



# **Violence et harcèlement fondés sur le genre dans les milieux de travail canadiens lieux de travail**

Examen et brève analyse de la législation, des politiques et des mesures stratégiques actuelles  
politiques et mesures stratégiques en vigueur


Préparé par : l'Institut de recherche et de formation de Peel, Services à la famille de Peel

**Juillet 2025**

## Abréviations

<b>AB</b>	Alberta
<b>BC</b>	Colombie-Britannique
<b>CA [fédéral]</b>	Canada – réglementé au niveau fédéral
<b>DV</b>	Violence domestique
<b>ES</b>	Normes d'emploi Violence
<b>FV</b>	familiale
<b>GBVH</b>	Violence et harcèlement fondés sur le genre
<b>MB</b>	Manitoba
<b>NB</b>	Nouveau-Brunswick
<b>NL</b>	Terre-Neuve-et-Labrador
<b>NS</b>	Nouvelle-Écosse
<b>NU</b>	Nunavut
<b>T.N.-O.</b>	Territoires du Nord-Ouest
<b>SST</b>	Santé et sécurité au travail
<b>Ontario</b>	Ontario
<b>Î.-P.-É.</b>	Île-du-Prince-Édouard
<b>QC</b>	Québec
<b>SV</b>	Violence sexuelle
<b>SK</b>	Saskatchewan
<b>YT</b>	Yukon

## Légende des symboles

✓	La législation contient une disposition
x	La législation ne contient pas de disposition
✓/x	Partiellement
–	Sans objet (déjà couvert dans une partie précédente)
↑	Couverture dans la définition ci-dessus
V	Violence
H	Harcèlement
V+H	Violence et harcèlement
OUI	Inclus/couvert
NON	Non inclus/couvert
N/A	Sans objet
	Aucune définition/aucun contenu fourni

## Table des matières

Liste des tableaux .....	iii
Liste des annexes .....	iv
Résumé .....	1
Introduction .....	3
Méthodologie.....	4
Législation .....	4
Plans stratégiques et plans d'action .....	5
Le problème : violence et harcèlement au travail .....	5
Prévalence.....	5
Impact de la COVID-19 .....	6
Types de harcèlement et de violence au travail.....	6
Facteurs de risque de violence et de harcèlement au travail .....	6
Conséquences du harcèlement et de la violence au travail .....	6
Qui commet des actes de harcèlement et de violence au travail ?.....	6
Signalement .....	7
Violence domestique sur le lieu de travail .....	7
Législation visant à lutter contre la violence sexiste sur le lieu de travail.....	8
Normes d'emploi – Responsabilités de l'employeur et droits des travailleurs.....	8
Normes d'emploi – Congés pour violence familiale, violence domestique et violence sexuelle .....	10
<i>Définition de la violence domestique</i> .....	11
<i>Congés payés et non payés</i> .....	12
<i>Protection de l'emploi</i> .....	19
<i>Vérification des congés</i> .....	19
<i>Infractions pénales et perte du droit au congé</i> .....	20
Santé et sécurité au travail.....	20
<i>Définitions des lieux de travail</i> .....	21
<i>Définitions de la violence et du harcèlement</i> .....	25
<i>Contextes d'emploi où s'applique la législation sur la violence et le harcèlement en matière de santé et de sécurité au travail</i> .....	27
<i>Prévention proactive – Évaluations des risques requises par la loi</i> .....	30
<i>Consultations avec les travailleurs et/ou les comités</i> .....	33
<i>Politiques et plans de prévention</i> .....	34
<i>Information des travailleurs et formation requise</i> .....	40
<i>Signalement</i> .....	43
<i>Enquêtes</i> .....	44
<i>Protection de la confidentialité</i> .....	45
<i>Révision et mises à jour</i> .....	46
<i>Aides aux parties concernées</i> .....	47
<i>Suivi et rapports annuels</i> .....	48
<i>Droit de refuser un travail</i> .....	49
<i>Protection contre les représailles</i> .....	49
<i>Approche de la santé et de la sécurité au travail tenant compte des questions de genre et application approfondie de la convention n° 190 de l'OIT</i> .....	50

Législation relative à la violence basée sur le genre.....	50
Lois sur la divulgation des cas de violence domestique.....	50
<i>Prestations</i> .....	51
<i>Préoccupations et critiques</i> .....	51
Comités d'examen des décès liés à la violence domestique .....	53
Stratégies et plans d'action pour lutter contre la violence sexiste.....	54
Plan d'action national pour mettre fin à la violence sexiste.....	54
Stratégies et plans d'action provinciaux et territoriaux .....	57
Références .....	63
Annexe A – Responsabilités de l'employeur en matière de normes d'emploi .....	70
Annexe B : Définitions de la violence domestique, de la violence familiale et de la violence interpersonnelle dans la législation sur l'emploi .....	72
Annexe C : Définitions du lieu de travail .....	79
Annexe D : Définitions de la violence et du harcèlement.....	80
Annexe E : Contextes professionnels dans lesquels s'appliquent les lois sur la violence et le harcèlement au travail et exemptions.....	84
Annexe F : Évaluations des risques .....	91
Annexe G : Contenu de la politique de prévention de la violence et du harcèlement.....	93
Annexe H : Exigences en matière de formation .....	104
Annexe I : Révision et mises à jour.....	108

## Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b>	Codes des droits de la personne fédéraux, provinciaux et territoriaux
<b>Tableau 2</b>	Normes d'emploi – Obligations de l'employeur en matière de prévention de la violence et du harcèlement au travail
<b>Tableau 3</b>	Définition de la violence familiale dans la législation sur les normes d'emploi pour le congé pour violence familiale
<b>Tableau 4</b>	Résumé de la législation relative au congé pour violence domestique dans les différentes juridictions
<b>Tableau 5</b>	Résumé de la législation en matière de santé et de sécurité au travail relative à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail
<b>Tableau 6</b>	Définitions de la violence et du harcèlement dans la législation sur la santé et la sécurité au travail
<b>Tableau 7</b>	Contextes professionnels dans lesquels s'applique la législation sur la violence et le harcèlement au travail et exemptions
<b>Tableau 8</b>	Exigences en matière d'évaluation des risques par juridiction
<b>Tableau 9</b>	Contenu des politiques requis par la législation lorsque le harcèlement et la violence sont traités conjointement
<b>Tableau 10</b>	Contenu des politiques requis par la législation lorsque la violence est traitée séparément
<b>Tableau 11</b>	Contenu des politiques requis par la législation lorsque le harcèlement est traité séparément
<b>Tableau 12</b>	Exigences en matière de formation sur la violence et le harcèlement au travail
<b>Tableau 13</b>	Révision et mise à jour des politiques/plans en matière de violence et/ou de harcèlement
<b>Tableau 14</b>	Législation sur la divulgation des cas de violence domestique (loi Clare)
<b>Tableau 15</b>	Comités et commissions d'examen des décès liés à la violence domestique
<b>Tableau 16</b>	Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe (PANVFS) : accords bilatéraux entre le Canada et les provinces et territoires
<b>Tableau 17</b>	Stratégies, plans d'action et initiatives provinciaux et territoriaux en matière de violence sexiste et de violence familiale
<b>Tableau 18</b>	Les plans d'action traitent-ils de la violence sexiste au travail?

### Liste des annexes

<b>Annexe A</b>	Responsabilités de l'employeur en matière de normes d'emploi
<b>Annexe B</b>	Définitions de la violence domestique, de la violence familiale et de la violence interpersonnelle dans la législation
<b>Annexe C</b>	Définitions du lieu de travail
<b>Annexe D</b>	Définitions de la violence et du harcèlement
<b>Annexe E</b>	Contextes d'emploi où s'appliquent les lois sur la santé et la sécurité au travail en matière de violence et de harcèlement, et exemptions
<b>Annexe F</b>	Évaluations des risques
<b>Annexe G</b>	Contenu de la politique/du plan de prévention de la violence et du harcèlement
<b>Annexe H</b>	Exigences en matière de formation
<b>Annexe I</b>	Révision et mises à jour

## **Résumé**

Le harcèlement et la violence au travail demeurent un problème omniprésent et destructeur au Canada (MacQuarrie et al., 2023). Malgré les mesures prises pour remédier à ce problème sous forme de législation et d'actions stratégiques, il reste encore beaucoup à faire. Le présent rapport propose un examen et une analyse comparative de la législation, des politiques et des actions stratégiques actuelles visant à lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre (VHG) dans le monde du travail au Canada, aux niveaux fédéral, provincial et territorial.

À travers cette étude, nous avons cherché à répondre aux questions de recherche suivantes :

- (1) Quelle est la situation actuelle en matière de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le sexe (VHS), sur les lieux de travail canadiens ?
- (2) Quelles sont les lois fédérales, provinciales et territoriales actuellement en vigueur pour lutter contre la violence et le harcèlement, y compris la VGH, sur les lieux de travail ?
- (3) Quelles sont les stratégies et les mesures actuellement mises en œuvre dans les différentes juridictions canadiennes pour lutter contre la VBGH ?
  - a. Ces stratégies et plans d'action permettent-ils de lutter contre la VBGH dans le monde du travail ?
- (4) Quelles sont les lacunes, les limites et les préoccupations qui existent dans les lois, politiques, stratégies et plans d'action actuels en matière de violence et de harcèlement au travail ?
- (5) Comment améliorer la législation, les politiques, les stratégies et les plans d'action dans les juridictions canadiennes afin de mieux prévenir, traiter et éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail ?

### **Législation visant à lutter contre la violence sexiste sur le lieu de travail**

La législation visant à lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le sexe sur le lieu de travail comprend généralement la législation sur les droits de la personne, les normes d'emploi (NE) et la santé et la sécurité au travail (SST). La législation sur les droits de la personne dans les 14 juridictions définit les motifs de protection des employés et les obligations des employeurs de protéger les travailleurs contre la discrimination, la violence et le harcèlement fondés sur des motifs protégés dans le cadre du travail. Au-delà de la législation sur les droits de la personne, les juridictions canadiennes ont mis en œuvre de manière variable la législation sur la SST relative à la prévention et à la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. La législation sur les normes d'emploi dans les différentes juridictions, bien qu'elle constitue un élément central de la législation régissant les normes en milieu de travail, ne contient généralement pas de dispositions relatives à la violence et au harcèlement au travail. Cependant, au cours des dernières années, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont également adopté des lois dans le cadre de normes d'emploi afin d'accorder des congés protégés en cas de violence domestique. Nous examinons et comparons la législation relative à la violence et au harcèlement dans les normes d'emploi et la santé et la sécurité au travail.

### ***Normes d'emploi – Responsabilités de l'employeur et droits des travailleurs***

Les normes d'emploi régissent les conditions minimales d'emploi. Elles sont devenues la seule source de protection au travail pour un nombre croissant de travailleurs, à mesure que le syndicalisme a perdu de son importance. La violence et le harcèlement, à l'exception de la violence familiale, restent largement ignorés dans la législation sur les normes d'emploi. À l'heure actuelle, seules les normes d'emploi fédérales (CA [fédérales], en SK, QC et PEI) font référence à la violence et/ou au harcèlement et précisent les responsabilités des employeurs et/ou les droits des employés. L'absence de mention de la violence et du harcèlement dans les normes d'emploi a été soulevée comme une préoccupation par les chercheurs, étant donné que le harcèlement et les violations des normes d'emploi sont généralement associés à des violations des normes d'emploi (par exemple, Perry et al., 2019). À ce titre, les dispositions relatives à la violence et au harcèlement dans la législation sur les normes d'emploi pourraient constituer un élément important à prendre en considération et à ajouter à l'avenir afin de garantir une protection adéquate aux employés.

### ***Normes d'emploi – Congés pour violence familiale, violence conjugale et violence sexuelle***

Les 14 provinces et territoires canadiens ont adopté des lois sur les congés pour violence familiale, violence conjugale et/ou violence sexuelle. Les congés prévus par la loi peuvent offrir aux personnes concernées un moyen sûr d'accéder à des aides essentielles, tout en sensibilisant le public et en réduisant la stigmatisation liée à la violence conjugale (Koshan, 2024). Il existe toutefois des limites et des lacunes dans la législation relative au congé pour violence conjugale. Il convient de veiller à ce que les travailleurs aient un accès équitable à ce congé et à ce qu'aucun préjudice supplémentaire ne soit causé à un employé qui demande un tel congé. Plusieurs recommandations sont formulées concernant cette législation.

### ***Législation sur la santé et la sécurité au travail***

Partout au Canada, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont modifié la législation sur la santé et la sécurité au travail (SST) afin d'imposer aux employeurs l'obligation de prévenir et de lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Ces modifications législatives contribuent dans une certaine mesure à reconnaître et à prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre au travail, mais les lacunes et les incohérences entre les juridictions sont très courantes. Elles ont également tendance à adopter une approche non sexiste de la violence et du harcèlement, ce qui peut poser problème étant donné que la violence et le harcèlement fondés sur le genre sont des phénomènes fortement liés au genre.

Plusieurs recommandations sont formulées concernant cette législation.

### ***Lois sur la divulgation des cas de violence domestique***

Au Canada, plusieurs juridictions ont adopté la loi Clare, qui autorise la police à divulguer certaines informations relatives aux risques liés aux antécédents de violence d'un partenaire intime à des personnes qui en font la demande ou qui sont considérées comme exposées à un risque de violence domestique (Lowe et al., 2023). La loi Clare vise à prévenir de futurs actes de violence en partageant des informations pertinentes sur les antécédents de violence d'une personne. Les partisans de cette loi affirment que ces informations aident les personnes à prendre des décisions éclairées concernant leur sécurité et le risque de violence dans leur relation (Lowe et al., 2023). Cependant, des inquiétudes ont été soulevées quant aux implications de tels protocoles pour la sécurité des femmes. Ainsi, avant que la loi Clare ne soit adoptée dans d'autres provinces canadiennes, des recherches supplémentaires et une réflexion sur ses avantages et ses limites devraient être menées.

### ***Comités d'examen des décès liés à la violence domestique***

Plusieurs juridictions canadiennes disposent de comités d'examen des décès liés à la violence domestique (DVDRC). Les DVDRC sont des comités consultatifs multidisciplinaires composés d'experts qui examinent les décès liés à la violence domestique. Plusieurs juridictions ont officiellement mis en place des DVDRC. Il pourrait être utile que de tels comités soient créés dans toutes les juridictions.

### ***Stratégies et plans d'action pour lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre***

Le gouvernement du Canada a lancé le *Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre* (PANVFG) en 2022. Ce cadre stratégique relie et coordonne les mesures prises au sein des administrations fédérale, provinciales et territoriales afin de soutenir les victimes, les survivants et leurs familles. Lors du lancement du PANVFG, le gouvernement fédéral a conclu des accords bilatéraux avec chacune des provinces et chacun des territoires pour la période allant du 1er avril 2023 au 30 mars 2027.

En vertu de ces accords, chaque province et territoire doit élaborer un plan de mise en œuvre afin de contribuer à la réalisation des objectifs du PANVFG. L'examen des mesures prévues par toutes les juridictions, à l'exception de l'Alberta (qui n'a pas fourni de plan de mise en œuvre) et du Québec (qui suit un plan d'action élaboré précédemment), a montré que la VBGH liée au milieu de travail est très peu



, seules quelques provinces ayant prévu des mesures pour les années 1 et 2 en rapport avec le milieu de travail. L'absence de mesures dans toutes les juridictions en rapport avec la violence sexiste au travail reste très problématique, car elle empêche de mieux reconnaître que la violence sexiste au travail est un problème lié au milieu de travail.

Au niveau provincial et territorial, les stratégies et les plans d'action visant à lutter contre la VBGH sont mis en œuvre de manière incohérente. Plusieurs plans d'action ont expiré, mais pour certaines juridictions, ils restent les plans les plus récents disponibles. Pour d'autres, ils montrent le travail historique effectué dans la juridiction en matière de violence sexiste ou de violence conjugale. L'absence de plans d'action récents visant à prévenir et à lutter contre la violence sexiste dans les 14 juridictions est très problématique, compte tenu des taux de prévalence élevés dans tout le Canada. En outre, le manque de cohérence entre la fin et la mise à jour des plans d'action démontre un manque de planification cohérente. Cela risque d'entraîner l'effondrement de la durabilité des initiatives, des programmes et des services de lutte contre la violence sexiste et familiale en raison des changements dans le financement et le soutien gouvernemental. Bien que ces conclusions démontrent que toutes les juridictions ont travaillé sur quelque chose, l'existence fragmentée des stratégies et des plans d'action, l'utilisation de langages différents et le manque de cohérence dans le temps montrent qu'il n'existe pas de cadre solide pour les stratégies et les actions. Ainsi, l'approche actuelle de la lutte contre la violence sexiste et familiale, tant en général que sur le lieu de travail, manque d'un cadre solide et robuste.

### **Conclusion**

Dans l'ensemble, ce rapport démontre que la législation varie considérablement entre les 14 provinces et territoires canadiens. Les mesures de protection contre la violence et le harcèlement ne sont pas incluses dans toutes les provinces et territoires, ce qui crée une lacune. Toutes les mesures de protection contre la violence et le harcèlement prévoient un congé pour violence conjugale, mais il existe souvent des variations. Dans la législation sur la santé et la sécurité au travail, plusieurs éléments sont relativement communs, comme l'obligation d'adopter une politique ou un plan de prévention, les procédures de signalement et d'enquête, les mesures de protection de la confidentialité et la formation dans toutes les provinces et tous les territoires. Cependant, d'autres éléments, tels que les mesures de protection contre les représailles, l'obligation de désigner une personne chargée de recevoir les plaintes, les procédures de signalement si l'employeur est l'auteur des faits, et d'autres encore, sont beaucoup plus variables. De plus, l'approche adoptée en matière de violence et de harcèlement est très neutre du point de vue du genre. Étant donné la nature fortement genrée de la VBGH, une approche neutre du point de vue du genre peut être très problématique. Ensemble, les incohérences et la variabilité de la législation et l'approche neutre du point de vue du genre créent des possibilités de protections inéquitables.

D'autres limites du cadre stratégique de lutte contre la VBGH sur le lieu de travail sont apparentes dans le PANVBG, compte tenu de l'absence de mesures spécifiques au lieu de travail dans les plans de mise en œuvre des juridictions. Cette situation est aggravée par l'absence de plans stratégiques et d'action provinciaux et territoriaux visant à lutter contre la VBGH. Même parmi ceux qui existent actuellement, les mesures visant à lutter contre la VBGH sur le lieu de travail sont très limitées. Dans l'ensemble, les conclusions de cet examen et de cette analyse comparative démontrent qu'il reste beaucoup à faire pour garantir un cadre législatif solide visant à prévenir et à lutter contre la VBGH sur le lieu de travail.

### **Introduction**

Le harcèlement et la violence au travail restent un problème omniprésent et destructeur au Canada (MacQuarrie et al., 2023). Les recherches indiquent des taux de prévalence élevés, en particulier pour la violence et le harcèlement sexuels et fondés sur le genre (VHSG) (Berlingieri et al., 2022 ; Burczycka, 2021). Ces problèmes touchent de manière disproportionnée certains groupes et individus, notamment les femmes, les personnes racialisées et autochtones, les personnes handicapées et celles appartenant à la

communauté 2ELGBTQI+, en raison de leur situation sociale (MacQuarrie et al., 2023). La violence et le harcèlement ont des conséquences importantes, qui affectent le bien-être émotionnel, la santé mentale, les performances professionnelles et la productivité des individus (Berlingieri et al., 2022), et augmentent les coûts pour les lieux de travail en raison de la perte de productivité, du roulement du personnel, des frais juridiques et de l'atteinte à la réputation (D'Cruz, 2015 ; Deloitte Access Economics, 2019), ainsi qu'une augmentation des coûts liés aux soins de santé, à la police, au système judiciaire et à l'assurance chômage (Deloitte Access Insurance, 2019 ; Kline & Lewis, 2019). À travers le Canada, les provinces et les territoires ont adopté des législations variées visant à lutter contre la violence et le harcèlement au travail, avec plusieurs mises à jour de différentes législations ces dernières années.

Cependant, la législation visant à lutter contre la violence et le harcèlement au travail tend à adopter une approche non sexiste, ce qui limite la compréhension et la capacité à traiter les facteurs sociaux complexes et les relations de pouvoir en jeu. Dans un contexte où les taux de prévalence sont élevés, où certains groupes sont touchés de manière disproportionnée, où la législation est incohérente et où l'on a tendance à adopter des approches non sexistes de la violence et du harcèlement, il reste encore beaucoup à faire.

Le présent rapport propose un examen et une analyse comparative des lois, des politiques et des mesures stratégiques actuelles visant à lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le sexe (VHS) dans le monde du travail au Canada, aux niveaux fédéral, provincial et territorial. Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un projet plus large de la Coalition canadienne des femmes en génie, sciences, métiers et technologie (CCFSIMT) qui vise à créer un bulletin sur l'égalité des sexes afin de classer les 14 juridictions canadiennes par rapport à l'Islande, classée première en matière d'égalité des sexes depuis 15 ans, et à formuler des recommandations pour améliorer la politique canadienne en matière d'égalité des sexes.

À travers cette étude, nous avons cherché à répondre aux questions de recherche suivantes :

- (1) Quelle est la situation actuelle en matière de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le sexe (VHS), dans les milieux de travail canadiens ?
- (2) Quelles sont les lois fédérales, provinciales et territoriales actuellement en vigueur pour lutter contre la violence et le harcèlement, y compris la VBGH, sur les lieux de travail ?
- (3) Quelles sont les stratégies et les mesures actuellement en place dans les différentes juridictions canadiennes pour lutter contre la VBGH ?
  - a. Ces stratégies et plans d'action permettent-ils de lutter contre la VBGH dans le monde du travail ?
- (4) Quelles sont les lacunes, les limites et les préoccupations qui existent dans les lois, les politiques, les stratégies et les plans d'action actuels en matière de violence et de harcèlement au travail ?
- (5) Comment améliorer la législation, les politiques, les stratégies et les plans d'action dans les juridictions canadiennes afin de mieux prévenir, traiter et éliminer la VBGH dans le monde du travail ?

### **Méthodologie**

Pour mener cette étude, nous avons examiné (1) la législation actuelle relative à la violence et au harcèlement sexuels sur le lieu de travail, et (2) les plans stratégiques et d'action relatifs à la violence sexiste au travail.

### **Législation**

La législation relative à la violence et au harcèlement sexuels sur le lieu de travail comprend généralement les normes d'emploi (NE) et la santé et la sécurité au travail (SST). À ce titre, nous avons recueilli la législation relative aux NE et à la SST dans chacune des 14 juridictions (au niveau fédéral et dans les 13 provinces et territoires). Toutes les lois ont été extraites de CanLII et ont été identifiées comme étant les versions les plus récentes en vigueur. Afin de garantir la collecte de toutes les dispositions légales pertinentes concernant la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

lieu de travail, nous avons utilisé des mots clés pour effectuer des recherches dans la législation. Les mots clés recherchés dans chaque texte législatif comprenaient « violence » et « harcèlement ».

Toutes les dispositions légales relatives à la violence et au harcèlement ont été extraites et classées en fonction du sujet abordé. Pour la législation sur la santé et la sécurité au travail, ces sujets comprenaient les responsabilités de l'employeur, du supérieur hiérarchique et du travailleur ; les définitions de la violence domestique ; les congés domestiques rémunérés et non rémunérés ; la protection de l'emploi en cas de congé pour violence domestique ; la vérification des congés pour violence domestique ; et les infractions pénales et la perte du droit au congé pour violence domestique. Pour la législation sur la santé et la sécurité au travail, les thèmes de catégorisation comprenaient les définitions du lieu de travail, les définitions de la violence et du harcèlement, les exemptions pour les lieux de travail, les évaluations des risques, la consultation, les politiques/plans de prévention, la formation, le soutien aux travailleurs, les révisions et mises à jour, le suivi et les rapports, et la protection contre les représailles. Les catégories ont été mises à jour et ajustées à mesure que la législation était réduite, ce qui a parfois donné lieu à des révisions et des recherches supplémentaires dans la législation.

