'enquêteur doit faire raisonnablement de son mieux pour mener des entretiens avec toutes les parties concernées (y compris les témoins), même si elles ne sont pas des travailleurs, et il doit donner l'occasion au prétendu harceleur de répondre aux allégations qui pèsent sur lui.
- Les parties à la plainte devraient obtenir périodiquement des mises à jour sur la progression de l'enquête.
- L'enquêteur doit réunir et examiner tous les documents pertinents et doit prendre des notes pertinentes et consigner des déclarations lors des entretiens.
- L'enquêteur doit préparer un rapport écrit dans lequel il résume les allégations, la réponse, les preuves et les conclusions de fait et établit s'il y a eu harcèlement au travail. Le rapport doit être remis à l'employeur, au superviseur ou à la personne désignée, qui devra prendre les mesures appropriées.

Les résultats de l'enquête et toute mesure corrective doivent être communiqués par écrit à la prétendue victime et au prétendu harceleur, s'il s'agit de travailleurs de l'employeur, dans les 10 jours suivant la conclusion de l'enquête. Rien n'exige que le rapport d'enquête lui-même soit présenté à ces personnes.

Comme il est indiqué ci-dessus, le fait de s'assurer que la procédure d'enquête interne respecte les recommandations du Code de pratique constitue un important outil de gestion du risque et contribuera à réduire au minimum le risque qu'un enquêteur du Ministère ordonne une enquête indépendante (aux frais de l'employeur).

Exigences relatives à la formation (renseignements et directives)

La LSST exige que les employeurs fournissent à leurs travailleurs des renseignements et des directives sur le contenu de leur politique et de leur programme concernant le harcèlement au travail. En vertu de la LSST, la définition de « travailleur » est plus vaste que celle d'« employé » : elle comprend des travailleurs temporaires, des étudiants, des stagiaires et toute « personne qui exécute un travail ou fournit des services contre rémunération en argent ». Le Code de pratique recommande que les travailleurs reçoivent des directives sur les comportements considérés comme du harcèlement au travail, sur la façon de les reconnaître et de les signaler et sur la façon dont l'employeur les traitera. Les superviseurs et les gestionnaires devraient recevoir des directives additionnelles sur la façon de reconnaître et de traiter les incidents de harcèlement au travail. De plus, quiconque est susceptible de mener une enquête de harcèlement au travail devrait recevoir une formation particulière sur la façon de mener une enquête qui est « appropriée dans les circonstances » et qui respecte par ailleurs les exigences des nouvelles dispositions en matière de harcèlement au travail prévues par la LSST.