Les catégorisations rassemblées ont été comparées et contrastées afin d'identifier les points forts et les lacunes de la législation. Les recommandations formulées ont été basées sur les points forts et les lacunes identifiés.

### **Plans stratégiques et plans d'action**

Afin de recueillir les plans stratégiques et les plans d'action, plusieurs recherches ont été effectuées sur les sites web des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ainsi que sur Google Scholar. Les recherches portaient sur les termes suivants : violence sexiste, violence domestique, violence familiale et violence sexuelle, plan stratégique, plan d'action et stratégie. Le Canada disposant d'un Plan d'action national pour mettre fin à la violence sexiste (PANVSS), nous avons examiné les accords bilatéraux conclus entre le gouvernement fédéral et chacun des gouvernements provinciaux et territoriaux. Dans les plans stratégiques et les plans d'action recueillis, des recherches ont été effectuées afin de déterminer si le plan traitait de la violence sexiste au travail.

## **Le problème : la violence et le harcèlement au travail**

### **Prévalence**

Des recherches canadiennes indiquent que la violence et le harcèlement au travail sont relativement fréquents. Les résultats d'une étude nationale canadienne sur le harcèlement et la violence au travail ont révélé que 71,4 % des personnes interrogées avaient subi au moins une forme de violence et de harcèlement ou de violence et de harcèlement sexuels au travail au cours des deux années précédant la réalisation de l'enquête (Berlingieri et al., 2022). Parmi ceux-ci, 65 % des répondants ont déclaré avoir été victimes d'au moins un acte de violence et de harcèlement, et 43,9 % ont été victimes d'au moins un acte de violence et de harcèlement sexuels (Berlingieri et al., 2022).

Les taux de prévalence de la violence et du harcèlement sont plus élevés chez certains groupes de travailleurs. Par exemple, les femmes déclarent plus souvent que les hommes avoir été victimes de discrimination fondée sur le sexe sur leur lieu de travail (10 % contre 4 % ; Burczycka, 2021). Les travailleurs ayant des identités sociales marginalisées multiples et croisées sont également plus exposés à la violence et au harcèlement (Berlingieri et al., 2022 ; Burczycka, 2021). Par exemple, Berlingieri et al. (2022) ont constaté que, par rapport à 46 % des femmes et 38 % des hommes, 73 % des répondants de divers genres ont déclaré avoir subi une forme de violence et de harcèlement au travail. De même, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les répondants LGBTQ2S+ ont également été victimes de violence et de harcèlement, ainsi que de violence et de harcèlement sexuels, à des taux nettement plus élevés (Berlingieri et al., 2022).

### **Impact de la COVID-19**

Pendant la pandémie de COVID-19, un nombre important de personnes ont subi une augmentation de la gravité (26 %), de la fréquence (25 %) et de la durée (20 %) de la violence et du harcèlement, ainsi que de la violence et du harcèlement sexuels. Le travail à distance a également entraîné une perte de soutien, de nouveaux obstacles au signalement et une réduction des formations liées à la violence et au harcèlement (Berlingieri et al., 2022). D'autre part, certaines personnes ont signalé une diminution des effets de la violence et du harcèlement, le travail à distance leur offrant un répit par rapport à des environnements de travail hostiles (Berlingieri et al., 2022).

### **Types de harcèlement et de violence au travail**

Les types de violence et de harcèlement au travail comprennent la violence physique, la violence psychologique/émotionnelle, les conversations à caractère sexuel, les taquineries et les blagues à caractère sexuel, l'intimidation verbale, la propagation de rumeurs et de commentaires négatifs, les comportements d'exclusion, la remise en cause des performances professionnelles, la discrimination fondée sur le sexe, les agressions sexuelles, les contacts physiques non désirés, le harcèlement obsessionnel et les propositions de relations sexuelles (Berlingieri et al., 2022 ; Burczycka, 2021).

### **Facteurs de risque de violence et de harcèlement au travail**

Le risque d'être victime de violence et de harcèlement au travail augmente lorsque l'on travaille avec le public, que l'on manipule de l'argent, des objets de valeur ou des médicaments sur ordonnance, que l'on sert de l'alcool, que l'on travaille à certaines heures du jour, de la nuit ou de l'année, et que l'on travaille dans des endroits isolés ou éloignés (Berlingieri et al., 2022). Les femmes qui exercent des professions historiquement dominées par les hommes sont exposées à un risque accru de violence et de harcèlement. Par exemple, dans l'enquête de 2020 sur les comportements sexuels inappropriés au travail, 47 % des femmes travaillant dans les métiers, les transports, l'utilisation d'équipements et les opérations connexes ont été victimes de comportements sexuels inappropriés et de discrimination fondée sur le sexe au cours de l'année précédente (Burczycka, 2021).

### **Conséquences du harcèlement et de la violence au travail**

Les conséquences de la violence et du harcèlement au travail comprennent une détérioration du bien-être émotionnel, des répercussions sur la vie personnelle ou sociale, l'absentéisme au travail, une baisse de la productivité, une perte de confiance dans l'organisation et des perturbations dans la carrière (Berlingieri et al., 2022 ; Burczycka, 2021). Les résultats d'une étude nationale canadienne indiquent que la violence et le harcèlement sexuels ont des conséquences importantes dans tous les domaines, à l'exception de la perturbation de carrière (Berlingieri et al., 2022). Les lieux de travail peuvent également être touchés, car les conséquences de la violence et du harcèlement sur la santé peuvent réduire la productivité des travailleurs/survivants et entraîner une augmentation de l'absentéisme (Speroni et al., 2014).

Les employeurs subissent également des coûts financiers liés à la perte de productivité, au roulement du personnel, aux frais juridiques et à l'atteinte à leur réputation (D'Cruz, 2015 ; Deloitte Access Economics, 2019). Sur le plan institutionnel, la violence et le harcèlement au travail augmentent les coûts liés aux soins de santé, à la police, au système judiciaire et à l'assurance chômage, ce qui a un impact négatif sur la société dans son ensemble (Deloitte Access Insurance, 2019 ; Kline & Lewis, 2019).

### **Qui commet des actes de harcèlement et de violence au travail ?**

La violence et le harcèlement au travail peuvent être perpétrés par des patients, des clients, des collègues et des supérieurs (Berlingieri et al., 2022 ; Burczycka, 2021). Les cas de violence ou de harcèlement au travail à l'encontre des femmes sont généralement perpétrés par des hommes (Berlingieri et al., 2022 ; Burczycka, 2021). Selon l'enquête de 2020 sur les comportements sexuels inappropriés au travail, 56 % des femmes ayant été victimes de communications inappropriées, 67 % ayant été exposées à du matériel sexuellement explicite

et 78 % de celles qui ont subi des contacts physiques non désirés ou des propositions sexuelles ont déclaré que l'auteur de ces comportements était un homme (Burczycka, 2021). Parmi les hommes qui ont subi des contacts physiques inappropriés, des propositions sexuelles ou des communications inappropriées, l'auteur était aussi souvent un homme qu'une femme (Burczycka, 2021). De plus, parmi les femmes ayant été victimes de discrimination fondée sur le sexe, 44 % ont identifié une personne en position d'autorité comme responsable. Il en allait de même pour 36 % des hommes (Burczycka, 2021).

### **Signalement**

Bien que tous les lieux de travail doivent se conformer aux lois anti-harcèlement et anti-discrimination, et que la législation dans toutes les juridictions canadiennes exige que la plupart des lieux de travail préviennent et réagissent aux cas de violence et de harcèlement, des recherches montrent que de nombreux travailleurs continuent d'être mal informés sur les politiques ou indiquent que leurs employeurs ne leur ont pas fourni d'informations sur la manière de signaler ces cas (Burczycka, 2021). Selon l'enquête de 2020 sur les comportements sexuels inappropriés au travail, 34 % des femmes et 28 % des hommes ont déclaré ne pas avoir reçu d'instructions sur la manière d'accéder aux ressources permettant de faire face à ces situations. En outre, même lorsqu'ils connaissent les politiques et les procédures, de nombreux travailleurs ne signalent pas les cas de violence et de harcèlement et/ou se heurtent à des obstacles majeurs pour les signaler (Burczycka, 2021). Berlingieri et al. (2022) ont constaté que les personnes interrogées étaient plus susceptibles de signaler des expériences de violence et de harcèlement (non sexuels) que des expériences de violence et de harcèlement sexuels. Burczycka (2021) a rapporté que moins de la moitié des travailleurs ayant été victimes de comportements sexuels inappropriés et de discrimination fondée sur le sexe en avaient parlé à quelqu'un au travail. Parmi ceux qui ont discuté de la question, la plupart en ont parlé à des collègues ou à des collaborateurs sans autorité, et relativement peu en ont parlé à leur syndicat, au service de sécurité de l'entreprise ou à une autre personne en position d'autorité. Berlingieri et al. (2022) ont constaté des taux plus élevés de signalement aux syndicats (77 %) et aux superviseurs/cadres (56 %). Cela peut s'expliquer par le fait que Berlingieri et al. (2022) ont inclus la violence et le harcèlement au-delà de la violence et du harcèlement sexuels et sexistes, que les personnes interrogées ont déclaré être plus susceptibles de signaler. Dans l'étude de Berlingieri et al. (2022), la plupart des répondants qui ont signalé leur expérience estimaient que le signalement n'avait rien changé ou avait aggravé leur situation. Ces données mettent en évidence des préoccupations majeures liées au signalement des violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail, indiquant que des changements sont nécessaires pour améliorer la recherche d'aide, la prévention et l'éradication de la violence.

### **Violence domestique sur le lieu de travail**

Traditionnellement, la législation, les politiques et les données relatives à la violence et au harcèlement sexuels et basés sur le genre au travail se sont concentrées sur la violence et le harcèlement qui se produisent dans le cadre de l'emploi. La violence domestique (VD) ou la violence entre partenaires intimes (VPI) et son lien avec le travail ont reçu beaucoup moins d'attention (Koshan, 2024). La VD peut se manifester, entre autres, par les tentatives des auteurs de saboter la participation de leur partenaire à la vie professionnelle et leur réputation professionnelle, ce qui souligne le fait que la VD ne se limite pas uniquement à l'environnement « privé » du domicile. De plus, lorsqu'elle se transpose sur le lieu de travail, la DV peut impliquer les collègues, les employeurs, les gouvernements et la société. Cela remet en question l'idée selon laquelle la DV est une préoccupation individuelle. Ces dernières années, la DV liée au travail a fait l'objet d'une attention croissante, et des modifications législatives ont été apportées afin de reconnaître les obligations légales des employeurs.

Dans l'ensemble, les données récentes sur la violence et le harcèlement au travail et la violence sexiste indiquent que le système actuel doit être amélioré afin de garantir la protection contre la violence sexiste au travail, de donner aux travailleurs la confiance et la sécurité nécessaires pour signaler les cas et de veiller à ce que des mesures correctives soient prises.



et le harcèlement décrits															
Responsabilités de l'employeur en matière de violence décrites	-	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Responsabilités de l'employeur en matière de harcèlement décrites	-	x	x	✓	x	x	✓	x	x	x	✓	x	x	x	x
Responsabilités des superviseurs en matière de violence et de harcèlement décrites	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Responsabilités des superviseurs en matière de violence	x	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Responsabilités des superviseurs en matière de harcèlement décrites	x	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Responsabilités des travailleurs en matière de violence et de harcèlement décrites	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Responsabilités des travailleurs en matière de violence	x	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Responsabilités des travailleurs en matière de harcèlement	x	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Droits des travailleurs à un lieu de travail exempt de violence	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Droits des travailleurs à un lieu de travail exempt de harcèlement identifiés	x	x	x	x	x	x	✓	x	x	x	✓	x	x	x	x

dans la législation sur la santé et la sécurité au travail (tableau 2, voir l'annexe A pour plus de détails). Seules les lois fédérales, celles de la Saskatchewan, du Québec et de l'Île-du-Prince-Édouard font référence à la violence et/ou au harcèlement. La loi fédérale sur la santé et la sécurité au travail précise que les employeurs ont des responsabilités en matière de violence et de harcèlement. En Saskatchewan, la loi précise que les employeurs, les superviseurs et les travailleurs ont des responsabilités en matière de violence et de harcèlement. Au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard, la loi précise que les employeurs ont des responsabilités en matière de harcèlement, mais pas en matière de violence.

Au Québec (Loi sur les normes du travail), les modifications entrées en vigueur en 2024 prévoient l'élaboration d'une politique ou d'un plan de prévention du harcèlement psychologique. Étant donné que seul le Québec inclut des dispositions relatives à une politique ou à un plan de prévention du harcèlement dans sa législation sur les normes du travail, le contenu est abordé dans la section sur la santé et la sécurité au travail afin de permettre une comparaison complète.

En fin de compte, les SE ne comprennent généralement pas de dispositions relatives à la prévention et à la protection contre la violence et le harcèlement. De telles dispositions existent plutôt dans la législation sur la santé et la sécurité au travail. Étant donné que la législation sur la santé et la sécurité au travail traite de la violence et du harcèlement au travail, il semble peu problématique que les SE ne couvrent pas ce domaine. Cependant, après avoir examiné les expériences de harcèlement dans le contexte de l'emploi précaire en Ontario, Perry et al. (2019) soulèvent des préoccupations critiques quant à l'absence de mention de la violence et du harcèlement dans les SE. Perry et al. (2019) soulignent que les expériences de harcèlement vécues par les travailleurs sont souvent associées à des manœuvres d'évasion et à des violations des réglementations en matière de SE par les employeurs. Les travailleurs ont déclaré avoir été confrontés à un comportement agressif de la part de leur employeur après avoir dénoncé des violations présumées des normes d'emploi. Les résultats montrent également que pour les travailleurs qui déposent des plaintes concernant des violations des normes d'emploi auprès du ministère du Travail de l'Ontario, le harcèlement constitue souvent un élément crucial de leur plainte. Cependant, la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario ne considère pas le harcèlement comme une violation des normes d'emploi (Perry et al., 2019). Cela soulève des questions sur la manière dont les violations impliquant de la violence et du harcèlement peuvent être corrigées de manière adéquate lorsque le harcèlement et la violence restent en dehors du champ d'application des normes en matière d'équité en emploi et, par conséquent, du système d'application de ces normes. Comme le montre le tableau 2, la plupart des juridictions canadiennes n'incluent pas la violence et le harcèlement dans leurs normes en matière d'équité en emploi, ce qui les empêche de traiter efficacement les violations de ces normes souvent liées au harcèlement et à la violence.

Il est important de noter que, sur la base de notre examen de la législation, Perry et al. (2019) concluent, et nous sommes d'accord avec eux, que

les cadres législatifs dans leur forme actuelle et les pratiques actuelles du marché du travail ne permettent pas de remédier de manière adéquate au harcèlement et aux violations des normes d'emploi... S'ils ne changent pas, les cadres législatifs pourraient continuer à accroître la vulnérabilité des travailleurs et donc contribuer au processus de violence (p. 344).

**Recommandation n° 1 :** Nous recommandons que des dispositions relatives à la violence et au harcèlement soient ajoutées à la législation sur les normes d'emploi dans toutes les juridictions afin de garantir que la nature interdépendante des violations des normes d'emploi et du harcèlement soit traitée de manière adéquate.

### **Normes d'emploi - Congé pour violence familiale, violence conjugale et violence sexuelle**

Les 14 provinces et territoires canadiens ont adopté des lois relatives au congé pour violence familiale (VF), violence conjugale (VC) et/ou violence sexuelle (VS) (tableau 4). Dans l'ensemble des 14 provinces et territoires, cette législation accorde aux travailleurs un congé pour (1) obtenir des soins médicaux, (2) bénéficier de services de counseling ou d'aide aux victimes, (3) obtenir une assistance juridique, (4) déménager temporairement ou définitivement, et (5) d'autres raisons prescrites. En règle générale, l'emploi est protégé et les employeurs ont l'obligation de réintégrer les travailleurs dans un poste identique ou comparable, avec les mêmes avantages sociaux et le même salaire, à leur retour, ce qui empêche le licenciement ou la mise à pied d'un travailleur qui revient d'un congé. Le congé prévu par la loi peut offrir aux personnes concernées un moyen sûr d'accéder à des aides essentielles, tout en sensibilisant le public et en réduisant la stigmatisation liée à la VG (Koshan, 2024). Il existe toutefois des limites et des lacunes dans la législation relative au congé pour violence domestique. Il convient de veiller à





- Employé	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Enfant à charge de l'employé Enfant à charge	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Adulte protégé	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✓	
<b>Types de violence</b>															
- Violence physique (menace ou acte) (par un membre de la famille ou partenaire intime)		✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Confinement forcé		✓	✓	✓	✗			✗		✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Négligence/privation des besoins		✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Abus sexuel (menace ou acte) (par un membre de la famille ou partenaire intime)		✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Abus sexuels (par quiconque)		✓	✗	✗	✓			✗		✗	✗	✗	✗	✓	✓
- Tentative d'abus physique ou sexuelle		✓	✓	✗	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Violence psychologique ou émotionnelle (par un membre de la famille ou partenaire intime)		✓	✓	✗	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Intimidation, harcèlement, coercition,		✓	✓	✓	✗			✓		✓	✗	✗	✗	✗	✗
- Menaces envers d'autres personnes, des animaux domestiques ou des biens		✓	✗	✗	✗			✗		✗	✗	✗	✗	✗	✗
- Abus financier		✓	✗	✗	✗			✓		✓	✗	✓	✓	✓	✓
- Harcèlement		✓	✓	✗	✓			✓		✓	✓	✗	✗	✗	✗
- Dommages matériels (menace ou acte)		✓	✓	✓	✓			✗		✓	✓	✓	✓	✓	✓

### **Congés payés et non payés**

Il existe des différences entre les provinces et les territoires en ce qui concerne la possibilité de prendre un congé payé pour violence conjugale, ce qui crée des inégalités à l'échelle du pays (tableau 4). Dans chaque province et territoire, à l'exception du Québec, les travailleurs peuvent prendre jusqu'à 10 jours de congé intermittent (de courte durée), dont certains peuvent être payés ou non.

- *Juridictions sans congé payé* : En Alberta (Employment Standards Code, 2000), les 10 jours de congé de courte durée pour violence conjugale ne sont pas rémunérés. Le Québec (Loi sur les normes du travail, s.d.) n'offre pas de congé de courte durée payé.
- *Juridictions offrant 3 jours de congé payé et 7 jours de congé non payé* : en Nouvelle-Écosse (Règlement sur le Code des normes générales du travail, 1990) et à Terre-Neuve-et-Labrador (Loi sur les normes du travail, 1990), les travailleurs ont droit à

ont droit à 3 jours de congé payé et à 7 jours de congé non payé, qui peuvent être pris de manière intermittente.

- *Juridictions accordant 5 jours de congé payé et 5 jours de congé non payé* : Les 10 autres juridictions, CA [fédéral] (Code canadien du travail, 1985), BC (Employment Standards Act, 1996), MB (The Employment Standards Code, n.d.), SK (Loi sur l'emploi de la Saskatchewan, 2013), ON (Loi sur les normes d'emploi, 2000), NB (Règlement sur le congé pour violence familiale, violence entre partenaires intimes ou violence sexuelle, 2018), PEI (Règlement sur le congé pour violence familiale, violence entre partenaires intimes ou violence sexuelle, 2019) NU (Labour Standards Act, 1988), NWT (Employment Standards Act, 2007) et YT (Employment Standards Act, 2002) offrent tous 5 jours de congé payé et 5 jours de congé non payé, qui peuvent être pris de manière intermittente.

La plupart des provinces et territoires offrent également un congé supplémentaire non rémunéré de longue durée consécutif. L'Alberta, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador n'offrent pas de congé protégé non rémunéré de longue durée. Le Québec offre la plus longue durée de congé, avec un congé non rémunéré pouvant aller jusqu'à 26 semaines par période de 12 mois, ou jusqu'à 104 semaines pour les travailleurs qui ont subi des blessures corporelles graves à la suite d'une infraction criminelle (Loi sur les normes du travail du Québec, RLRQ).

Pour avoir droit à un congé payé, et dans certains cas à un congé non payé, certains critères d'admissibilité existent concernant le nombre de mois d'emploi continu.

- *Aucune période d'admissibilité* : La Colombie-Britannique et le Québec n'ont pas de période d'admissibilité pour le congé pour violence familiale.
- *Période d'admissibilité pour le congé payé uniquement* : La CA [fédéral] impose une période d'admissibilité uniquement pour le congé payé.
- *Période d'admissibilité différente pour les congés payés et les congés non payés* : le Nunavut et le Yukon ont une période d'admissibilité de 3 mois pour les congés payés et de 1 mois pour les congés non payés.
- *Période d'admissibilité pour tous les congés (payés et non payés)* : L'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et les Territoires du Nord-Ouest ont des périodes d'admissibilité pour tous les congés.

La Colombie-Britannique offre l'approche la plus large, avec 5 jours de congé payé, ainsi que des congés sans solde de courte et de longue durée sans période d'admissibilité. Le Québec n'impose pas non plus de période d'admissibilité pour les congés et offre également les congés les plus protégés. Le Québec est toutefois en retard par rapport à la Colombie-Britannique en matière de congés payés. Le tableau 3 résume les détails.

**Recommandation n° 5 :** Nous recommandons que toutes les juridictions envisagent une approche plus équitable, similaire à celle de la Colombie-Britannique, sans période d'admissibilité et avec un congé à court terme rémunéré (5 jours) et non rémunéré (5 jours) égal. Cette approche pourrait constituer une pratique exemplaire, rendant le congé accessible à tous.

Tableau 4

## Congés pour violence domestique dans les différentes juridictions

Juridiction	Législation	Critères d'admissibilité des employés	Rémunéré ou non rémunéré Congé intermittent	Congé de longue durée	Motifs couverts par le congé	Vérification requise	Protection de l'emploi	Pas de congé en cas d'infraction
CA [fédéral]	<a href="#">Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2.</a>	Un employé doit être employé par l'employeur pendant 3 mois consécutifs pour avoir droit à un congé payé.  Un employé a droit à un congé si lui-même ou son enfant est victime de violence interpersonnelle.	Non rémunéré – 5 jours Congé payé – 5 jours	NON	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour consulter un médecin en raison d'une blessure physique ou psychologique</li> <li>- Solliciter les services d'une organisation d'aide aux victimes</li> <li>- Obtenir des conseils</li> <li>- Déménager</li> <li>- Demander une assistance juridique</li> <li>- Pour toute autre raison prescrite</li> </ul>	OUI - L'employeur peut demander une vérification au plus tard 15 jours après le retour de l'employé. L'employé ne doit fournir des documents que si cela est raisonnablement	NON protections décrites	OUI
BC	<a href="#">Loi sur les normes d'emploi, RSBC 1996, c 113</a> Congé pour violence domestique ou sexuelle, art. 52.5	Aucune condition d'admissibilité relative à la période de travail.  Un employé a droit à un congé si lui-même, son enfant ou la personne dont il a la charge est victime de violence interpersonnelle.	Non rémunéré – 5 jours Rémunéré – 5 jours	Prendre jusqu'à 15 semaines consécutives (non rémunérées)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour consulter un médecin en raison d'une blessure physique ou psychologique</li> <li>- Faire appel aux services d'une organisation d'aide aux victimes</li> <li>- Obtenir des conseils</li> <li>- Déménager</li> <li>- Demander une assistance juridique</li> <li>- Pour toute autre raison prescrite</li> </ul>	OUI – l'employeur peut demander une vérification.  Avis – les employés doivent demander un congé et suivre les procédures normales.	L'employeur ne peut pas mettre fin à l'emploi ou modifier les conditions d'emploi sans le consentement de l'employé (article 54).	OUI
AB	<a href="#">Code des normes d'emploi, RSA 2000, c E-9, Congé pour violence familiale, art. 53.981(1) – (5)</a>	Un employé doit être employé depuis au moins 90 jours pour avoir droit à un congé.  Les employés ayant moins de 90 jours d'ancienneté peuvent se voir accorder un congé.  Un employé a droit à un congé si lui-même, son enfant ou la personne dont il a la charge est victime de violence interpersonnelle	Non rémunéré – 10 jours	AUCUN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour consulter un médecin en raison d'une blessure physique ou psychologique</li> <li>- Obtenir des services auprès d'un organisme d'aide aux victimes</li> <li>- Obtenir des conseils</li> <li>- Déménagement</li> <li>- Demander une assistance juridique</li> <li>- Pour toute autre finalité prescrite</li> </ul>	Vérification NON SPÉCIFIÉE  Avis – doit être donné dès que raisonnablement possible	L'employeur ne peut licencier ou mettre à pied un employé.	NON

SK	<p><u>Loi sur l'emploi de la Saskatchewan, SS 2013, c S-15.1</u> Congé pour violence interpersonnelle et violence sexuelle</p>	<p>Un employé doit être employé par l'employeur depuis au moins 90 jours pour avoir droit à tous les congés.</p> <p>Un employé a droit à un congé si lui-même, son enfant ou la personne dont il a la charge est victime de violence interpersonnelle.</p>	<p>Non rémunéré – 5 jours Rémunéré – 5 jours</p>	AUCUN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour consulter un médecin en raison d'une blessure physique ou psychologique</li> <li>- Obtenir l'aide d'un organisme d'aide aux victimes</li> <li>- Obtenir des conseils</li> <li>- Déménager</li> <li>- Demander une assistance juridique</li> <li>- Pour toute autre raison prescrite</li> </ul>	<p>OUI – l'employeur peut demander une vérification.</p>	<p>Les employés ont le droit de retrouver leur emploi après leur congé.</p>	NON
MB	<p><u>Code des normes d'emploi, CCSM c. E110</u>, art. 59.11 Congé pour violence interpersonnelle</p>	<p>Pour bénéficier d'un congé, l'employé doit être au service de l'employeur depuis au moins 90 jours.</p> <p>Un employé a droit à un congé si lui-même, son enfant ou la personne dont il a la charge est victime de violence interpersonnelle.</p>	<p>Non rémunéré – 5 jours Rémunéré – 5 jours</p>	Congé pouvant aller jusqu'à 17 semaines consécutives (non rémunéré)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour consulter un médecin en raison d'une blessure physique ou psychologique</li> <li>- Pour solliciter les services d'une organisation d'aide aux victimes</li> <li>- Obtenir des services de counseling</li> <li>- Déménagement</li> <li>- Demander une assistance juridique</li> <li>- Pour toute autre raison prescrite</li> </ul>	<p>OUI - Vérification requise pour les congés payés.</p> <p>L'employeur peut demander une vérification pour les congés non payés.</p>	<p>L'employeur ne peut licencier ou mettre à pied un employé parce qu'il a pris un congé. Il ne peut discriminer ou tenter de punir les employés qui prennent un congé. Si le poste n'est plus disponible, l'employé doit se voir attribuer un poste comparable offrant des avantages sociaux équivalents ou supérieurs avantages sociaux.</p>	NON
ON	<p><u>Loi de 2000 sur les normes d'emploi, SO 2000, c 41</u> Domestic and violence sexuelle, art. 49.1</p>	<p>Un employé doit être employé par son employeur depuis au moins 13 semaines consécutives pour avoir droit à tous les congés.</p> <p>Un employé a droit à un congé si lui-même ou son enfant est victime de violence interpersonnelle.</p>	<p>Non rémunéré - 5 jours Rémunéré - 5 jours</p>	Congé pouvant aller jusqu'à 15 semaines consécutives (non rémunéré)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour consulter un médecin en raison d'une blessure physique ou psychologique</li> <li>- Pour solliciter les services d'une organisation d'aide aux victimes</li> <li>- Obtenir des services de counseling</li> <li>- Déménagement</li> <li>- Demander une assistance juridique</li> <li>- Pour toute autre raison prescrite</li> </ul>	<p>OUI – l'employeur peut demander une vérification.</p> <p>Avis – doit être donné à l'employeur avant le début du congé. Si un préavis n'est pas possible, l'avis doit être donné dès que possible après le début du congé.</p>	<p>Les employés qui prennent un congé pour violence domestique ont les mêmes droits que les employés qui prennent un congé de maternité ou un congé parental.</p>	OUI

QC	<a href="#">Loi sur les normes du travail, RLRO c N-1.1</a> Section V.0.1 Absences pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissu, d'accident, de violence conjugale, de violence sexuelle ou d'infraction criminelle	Aucune période d'admissibilité.  L'employé est victime de violence interpersonnelle.	NON	Prendre jusqu'à 26 semaines consécutives au cours d'une période de 12 mois (non rémunérées)  Congé pouvant aller jusqu'à 104 semaines en cas de blessure corporelle grave résultant d'une infraction criminelle infraction pénale	- NON PRÉCISÉ	OUI – l'employeur peut demander une vérification.  Avis – à fournir à l'employeur dès que possible avec une déclaration expliquant la raison de l'absence	Le poste et les avantages sociaux du travailleur sont protégés pendant toute la durée de son absence. Lorsque le travailleur reprend le travail, l'employeur doit le réintégrer.	NON
NS	<a href="#">Code des normes du travail, RSNS 1989, c 245</a>  <a href="#">Règlement général sur le Code des normes du travail RSNS 1989, c. 246</a>	Un employé doit être au service de l'employeur depuis au moins trois mois pour avoir droit à tous les congés.  Un employé a droit à un congé si lui-même ou son enfant est victime de violence interpersonnelle.	Non rémunéré – 5 jours Congé payé – 5 jours	Congé jusqu'à 16 semaines consécutives (non rémunéré)	- Pour consulter un médecin en raison de blessures physiques ou psychologiques - Faire appel aux services d'une organisation d'aide aux victimes - Obtenir des services de counseling - Déménager - Demander une assistance juridique - À d'autres fins prescrites	OUI – l'employeur peut demander une vérification.  Avis – à fournir à l'employeur par écrit dès que possible, avec les dates prévues de début et de fin.	L'employeur doit réintégrer l'employé à la fin de son congé.	NON
NB	<a href="#">Règlement sur le congé pour violence familiale, violence entre partenaires intimes ou violence sexuelle, NB Reg 2018-81</a>	Un employé doit être au service de l'employeur depuis au moins 90 jours pour avoir droit à tous les congés.  Un employé a droit à un congé si lui-même, son enfant ou la personne dont il a la charge est victime de violence interpersonnelle.	Non rémunéré – 5 jours Rémunéré – 5 jours	Congé pouvant aller jusqu'à 16 semaines consécutives (non rémunéré)	- Pour consulter un médecin en raison d'une blessure physique ou psychologique - Pour solliciter les services d'une organisation d'aide aux victimes - Obtenir des services de counseling - Déménagement - Demander une assistance juridique - Pour toute autre raison prescrite	NON  Avis – lorsqu'il informe son employeur de son intention de prendre un congé, l'employé doit fournir par écrit les motifs de son congé	Aucune protection décrite AUCUNE limitation spécifiée	NON

NL	<a href="#">Loi sur les normes du travail, RSNL 1990, c L-2, partie VII.7</a> Congé pour violence familiale	Un employé doit avoir été employé par son employeur pendant une période continue de 30 jours pour avoir droit à tous les congés.  Un employé a droit à un congé si lui-même, son enfant ou la personne dont il a la charge est victime de violence interpersonnelle.	Non rémunéré – 7 jours Rémunéré – 3 jours	AUCUN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour consulter un médecin en raison d'une blessure physique ou psychologique</li> <li>- Obtenir l'aide d'un organisme d'aide aux victimes</li> <li>- Obtenir des conseils</li> <li>- Déménager</li> <li>- Demander une assistance juridique</li> <li>- Pour toute autre raison prescrite Demander une assistance juridique ou l'aide des forces de l'ordre</li> </ul>	OUI – l'employeur peut demander une vérification.  Avis – donner un avis écrit dès que possible à l'employeur avant le début du congé, sauf s'il existe une raison valable pour laquelle l'avis ne peut être donné	L'employeur doit réintégrer l'employé à la fin de son congé.	NON
Î.-P.-É.	<a href="#">Loi sur les normes d'emploi, Règlement sur les congés pour violence familiale, violence entre partenaires intimes et violence sexuelle, PEI Reg EC188/19</a>	Un employé doit être employé par son employeur pendant une période continue d'au moins trois mois pour avoir droit à tous les congés.  Un employé a droit à un congé si lui-même, son enfant ou la personne dont il a la charge est victime de violence interpersonnelle	Non rémunéré – 7 jours Rémunéré – 3 jours	AUCUN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour consulter un médecin en raison de blessures physiques ou psychologiques</li> <li>- Faire appel aux services d'une organisation d'aide aux victimes</li> <li>- Obtenir des conseils</li> <li>- Déménager</li> <li>- Demander une assistance juridique</li> <li>- Pour toute autre raison prescrite</li> </ul>	OUI – l'employeur peut demander une vérification.  Avis – informer l'employeur de l'intention de prendre un congé et de la durée prévue	L'employeur ne peut licencier, suspendre ou mettre à pied un employé qui a obtenu un congé en vertu de la présente loi pour des raisons liées au congé seul.	NON
T.N.-O.	<a href="#">Loi sur les normes d'emploi, SNWT 2007, c 13</a> Congé pour violence familiale	Un employé doit être employé par l'employeur pendant un mois continu pour avoir droit à tous les congés.  Un employé a droit à un congé si lui-même, son enfant ou la personne dont il a la charge est victime de violence interpersonnelle.	Non rémunéré – 5 jours Congé payé – 5 jours	Congé jusqu'à 15 semaines consécutives (non rémunéré)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour obtenir des soins médicaux en raison de blessures physiques ou psychologiques</li> <li>- Faire appel aux services d'une organisation d'aide aux victimes</li> <li>- Obtenir des conseils</li> <li>- Déménager</li> <li>- Demander une assistance juridique</li> <li>- Pour toute autre raison prescrite</li> </ul>	OUI – Vérification requise pour les congés payés. Une vérification peut être demandée pour les congés non payés.  Avis – informer l'employeur avant de commencer le congé, dans la mesure du possible	L'employeur doit réintégrer l'employé à la fin de son congé dans le même poste ou dans un poste comparable.	OUI
NU	<a href="#">Loi sur les normes du travail, RSNWT (NU) 1988, c L-1)</a>	Un employé doit être employé par l'employeur depuis au moins 3 mois de manière continue	Non rémunéré – 5 jours Rémunéré – 5 jours	Congé jusqu'à 15 consécutifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consulter un médecin en cas de blessure physique ou psychologique</li> </ul>	OUI – l'employeur peut demander une attestation.	OUI – les protections décrites	OUI

	<a href="#">Congé pour violence familiale s 39.18</a>	<p>emploi pour avoir droit à 5 jours de congé payés et 1 mois pour avoir droit à 5 jours non payés et 15 semaines non payées de congé.</p> <p>Un employé a droit à un congé si lui-même, son enfant ou la personne dont il a la charge est victime de violence interpersonnelle</p> <p>.</p>		semaines (non rémunérées)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demander l'aide d'un organisme d'aide aux victimes</li> <li>- Obtenir des conseils</li> <li>- Déménagement</li> <li>- Demander une assistance juridique</li> <li>- À d'autres fins prescrites</li> </ul>			
YT	<a href="#">Loi sur les normes d'emploi, RSY 2002, c 72, art. 60.03</a> Congé pour violence domestique et sexuelle	<p>Un employé doit être au service de l'employeur depuis au moins trois mois consécutifs pour avoir droit à un congé payé et à un congé sans solde de longue durée. Le congé sans solde de courte durée n'est soumis à aucune période d'admissibilité.</p> <p>Un employé a droit à un congé si lui-même, son enfant ou une personne dont il s'occupe (comme un membre de sa famille, son partenaire intime ou un ami) est victime de violence domestique ou sexuelle.</p>	Non rémunéré – 5 jours Rémunéré – 5 jours	Congés jusqu'à 15 semaines consécutives (non payé)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour consulter un médecin en raison d'une blessure physique ou psychologique</li> <li>- Faire appel aux services d'une organisation d'aide aux victimes</li> <li>- Obtenir des services de counseling</li> <li>- Déménager</li> <li>- Demander une assistance juridique</li> <li>- Pour tout autre motif prescrit</li> </ul>	Aucune preuve requise.  Un employeur peut exiger qu'un formulaire de préavis soit utilisé pour demander un congé.	AUCUNE protection prévue  Aucune limitation spécifiée	OUI



### ***Protection de l'emploi***

Le congé pour violence domestique offre aux travailleurs victimes de violence domestique ou dont les personnes à charge sont victimes de violence domestique un congé protégé. Ce congé n'offre toutefois pas une protection totale de l'emploi dans toutes les juridictions. Dans toutes les juridictions, la législation sur la santé et la sécurité au travail oblige les employeurs à accorder un congé sur demande, sous réserve de périodes d'admissibilité. En outre, la législation interdit aux employeurs de licencier un employé qui demande un congé pour violence domestique.

La protection de l'emploi comporte certaines limites. Le Code canadien du travail (1985) au Canada, le Règlement sur le congé pour violence familiale, violence entre partenaires intimes ou violence sexuelle (2018) au Nouveau-Brunswick et la Loi sur les normes d'emploi (2002) au Yukon ne contiennent aucune disposition explicite relative à la protection de l'emploi, ce qui rend ambiguë la possibilité pour un travailleur de retrouver le même poste ou un poste comparable. Les 11 autres provinces et territoires ont inclus des mesures spécifiques de protection de l'emploi dans leur législation, stipulant de manière variable que les employeurs doivent réintégrer les travailleurs après leur congé dans le même poste ou dans un poste comparable et ne peuvent licencier les travailleurs pour avoir pris un congé (voir tableau 3). Terre-Neuve-et-Labrador renforce la protection des travailleurs en prévoyant que, en cas de litige concernant le motif du licenciement, il incombe à l'employeur de prouver que le motif du licenciement n'était pas lié au congé pour violence conjugale (Labour Standards Act, RSNL, 1990). Toutefois, dans la législation du Québec sur le congé pour violence conjugale, bien qu'il existe des protections, une disposition permet explicitement aux employeurs de licencier, de suspendre ou de muter un employé si les conséquences ou les circonstances de la violence ou les absences répétées du travailleur « constituent un motif valable et suffisant » (Loi sur les normes du travail du Québec, s.d.). Ces limitations ont probablement un impact disproportionné et négatif sur les travailleurs qui sont plus vulnérables à la violence conjugale et qui sont victimes de tactiques et de schémas récurrents associés à la violence coercitive et contrôlante (Koshan, 2024). De plus, l'absence d'obligations explicites pour les employeurs de garantir que les travailleurs puissent prendre un congé sans craindre de perdre leur emploi renforce le cadre individualisé de la violence conjugale. En d'autres termes, cela fait porter la responsabilité de la violence conjugale et de ses conséquences sur le travailleur, plutôt que de reconnaître la complexité d'une telle situation et la nécessité d'une réponse systémique, qui implique que les lieux de travail apportent leur soutien aux travailleurs/survivants afin qu'ils puissent obtenir l'aide dont ils ont besoin.

***Recommandation n° 6 :*** Nous recommandons que la législation de toutes les juridictions définisse explicitement les exigences en matière de protection de l'emploi pour les travailleurs qui prennent un congé pour violence domestique. Cela inclurait des dispositions permettant aux employés de reprendre leur travail dans le même poste ou dans un poste comparable, les protégeant ainsi contre toute discrimination ou licenciement lié à leur congé pour violence domestique, et imposant à l'employeur la charge de la preuve concernant les motifs de licenciement non liés à ce congé. Cela permettra aux employés de prendre le congé nécessaire à leur bien-être, sans avoir à se soucier de savoir si leur emploi sera toujours là à leur retour.

### ***Vérification du congé***

Dans toutes les juridictions, il existe des dispositions légales relatives à la vérification des congés (voir tableau 4). L'obligation de vérifier la violence pour justifier le congé peut constituer un obstacle. Le Manitoba (The Employment Standards Code, n.d.) et les Territoires du Nord-Ouest (Employment Standards Act, 2007) exigent tous deux une vérification pour les congés payés et, à la demande des employeurs, pour les congés non payés. Les autres

Certaines juridictions n'exigent aucune vérification (Code des normes d'emploi de l'Alberta, 2000 ; Règlement sur les congés pour violence familiale, violence entre partenaires intimes ou violence sexuelle du Nouveau-Brunswick, 2018 ; Loi sur les normes d'emploi du Yukon, 2002) ou n'exigent une vérification qu'à la demande de l'employeur (Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique, 1996 ; Code canadien du travail, 1985 ; Code des normes générales du travail de la Nouvelle-Écosse, 1990 ; Loi sur les normes du travail du Nunavut, 1988 ; Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario

, 2000 ; PEI DV, IPV and SV Regulation, 2019 ; QC Act Respecting Labour Standards, n.d. ; SK The Saskatchewan Employment Act, 2013).

Les juridictions qui n'exigent pas de vérification pour accorder un congé sont celles qui offrent la plus grande accessibilité. Les exigences de vérification peuvent être particulièrement problématiques pour certains groupes de personnes, tels que les personnes racialisées, les personnes handicapées, les peuples autochtones et les personnes démunies, car la vérification doit généralement être effectuée par la police, les travailleurs sociaux chargés de la protection de l'enfance et d'autres acteurs étatiques. Historiquement et à l'heure actuelle, les acteurs étatiques ont eu un impact négatif disproportionné sur les groupes susmentionnés.

En outre, les exigences de vérification remettent en question la crédibilité des travailleurs/survivants, car leur déclaration est considérée comme moins valable que celle d'un acteur étatique. Les exigences de vérification peuvent perpétuer les mythes et les stéréotypes selon lesquels les femmes mentent ou exagèrent la violence domestique sur le lieu de travail (Koshan, 2024). Koshan (2024) souligne que les exigences de vérification servent à maintenir le pouvoir de l'employeur sur les travailleurs.

**Recommandation n° 7 :** Nous recommandons que toutes les juridictions suppriment les exigences de vérification ou les documents provenant d'un professionnel agréé pour accéder au congé pour violence domestique. Cela permettra de réduire le sentiment des travailleurs d'être dissuadés de prendre le congé dont ils ont besoin.

#### ***Infractions pénales et perte du droit au congé***

Enfin, certaines juridictions ont une disposition légale révoquant l'admissibilité au congé pour violence domestique si le travailleur qui demande le congé est accusé d'une infraction liée à la violence ou s'il a commis la violence. Une telle disposition crée un obstacle et ne tient pas compte du fait que les survivants peuvent parfois être accusés lorsqu'ils se défendent ou défendent d'autres personnes, et peuvent faire l'objet de fausses déclarations de la part de leurs agresseurs, ce qui conduit à leur inculpation (Koshan, 2024). Cette disposition peut avoir des conséquences néfastes pour certains travailleurs/survivants.

**Recommandation n° 8 :** Nous recommandons aux juridictions dotées de cette disposition légale d'exclure explicitement la force défensive. Certaines juridictions le font, en excluant uniquement les auteurs de la violence domestique du droit au congé. Koshan (2024) souligne l'importance de prêter attention aux pratiques inappropriées en matière d'inculpation qui peuvent être mises en œuvre par la police et aux abus du système par les auteurs de violence. Cela permettra de tenir compte des inégalités systémiques subies par les travailleurs/survivants.

#### ***Recommandation générale***

**Recommandation n° 9 :** Afin de garantir un congé pour violence domestique équitable, accessible et protecteur qui ne perpétue pas les stéréotypes ou les mythes liés à la violence domestique, nous recommandons aux gouvernements de modifier la législation en y incluant des définitions inclusives et exhaustives de la violence domestique, un congé pour violence domestique rémunéré ou assuré, et en supprimant les périodes d'attente et les exigences de vérification, ainsi que les exceptions problématiques qui peuvent restreindre l'éligibilité et avoir un impact disproportionné sur certains groupes de personnes.

#### **Santé et sécurité au travail**

Partout au Canada, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont modifié la législation sur la santé et la sécurité au travail (SST) afin d'imposer aux employeurs l'obligation de prévenir et de lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Ces modifications législatives contribuent dans une certaine mesure à reconnaître et à prévenir la VBGH sur le lieu de travail. Elles ont toutefois tendance à adopter une approche non sexiste en matière de violence et de harcèlement.

### ***Définitions des lieux de travail***

La plupart des juridictions ont une définition large du lieu de travail, ce qui permet à divers sites de travail d'être soumis à la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail (voir annexe C). Dans la plupart des juridictions, un « lieu de travail » ou un « site de travail » est défini comme « tout endroit où un travailleur exerce ou est susceptible d'exercer une profession ou un travail » (loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Alberta, 2017 ; règlement sur la santé et la sécurité au travail de la Colombie-Britannique, 1998 ; Code du travail du Canada, 1985 ; loi sur la santé et la sécurité au travail de Terre-Neuve-et-Labrador, 2012 ; NS OHS Act, 1996 ; ON OHS Act, 1990 ; QC Act Respecting OHS, n.d.) ou « tout bâtiment, structure, local, plan d'eau, terrain ou autre lieu ou chose dans lequel ou sur lequel une ou plusieurs personnes sont ou ont été employées contre rémunération » (MB Workplace Safety and Health Act, n.d. ; NB Employment Standards Act, 1983 ; Loi sur les normes d'emploi de l'Î.-P.-É., 1988), ou « désigne tous les lieux qui sont accessoires à un lieu de travail, y compris les salles à manger, les toilettes, les salles de premiers soins, les salles de conférence, les parkings sous le contrôle de l'employeur ou de l'entrepreneur, les bureaux et les logements des camps de travail » (Règlement sur la santé et la sécurité au travail de la Saskatchewan, 2020). Selon ces définitions, le lieu de travail d'un employé le suit partout où il effectue son travail pour son employeur et peut inclure les espaces publics, les locaux de tiers, les conférences et le domicile de l'employé où il peut travailler à distance. Selon ces interprétations du terme « lieu de travail », si un employé est victime de violence ou de harcèlement à n'importe quel endroit pendant qu'il effectue ses tâches pour son employeur, cela serait considéré comme un incident de violence ou de harcèlement au sens des obligations en matière de santé et de sécurité au travail (SST).

Si la plupart des juridictions proposent des définitions larges, certaines définitions comportent des extensions qui pourraient créer des limitations. Par exemple, plusieurs juridictions suivent la définition d'un lieu de travail comme incluant tout endroit où le travailleur effectue un travail pour l'employeur, avec une mention telle que « y compris tout navire, véhicule ou équipement mobile utilisé par un travailleur dans le cadre de son activité » (Règlement sur la santé et la sécurité au travail de la Colombie-Britannique, 1998 ; Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Alberta, 2017 ; Loi sur la sécurité et la santé au travail du Manitoba, s.d. ; Loi sur la santé et la sécurité au travail de la Nouvelle-Écosse, 1996 ; Loi sur la santé et la sécurité au travail de Terre-Neuve-et-Labrador, 2012). Cela pourrait limiter l'interprétation du terme « lieu de travail » par un employeur en vertu de la législation sur la santé et la sécurité au travail, étant donné qu'il semble restreindre ce qui constitue un lieu de travail. La Saskatchewan exclut également explicitement la résidence permanente du travailleur de la définition du lieu de travail, limitant ainsi l'application de la législation dans le cas où un travailleur effectue un travail pour un employeur à son domicile (SK OHS Regulations, 2020).

Seules quelques juridictions incluent les travailleurs indépendants dans leur définition du lieu de travail (loi sur la sécurité et la santé au travail du Manitoba, s.d. ; loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick, 1983 ; loi sur la santé et la sécurité au travail de la Nouvelle-Écosse, 1996). Le travail à distance, qui a connu une croissance significative pendant la pandémie de COVID-19, n'est toujours pas pris en compte dans les définitions du lieu de travail des juridictions.

***Recommandation n° 10 :*** Nous recommandons à toutes les juridictions de définir le lieu de travail de manière large, afin de s'assurer qu'il englobe « tous les lieux où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre en raison de leur travail et qui sont sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur » (Cox, 2024, p. 14). Une définition large favorisera l'adoption de réglementations efficaces en matière de prévention de la violence et du harcèlement sexuels, car les événements sociaux liés au travail, les formations, les conférences et autres activités en marge du travail sont des espaces communs où les femmes peuvent être victimes de violence et de harcèlement (Cox, 2024). Nous recommandons aux juridictions de définir le lieu de travail tel qu'il est défini dans la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail sur la violence et le harcèlement, 2019 (OIT C-190), le premier traité mondial reconnaissant le droit universel à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Ici, l'accent est mis sur le « monde du travail » plutôt que sur le « lieu de travail », ce qui crée une approche beaucoup plus large et inclusive (OIT, 2019). Le cadre prévu par la convention C-190 de l'OIT s'applique à la violence et au harcèlement, y compris la violence et le harcèlement sexuels, qui se produisent dans le cadre du travail, sont liés au travail ou découlent du travail : (a) dans le



- Identification des dangers et consignes	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✓	-	✓	✗	✓	✗	✗
- Les employeurs sont légalement tenus d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des plans de prévention (TOUS les lieux de travail)	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✓
- Les employeurs sont légalement tenus d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des plans de prévention (lieux de travail spécifiés lieux de travail)	--	✓	--	✓	--	✓	--	--	--	--	✗	✓	--	--	--	--	--	✓	--	✓	--	--
- Les employeurs sont légalement tenus d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des plans de prévention (lorsqu'un risque est identifié)	--	✓	--	--	--	✓	--	--	--	--	✓	✓	--	✗	--	✗	--	✓	✓	--	--	--
- Les employeurs sont tenus d'instruire les travailleurs	--	✓	--	--	✗	--	✗	✓	✓	--	--	--	--	✗	--	✓	✗	--	✗	--	✗	--
- Les employeurs sont légalement tenus entraîner	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✓
- Les employeurs sont tenus de consulter le comité de santé et de sécurité, le représentant ou les travailleurs	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓

- Procédures de signalement et d'enquête	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Renvoi à une personne impartiale pour enquête	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗
- Droit au paiement lors de la recherche d'un traitement	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗
- Recommander une consultation médicale	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓
- Protections de confidentialité	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗		✗	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓
- Mesures correctives	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✓
- Exigences supplémentaires pour la vente au détail tard dans la nuit	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
- Avis	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗
- Annuelle	--	✓	--	--	--	--	--	✓	✓	--	--	✓	✓	--	✓	--	--	--	--	--	--	--
- Circonstances	✓	✓	✓	✓	--	--	--	✓	✓	--	✓	✓	✓	--	✓	--	--	✓	--	✓	--	--
- 3 ans	✓	--	✓	✓	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	✓	--	✓	--	--
- 5 ans	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	✓	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
- Rapports	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
- Refus de travailler	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
- Protection contre les représailles	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
- Prise en charge	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

Remarque : Le QC fournit les informations les plus détaillées sur la prévention du harcèlement psychologique en vertu de la Loi sur les normes du travail, plutôt que de la législation sur la santé et la sécurité au travail. Ainsi, les informations mentionnées dans le tableau proviennent de la Loi sur les normes du travail et de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

lieu de travail ; (b) dans les lieux où le travailleur est rémunéré, prend une pause ou un repas, ou utilise des installations sanitaires, des douches et des vestiaires ; (c) pendant les déplacements, voyages, formations, événements ou activités sociales liés au travail ; (d) dans le cadre des communications liées au travail ; (e) dans les logements fournis par l'employeur ; et (f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail. Bien que le Canada ait ratifié la convention C-190 de l'OIT, les mesures nécessaires à la mise en œuvre effective du traité restent à déterminer.

**Recommandation n° 11 :** Nous recommandons que toutes les juridictions incluent les travailleurs indépendants et leur travail dans la définition du lieu de travail afin de garantir qu'ils soient eux aussi protégés contre la violence et le harcèlement dans le cadre de leur travail.

**Recommandation n° 12 :** Nous recommandons que toutes les juridictions incluent le travail à distance dans la définition du lieu de travail.

### ***Définitions de la violence et du harcèlement***

Les lois fédérales, provinciales et territoriales canadiennes en matière de SST fournissent des définitions de la violence et du harcèlement (voir le tableau 6 pour un résumé et l'annexe D pour les définitions complètes). Les lois en matière de SST adoptent une approche très restrictive pour définir la violence, tandis qu'elles fournissent des définitions plus larges du harcèlement. À l'exception de la CA [fédérale], de l'AB et du NB, les lois en matière de SST limitent les définitions de la violence à la violence physique menacée, tentée ou réelle. Le CA [fédéral] (Code canadien du travail, 1985) et l'AB (Loi sur la santé et la sécurité au travail, 2020) incluent la violence physique et psychologique menacée, tentée ou réelle, ainsi que la violence sexuelle. Le NB (Loi sur la santé et la sécurité au travail, s.d.) n'inclut pas la violence psychologique, mais inclut la violence sexuelle, contrairement aux autres provinces et territoires. Les définitions législatives du QC diffèrent. Alors que les autres juridictions utilisent et définissent les termes « violence » et « harcèlement », le QC fait référence au « harcèlement psychologique » et à la « violence sexuelle » (Loi sur les normes du travail, RLRQ, s.d. ; Loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ, s.d.). Seuls l'Alberta (loi sur la santé et la sécurité au travail, 2020) et le Nouveau-Brunswick (loi sur la santé et la sécurité au travail, s.d.) incluent explicitement la violence conjugale dans leur définition de la violence. L'Ontario (loi sur la santé et la sécurité au travail, 1990), le Québec (loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ, s.d.), Terre-Neuve-et-Labrador (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012) et le Yukon (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2006) incluent une disposition dans leur législation sur la violence et le harcèlement au travail, obligeant les employeurs à réagir face aux cas de violence conjugale dont ils ont connaissance, ces juridictions n'incluent pas la violence conjugale dans leur définition de la violence.

Le Canada [fédéral] fournit la définition la plus large et la plus inclusive de la violence, car il définit la violence et le harcèlement ensemble, reconnaissant que la violence et le harcèlement existent sur un continuum, plutôt que d'être des phénomènes distincts. Par exemple, dans le *Code canadien du travail* (1985), le harcèlement et la violence sont définis comme « tout acte, comportement ou commentaire, y compris de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause une offense, une humiliation ou tout autre préjudice physique ou psychologique ou une maladie à un employé » (c L-2, art. 206.7).

Les autres provinces et territoires définissent séparément la violence et le harcèlement (à l'exception de la Colombie-Britannique et de la Nouvelle-Écosse, qui ne traitent que de la violence). Les définitions du harcèlement varient considérablement d'une province ou d'un territoire à l'autre. Dans les 11 juridictions qui définissent le harcèlement séparément, toutes les définitions incluent les comportements et les commentaires répréhensibles ou importuns. Cela permet de couvrir de nombreux comportements de harcèlement. Cependant, cela peut également créer une ambiguïté, car les mots peuvent être interprétés différemment. Au-delà de cela, les définitions incluent de manière variable l'intimidation, le harcèlement sexuel, le harcèlement tel que défini dans les codes des droits de la personne fédéraux, provinciaux et territoriaux, les comportements qui causent

humiliation ou d'intimidation, les menaces à la sécurité et à la santé des travailleurs, et le harcèlement qui a une incidence sur le bien-être physique et psychologique des travailleurs (voir le tableau 6). Seule l'Ontario définit le harcèlement comme incluant les comportements ou commentaires répréhensibles ou importuns via la technologie.

**Tableau 6**

*Définitions de la violence et du harcèlement dans la législation sur la santé et la sécurité au travail*

Élément	CA	BC	AB	SK	MA	ON	QC	NS	NB	NL	Î.-P.-É.	T.N.-O.	NU	YT
<b>Violence</b>														
- Physique (menaces)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Physique (tentative)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Physique (réel)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Psychologique (menace)	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
- Psychologique (tentative)	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
- Psychologique (réel)	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
- Violence sexuelle	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗
- Violence domestique/violence entre partenaires intimes/violence familiale	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗
<b>Harcèlement</b>														
- Indésirable ou importun comportement	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Harcèlement psychologique	✗		✗	✗	✗	✗	✓		✗	✗	✗	✗	✗	✗
- Intimidation	✗		✓	✗	✗	✗	✗		✓	✗	✓	✗	✗	✓
- Controversé ou indésirable commentaire	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Harcèlement sexuel (avances, sollicitations, gestes, etc.)	✓		✓	✓	✗	✓	✓		✓	✗	✓	✗	✗	✗
- Concerne l'identité travailleur	✗		✗	✓	✓	✗	✗		✗	✗	✓	✗	✗	✓
- Utilisation de la technologie	✗		✗	✗	✗	✓	✗		✗	✗	✗	✗	✗	✗
- Provoque humiliation ou intimidation	✓		✓	✓	✓	✓	✗		✗	✓	✗	✗	✗	✗
- Menace la santé et la sécurité des travailleur	✗		✓	✓	✓	✗	✗		✓	✗	✓	✓	✓	✓
- Impacts sur le bien-être physique et psychologique	✓		✗	✗	✓	✗	✓		✗	✗	✓	✗	✗	✓



La restriction à grande échelle de la violence au risque physique ou aux blessures est très limitative, car elle ignore le large éventail de comportements violents qui peuvent se produire sur le lieu de travail. De plus, définir séparément la violence et le harcèlement ne tient pas compte du fait qu'ils sont étroitement liés et interdépendants.

À l'exception de deux juridictions qui mentionnent la violence domestique dans leur définition de la violence, il n'y a aucune référence explicite à la violence et au harcèlement fondés sur le genre. Au contraire, une approche neutre en matière de genre est adoptée pour définir la violence et le harcèlement (sauf dans les cas où le harcèlement fondé sur l'identité sociale est abordé). Une approche non sexiste ne tient pas compte des dimensions liées au genre et des relations de pouvoir profondément ancrées dans la violence et le harcèlement au travail. Comme indiqué précédemment, les femmes et les personnes de genre divers ont tendance à être davantage victimes de violence et de harcèlement au travail, en particulier de violence et de harcèlement sexuels (Berlingieri et al., 2023 ; Burczycka, 2021). De plus, la violence et le harcèlement sont souvent plus fréquents chez les femmes dans les secteurs dominés par les hommes et chez les hommes dans les secteurs dominés par les femmes (Burczycka, 2021). Ensemble, ces résultats brossent un tableau de la nature profondément non neutre de la violence et du harcèlement. Le fait de ne pas inclure la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans les définitions de la violence et du harcèlement dans toutes les juridictions est profondément problématique.

**Recommandation n° 13 :** Nous recommandons que toutes les juridictions adoptent des définitions de la violence qui englobent tous les types de violence.

**Recommandation n° 14 :** Nous recommandons que toutes les juridictions traitent la violence et le harcèlement comme un continuum de comportements et de pratiques inacceptables.

**Recommandation n° 15 :** Nous recommandons que les définitions de la violence et du harcèlement incluent la violence et le harcèlement fondés sur le genre et adoptent une approche non neutre sur le plan du genre.

Comme le soutient Koshan (2024), la distinction même entre « violence » et « harcèlement » dans la législation sur la santé et la sécurité au travail « suggère que le harcèlement et les blessures psychologiques ne constituent pas en soi des actes de « violence », ce qui contribue à rendre invisible le contrôle coercitif » (p. 18). En d'autres termes, lorsque la violence est séparée du harcèlement et définie en termes d'actes physiques, les formes non physiques de préjudice, telles que le contrôle coercitif, la violence verbale, entre autres, restent invisibles. Dans la convention C-190 de l'OIT, la violence et le harcèlement sont considérés comme un continuum « de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils soient ponctuels ou répétés, qui visent à causer, causent ou sont susceptibles de causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, et qui comprennent la violence et le harcèlement fondés sur le genre » (OIT, 2019). La convention C-190 de l'OIT inclut également spécifiquement la violence et le harcèlement fondés sur le genre, définis comme « la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, ou affectant de manière disproportionnée des personnes d'un sexe ou d'un genre particulier, y compris le harcèlement sexuel » (OIT, 2019). Les définitions de la violence et du harcèlement comme un continuum, incluant la violence et le harcèlement fondés sur le genre, abordent l'interdépendance entre la violence et le harcèlement, le rôle des déséquilibres de pouvoir socialement construits dans les cas de violence et de harcèlement, et permettent de reconnaître comment la violence perpétrée à l'encontre des personnes non conformes au genre, des hommes transgenres, etc. constitue une violence et un harcèlement fondés sur le genre.

***Contextes professionnels dans lesquels s'applique la législation sur la violence et le harcèlement au travail***

L'application de la législation sur la violence et le harcèlement au travail dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail n'est pas uniforme d'une juridiction à l'autre. En effet, trois juridictions (CA [fédérale], AB, YT) traitent conjointement la violence et le harcèlement, deux (BC, NS) ne traitent que la violence (et non le harcèlement), huit (SK, MB, ON, NB, NL, PEI, NWT, NU) les traitent séparément, et QC traite spécifiquement le harcèlement psychologique

et la violence sexuelle. En outre, dans les dix juridictions (C.-B., Sask., Man., Ont., N.-B., N.-É., T.-N.-L., Î.-P.-É., T.N.-O., Nuct.) qui traitent la violence comme un phénomène distinct, diverses restrictions s'appliquent quant au champ d'application de ces règlements et dispositions. Le tableau 7 résume les lieux où existent des mandats et des exemptions en matière de politiques/plans de prévention de la violence et/ou du harcèlement. L'annexe E fournit une liste complète des lieux de travail soumis à des obligations et exemptés en vertu des dispositions relatives à la violence et/ou au harcèlement.

**Tableau 7**

*Contextes d'emploi où la législation sur la violence et le harcèlement en matière de santé et de sécurité au travail s'applique et exemptions*

Juridiction	Violence/harcèlement	Lieux de travail visés par l'obligation	Lieux de travail exemptés
CA	V+H	TOUS les lieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral	AUCUNE exemption spécifique aux dispositions V+H. Les lieux de travail exemptés des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail seraient également exemptés des dispositions relatives à la santé et à la sécurité.
BC	V	LIEUX DE TRAVAIL SPÉCIFIÉS LIEUX DE TRAVAIL DE VENTE AU DÉTAIL DE NUIT Où un RISQUE EST identifié	TOUS LES AUTRES lieux de travail exemptés MINES exemptées
AB	V+H	TOUS les lieux de travail en AB soumis à la réglementation provinciale en matière de santé et de sécurité au travail	AUCUNE exemption spécifique aux dispositions V+H. Les lieux de travail exemptés de la réglementation OHS seraient exemptés des dispositions V+H.
SK	V	LIEUX DE TRAVAIL SPÉCIFIÉS	TOUS LES AUTRES lieux de travail exemptés
	H	TOUS les lieux de travail en Saskatchewan soumis à la réglementation provinciale en matière de santé et de sécurité au travail	AUCUNE exemption spécifique aux dispositions H. Les lieux de travail exemptés de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail seraient exemptés des dispositions relatives à la santé.
MB	V	LIEUX DE TRAVAIL SPÉCIFIÉS Où un RISQUE EST identifié	TOUS LES AUTRES lieux de travail exemptés
	H	TOUS les lieux de travail en AB	Aucune exemption spécifique aux dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail. Les lieux de travail exemptés des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail seraient exemptés des dispositions relatives à la santé.
ON	V	TOUS les lieux de travail en ON soumis à la législation provinciale en matière de SST, à quelques exceptions près	Résidences privées Exploitations agricoles Enseignants
	H	TOUS les lieux de travail en Ontario soumis à la réglementation provinciale en matière de santé et de sécurité au travail	AUCUNE exemption spécifique aux dispositions relatives à la santé. Les lieux de travail exemptés de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail seraient exemptés des dispositions relatives à la santé.
QC	Harcèlement psychologique	TOUS les lieux de travail au Québec assujettis à la réglementation provinciale en matière de SST	Les lieux de travail exemptés de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail sont exemptés des dispositions relatives au harcèlement psychologique.
NS	V	LIEUX DE TRAVAIL SPÉCIFIÉS Où un RISQUE EST identifié	TOUS LES AUTRES lieux de travail exemptés
NB	V	Lieux de travail SPÉCIFIÉS où un RISQUE est identifié	TOUS LES AUTRES lieux de travail exemptés MINES exemptées

	H	TOUS les lieux de travail au Nouveau-Brunswick soumis à la réglementation provinciale en matière de santé et de sécurité au travail, à quelques exceptions près	MINES exemptées
NL	V	Lieux de travail SPÉCIFIÉS où un RISQUE a été identifié	TOUS LES AUTRES lieux de travail exemptés
	H	TOUS les lieux de travail à Terre-Neuve-et-Labrador soumis à la réglementation provinciale en matière de santé et de sécurité au travail	AUCUNE exemption spécifique aux dispositions H. Les lieux de travail exemptés de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail seraient exemptés des dispositions relatives à la santé.
Î.-P.-É.	V	Lorsque le RISQUE EST identifié	TOUS LES AUTRES lieux de travail exemptés
	H	TOUS les lieux de travail à l'Île-du-Prince-Édouard relevant de la réglementation provinciale en matière de santé et de sécurité au travail	AUCUNE exemption spécifique aux dispositions H. Les lieux de travail exemptés de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail seraient exemptés des dispositions relatives à la santé.
T.N.-O.	V	LIEUX DE TRAVAIL SPÉCIFIÉS	TOUS LES AUTRES lieux de travail exemptés
	H	TOUS les lieux de travail des T.N.-O. relevant de la réglementation territoriale en matière de santé et de sécurité au travail	AUCUNE exemption spécifique aux dispositions H. Lieux de travail exemptés de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail seraient exemptés des dispositions H.
NU	V	Lieux de travail SPÉCIFIÉS	TOUS LES AUTRES lieux de travail exemptés
	H	TOUS les lieux de travail à NU soumis à la législation territoriale en matière de santé et de sécurité au travail	AUCUNE exemption spécifique aux dispositions H. Les lieux de travail exemptés de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail seraient exemptés des dispositions relatives à la santé.
YT	V+H	TOUS les lieux de travail du YT sont soumis à la réglementation territoriale en matière de SST	AUCUNE exemption spécifique aux dispositions V+H. Les lieux de travail exemptés des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail seraient également exemptés des dispositions relatives à la violence et au harcèlement.

Seuls CA [fédéral] (Code canadien du travail, 1985), AB (Code de santé et de sécurité au travail, 2021) et YT (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2006) traitent conjointement du harcèlement et de la violence, exigeant des politiques de prévention qui traitent les deux de manière égale dans tous les lieux de travail. Le QC (Loi sur les normes du travail, s.d.) traite du harcèlement psychologique et de la violence sexuelle, en mettant l'accent sur le harcèlement psychologique, et exige que tous les lieux de travail élaborent des politiques/plans de prévention. La Colombie-Britannique (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 1998) et la Nouvelle-Écosse (Règlement sur la violence au travail, 2007) ne traitent que de la violence et ne prévoient pas de mesures de prévention du harcèlement sur le lieu de travail dans leur législation sur la santé et la sécurité au travail. L'exclusion du harcèlement dans la législation peut être préjudiciable, car elle limite les possibilités pour les employés d'obtenir réparation pour le harcèlement sur le lieu de travail au-delà des codes des droits de la personne. De plus, en Colombie-Britannique, les politiques, procédures et mesures relatives à l'environnement de travail visant à prévenir la violence ne sont exigées que dans les commerces de détail ouverts tard le soir et dans les lieux de travail où un risque a été identifié (règlement sur la santé et la sécurité au travail de la Colombie-Britannique, 1998).

Les huit autres provinces et territoires (Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut) traitent la violence et le harcèlement séparément, avec des exigences différentes pour chacun. Si tous les lieux de travail de ces huit provinces et territoires sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des plans de prévention du harcèlement, seul l'Ontario exige des lieux de travail qu'ils élaborent et mettent en œuvre des politiques et des plans de prévention de la violence (loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario, 1990). Les autres provinces et territoires exigent uniquement des lieux de travail qu'ils

élaborer et mettre en œuvre des politiques et des plans de prévention de la violence lorsque des risques sont identifiés (Règlement sur la santé et la sécurité au travail du Manitoba, 2006 ; Règlement sur la santé et la sécurité au travail de Terre-Neuve-et-Labrador, 2012 ; Règlement sur la santé et la sécurité au travail de l'Île-du-Prince-Édouard, s.d. ; Règlement sur la santé et la sécurité au travail des Territoires du Nord-Ouest, 2015) et/ou dans des lieux de travail spécifiques (Règlement sur la santé et la sécurité au travail de la Saskatchewan, 2020 ; Règlement sur la santé et la sécurité au travail du Manitoba, 2006 ; Règlement sur la santé et la sécurité au travail des T.N.-O., 2015 ; Règlement sur la santé et la sécurité au travail du NU, 2016). Les lieux de travail spécifiés comprennent généralement les lieux de travail utilisés pour fournir des services de santé, des services de distribution de produits pharmaceutiques, des services d'éducation, des services financiers, des services de police, des services correctionnels ou d'autres services d'application de la loi, des transports publics, des services de conseil et d'intervention en cas de crise, des services de sécurité, des locaux vendant des boissons alcoolisées et des locaux commerciaux ouverts tard le soir (Règlement sur la santé et la sécurité au travail de la Sask., 2020 ; Règlement sur la santé et la sécurité au travail du Manitoba, 2006 ; Règlement sur la santé et la sécurité au travail des Territoires du Nord-Ouest, 2015 ; Règlement sur la santé et la sécurité au travail du Nunavut, 2016). Le Nouveau-Brunswick se distingue, car des politiques et des plans de prévention de la violence doivent être élaborés et mis en œuvre pour tous les lieux de travail comptant 20 employés ou plus, ainsi que pour les lieux de travail comptant moins de 20 employés dans des lieux de travail spécifiques ou lorsque des risques sont identifiés (Règlement général du Nouveau-Brunswick, s.d.).

En Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse, il existe des exemptions aux dispositions et aux règlements en matière de santé et de sécurité au travail pour le secteur minier, qui sont donc exemptés des dispositions relatives à la prévention de la violence au travail. Dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, les travaux dans les mines et dans le domaine de l'exploration, de la production et de la conservation des ressources pétrolières et gazières sont également exemptés des règlements en matière de santé et de sécurité au travail, ce qui les exempte également des dispositions relatives à la prévention de la violence et du harcèlement au travail.

L'incohérence des politiques de prévention de la violence au travail entraîne des disparités et des inégalités dans les mesures de protection des travailleurs à travers le Canada. Ces disparités peuvent être particulièrement préjudiciables pour les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT), qui travaillent dans des milieux professionnels à prédominance masculine et sont donc exposées à un risque plus élevé de violence et/ou de harcèlement. Pourtant, de nombreux lieux de travail dans les domaines SIMT restent exemptés des dispositions relatives à la prévention de la violence, notamment, mais sans s'y limiter, les secteurs minier, pétrolier et gazier.

**Recommandation n° 16 :** Nous recommandons que toutes les administrations exigent que TOUS les lieux de travail élaborent et mettent en œuvre des politiques et des procédures de prévention de la violence et du harcèlement afin de garantir des mesures de prévention et de protection équitables pour tous les travailleurs au Canada. S'il est important de reconnaître que certaines professions peuvent présenter un risque accru de violence et de harcèlement, ces phénomènes peuvent se produire dans n'importe quel lieu de travail. La législation pourrait être modifiée afin d'inclure des exigences relatives aux politiques et aux plans de prévention dans tous les lieux de travail, ainsi que des dispositions supplémentaires pour les professions à haut risque. Certaines lois sur la santé et la sécurité au travail le font déjà, en intégrant des exigences supplémentaires pour le commerce de détail de nuit en raison du risque accru et différentiel associé à ces professions.

**Recommandation n° 17 :** Nous recommandons que la Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse exigent que le harcèlement soit traité et prévenu sur les lieux de travail. Ces provinces n'incluent que la violence dans leur législation sur la santé et la sécurité au travail, ce qui crée une lacune importante qui nécessite des mesures.

#### ***Prévention proactive – Évaluations des risques requises par la loi***

Pour mettre en œuvre efficacement des mesures préventives, les employeurs et les organisations doivent être conscients des risques de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement sexuels, sur leur lieu de travail. Si plusieurs juridictions stipulent légalement que les employeurs doivent procéder à des évaluations des risques de violence sur tous les lieux de travail (CA [fédéral], MB, ON, NS, NB, NL et PEI), plusieurs autres (AB, NWT, NU et YT) ne le font pas (voir tableau 8, voir annexe F pour plus de détails). Colombie-Britannique (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 1998)

exige qu'une évaluation des risques soit effectuée sur les lieux de travail où il existe un risque de blessure lié à la violence découlant de l'emploi. Cela crée une ambiguïté quant aux domaines dans lesquels les lieux de travail doivent procéder à une évaluation des risques. La législation fait allusion à la nécessité d'être conscient des risques avant de procéder à une évaluation, ce qui semble créer une contradiction. La province de la Saskatchewan n'impose légalement cette obligation que pour les emplois de nuit

**Tableau 8**

*Exigences en matière d'évaluation des risques par juridiction*

Juridiction	Législation	Évaluation des risques obligatoire	Informers les travailleurs des risques liés à la violence et/ou au harcèlement
CA	V+H	TOUS	
BC	V	SPÉCIFIÉ	OUI – L'employeur doit informer les travailleurs susceptibles d'être exposés à un risque de violence de la nature et de l'ampleur de ce risque.
AB	V+H	NON	NON
SK	V	Commerce de nuit	OUI – À inclure dans les dispositions de la politique de prévention de la violence <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les lieux de travail où des actes de violence ont été commis ou pourraient être commis</li> <li>- Identifier les postes qui ont été/peuvent être exposés à la violence</li> </ul>
	H	NON	NON
MB	V	TOUS	OUI – À inclure dans les dispositions de la politique de prévention de la violence <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les lieux de travail où des actes de violence ont été commis ou pourraient être commis</li> <li>- Identifier les postes qui ont été/peuvent être exposés à la violence</li> </ul>
	H	NON	NON
ON	V	TOUS	OUI – Les employeurs doivent informer les travailleurs des risques
	H	NON	NON
QC		NON	NON
NS	V	TOUS	OUI – Les employeurs doivent informer les travailleurs de la nature et de l'étendue des risques
NB	V	TOUS	OUI – À inclure dans le code de bonnes pratiques en matière de violence <ul style="list-style-type: none"> <li>- Description des types de violence pouvant survenir</li> <li>- Description des catégories d'employés à risque ou des types de travail qui créent un risque pour les employés</li> </ul>
	H	NON	NON
NL	V	TOUS	OUI – Les employeurs doivent informer les travailleurs de la nature et de l'étendue des risques
	H	N	NON
Î.-P.-É.	V	TOUS	OUI – Les employeurs doivent informer les travailleurs de la nature et de l'étendue des risques
	H	N	NON
NWT	V	NON	OUI – À inclure dans la politique de prévention de la violence <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les lieux de travail où des actes de violence ont été commis ou pourraient être commis</li> <li>- Identifier les postes qui ont été/peuvent être exposés à la violence</li> </ul>
	H	NON	NON
NU	V	NON	OUI – À inclure dans la politique de prévention de la violence <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les lieux de travail où des actes de violence ont été commis ou pourraient être commis</li> <li>- Identifier les postes qui ont été/peuvent être exposés à la violence</li> </ul>
	H	NON	NON
YT	V+H	NON	NON

les lieux de travail dans le secteur du commerce de détail à procéder à une évaluation des risques. De plus, certaines législations en matière de santé et de sécurité au travail n'imposent légalement des évaluations des risques que pour la violence et non pour le harcèlement. Cela peut être très limitatif, car la grande majorité des juridictions ne prennent en compte que la violence physique, alors que le harcèlement est défini comme englobant un éventail beaucoup plus large de comportements et d'actions préjudiciables. Les risques liés à d'autres formes de comportements préjudiciables ne sont donc pas pris en compte. Le fait de limiter les évaluations des risques à la violence physique dans la plupart des juridictions a un impact disproportionné sur les femmes, les personnes de genre divers et d'autres individus et groupes présentant des identités marginalisées multiples, qui sont exposés à un risque plus élevé de violence psychologique, de violence sexuelle et de harcèlement, ainsi que de harcèlement fondé sur l'identité sociale.

Une contradiction intéressante apparaît dans la législation sur la santé et la sécurité au travail concernant l'évaluation des risques et la nécessité d'identifier les dangers dans les plans et les politiques de prévention. Comme indiqué, toutes les juridictions ne disposent pas d'une législation en matière de SST qui exige des évaluations des risques. Cependant, même dans certaines juridictions qui ne sont pas légalement tenues de procéder à des évaluations des risques, la législation stipule que la politique de prévention doit inclure (i) l'identification des lieux de travail où des violences ont eu lieu ou pourraient raisonnablement avoir lieu, et (ii) l'identification des postes du personnel sur le lieu de travail qui ont été, ou pourraient raisonnablement être, exposés à des violences. C'est ce que l'on peut observer dans la législation en matière de SST des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Il est possible de dresser la liste des lieux de travail et des postes où des actes de violence ont été commis ou pourraient être commis en se basant sur des incidents passés. Cependant, il est impossible de déterminer avec certitude les endroits où des risques sont raisonnablement prévisibles sans procéder à une évaluation complète des risques. Il existe donc probablement une lacune dans les politiques de prévention en matière d'identification des dangers lorsque la législation n'impose pas d'évaluations des risques.

Lorsque des mandats légaux existent pour les évaluations des risques, la plupart des législations décrivent les informations à prendre en compte, avec quelques variations d'une juridiction à l'autre. La plupart des évaluations des risques sur le lieu de travail doivent tenir compte (a) de l'expérience antérieure sur ce lieu de travail, (b) de l'expérience professionnelle dans des lieux de travail similaires, (c) du lieu et des circonstances dans lesquels le travail sera effectué, et (d) des interactions qui se produisent au cours de l'exécution du travail. Dans d'autres juridictions, notamment en Californie [fédéral], au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve-et-Labrador, des considérations plus larges doivent être prises en compte. Outre les considérations plus courantes, la législation du Nouveau-Brunswick exige également que les employeurs tiennent compte (i) des catégories d'employés à risque, ou des types de travail qui exposent les employés à un risque de violence ; et (ii) les effets possibles sur la santé ou la sécurité des employés exposés à la violence sur leur lieu de travail (Règlement général du Nouveau-Brunswick, s.d.). La législation de Terre-Neuve-et-Labrador exige également que les employeurs tiennent compte (i) des caractéristiques du lieu de travail, notamment la démographie, la culture et la présence de nouveaux travailleurs ; et (ii) des questions soulevées par le comité de santé et de sécurité au travail, le représentant en matière de santé et de sécurité des travailleurs ou la personne désignée pour la santé et la sécurité au travail (Règlement sur la santé et la sécurité au travail de Terre-Neuve-et-Labrador, 2012). Dans la législation fédérale, les employeurs doivent tenir compte (i) de la culture, des conditions, des activités et de la structure organisationnelle du lieu de travail ; (ii) des circonstances externes au lieu de travail, telles que la violence familiale, qui pourraient donner lieu à du harcèlement et à de la violence sur le lieu de travail ; (iii) tous les rapports, dossiers et données liés au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail ; (iv) la conception physique du lieu de travail ; et (v) les mesures mises en place pour protéger la santé et la sécurité psychologiques au travail (Code canadien du travail, 1985). Ces considérations abordent des éléments plus complexes, exigeant des employeurs qu'ils reconnaissent que certaines identités sociales, professions et caractéristiques du lieu de travail peuvent influencer de manière différente le risque de violence, ainsi que les protections nécessaires pour la santé et la sécurité psychologiques.

Les évaluations des risques sur le lieu de travail peuvent constituer une pratique efficace de prévention et d'intervention, car elles peuvent aider les lieux de travail à identifier et à éliminer les facteurs de risque, ainsi qu'à mettre en place des interventions efficaces et appropriées (MacQuarrie et al., 2023). À ce titre, elles devraient être menées dans tous les lieux de travail, avec des réévaluations régulières pour tenir compte de tout changement. Les évaluations des risques doivent être exhaustives et tenir compte du continuum de la violence et du harcèlement. La littérature souligne que les évaluations doivent prendre en compte les facteurs de risque internes et externes au lieu de travail (MacQuarrie et al., 2023), les obstacles au signalement (Brock et al., 2018), les facteurs de risque auxquels sont confrontés différents groupes de femmes et de personnes de divers genres, être sensibles au genre à toutes les étapes (Pillinger, 2020), être menées par un évaluateur externe (Rikleem, 2019) et tenir compte du continuum de la violence et du harcèlement (MacQuarrie et al., 2023). À l'heure actuelle, aucune juridiction canadienne ne répond à toutes ces considérations. Des améliorations sont nécessaires pour garantir que les évaluations des risques tiennent compte de la diversité sur le lieu de travail et restent à jour.

**Recommandation n° 18 :** Nous recommandons que tous les lieux de travail dans toutes les juridictions soient tenus par la loi de mener des évaluations approfondies des risques de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

**Recommandation n° 19 :** Nous recommandons que tous les lieux de travail de toutes les juridictions procèdent à des évaluations des risques qui incluent :

- les expériences antérieures dans ce lieu de travail,
- l'expérience professionnelle dans des lieux de travail similaires,
- le lieu et les conditions dans lesquels le travail sera effectué,
- les interactions qui se produisent pendant l'exécution du travail,
- la culture, les conditions, les activités et la structure organisationnelle du lieu de travail,
- les circonstances externes au lieu de travail, telles que la violence familiale, qui pourraient donner lieu à du harcèlement et à de la violence au travail,
- les risques psychologiques et psychosociaux liés au harcèlement et à la violence,
- les obstacles au signalement,
- les risques auxquels sont confrontés différents groupes de femmes et de personnes de divers genres.

**Recommandation n° 20 :** Nous recommandons que la législation en matière de santé et de sécurité au travail exige des mises à jour régulières des évaluations du lieu de travail afin de garantir des approches proactives.

**Recommandation n° 21 :** Nous recommandons que les évaluations soient tenues d'inclure les commentaires confidentiels des employés.

**Recommandation n° 22 :** Nous recommandons qu'un évaluateur externe tiers, sans intérêt direct dans les bénéfices ou le fonctionnement de l'organisation, soit chargé de mener l'évaluation des risques afin de garantir que les employés puissent partager en toute sécurité leurs commentaires honnêtes.

#### ***Consultations avec les travailleurs et/ou les comités***

Dans la plupart des juridictions, les employeurs doivent consulter ou collaborer avec (a) le comité de santé et de sécurité, (b) le représentant en matière de santé et de sécurité, ou (c) s'il n'y a ni représentant en matière de santé et de sécurité ni comité, les employeurs doivent collaborer avec les travailleurs, dans la mesure du possible, pour mener l'évaluation des risques, élaborer et mettre en œuvre la politique et le plan de prévention, et dans les autres cas prévus par la législation (tableau 5). Cela permet probablement d'assurer

la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs par une partie autre que l'employeur seul. Une telle pratique est conforme aux normes des droits de l'homme en matière de participation et d'inclusion (Koshan, 2024).

Plusieurs provinces et territoires n'exigent aucune consultation en vertu de la législation sur la santé et la sécurité au travail, notamment la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et l'Ontario. Terre-Neuve-et-Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard exigent des consultations uniquement pour les politiques et les plans en matière de harcèlement, mais n'ont pas la même disposition pour les politiques et les plans en matière de prévention de la violence.

**Recommandation n° 23 :** Nous recommandons que la législation en matière de SST dans toutes les juridictions oblige les employeurs à consulter ou à collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou le représentant en matière de santé et de sécurité. S'il n'y a ni représentant en matière de santé et de sécurité ni comité, les employeurs peuvent consulter les travailleurs, dans la mesure du possible, afin de procéder à l'évaluation des risques et d'élaborer et de mettre en œuvre la politique et le plan de prévention. Il serait utile de permettre aux employés de donner leur avis de manière anonyme dans le cadre de ces processus, parallèlement à la consultation du comité ou du représentant, afin de garantir que les points de vue des travailleurs soient directement pris en compte et que leur voix soit entendue.

### ***Politiques et plans de prévention***

La plupart des lois provinciales en matière de santé et de sécurité au travail décrivent le contenu qui doit être inclus dans les politiques de prévention de la violence et du harcèlement. Seules les provinces de Terre-Neuve-et-Labrador et de l'Île-du-Prince-Édouard ne précisent pas les éléments que les employeurs doivent inclure dans une politique ou un plan de prévention de la violence et du harcèlement. La loi de l'Île-du-Prince-Édouard indique toutefois le contenu requis pour les politiques ou plans de prévention du harcèlement. La Colombie-Britannique ne précise que le contenu qui doit être inclus dans un programme de prévention de la violence pour les lieux de travail du commerce de détail ouverts tard le soir, mais pas pour les autres lieux de travail, qui sont tenus, en vertu de la législation sur la SST, d'avoir une politique de prévention de la violence. Cette section traite du contenu requis des politiques/plans de prévention de la violence et du harcèlement, en soulignant les principales similitudes et les diverses différences qui existent entre les législations sur la SST. Les éléments de contenu des politiques/plans énumérés dans les tableaux 9, 10 et 11 comprennent tous les types d'éléments présents dans la législation, traitant de la violence et du harcèlement ensemble ou séparément. L'annexe G fournit des détails complets sur les politiques/plans dans la législation.

**Violence et harcèlement.** Cette sous-section traite des lois CA [fédérale] (Code canadien du travail, 1985), AB (Code de santé et de sécurité au travail, 2021) et YT (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2006), car elles traitent conjointement de la violence et du harcèlement. Le tableau 9 illustre les éléments de contenu requis dans une politique ou un plan de prévention en vertu de la législation sur la santé et la sécurité au travail dans ces trois juridictions. La législation fédérale offre le contenu de politique/plan le plus complet, exigeant que 11 des éléments énumérés fassent partie de la politique/du plan de prévention dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. Les seuls éléments requis dans les trois juridictions sont les procédures de signalement et d'enquête, et la manière dont les employeurs protégeront l'identité des personnes impliquées dans un cas de violence et de harcèlement. Il manque dans les trois juridictions les déclarations relatives aux devoirs des superviseurs et des travailleurs, ainsi que les déclarations relatives aux obligations des employeurs de protéger les travailleurs contre les représailles. L'inclusion de déclarations sur les obligations des superviseurs et des travailleurs en matière de violence et de harcèlement garantit que toutes les parties prenantes sur le lieu de travail sont conscientes de leur responsabilité de créer un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement. L'exclusion de la protection des travailleurs contre les représailles est particulièrement préoccupante, car la crainte de représailles, telles que la perte d'emploi ou l'impossibilité d'obtenir une promotion, constitue un obstacle courant au signalement.



**Tableau 9**

*Contenu des politiques requises par la législation lorsque le harcèlement et la violence sont traités conjointement*

Éléments du contenu de la politique	CA	AB	YT
Déclaration d'engagement de l'employeur à prévenir le harcèlement et la violence au travail	✓	✗	✓
Déclaration stipulant que le travailleur a droit à un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement	✗	✗	✓
Déclaration relative à l'obligation du travailleur de signaler tout acte de violence ou de harcèlement à l'employeur dès que les circonstances le permettent	✗	✗	✗
Déclaration interdisant le harcèlement et la violence sur le lieu de travail	✗	✗	✓
Déclaration relative à l'obligation des travailleurs de ne pas se livrer à des actes d'intimidation ou de signaler les incidents et de se conformer	✗	✗	✗
Déclaration sur l'obligation des superviseurs de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs	✗	✗	✗
Description des rôles de l'employeur, des employés, du comité chargé des politiques, du comité chargé de la santé et de la sécurité et du représentant en matière de violence et de harcèlement sur le lieu de travail	✓	✗	✗
Description des facteurs de risque – nature et ampleur du risque de violence et de harcèlement	✓	✗	✓
Procédures visant à informer les travailleurs de la nature et de l'étendue des risques de violence et de harcèlement	✗	✓	✗
Description des mesures que l'employeur prendra pour éliminer ou, si cela n'est pas possible, minimiser les risques de blessures pour les travailleurs	✗	✓	✓
Résumé de la formation qui sera dispensée	✓	✗	✗
Résumé du processus de résolution (signalement, enquête et mesures correctives)			
- Procédures de signalement	✓	✓	✓
- Procédures à suivre pour signaler un cas de harcèlement lorsque l'auteur est l'employeur	✓	✗	✓
- Procédures d'enquête	✓	✓	✓
- Résultats de l'enquête	✓	✗	✓
Motifs de la révision et de la mise à jour de l'évaluation des risques sur le lieu de travail	✓	✗	✗
Résumé des procédures d'urgence à mettre en œuvre en cas de danger immédiat pour la santé d'un employé	✓	✗	✗
Recommandation au travailleur de consulter un médecin pour un traitement ou une orientation vers un service de conseil	✗	✗	✗
Description des mesures de protection de la vie privée des personnes impliquées dans un incident	✓	✓	✓
Description des recours	✓	✗	✗
Description des mesures de soutien mises à la disposition des employés	✓	✗	✓
Nom de la personne désignée pour recevoir une plainte	✓	✗	✗
Le cas échéant, exigences supplémentaires pour le commerce de détail tard dans la nuit	✗	✓	✗
Déclaration indiquant que le plan n'a pas pour but de dissuader un travailleur d'exercer d'autres droits	✗	✗	✗
Déclaration indiquant que l'employeur protégera les travailleurs contre les représailles	✗	✗	✗

Le Code canadien du travail (1985) et le Règlement sur la santé et la sécurité au travail (2006) du Yukon prévoient tous deux des procédures de signalement et d'enquête dans les cas où l'employeur est l'auteur des faits. Il est essentiel de veiller à ce que les travailleurs susceptibles d'être victimes de violence ou de harcèlement de la part d'un employeur sachent comment signaler ces faits et se sentent en sécurité lorsqu'ils le font. L'absence de procédures législatives de signalement et d'enquête lorsque l'employeur est l'auteur des faits est source d'incertitude. Il est essentiel de disposer de dispositions spécifiques en matière de signalement pour les nombreux travailleurs susceptibles d'être victimes de violence ou de harcèlement au travail de la part d'une personne en position d'autorité.

Seule la législation fédérale canadienne exige l'inclusion de descriptions des rôles des employeurs, des employés, du comité d'orientation et des représentants en matière de santé et de sécurité, en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail (Code canadien du travail, 1985). Cela peut couvrir certaines obligations qui ne sont pas mentionnées ailleurs ; cependant, la nature exacte de ces rôles n'est pas précisée, ce qui laisse une grande ambiguïté quant à la manière dont cela peut être interprété par les employeurs. Il pourrait être utile de préciser les devoirs et obligations de ces parties à titre de norme minimale, afin de garantir une approche équitable de base en matière de prévention de la violence et du harcèlement pour tous les travailleurs des lieux de travail fédéraux.

Seule la législation fédérale en matière de santé et de sécurité au travail exige que les éléments de formation soient décrits dans la politique ou le plan (Code canadien du travail, 1985). Les provinces de l'Alberta et du Yukon exigent légalement que les employeurs forment leurs travailleurs à la prévention et à la lutte contre la violence et le harcèlement. Toutefois, la législation en matière de SST n'exige pas que les éléments de la formation soient énumérés dans le plan. Il pourrait être utile de décrire les éléments minimaux de la formation afin d'améliorer la transparence et la responsabilité. Cela permettra de sensibiliser les travailleurs à la formation requise par la législation en matière de violence et de harcèlement au travail.

De plus, seule la CA [fédérale] exige que la politique ou le plan de prévention comprenne les raisons de l'examen et de la réévaluation, les procédures d'aide d'urgence immédiate, la description des recours et le nom de la personne désignée pour recevoir la plainte (Code canadien du travail, 1985). Ce contenu sensibilise les travailleurs aux processus de prévention et d'intervention, leur donnant les connaissances dont ils ont besoin s'ils sont témoins ou victimes de violence ou de harcèlement.

**Violence.** Cette sous-section se concentre sur les politiques/plans de prévention de la violence, car la plupart des juridictions ont des exigences légales différentes pour les politiques/plans relatifs à la violence et ceux relatifs au harcèlement. La Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse ont uniquement des lois relatives aux politiques/plans de prévention de la violence. La Colombie-Britannique (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 1998), Terre-Neuve-et-Labrador (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012) et l'Île-du-Prince-Édouard (règlement sur la santé et la sécurité au travail, s.d.) ont adopté des lois sur la santé et la sécurité au travail qui obligent les employeurs à élaborer des procédures de signalement et d'enquête et à prendre des mesures pour éliminer ou réduire au minimum la violence. Cependant, ces lois ne précisent pas qu'il est nécessaire d'élaborer une politique ou un plan de prévention de la violence, ni le contenu que ceux-ci doivent inclure.

Comme l'illustre le tableau 10, il existe de nombreuses variations entre les juridictions en ce qui concerne le contenu légalement requis d'une politique ou d'un plan de prévention de la violence. Parmi les juridictions qui précisent le contenu, les seules déclarations communes sont les descriptions des mesures que l'employeur prendra pour éliminer ou, si cela n'est pas possible, réduire au minimum les risques de blessures pour les travailleurs, les procédures permettant aux travailleurs de signaler une plainte et les procédures d'enquête sur une plainte. Les déclarations relatives aux obligations des superviseurs et des travailleurs, aux procédures de signalement et d'enquête si l'employeur est l'auteur des faits, aux procédures d'aide d'urgence, aux raisons de la révision et des mises à jour, au nom de la personne désignée pour entendre une plainte, à la protection de la vie privée et aux obligations des employeurs de protéger les travailleurs contre les représailles ne sont incluses dans aucune juridiction ou sont rarement présentes dans les juridictions. L'absence de ces éléments est préoccupante, car elle empêche les travailleurs d'être informés de la manière dont la violence est traitée sur le lieu de travail. Elle peut également entraîner

**Tableau 10***Contenu des politiques requis par la législation lorsque la violence est traitée séparément*

Éléments du contenu de la politique	BC	SK	MB	ON	QC	NS	NB	NL	Î.-P.-É.	T.N.-O.	NU
Déclaration d'engagement de l'employeur à prévenir la violence au travail	X	✓	X	X	X	X	X	X	X	✓	✓
Déclaration stipulant que le travailleur a droit à un lieu de travail exempt de violence	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Déclaration relative à l'obligation du travailleur de signaler les actes de violence à son employeur dès que les circonstances le permettent	X	X	X	X	X	X	✓	X	X	X	X
Déclaration stipulant que le travailleur a l'obligation de ne pas se livrer à des actes d'intimidation ou de harcèlement, de signaler tout incident et de se conformer	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Déclaration de l'obligation des superviseurs de assurer la santé et la sécurité des travailleurs	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Déclaration interdisant la violence sur le lieu de travail	X	X	X	X	X	✓	X	X	X	X	X
Description des rôles de l'employeur, des employés, du comité chargé des politiques, du comité chargé de la santé et de la sécurité et du représentant en matière de violence sur le lieu de travail	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Description des facteurs de risque – nature et ampleur du risque de violence ou des endroits où la violence est susceptible de se produire	X	✓	✓	X	X	X	✓	X	X	✓	✓
Procédures visant à informer les travailleurs de la nature et de l'ampleur des risques de violence	X	✓	X	X	X	X	X	X	X	✓	✓
Description des mesures que l'employeur prendra pour éliminer, ou si cela n'est pas possible, réduire au minimum les risques de blessures pour les travailleurs	X	✓	✓	✓	X	✓	✓	X	X	✓	✓
Résumé de la formation à dispenser	X	✓	X	X	X	✓	✓	X	X	✓	✓
Résumé du processus de résolution (signalement, enquête et mesures correctives)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
- Procédures de signalement	X	✓	✓	✓	X	✓	X	X	X	✓	✓
- Procédures à suivre pour signaler un cas de harcèlement par l'employeur	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
- Procédures d'enquête	X	✓	✓	X	X	✓	✓	X	X	✓	✓
- Résultats de l'enquête et mesures correctives	X	X	✓	X	X	X	✓	X	X	X	X
Motifs de révision et de mise à jour de l'évaluation des risques au travail	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Recommandation au travailleur de consulter un médecin pour un traitement ou une orientation vers conseil	X	✓	✓	X	X	X	X	X	X	✓	✓
Résumé des procédures d'urgence à mettre en œuvre en cas de danger immédiat pour la santé d'un employé	X	X	X	✓	X	X	✓	X	X	X	X
Description des mesures de protection de la vie privée des personnes impliquées dans un incident	X	X	✓	X	X	X	X	X	X	X	X
Description des recours	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Description des mesures de soutien offertes aux employés	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Nom de la personne désignée pour recevoir une plainte	X	X	X	X	X	X	✓	X	X	X	X

Le cas échéant, exigences supplémentaires pour les lieux de travail dans le commerce de détail ouverts tard le soir	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Déclaration indiquant que le plan/la politique n'est pas destiné à dissuader un travailleur d'exercer d'autres droits	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Déclaration indiquant que l'employeur protégera les travailleurs contre les représailles	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

Les lieux de travail n'élaborent pas de plans ou de politiques sur la manière de traiter la violence de manière globale, se contentant de se conformer à ce qui est spécifié dans la législation. Comme mentionné ci-dessus, l'absence de protections contre les représailles à l'encontre des travailleurs est particulièrement préoccupante, car la crainte de représailles, telles que la perte de son emploi ou le refus d'une promotion, constitue un obstacle courant au signalement. Dans l'ensemble, l'inclusion systématique d'un plus grand nombre des éléments énumérés devrait être exigée au minimum dans la législation afin d'adopter des approches plus globales en matière de prévention de la violence, de sensibiliser davantage les travailleurs à la manière dont les lieux de travail préviennent et réagissent à la violence, et de garantir la transparence et la responsabilité des politiques.

**Harcèlement.** Cette sous-section porte sur les politiques en matière de harcèlement au travail. À l'instar des politiques relatives à la violence au travail, il existe de grandes variations entre les juridictions en ce qui concerne les éléments requis par la loi (voir le tableau 11). Ici, les éléments les plus courants dans les différentes juridictions sont une déclaration selon laquelle chaque travailleur a droit à un lieu de travail exempt de harcèlement, des procédures de signalement et d'enquête, et une description des mesures de protection de la vie privée des personnes impliquées dans des incidents. Contrairement à d'autres juridictions, le Québec (Loi sur les normes du travail, s.d.) exige que la politique en matière de harcèlement psychologique sur le lieu de travail comprenne le nom de la personne désignée pour gérer les signalements ou les plaintes, des recommandations sur le comportement à adopter lors d'activités sociales liées au travail et des mesures visant à protéger les personnes qui signalent une situation de harcèlement psychologique. Ces éléments sont particulièrement importants, car ils créent un contexte qui favorise une sécurité accrue pour tous les travailleurs, ainsi que pour ceux qui sont victimes de harcèlement psychologique, qui se sentent ainsi en sécurité pour signaler les incidents. Dans l'ensemble, il faudrait exiger au minimum une inclusion plus cohérente des éléments de contenu énumérés dans la législation afin de mieux sensibiliser les travailleurs à la manière dont les lieux de travail préviennent et traitent le harcèlement, et de garantir la transparence et la responsabilité des politiques.

**Tableau 11**

*Contenu des politiques requis par la législation lorsque le harcèlement est traité séparément*

Éléments du contenu de la politique	SK	MB	ON	QC	NB	NL	Î.-P.-É.	T.N.-O.	NU
Déclaration d'engagement de l'employeur à éliminer le harcèlement au travail	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓
Déclaration selon laquelle chaque travailleur a droit à un lieu de travail exempt de harcèlement	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓
Déclaration stipulant que le travailleur a le devoir de signaler tout acte de violence ou de harcèlement à son employeur dès que les circonstances le permettent	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Déclaration selon laquelle l'employeur prendra des mesures correctives	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✓
Déclaration relative à l'obligation des travailleurs de ne pas se livrer à des actes d'intimidation ou de harcèlement, de signaler les incidents et de se conformer aux règles	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✗

Déclaration relative à l'obligation des superviseurs de veiller à la santé et la sécurité des travailleurs	X	X	X	X	X	✓	X	X	X
Description des mesures que l'employeur prendra pour éliminer ou, si cela n'est pas possible, réduire au minimum les risques de blessures pour les travailleurs	X	X	X	✓	X	X	X	X	X
Description des rôles de l'employeur, des employés, du comité des politiques, du comité de santé et de sécurité et du représentant en matière de harcèlement au travail	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Description des facteurs de risque	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Résumé de la formation à dispenser	X	X	X	✓	✓	X	X	X	X
Résumé du processus de résolution									
- Procédures de signalement	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓
- Procédures à suivre pour signaler un cas de harcèlement par l'employeur	X	X	X	X	X	X	✓	X	X
- Procédures d'enquête	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	X
- Résultats de l'enquête et mesures correctives	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Motifs de la révision et de la mise à jour de l'évaluation des risques sur le lieu de travail	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Recommandations relatives au comportement à adopter lors de la participation à des activités sociales liées au travail	X	X	X	✓	X	X	X	X	X
Résumé des procédures d'urgence à mettre en œuvre en cas de danger immédiat pour la santé d'un employé	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Description des mesures de protection de la vie privée des personnes impliquées dans un incident	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓
Description des recours	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Description des mesures de soutien mises à la disposition des employés	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Référence au Code des droits de la personne	✓	✓	X	X	X	X	X	X	X
Droit des travailleurs de demander l'aide d'un agent de santé et de sécurité au travail ✓	✓	X	X	X	X	X	X	X	X
Nom de la personne désignée pour recevoir une plainte	X	X	X	✓	X	X	X	X	X
Déclaration indiquant que le plan n'a pas pour but de dissuader un travailleur d'exercer d'autres droits	✓	✓	X	X	X	✓	✓	✓	✓
Déclaration selon laquelle l'employeur protégera les travailleurs contre les représailles	X	X	X	✓	X	✓	X	X	X

**Recommandation n° 24 :** Nous recommandons que toutes les administrations adoptent des éléments de contenu uniformes et obligatoires sur le plan juridique pour les politiques et les plans en matière de violence et de harcèlement. Le contenu requis par le *Code canadien du travail* (1985) offre le meilleur cadre à suivre pour les administrations provinciales et territoriales. Cela comprend :

1. Une déclaration de l'employeur concernant la prévention et la protection contre le harcèlement et la violence au travail
2. Une description des rôles de l'employeur, du destinataire désigné, des employés, du comité chargé de la politique, du comité en milieu de travail et du représentant en matière de santé et de sécurité en ce qui concerne le harcèlement et la violence en milieu de travail,
3. Une description des facteurs de risque, internes et externes au lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence au travail,
4. Un résumé de la formation qui sera dispensée en matière de harcèlement et de violence au travail,
5. Un résumé du processus de résolution, comprenant :

- a. L'identité du destinataire désigné, et
  - b. La manière dont une partie principale ou un témoin peut signaler un événement à l'employeur ou au destinataire désigné,
6. Les raisons justifiant une révision et une mise à jour de l'évaluation du lieu de travail,
  7. Un résumé des procédures d'urgence à mettre en œuvre lorsqu'un événement présente un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé ou lorsqu'il existe une menace à cet égard,
  8. Une description de la manière dont l'employeur protégera la vie privée des personnes impliquées dans l'incident ou dans le processus de résolution,
  9. Une description des recours possibles pour les personnes impliquées dans l'événement,
  10. Une description des mesures de soutien offertes aux employés, et
  11. Le nom de la personne désignée pour recevoir les plaintes.

Au-delà des exigences de la législation fédérale canadienne, il est également recommandé que les provinces et territoires envisagent d'inclure les éléments suivants dans les politiques et plans en matière de violence et de harcèlement prévus par la législation sur la santé et la sécurité au travail :

- a. Les définitions de la violence et du harcèlement,
- b. les obligations des travailleurs, des superviseurs, des comités et des employeurs en matière de prévention et de protection contre la violence et le harcèlement au travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre,
- c. Description des mesures que l'employeur prendra pour éliminer ou, si cela n'est pas possible, réduire au minimum les risques de blessures pour les travailleurs.
- d. Procédures à suivre pour signaler les plaintes dans les situations où l'employeur ou un autre travailleur occupant un poste d'autorité est l'auteur du harcèlement ou de l'agression, et
- e. Engagement de l'employeur à protéger les travailleurs contre les représailles.

Ensemble, ces éléments contribueront à garantir que tous les employés d'un lieu de travail connaissent les obligations, les mesures et les procédures mises en place pour prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Ils garantiront une plus grande transparence et une meilleure responsabilisation, conformément à une approche fondée sur les droits de la personne.

**Recommandation n° 25 :** Sur la base d'une évaluation complète des risques, nous recommandons que les lieux de travail adaptent le contenu des politiques requises en matière de santé et de sécurité au travail afin d'élaborer des politiques et des plans spécialisés, adaptés au contexte, en matière de violence et de harcèlement, qui ciblent spécifiquement les facteurs de risque propres aux lieux de travail, plutôt que d'adopter une approche générique unique.

#### ***Information des travailleurs et formation obligatoire***

Il est important pour la santé et la sécurité, la sensibilisation des travailleurs à leurs droits et protections, l'amélioration de la culture organisationnelle et la réduction des taux de prévalence de la violence et du harcèlement au travail de veiller à ce que tous les employés soient informés des politiques en matière de violence et de harcèlement au travail.

Les programmes de formation sont des éléments essentiels et des stratégies d'intervention que les lieux de travail peuvent intégrer pour sensibiliser à la violence et au harcèlement (MacQuarrie et al., 2023). Cependant, toutes les juridictions n'exigent pas légalement des employeurs qu'ils dispensent une formation sur la violence et le harcèlement au travail, ou n'exigent pas des employeurs qu'ils dispensent une formation sur la violence et le harcèlement (tableau 12, voir l'annexe H pour plus de détails). CA [fédéral] (Code canadien du travail, 1985), AB (Code de santé et de sécurité au travail, 2021) et NB (Règlement général, s.d.) exigent légalement que les employeurs dispensent une formation.

programmes de lutte contre la violence et le harcèlement au travail. L'Ontario (loi sur la santé et la sécurité au travail, 1990), l'Île-du-Prince-Édouard (règlement sur la santé et la sécurité au travail, s.d.) et le Yukon (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2006) n'imposent aucune obligation légale en matière de formation sur la violence ou le harcèlement. La Saskatchewan (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2020), le Manitoba (règlement sur la sécurité et la santé au travail, 2006), la Nouvelle-Écosse (règlement sur la violence au travail, 2007), les Territoires du Nord-Ouest (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2015) et Nunavut (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2016) exigent légalement une formation sur la prévention de la violence, mais pas sur le harcèlement. Terre-Neuve-et-Labrador (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012) exige une formation sur le harcèlement, mais pas sur la violence. Le Québec (Loi sur les normes du travail, s.d.) exige une formation sur la prévention et l'intervention en matière de harcèlement psychologique. La Colombie-Britannique (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 1998) exige que les employeurs forment les travailleurs des commerces de détail ouverts tard le soir à des programmes de prévention de la violence, mais aucune formation n'est spécifiquement obligatoire pour les autres lieux de travail où un risque a été identifié et où des politiques et des procédures doivent être élaborées et mises en œuvre.

**Tableau 12**

*Exigences en matière de formation sur la violence et le harcèlement au travail*

Jurisdiction	Violence/harcèlement	Formation obligatoire	Formation non obligatoire, mais obligation d'informer/d'instruire
CA	V+H	OUI - détaillé	N/A
BC	V	NON	OUI – détaillé
AB	V+H	OUI – détaillé	N/A
SK	V	OUI – détaillé	N/A
	H	N	NON
MB	V	OUI – non détaillé	N/A
	H	NON	NON
ON	V	NON	OUI – non détaillé
	H	NON	OUI – pas détaillé
QC		OUI	N/A
NS	V	OUI - détaillé	N/A
NB	V	OUI – non détaillé	N/A
	H	OUI – non détaillé	N/A
NL	V	NON	NON
	H	OUI – non détaillé	N/A
Î.-P.-É.	V	NON	OUI – détaillé
	H	N	NON
NWT	V	OUI – détaillé	N/A
	H	N	NON
NU	V	OUI – détaillé	N/A
	H	N	NON
YT	V+H	OUI – non détaillé	N/A

Lorsque la formation n'est pas stipulée, la législation en matière de SST peut exiger que les employeurs « instruisent » ou « informent » les travailleurs sur la politique/le plan, les facteurs de risque et les dangers, les procédures de signalement et d'enquête, et d'autres éléments prescrits. Par exemple, la loi ON *OHS Act* (1990) stipule que

L'employeur doit fournir au travailleur : a) les renseignements et les instructions qui lui conviennent sur le contenu de la politique et du programme relatifs à la violence au travail; b) les autres renseignements ou instructions prescrits (c. 23, art. 3).

De même, dans le *règlement 296/97 sur la santé et la sécurité au travail* de la Colombie-Britannique, il est stipulé que

L'employeur doit former les travailleurs susceptibles d'être exposés à des risques de violence sur (a) les

moyens de reconnaître le risque de violence, (b) les procédures, politiques et aménagements du milieu de travail qui ont été mis en place pour réduire au minimum ou contrôler efficacement le risque de violence pour les travailleurs, (c) la réponse appropriée aux incidents de violence, y compris la manière d'obtenir de l'aide, et (d) les procédures de signalement, d'enquête et de documentation des incidents de violence (s 4.30).

Cela laisse planer une incertitude quant à la manière dont les employeurs interpréteront cette législation, certains pouvant offrir une formation à tous les travailleurs, tandis que d'autres se contenteront de leur communiquer la politique sans leur offrir de formation. Cela peut entraîner des écarts et des différences importants entre les lieux de travail en ce qui concerne la qualité des informations fournies aux travailleurs.

Lorsque la formation est requise par la loi, CA [fédéral] (Code canadien du travail, 1985), BC (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 1998), AB (Code sur la santé et la sécurité au travail, 2021), NS (Règlement sur la violence au travail, 2007), NWT (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2015) et NU (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2016) précisent ce qui doit être inclus, tandis que SK (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2020), MB (Règlement sur la sécurité et la santé au travail, 2006), le Québec (Loi sur les normes du travail, s.d.), le Nouveau-Brunswick (Règlement général, s.d.) et Terre-Neuve-et-Labrador (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012) se contentent d'énoncer une exigence en matière de formation sans préciser ce qu'elle doit inclure. Lorsque des éléments de formation sont fournis, ils exigent généralement que les employeurs forment les travailleurs sur (a) la politique en matière de violence et/ou de harcèlement, (b) la manière de reconnaître la violence et/ou le harcèlement, (c) les réponses appropriées à la violence et/ou au harcèlement, et (d) les procédures de signalement, d'enquête et de documentation des plaintes et des incidents de violence et/ou de harcèlement.

La littérature indique que même lorsque la formation est obligatoire et dispensée, de nombreux employés déclarent qu'elle ne les prépare pas suffisamment à faire face à la violence et au harcèlement au travail (Berlingieri et al., 2022 ; Berlingieri et al., 2023). MacQuarrie et al. (2023) affirment que cela peut être dû au fait que les lieux de travail se concentrent sur le respect de la législation et la gestion des coûts lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes de formation, « plutôt que sur la réduction *effective* du harcèlement et de la violence au travail » (p. 13). La plupart des organisations utilisent des protocoles de formation standard qui ne sont pas adaptés à leur lieu de travail et ne tiennent donc pas compte des facteurs uniques qui créent des risques différentiels pour leurs employés (Feldblum & Lipnic, 2016). Un programme de formation complet va au-delà de la simple sensibilisation des travailleurs aux politiques de lutte contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. Les programmes de formation conçus pour réduire la violence et le harcèlement au travail ont tout intérêt à aborder les facteurs de risque sociaux systémiques, les dynamiques de pouvoir, les préjugés inconscients et la discrimination fondée sur le sexe (Rikleen, 2019 ; Schultz, 2018). Une telle formation nécessite d'aller au-delà du modèle standard de formation strictement axé sur l'apprentissage des travailleurs à reconnaître, à réagir et à signaler les comportements négatifs, car cela renforce le cadre individualiste de la violence et du harcèlement, plutôt qu'une approche systémique, où toutes les parties ont un rôle à jouer (Perry et al., 2019).

La formation est souvent considérée comme un exercice ponctuel plutôt que comme une pratique continue. Dans plusieurs études, les travailleurs ont souligné la nécessité d'élargir la portée de la formation et de la rendre continue (Al-Ghabeesh & Qattom, 2019 ; Keller et al., 2019). Les experts partagent cet avis, soulignant que les formations récurrentes visant à réduire le harcèlement et la violence au travail sont plus susceptibles d'être efficaces que le modèle actuel standard, axé sur la conformité à la législation et consistant à cocher des cases (Diez-Canesco et al., 2022 ; Gerdeman, 2018).



**Recommandation n° 26 :** Nous recommandons que toutes les juridictions obligent légalement les employeurs à former les travailleurs et les superviseurs à la prévention et à l'intervention en matière de violence et de harcèlement. Au minimum, toutes les législations juridictionnelles devraient exiger que les travailleurs soient formés à la manière de reconnaître, de réagir et de signaler la violence et le harcèlement fondés sur le genre, ainsi qu'aux directives de l'entreprise en matière de politique sur le lieu de travail. Il s'agit toutefois d'une approche individualiste qui peut poser problème si la formation se limite à ces éléments.

**Recommandation n° 27 :** Nous recommandons que, lors de l'élaboration des politiques, les lieux de travail ne se contentent pas de cocher les cases de conformité aux modèles de formation standard actuels. La conception de la formation doit être adaptée au contexte. Afin de réduire la violence et le harcèlement au travail, la formation doit commencer par aborder les dynamiques de pouvoir, les préjugés inconscients, la discrimination sexuelle et les facteurs de risque sociaux systémiques. Une telle approche crée une culture de responsabilité collective, dans laquelle toutes les parties ont un rôle à jouer dans la prévention et la réponse, plutôt que de faire porter la responsabilité aux individus.

**Recommandation n° 28 :** Au-delà de l'accent mis sur la formation et l'éducation conformément à la législation, nous recommandons aux lieux de travail de considérer l'éducation comme un aspect parmi d'autres d'une prévention efficace de la violence et du harcèlement au travail. D'autres aspects doivent être pris en compte, tels que la mise en œuvre de mesures proactives, le développement d'une culture organisationnelle anti-harcèlement et anti-violence, et la mise en place de mesures de soutien adéquates pour les victimes.

### **Signalement**

Le signalement des cas de violence et de harcèlement au travail peut prendre plusieurs formes. Les travailleurs peuvent faire des signalements informels (divulgations) à leurs collègues ou des signalements formels à leurs supérieurs, aux syndicats ou à d'autres personnes d'autorité sur le lieu de travail. Il est important que les procédures de signalement soient incluses et détaillées dans les politiques/plans de lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Lorsque les signalements sont traités de manière appropriée, ils constituent un élément essentiel de la prévention et de l'intervention continues en matière de violence et de harcèlement (MacQuarrie et al., 2023). Berlingieri (2015b) indique qu'une communication claire des procédures de signalement permet d'intervenir à un stade précoce du continuum de la violence et du harcèlement, ce qui réduit l'intensité et la fréquence de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. À ce titre, les techniques et stratégies appropriées pour les signalements devraient constituer un élément fondamental des politiques et des formations (Lassiter et al., 2021).

Des procédures de signalement efficaces doivent désigner la ou les personnes chargées de recevoir les signalements officiels de violence et de harcèlement. Il convient de désigner plusieurs personnes, avec la possibilité de faire appel à un représentant tiers impartial (Berlingieri, 2015b, Brock et al., 2018). Les personnes désignées ne doivent pas se limiter aux supérieurs hiérarchiques et aux responsables directs, car cela pourrait dissuader les victimes de signaler les faits.

De plus, lors de la conception des procédures de signalement, outre le respect de la législation et de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, les organisations doivent tenir compte des obstacles courants et importants au signalement.

Toutes les lois sur la SST des différentes juridictions exigent que des procédures de signalement soient mises en place pour les lieux de travail auxquels elles s'appliquent (voir tableau 5). Lorsque des politiques/plans et des grandes lignes législatives sont requis par la loi, les procédures de signalement doivent être incluses, parallèlement aux procédures d'enquête. La législation ne précise pas ce que les procédures de signalement doivent comporter ni les considérations à prendre en compte, laissant ainsi une marge d'interprétation quant à la manière dont elles peuvent être élaborées et appliquées sur les lieux de travail. La plupart des législations des différentes juridictions n'exigent pas que les personnes désignées pour recevoir les plaintes officielles soient nommées dans les politiques/plans. Actuellement, seule la législation CA [fédérale]

(Code canadien du travail, 1985) exige qu'un employeur fournisse le nom de la personne désignée pour recevoir un signalement de violence et de harcèlement et indique comment un travailleur peut lui signaler un incident. Lorsque la législation n'exige pas que le nom d'un destinataire désigné soit mentionné à des fins de signalement, elle laisse un vide et peut créer ou exacerber les obstacles au signalement.

**Recommandation n° 29 :** Nous recommandons que la législation en matière de santé et de sécurité au travail de toutes les juridictions exige que les noms des parties désignées pour recevoir les signalements soient indiqués. Il doit être obligatoire de proposer plusieurs options et d'inclure un représentant tiers impartial. Les personnes habilitées à recevoir les signalements ne doivent pas se limiter aux supérieurs hiérarchiques et aux responsables directs.

**Recommandation n° 30 :** Nous recommandons de réduire l'ambiguïté dans la législation sur la santé et la sécurité au travail, dans toutes les juridictions, en fournissant des exigences de base ou des procédures de signalement.

**Recommandation n° 31 :** Lorsque les lieux de travail élaborent des procédures de signalement obligatoires, ils doivent tenir compte des obstacles courants au signalement afin de s'assurer que les procédures mises en place ne renforcent pas ces obstacles.

### **Enquêtes**

Les éléments clés d'un réseau de pratiques de lutte contre le harcèlement et la violence comprennent des enquêtes équitables, rapides, approfondies, confidentielles (dans la mesure du possible), réactives et impartiales (MacQuarrie et al., 2023 ; Rubin & Thomlinson, 2018). Les politiques/plans en matière de violence et de harcèlement déterminent en grande partie les enquêtes menées sur les incidents ; ces politiques/plans doivent donc être exhaustifs et fondés sur les meilleures pratiques, sous peine de compromettre la qualité des enquêtes (MacQuarrie et al., 2023).

De plus, les enquêteurs doivent suivre une formation approfondie sur les procédures d'enquête éprouvées, ainsi que sur les différentes formes de violence et de harcèlement et leurs liens, notamment la violence et le harcèlement fondés sur le genre, les inégalités, les déséquilibres entre les sexes et les différences de pouvoir.

Dans toutes les juridictions, la législation sur la santé et la sécurité au travail exige l'élaboration de procédures d'enquête sur les incidents de violence et de harcèlement. Cependant, seuls le Canada [fédéral] (Code canadien du travail, 1985), l'Île-du-Prince-Édouard (règlement sur la santé et la sécurité au travail, s.d.) et le Yukon (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2006) prévoient des dispositions plus détaillées en matière d'enquête. La législation de l'Île-du-Prince-Édouard sur la santé et la sécurité au travail ne prévoit des dispositions en matière d'enquête que pour le harcèlement.

La législation fédérale canadienne fournit (a) des informations sur les cas où une enquête est requise, (b) les cas où elle doit être interrompue, (c) les cas où un avis doit être donné, (d) les personnes pouvant agir en tant qu'enquêteurs, y compris les qualifications requises, (e) l'obligation de fournir toutes les informations pertinentes à l'enquêteur, et (f) les critères applicables aux rapports d'enquête (Code canadien du travail, 1985).

La législation de l'Î.-P.-É. en matière de SST fournit les informations suivantes sur les dispositions relatives aux enquêtes en cas de harcèlement : (a) obligations de l'employeur, (b) pouvoirs des agents de SST en matière de harcèlement au travail, (c) ordonnance d'enquête par une personne impartiale, (d) recommandation par une personne impartiale, (e) responsabilités de l'employeur à la suite d'une enquête menée par une personne impartiale, et (f) pouvoirs des agents de SST (Règlement sur la SST de l'Î.-P.-É., s.d.).

La législation sur la SST du Yukon décrit les éléments suivants en matière d'enquêtes : (a) obligation de l'employeur de veiller à ce qu'une enquête appropriée soit menée, (b) si un agent ordonne l'

enquête, celle-ci doit être menée par une personne impartiale possédant les qualifications requises, (c) le rapport doit être rédigé sans délai, et (d) un rapport doit être remis à chaque personne concernée (Règlement sur la santé et la sécurité au travail de l'Yong-Tung, 2006).

La législation fédérale canadienne en matière de santé et de sécurité au travail offre les dispositions les plus complètes et les plus détaillées pour les enquêtes sur les plaintes de harcèlement et de violence.

**Recommandation n° 32 :** Nous recommandons que toutes les juridictions définissent les dispositions à respecter lors des enquêtes sur le harcèlement et la violence au travail, y compris la violence sexiste. Au minimum, celles-ci devraient inclure des dispositions relatives aux éléments suivants :

1. L'obligation de l'employeur de veiller à ce qu'une enquête appropriée soit menée en fonction du « niveau » sur le continuum du harcèlement et de la violence ;
2. Qualifications des enquêteurs :
  - a. être formés aux techniques d'enquête,
  - b. Être formé aux différents types de violence et de harcèlement tout au long du continuum,
  - c. Avoir des connaissances, une formation et une expérience pertinentes en matière de harcèlement et de violence au travail, et
  - d. Avoir une connaissance de toute législation pertinente en matière de harcèlement et de violence au travail.
3. Déclaration stipulant que toutes les informations pertinentes doivent être fournies à l'enquêteur.
4. Une déclaration stipulant que toutes les parties impliquées dans une situation doivent être informées de leurs droits et responsabilités, ainsi que des limites de la confidentialité dans le cadre d'une enquête.
5. Des mesures provisoires doivent être mises en place pour protéger les travailleurs/survivants, les témoins et les autres employés pendant l'enquête contre les représailles ou le risque d'escalade. Ces mesures ne doivent pas être punitives (Rubin & Thomlinson, 2018).
6. Ce qui doit figurer dans le rapport de l'enquêteur.
7. À qui l'employeur doit fournir une copie du rapport.

**Recommandation n° 33 :** Nous recommandons aux employeurs de tenir compte des résultats souhaités des enquêtes lorsqu'ils planifient les procédures d'enquête (MacQuarrie et al., 2023).

#### ***Protections en matière de confidentialité***

Les mesures de protection de la confidentialité font référence aux dispositions de la législation sur la santé et la sécurité au travail, figurant soit dans le contenu obligatoire des politiques/plans, soit dans une disposition distincte, selon lesquelles les employeurs ne divulguent le nom du plaignant ou les circonstances de la plainte à personne, sauf lorsque la divulgation est

(i) nécessaire pour enquêter sur la plainte, (ii) requise pour prendre des mesures correctives en réponse à la plainte, ou (iii) requise par la loi. À l'heure actuelle, toutes les juridictions n'incluent pas de mesures de protection de la confidentialité. Ces mesures existent dans la législation sur la SST pour le Canada [fédéral] (Code canadien du travail, 1985), l'Alberta (Code de la SST, 2021), la Saskatchewan (Règlement sur la SST, 2020), le Manitoba (Règlement sur la sécurité et la santé au travail, 2006) au Nunavut (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2016) et au Yukon (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2006) pour le harcèlement et la violence. L'Ontario (loi sur la santé et la sécurité au travail, 1990), Terre-Neuve-et-Labrador (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012), l'Île-du-Prince-Édouard (règlement sur la santé et la sécurité au travail, s.d.) et les Territoires du Nord-Ouest (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2015) ont des exigences en matière de protection de la confidentialité liées au harcèlement, mais pas à la violence. La Colombie-Britannique (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 1998), la Nouvelle-Écosse (règlement sur la violence au travail, 2007) et le Nouveau-Brunswick (règlement général, s.d.) ne prévoient aucune disposition en matière de protection de la confidentialité.

**Recommandation n° 34 :** Nous recommandons que toutes les juridictions prévoient des mesures de protection de la confidentialité dans leur législation sur la santé et la sécurité au travail afin de garantir une protection équitable des travailleurs qui signalent des incidents de violence et de harcèlement au travail.

#### *Révision et mises à jour*

Il est essentiel de réviser et de mettre à jour régulièrement les politiques en matière de violence et de harcèlement afin de garantir leur pertinence, de traiter les risques de manière proactive et de s'adapter aux changements sur le lieu de travail. Toutes les législations en matière de santé et de sécurité au travail n'exigent pas la révision et la mise à jour des politiques/plans (voir tableau 13, voir annexe I pour plus de détails).

**Tableau 13**

*Révision et mise à jour des politiques/plans en matière de violence et/ou de harcèlement*

Juridiction	Violence/harcèlement	Révision et mise à jour pour	Révision/ Mise à jour requis	Quand réviser
CA	V+H	Évaluation des risques	OUI	Tous les 3 ans Circonstanciel
	V+H	Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail	OUI	Tous les 3 ans Circonstanciel
	V+H	Formation	OUI	Tous les 3 ans Circonstanciel
	V+H	Procédures d'urgence	OUI	Après chaque mise en œuvre des procédures d'urgence
BC	V	Programme de prévention de la violence	OUI	Annuelle Circonstancielle
AB	V+H	Plan de prévention de la violence et du harcèlement	OUI	Tous les 3 ans Circonstanciel
SK	V	Déclaration de politique en matière de violence et plan de prévention	OUI	3 ans Circonstanciel
	H	Politique et plan de prévention du harcèlement	NON	
MB	V	Plan de prévention de la violence	NON	
	H	Plan de prévention du harcèlement	N	
ON	V	Politique de prévention de la violence	OUI	Annuelle Circonstancielle
	H	Politique de prévention du harcèlement	OUI	
QC	H		NON	Non
NS	V	Plan de prévention de la violence	OUI	5 ans Circonstanciel
NB	V	Code ou pratique en matière de violence	OUI	Annuelle Circonstancielle
	H	Code de pratique en matière de harcèlement	OUI	
NL	V	Plan de prévention de la violence	NON	NON
	H	Plan de prévention du harcèlement	OUI	Annuelle Circonstancielle
PEI	V	Plan de prévention de la violence	NON	
	H	Plan de prévention du harcèlement	N	
NWT	V	Plan de prévention de la violence	OUI	3 ans Circonstanciel
	H	Plan de prévention du harcèlement	NON	NON
NU	V	Plan de prévention de la violence	OUI	3 ans Circonstanciel
	H	Plan de prévention du harcèlement	NON	NON
YT	V+H	Plan de prévention de la violence et du harcèlement	NON	NON

La législation n'impose pas légalement de révisions à l'Î.-P.-É. (règlement sur la santé et la sécurité au travail, s.d.) et au YT (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2006). En SK (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2020), au MB (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2006), en Nouvelle-Écosse (règlement sur la violence au travail, 2007), dans les Territoires du Nord-Ouest (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2015) et au Nunavut (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2016), il existe des obligations en matière de politiques contre la violence, mais pas contre le harcèlement, et à Terre-Neuve-et-Labrador (règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012), un examen des politiques contre le harcèlement est obligatoire, mais pas des politiques contre la violence. CA [fédéral] (Code canadien du travail, 1985), AB (Code de santé et de sécurité au travail, 2021), ON (Loi sur la santé et la sécurité au travail, 1990) et NB (Règlement général, s.d.) exigent des examens des politiques/plans en matière de violence et de harcèlement. En Colombie-Britannique, le programme de prévention de la violence, les politiques, les procédures et les modalités de travail dans les commerces de détail ouverts tard le soir doivent être révisés chaque année ou plus fréquemment, si un changement dans l'environnement de travail susceptible de nuire à l'efficacité du programme ou à la sécurité des travailleurs survient, ou à la suite d'un rapport sur l'inefficacité des processus existants. Le fait de ne pas imposer de révision ou de n'exiger que des révisions des politiques/plans en matière de violence ou de harcèlement peut être préjudiciable, car cela supprime la responsabilité du lieu de travail de réévaluer régulièrement les risques et d'adapter les politiques afin qu'elles restent pertinentes par rapport au contexte et aux besoins actuels du lieu de travail. Cela peut entraîner une obsolescence des politiques, une méconnaissance des changements par les employés et avoir un impact négatif sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Lorsque la législation l'exige, toutes les juridictions imposent des examens en cas d'incident ou de changement sur le lieu de travail ayant une incidence sur les risques. Sinon, les examens doivent être effectués à intervalles réguliers, par exemple chaque année, tous les trois ans ou tous les cinq ans. L'Alberta (Code de la santé et de la sécurité au travail, 2021), l'Ontario (Loi sur la santé et la sécurité au travail, 1990), le Nouveau-Brunswick (Règlement général, s.d.) et Terre-Neuve-et-Labrador (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012) exigent que les examens soient effectués chaque année. CA [fed] (Code canadien du travail, 1985), SK (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2020), NWT (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2015) et NU (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2016) exigent des révisions tous les trois ans. NS (Règlement sur la violence au travail, 2007) exige une révision tous les cinq ans.

Cependant, bien qu'il existe des obligations légales de réviser et de mettre à jour les politiques/plans en matière de violence et de harcèlement dans plusieurs juridictions, il n'existe généralement pas d'obligations légales de mettre à jour l'évaluation des risques. Seul le CA [fédéral] (Code canadien du travail, 1985) stipule que les évaluations des risques doivent être révisées et mises à jour selon les besoins, ou tous les trois ans. *Le Code canadien du travail* (1985) exige également des révisions et des mises à jour régulières des procédures d'urgence et de la formation. Ces exigences garantissent des révisions plus complètes et renforcent la responsabilité des lieux de travail.

**Recommandation n° 35 :** Nous recommandons que la législation en matière de santé et de sécurité au travail de toutes les juridictions inclue l'obligation pour les lieux de travail de réviser et de mettre à jour leurs politiques en matière de violence et de harcèlement au travail chaque année ou tous les trois ans, et lorsque les circonstances l'exigent. Les circonstances qui justifient une révision sont celles déjà envisagées, lorsqu'un incident se produit ou lorsqu'un changement sur le lieu de travail a une incidence sur les risques. D'autres circonstances peuvent être envisagées.

**Recommandation n° 36 :** Nous recommandons qu'au-delà des politiques, des examens et des mises à jour réguliers soient effectués pour les évaluations des risques, la formation et les procédures d'urgence. Cela suit l'approche adoptée dans le *Code canadien du travail* (1985).

#### **Soutien aux parties concernées**

Dans toutes les provinces et tous les territoires canadiens, les lois et règlements prévoient des exigences minimales qui obligent les employeurs à fournir un soutien aux travailleurs victimes de violence et de harcèlement au travail

harcèlement au travail. À l'heure actuelle, seuls les employeurs sous réglementation fédérale sont tenus de fournir à leurs employés des informations sur les services médicaux, psychologiques ou autres disponibles dans leur région géographique afin d'aider les travailleurs/survivants à surmonter leur expérience de harcèlement et de violence (Code canadien du travail, 1985).

Même s'ils ne sont pas tenus par la loi de fournir un soutien, d'autres lieux de travail peuvent offrir un soutien supplémentaire aux travailleurs/survivants. Cependant, en l'absence d'exigences légales, il existe probablement des variations importantes dans la prestation des mesures de soutien, ce qui peut refléter des pratiques inéquitables (MacQuarrie et al., 2023).

**Recommandation n° 37 :** Nous recommandons que la législation et la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail dans toutes les juridictions obligent les organisations à fournir des informations sur les services et les mécanismes de soutien aux travailleurs/survivants qui ont été victimes de violence et de harcèlement au travail, y compris de violence et de harcèlement sexuels.

**Recommandation n° 38 :** Nous recommandons que tous les lieux de travail mettent en place des mécanismes de soutien aux victimes de violence et de harcèlement au travail. Il ne suffit pas de simplement offrir un soutien aux travailleurs qui ont été victimes de violence et/ou de harcèlement au travail. Il serait très utile d'envisager et d'adopter des mécanismes qui aident financièrement les victimes à accéder à des services de conseil ou à prendre un congé et qui garantissent la protection de leur emploi. Cela permettra aux victimes de faire face aux conséquences négatives et aux effets traumatisants de la violence et du harcèlement. Sans aide financière ni protection de leur emploi, les victimes pourraient ne pas avoir les moyens de se payer des services de conseil ou de prendre un congé, et pourraient estimer que la démission est leur seule option.

#### ***Suivi et rapports annuels***

Dans l'ensemble des provinces et territoires canadiens, le suivi et les rapports annuels restent peu courants dans la législation sur la violence et le harcèlement au travail en matière de SST (voir tableau 5). À l'heure actuelle, seuls le Canada [fédéral] (Code canadien du travail, 1985), la Colombie-Britannique (Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 1998) et le Manitoba (Règlement sur la sécurité et la santé au travail, 2006) ont des dispositions légales relatives à la déclaration. Au Manitoba (règlement sur la sécurité et la santé au travail, 2006), les employeurs doivent établir chaque année un rapport compilant les éléments suivants :

1. les dossiers relatifs aux incidents violents survenus à l'encontre de travailleurs sur le lieu de travail,
2. les résultats des enquêtes menées sur les incidents violents, y compris une copie de
  - a. Toute recommandation concernant des mesures de contrôle ou des modifications à apporter à la politique de prévention de la violence au travail, et
  - b. Tout rapport établi à la suite d'une enquête,
3. Le cas échéant, les mesures de contrôle mises en œuvre à la suite d'une enquête.

Ce rapport est soumis (a) au comité du lieu de travail, (b) au représentant du lieu de travail ou (c) si aucun des deux n'existe sur le lieu de travail, aux travailleurs. En Colombie-Britannique, après la première année de mise en œuvre d'un programme de prévention de la violence dans un lieu de travail de vente au détail ouvert tard le soir, et tous les deux ans après cette première année, l'employeur est tenu de recevoir un rapport d'audit de sécurité rédigé par une personne qualifiée indépendante afin de confirmer que le programme répond aux exigences légales. Ce rapport d'audit de sécurité doit être affiché sur le lieu de travail dès sa réception (règlement BC OHS, 1998). CA [fed] (Code canadien du travail, 1985), en revanche, doit fournir au ministre, au plus tard le 1er mars de chaque année, un rapport annuel qui précise :

1. Le nom de l'employeur ou la raison sociale,
2. Le numéro de téléphone professionnel de l'employeur,
3. Le nom d'une personne à contacter au sujet du rapport, et
4. Les informations suivantes relatives aux incidents pour lesquels un avis a été donné :
  - a. Le nombre total d'incidents,
  - b. Le nombre total d'incidents liés respectivement au harcèlement et à la violence sexuels et au harcèlement et à la violence non sexuels,
  - c. Le nombre de cas ayant entraîné le décès d'un employé,
  - d. Si connu, le nombre d'incidents relevant de chacun des motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,
  - e. Les lieux où les incidents se sont produits, avec le nombre total d'incidents pour chaque lieu,
  - f. Les types de relations professionnelles qui existaient entre les parties principales et les parties défenderesses, en précisant le nombre total pour chaque type,
  - g. Les moyens par lesquels les processus de résolution ont été menés à bien, et
  - h. Le temps moyen, exprimé en mois, qu'il a fallu pour mener à bien le processus de résolution d'un incident.

**Recommandation n° 39 :** Nous recommandons que toutes les juridictions adoptent un système de rapports réguliers à un organisme tiers, tel que celui prévu dans la législation fédérale canadienne sur la santé et la sécurité au travail.

#### ***Droit de refuser d'effectuer un travail***

La violence et le harcèlement sont reconnus comme des dangers sur le lieu de travail. Si, dans la plupart des cas, les travailleurs ont le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux, les dispositions ne couvrent souvent pas les dangers liés à la violence ou au harcèlement. À l'heure actuelle, seule la province de l'Ontario (loi sur la santé et la sécurité au travail de 1990) prévoit le droit de refuser de travailler en cas de risque de violence. Compte tenu de la définition restrictive de la violence (limitée à la violence physique), il existe des restrictions quant aux types de situations auxquelles cette disposition légale peut s'appliquer.

**Recommandation n° 40 :** Nous recommandons que toutes les juridictions adoptent une disposition accompagnée d'une définition inclusive de la violence et du harcèlement, qui accorde aux travailleurs le droit de refuser un travail dangereux en raison d'un risque de violence et de harcèlement.

#### ***Protection contre les représailles***

À l'heure actuelle, seule la législation du Manitoba en matière de santé et de sécurité au travail exige que les employeurs incluent dans leur politique sur le harcèlement au travail une déclaration selon laquelle ils s'engagent à protéger les travailleurs contre les représailles liées à une plainte pour harcèlement (Règlement sur la sécurité et la santé au travail du Manitoba, 2006). Cependant, aucune procédure, aucun processus ni aucune définition spécifique ne précise ce qu'implique cette protection. Cette déclaration est donc sujette à interprétation, ce qui peut entraîner des lacunes dans la protection contre les représailles, en particulier pour les travailleurs les plus marginalisés.

**Recommandation n° 41 :** Nous recommandons que toutes les juridictions veillent à ce que les mesures de protection contre les représailles pour les plaintes pour violence et harcèlement soient définies juridiquement, avec des procédures, des processus et des définitions spécifiques afin de réduire l'ambiguïté dans l'interprétation et de garantir une protection équitable pour tous les travailleurs.

### ***Approche de la SST tenant compte des questions de genre et adoption approfondie de la convention C-190 de l'OIT***

Actuellement, la législation en matière de SST concernant la violence et le harcèlement au travail adopte une approche non sexiste, comme en témoignent l'absence manifeste de reconnaissance de la violence et du harcèlement sexuels au travail et l'accent mis de manière générale sur la violence et les comportements agressifs (Cox, 2024). En outre, l'approche actuelle s'inscrit dans une perspective individualiste, considérant la violence et le harcèlement comme un problème causé par des individus et imposant au travailleur la responsabilité de signaler et de réagir à la violence. Compte tenu de la nature profondément sexospécifique d'une grande partie de la violence et du harcèlement au travail, ainsi que du rôle des facteurs organisationnels et structurels dans la violence et le harcèlement, une approche systémique, intersectionnelle et sensible au genre est nécessaire en matière de SST. Cela implique la nécessité de transformer les relations entre les sexes et d'autres dimensions sociales qui augmentent les risques pour les travailleurs, afin de mettre fin à la violence et au harcèlement sur les lieux de travail.

Le Canada a ratifié la Convention n° 190 (C-190) de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la violence et le harcèlement afin d'éliminer le harcèlement et la violence au travail en 2023, et elle est entrée en vigueur le 30 janvier 2024. Bien que positive, la C-190 doit être appliquée au niveau fédéral, provincial et territorial. La mise en œuvre effective de la C-190 permettra de faire évoluer la législation canadienne en matière de santé et de sécurité au travail vers un modèle tenant compte des questions de genre. Les chercheurs qui mènent des travaux sur la violence et le harcèlement sexuels sur le lieu de travail ont appelé le Canada à adopter la C-190 de l'OIT dans sa législation (par exemple, MacQuarrie et al., 2023).

La C-190 de l'OIT fournit un cadre visant à garantir un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre (OIT, 2019). Elle reconnaît que tous les acteurs du monde du travail, y compris les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les travailleurs individuels, ont un rôle à jouer pour instaurer et maintenir une culture de travail fondée sur le respect mutuel. En outre, en adoptant la convention C-190 de l'OIT, chaque membre doit adopter une approche inclusive, intégrée et sensible au genre pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, dans le monde du travail.

***Recommandation n° 42 :*** Nous recommandons aux autorités canadiennes de réformer la législation sur la santé et la sécurité au travail afin de refléter la ratification de la convention C-190 de l'OIT au Canada et de garantir une approche sensible au genre pour lutter contre le harcèlement et la violence dans le monde du travail.

### **Législation relative à la violence et au harcèlement fondés sur le sexe**

#### **Lois sur la divulgation des cas de violence domestique**

Au Canada, plusieurs juridictions ont adopté la loi Clare (voir tableau 14), qui autorise la police à divulguer certaines informations relatives aux risques liés aux antécédents de violence d'un partenaire intime aux personnes qui en font la demande ou qui sont considérées comme exposées à un risque de violence domestique (Lowe et al., 2023). Cette loi trouve son origine au Royaume-Uni, où le Domestic Violence Disclosure Scheme (« loi Clare ») a été introduit en 2014, à la suite du meurtre de Clare Wood par un ancien partenaire en 2009. Clare Wood avait contacté la police à plusieurs reprises pour signaler des actes de harcèlement, des menaces et des agressions de la part de son ex-partenaire (Fitz-Gibbon & Walklate, 2017). Sa famille a déclaré que si elle avait eu connaissance des condamnations antérieures de son ex-partenaire pour violence conjugale, elle ne se serait pas engagée dans une relation avec lui.

L'Alberta (Disclosure to Protect Against Domestic Violence Regulation, 2021), la Saskatchewan (Interpersonal Violence Disclosure Protocol Act, 2019) et Terre-Neuve-et-Labrador (Interpersonal Violence Disclosure Protocol Act, 2019) ont pleinement développé et mis en œuvre la loi Clare. La législation



visant à élaborer et à mettre en œuvre les protocoles de la loi Clare ont été adoptées au Manitoba (loi sur la divulgation pour se protéger contre la violence entre partenaires intimes, 2022) et au Nouveau-Brunswick (loi sur la divulgation pour se protéger contre la violence entre partenaires intimes, 2022), mais la proclamation de l'entrée en vigueur de la législation est toujours en suspens. La Colombie-Britannique et l'Ontario ont tous deux présenté un projet de loi sur la divulgation, mais celui de la Colombie-Britannique n'a pas dépassé le stade de la première lecture et celui de l'Ontario n'a pas dépassé le stade de la deuxième lecture. Les autres provinces et territoires n'ont pas de législation en matière de divulgation.

La loi Clare vise à prévenir la violence future en partageant des informations pertinentes sur les antécédents de violence d'une personne. Ses partisans affirment que ces informations aident les individus à prendre des décisions éclairées concernant leur sécurité et le risque de violence dans leur relation (Lowe et al., 2023). Cependant, des inquiétudes ont été soulevées quant aux implications de tels protocoles pour la sécurité des femmes.

Les protocoles prévoient généralement deux voies de divulgation : le « droit de demander » et le « droit de savoir » (AB Disclosure to Protect Against Domestic Violence Regulation, 2021 ; SK Interpersonal Violence Disclosure Protocol Act, 2019 ; NL Interpersonal Violence Disclosure Protocol Act, 2019). Le droit de demander permet à un membre du public de remplir une demande auprès de la police pour obtenir des informations sur les antécédents de violence d'une personne. À la suite de cette demande, une évaluation des risques sera effectuée afin de déterminer le risque de violence interpersonnelle pour le demandeur. La divulgation se fait en fonction du risque déterminé. Le droit de savoir s'applique lorsque la police engage la procédure, si elle a des raisons de soupçonner qu'un cas de violence interpersonnelle est susceptible de se produire. Une fois la procédure engagée, une évaluation des risques et une divulgation auront également lieu.

#### *Avantages*

Les protocoles de divulgation des violences conjugales peuvent être bénéfiques. Ils représentent un changement vers des interventions axées sur la prévention (Lowe et al., 2023). Des études menées au Royaume-Uni ont montré que la divulgation peut fournir aux victimes-survivantes des informations susceptibles d'avoir un impact significatif sur leurs décisions concernant leur sécurité et les risques dans leur relation (Barlow et al., 2021). Le soutien apporté aux demandeurs peut également être bénéfique. Par exemple, le protocole de l'Alberta offre aux demandeurs la possibilité d'être mis en relation avec des organismes d'aide aux victimes. En outre, les protocoles de divulgation fournissent à la police des procédures claires pour la divulgation d'informations personnelles (AB Disclosure to Protect Against Domestic Violence Protocol, 2021).

#### *Préoccupations et critiques*

Bien que cette loi présente des avantages, plusieurs critiques ont été formulées. Tout d'abord, la manière dont les protocoles de divulgation des violences domestiques font peser la responsabilité sur la victime suscite des inquiétudes (Fitz-Gibbon & Walklate, 2017). Si ces protocoles sont bénéfiques en ce qu'ils offrent aux victimes des possibilités d'autonomisation, il faut toutefois reconnaître que la capacité d'action d'une survivante peut être limitée par la peur, les menaces, le contrôle coercitif, l'abus économique et les obstacles systémiques. Imposer à la victime la responsabilité de gérer sa relation sans soutien efficace peut augmenter le risque de violence. Ainsi, bien que les protocoles mettent les victimes en relation avec des services de soutien dans la communauté, sans un système solide en place, les victimes peuvent être limitées dans les décisions qu'elles peuvent prendre après la divulgation (Wang & Chellapermal, 2023).

Des préoccupations concernant la culpabilisation des victimes ont également été soulevées. Si une victime potentielle apprend, grâce aux protocoles de divulgation, les antécédents de violence de son partenaire et ne peut ou ne veut pas le quitter, elle pourrait être tenue pour responsable des violences futures de son partenaire, puisqu'elle a utilisé le protocole de divulgation

(Barlow et al., 2021 ; Fitz-Gibbon & Walklate, 2017). Le blâme des victimes peut avoir un impact négatif sur la santé mentale d'un survivant et constituer un obstacle à la recherche d'aide.

**Tableau 14**

*Législation sur la divulgation des violences domestiques (loi Clare)*

Province/Territoire	Date d'entrée en vigueur	Législation/règlement/protocole
<b>Colombie-Britannique</b>	La Colombie-Britannique ne dispose pas de législation sur la divulgation des violences conjugales Présenté sous forme de projet de loi d'initiative parlementaire en mai 2019, mais n'a pas été adopté en deuxième lecture (projet de loi M 217)	
<b>AB</b>	1er avril 2021 A reçu la sanction royale le 30 octobre 2019	<a href="#">Divulgence visant à protéger contre la violence domestique (loi Clare)</a> <a href="#">Loi, SA 2019, c D-13.5</a> <a href="#">Règlement sur la divulgation visant à protéger contre la violence familiale, Alta Reg 66/2021</a> <a href="#">Divulgence visant à protéger contre la violence domestique (loi Clare)</a> <a href="#">Protocole</a>
<b>SK</b>	A reçu la sanction royale en mai 2019 En vigueur depuis le 29 juin 2020	<a href="#">Loi sur le protocole de divulgation des cas de violence interpersonnelle, SS 2019, c I-10.4</a>
<b>MB</b>	Loi présentée mais non encore en vigueur. A reçu la sanction royale le 3 novembre 2022 et est en attente de promulgation	<a href="#">Loi sur la divulgation visant à protéger contre la violence interpersonnelle, SM 2022, c 44</a>
<b>ON</b>	L'Ontario ne dispose pas de législation sur la divulgation des violences conjugales. Présenté le 1er avril 2021 Rejeté en deuxième lecture le 14 avril 2021 <a href="#">Projet de loi 274, Loi sur la divulgation des violences conjugales, 2021</a>	
<b>QC</b>	Le Québec ne dispose pas de législation sur la divulgation des violences conjugales.	
<b>NS</b>	La Nouvelle-Écosse ne dispose pas de législation sur la divulgation des cas de violence conjugale.	
<b>NB</b>	Introduite en novembre 2022. A reçu la sanction royale le 16 décembre 2022 et est en attente de promulgation	<a href="#">Projet de loi 17 <a href="#">Loi sur la divulgation visant à protéger contre la violence conjugale SNB 2022, c 57</a></a>
<b>NL</b>	A reçu la sanction royale le 6 décembre 2019. Entrée en vigueur en novembre 2023.	<a href="#">Loi sur le protocole de divulgation des cas de violence interpersonnelle, SNL 2019, c I-18.1</a>  <a href="#">Règlement sur le protocole de divulgation des cas de violence interpersonnelle, NLR 83/23</a>
<b>Î.-P.-É</b>	L'Île-du-Prince-Édouard ne dispose pas de législation sur la divulgation des cas de violence conjugale.	
<b>T.N.-O</b>	Les T.N.-O. ne disposent pas de législation sur la divulgation des cas de violence conjugale.	
<b>NU</b>	Le NU ne dispose pas de législation sur la divulgation des violences conjugales.	
<b>YT</b>	YT ne dispose pas d'une législation sur la divulgation des violences domestiques	

Dans une étude sur la loi Clare, Fitz-Gibbon & Walklate (2017) n'ont trouvé aucune preuve que cette loi ait eu un effet préventif ou constitué une intervention efficace contre la violence domestique. Ils affirment que les femmes qui font usage de leur droit de demander des informations peuvent se sentir faussement en sécurité si elles découvrent que leur partenaire n'a pas d'antécédents de violence documentés. Cela peut s'expliquer par la forte probabilité que les partenaires précédents n'aient pas signalé les faits. Fitz-Gibbon & Walklate (2017) s'inquiètent du fait que les informations divulguées peuvent ne pas refléter fidèlement les antécédents de violence domestique, en particulier dans les cas d'

allégations malveillantes de violence par d'anciens partenaires ou lorsque l'agresseur principal est mal identifié par la police.

Des problèmes structurels influencent également l'accès aux protocoles de divulgation. Il existe peu de données sur les expériences, l'accès et l'utilisation de ces protocoles par les communautés noires, racialisées et autochtones (Wang & Chellapermal, 2023). Au Royaume-Uni, par exemple, Barlow et al. (2021) ont constaté que la plupart des participants qui utilisaient les protocoles de divulgation étaient blancs, hétérosexuels et non handicapés. Les femmes immigrées peuvent être confrontées à des barrières linguistiques pour accéder aux informations relatives aux protocoles de divulgation et les obtenir. Elles peuvent également éprouver de la crainte liée à leur statut d'immigrante et à leurs relations avec la police (Grace, 2019). La littérature sur la violence domestique montre clairement que les survivants noirs, autochtones, racialisés et de genre divers ne signalent souvent pas les cas de violence domestique à la police, en raison d'expériences passées de discrimination, de taux plus élevés de criminalisation lorsqu'ils cherchent de l'aide, et de violences structurelles historiques et persistantes (Bent-Goodley et al., 2023 ; Duhaney, 2021 ; Fitz-Gibbon & Walklate, 2017 ; Wang & Chellapermal, 2023). Ainsi, l'absence de considérations intersectionnelles dans les protocoles peut poser problème. Wang & Chellapermal (2023) soutiennent que pour ces groupes, les protocoles de divulgation peuvent fonctionner comme des pratiques coloniales et ne pas constituer des moyens efficaces d'assurer la sécurité des communautés noires, autochtones, racialisées, immigrées, queer et trans. À ce titre, les protocoles de divulgation doivent être examinés avec soin avant d'être mis en œuvre et adoptés dans la législation, car ils sont peu susceptibles d'offrir des avantages équitables.

**Recommandation n° 43 :** Nous recommandons, avant toute nouvelle adoption de la loi Clare, que Canada, des recherches supplémentaires et une analyse des avantages et des limites doivent être menées.

### **Comités d'examen des décès liés à la violence domestique**

Plusieurs provinces et territoires canadiens ont mis sur pied des comités d'examen des décès liés à la violence familiale (CEDVF) (voir le tableau 15). Les CEDVF sont des comités consultatifs multidisciplinaires composés d'experts qui examinent les décès liés à la violence familiale. Ces experts proviennent généralement des forces de l'ordre, du système de justice pénale, du secteur des soins de santé, des services sociaux et d'autres organismes de sécurité publique. L'objectif fondamental de ces comités est de formuler des recommandations visant à prévenir les décès liés à la violence familiale à l'avenir (Officier du coroner en chef de la province de l'Ontario, 2024). Le premier CDMV au Canada a été créé en Ontario en 2003 à la suite des recommandations formulées à l'issue de deux enquêtes importantes (Initiative canadienne de prévention des homicides dans la famille, s.d.). Depuis lors, des comités ont été officiellement créés en Alberta (fondé en 2013), au Manitoba (fondé en 2010), au Québec (fondé en 2018), en Nouvelle-Écosse (fondé en 2021) et au Nouveau-Brunswick (fondé en 2010). La Colombie-Britannique et la Saskatchewan ne disposent pas de DVDRC permanent. Dans ces deux provinces, en vertu de la BC *Coroners Act* (2007) et de la SK *Coroners Act* (1999), les circonstances liées au décès d'un enfant ou d'un adulte doivent être signalées à un coroner ou à un agent de la paix lorsque le décès peut être lié à la violence domestique. Le coroner doit alors mener une enquête. De plus, dans les deux provinces, des examens et des rapports sur les décès liés à la violence conjugale ont été réalisés. Par exemple, à la fin de 2015, le gouvernement de la Saskatchewan a annoncé la création d'un comité d'examen des décès liés à la violence conjugale, dont le rapport final a été publié en mai 2018. Le rapport d'examen des décès liés à la violence conjugale en Saskatchewan pour 2024 a été publié en janvier 2025 (gouvernement de la Saskatchewan, 2025). En Colombie-Britannique, un rapport sur *les décès liés à la violence entre partenaires intimes* entre 2010 et 2015 a été réalisé (British Columbia Coroners Service, 2016). Les autres provinces et juridictions ne disposent pas de comité d'examen des décès liés à la violence familiale.

**Recommandation n° 44 :** Nous recommandons le maintien des comités d'examen des décès liés à la violence domestique dans tout le Canada et leur adoption là où ils n'existent pas encore.

**Tableau 15**

*Comités et groupes d'examen des décès liés à la violence familiale*

Province/Territoire	Nom du comité/groupe d'experts	Année de création du comité/groupe d'experts	Dernier rapport
Colombie-Britannique	La Colombie-Britannique ne dispose pas d'un comité d'examen des décès liés à la violence conjugale.  Le décès d'un enfant ou d'un adulte résultant de violence conjugale doit être signalé à un coroner, qui doit mener une enquête.		<a href="#">Comité d'examen des décès du service des coroners de la Colombie-Britannique – Examen des décès liés à la violence entre partenaires intimes 2010-2015</a>
AB	<a href="#">Comité d'examen des décès liés à la violence familiale</a>	Créé en 2013 en vertu de la <i>loi sur la protection contre la violence familiale</i> dans le cadre de la <i>loi Children First</i>	Rapports annuels disponibles de <a href="#">2014-2015 à 2022-2023</a>
SK	Pas de comité officiel – ad hoc		<a href="#">Deuxième rapport annuel de la Saskatchewan sur les décès liés à la violence domestique</a> <a href="#">Rapport d'examen des décès</a>
MB	Comité d'examen des décès liés à la violence domestique	Juin 2010	<a href="#">Rapports annuels disponibles de 2011/12 à 2018/19</a>
ON	Comité d'examen des décès liés à la violence domestique	2003	<a href="#">Rapport annuel 2019-2020</a>
QC	Comité d'examen des décès liés à la violence domestique	2018	
NS	Comité d'examen des décès liés à la violence domestique  <a href="#">Règlement sur le comité d'examen des décès, NS Reg 138/2021</a>	2021	En vertu du règlement, obligation de fournir au ministre un rapport annuel
NB	<a href="#">Comité d'examen des décès liés à la violence familiale</a>  <a href="#">Comité d'examen des décès, règlement 2022-68 du Nouveau-Brunswick en vertu de la Loi sur les coroners</a>	Février 2010	<a href="#">Rapports de recommandations disponibles de 2012/13 à 2020</a>
NL	Terre-Neuve-et-Labrador ne dispose pas d'un comité d'examen des décès liés à la violence domestique.		
Î.-P.-É.	L'Île-du-Prince-Édouard ne dispose pas d'un comité d'examen des décès liés à la violence conjugale.		
T.N.-O.	Les T.N.-O. ne disposent pas d'un comité d'examen des décès liés à la violence conjugale.		
NU	Le Nunavut ne dispose pas d'un comité d'examen des décès liés à la violence conjugale.		
YT	Le Yukon ne dispose pas d'un comité d'examen des décès liés à la violence conjugale.		

### Stratégies et plans d'action pour lutter contre la violence sexiste et conjugale

#### Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre

En 2017, le Canada a publié le document intitulé *Il est temps : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le genre*. Le gouvernement s'est engagé à investir 100,9 millions de dollars sur cinq ans, soit 20,7 millions de dollars par an. Cette stratégie consistait en une approche pangouvernementale visant à mettre fin à la violence sexiste, en coordonnant tous les efforts fédéraux et en complétant le travail des gouvernements provinciaux et territoriaux. Les piliers de la stratégie comprenaient (1) la prévention, (2) le soutien aux survivants et à leurs familles, et (3) la promotion de systèmes juridiques et judiciaires réactifs (Gouvernement du Canada, 2017). La version complète de cette stratégie n'a pas pu être trouvée, ce qui n'a pas permis d'évaluer si la stratégie couvrait la violence sexiste au travail.

S'appuyant sur la stratégie fédérale « *Il est temps* », le gouvernement du Canada a lancé en 2022 le *Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre* (PANVFG). Le cadre stratégique relie et coordonne les actions au sein des juridictions fédérales, provinciales et territoriales afin de soutenir les victimes, les survivants et leurs familles. Le PANVBG repose sur cinq piliers : (1) le soutien aux survivants et à leurs familles, (2) la prévention, (3) un système judiciaire réactif, (4) la mise en œuvre d'approches dirigées par les Autochtones, et (5) les infrastructures sociales et un environnement favorable. Le PANVBG comprend également un volet appelé « La Fondation », qui comporte trois éléments : (a) le leadership, la coordination et l'engagement ; (b) les données, la recherche et la mobilisation des connaissances ; et (c) l'établissement de rapports et le suivi (Gouvernement du Canada, 2022). Un cadre de résultats attendus existe à des fins d'évaluation et de suivi.

Lors du lancement du PANVG, le gouvernement fédéral a conclu des accords bilatéraux avec chacune des provinces et chacun des territoires pour la période allant du 1er avril 2023 au 30 mars 2027 (voir le tableau 16). En vertu de ces accords, chaque province et territoire doit élaborer un plan de mise en œuvre afin de contribuer à la réalisation des objectifs du PANVG.

Le PANVBG reconnaît la nécessité d'améliorer les programmes, les services et les mesures de soutien destinés aux personnes qui ont été victimes de VBGH sur leur lieu de travail, de sensibiliser davantage à la VBG en tant que problème lié au travail, de renforcer la formation et l'orientation des professionnels afin de prévenir et de lutter contre la VBGH sur le lieu de travail, et renforcer les protections pour lutter contre le harcèlement et la violence au travail, y compris les mesures de soutien qui s'attaquent au capacitisme, au sexisme, au colonialisme, au racisme, à la misogynie et à la discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre sur le lieu de travail (Gouvernement du Canada, 2022). Le PNAVCD ne prévoit pas de réformes spécifiques des lois ou des politiques liées au travail ; toutefois, le pilier consacré aux infrastructures sociales souligne l'importance de renforcer les protections contre la violence et le harcèlement au travail fondés sur des facteurs d'identité sociale.

L'examen des mesures proposées par toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception de l'Alberta (qui n'a pas fourni de plan de mise en œuvre) et du Québec (qui suit un plan d'action élaboré précédemment), a montré que la violence sexiste liée au milieu de travail est très peu couverte (voir le tableau 16). Seules quelques provinces ont inclus des mesures liées au travail dans leurs mesures pour la première et la deuxième année. L'absence de mesures liées à la violence sexiste sur le lieu de travail dans toutes les provinces reste très problématique, car elle risque d'ignorer tout un groupe de victimes et de survivantes, de continuer à reléguer la violence sexiste à la sphère privée et d'empêcher une meilleure reconnaissance du fait que la violence sexiste est un problème lié au travail.

**Tableau 16**

*Accords bilatéraux entre le Canada et les provinces et territoires relatifs au PANVG*

Province/Territoire	Allocation	Actions au titre de l'annexe B	Mesures liées au lieu de travail	Rapports fournis
BC (Gouvernement du Canada, 2025a)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 848 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2023</li> <li>- 18 048 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2024</li> <li>- 18 048 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2025</li> <li>- 18 048 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2026</li> </ul>	Aperçu	<p>2 mesures liées aux chantiers</p> <p>ACTION : Atténuation de la violence sexiste dans le processus d'évaluation environnementale</p> <p>ACTION : Conformité en matière de violence sexiste et application des normes en matière de violence sexiste dans le processus d'évaluation environnementale</p>	Non fourni

<b>AB</b> (Gouvernement du Canada, 2024a)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 988 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2023</li> <li>- 15 688 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2024</li> <li>- 15 688 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2025</li> <li>- 15 688 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2026</li> </ul>	Non fourni	Aucune mesure spécifique sur le lieu de travail n'est prévue dans les mesures des années 1 et 2	Non fourni
<b>SK</b> (Gouvernement du Canada, 2025b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 333 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2023</li> <li>- 5 658 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2024</li> <li>- 5 658 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2025</li> <li>- 5 658 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2026</li> </ul>	Actions décrites	Aucune mesure spécifique sur le lieu de travail n'est décrite dans les mesures des années 1 et 2	Non fourni
<b>MB</b> (Gouvernement du Canada, 2025c)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 548 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2023</li> <li>- 6 248 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2024</li> <li>- 6 248 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2025</li> <li>- 6 248 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2026</li> </ul>	Décrit	Aucune mesure sur le lieu de travail n'est décrite dans les mesures des années 1 et 2	Non fourni
<b>ON</b> (Gouvernement du Canada, 2024b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 18 864 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2023</li> <li>- 47 784 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2024</li> <li>- 47 784 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2025</li> <li>- 47 784 000 \$ pour l'exercice commençant le 1er avril 2026</li> </ul>	Décrit	Aucune mesure spécifique sur le lieu de travail n'est décrite dans les mesures des années 1 et 2  ACTION : Financement ciblé pour élargir le programme de sécurité économique des femmes, y compris pour les victimes/survivantes de violence sexiste	Non fourni
<b>QC</b> (Gouvernement du Canada, 2024c)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 11 675 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2023</li> <li>- 28 550 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2024</li> <li>- 28 550 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2025</li> <li>- 28 500 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2026</li> </ul>			Non fourni
<b>NS</b> (Gouvernement du Canada, 2025d)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 118 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2023</li> <li>- 5 068 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2024</li> <li>- 5 068 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2025</li> <li>- 5 068 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2026</li> </ul>	Résumé	Aucune mesure spécifique n'a été identifiée pour les lieux de travail	Non fourni
<b>NB</b> (Gouvernement du Canada, 2025e)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 903 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2023</li> <li>- 4 478 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2024</li> <li>- 4 478 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2025</li> <li>- 4 478 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2026</li> </ul>	Résumé	NB est partenaire du <a href="#">programme DIPV in the Workplace</a> , qui vise à aider les employeurs à créer des espaces de travail sûrs, espaces de travail sûrs, adaptés aux traumatismes et exempts de violence conjugale.  ACTION : Centre d'éducation et de formation pour les initiatives de lutte contre la violence sexiste au Nouveau-Brunswick Brunswick	Non fourni
<b>NL</b> (Gouvernement)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 602 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2023</li> </ul>	Décrit	Aucune mesure sur le lieu de travail n'est décrite dans les mesures des années 1 et 2	Non fourni

du Canada, 2024d)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 652 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2024</li> <li>- 3 652 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2025</li> <li>- 3 652 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2026</li> </ul>			
Î.-P.-É. (Gouvernement du Canada, 2025f)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 172 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2023</li> <li>- 2 172 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2024</li> <li>- 2 172 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2025</li> <li>- 2 172 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2026</li> </ul>	Décrit	Aucune mesure spécifique sur le lieu de travail n'est décrite dans les mesures des années 1 et 2  ACTION : Examiner les politiques et protocoles gouvernementaux relatifs à la violence sexiste	Non fourni
T.N.-O (Gouvernement du Canada, 2025g)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 043 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2023</li> <li>- 4 118 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2024</li> <li>- 4 118 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2025</li> <li>- 4 118 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2026</li> </ul>	Résumé	Aucune mesure relative au lieu de travail n'est prévue dans les actions des années 1 et 2.	Non fourni
NU (Gouvernement du Canada, 2025h)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 043 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2023</li> <li>- 4 118 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2024</li> <li>- 4 118 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2025</li> <li>- 4 118 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2026</li> </ul>	Présenté	Aucune mesure sur le lieu de travail n'est décrite dans les mesures des années 1 et 2	Non fourni
YT (Gouvernement du Canada, 2024e)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 043 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2023</li> <li>- 4 118 000 \$ pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2024</li> <li>- 4 118 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2025</li> <li>- 4 118 000 \$ pour l'exercice financier débutant le 1er avril 2026</li> </ul>	Décrit	Aucune mesure spécifique sur le lieu de travail n'est décrite dans les mesures des années 1 et 2	Non fourni

### Stratégies et plans d'action provinciaux et territoriaux

Le tableau 17 fournit des liens vers les plans stratégiques ou d'action actuels et/ou passés des provinces et des territoires en matière de violence sexiste, de violence conjugale ou de violence envers les femmes. Plusieurs de ces plans d'action ont expiré, mais pour certaines juridictions, ils restent les plans les plus récents disponibles. Pour d'autres, ils montrent le travail historique accompli dans la juridiction en matière de violence sexiste ou de violence conjugale. L'absence de plans d'action récents visant à prévenir et à lutter contre la violence sexiste dans les 14 juridictions est très problématique, compte tenu des taux de prévalence élevés dans tout le Canada. En outre, l'incohérence entre les plans d'action démontre un manque de planification à l'approche de la fin d'un plan. Cela entraîne probablement une rupture de la durabilité des initiatives, des programmes et des services de lutte contre la violence sexiste en raison des changements dans le financement et le soutien du gouvernement. Ces conclusions démontrent que toutes les juridictions ont travaillé sur quelque chose. Cependant, compte tenu de l'existence fragmentée des stratégies et des plans d'action, de l'utilisation de langages différents et du manque de cohérence dans le temps, les données montrent qu'il n'existe pas de cadre solide pour les stratégies et les actions. Ainsi, l'approche actuelle pour lutter contre la VBGH, tant de manière générale que sur le lieu de travail, manque d'un cadre solide et robuste.

Tableau 17

Stratégies, plans d'action et initiatives provinciaux et territoriaux en matière de violence sexiste

Juridiction	Nom du plan d'action/de la stratégie/du cadre/de l'initiative en matière de violence sexiste, de violence conjugale, de violence sexuelle et de violence à l'égard des femmes	Élaboré par
Colombie-Britannique	<u>Sécurité et soutien : Plan d'action de la Colombie-Britannique contre la violence sexiste (2023)</u>	Gouvernement de la Colombie-Britannique
	<u>Une vision pour une Colombie-Britannique sans violence : lutter contre la violence faite aux femmes en Colombie-Britannique</u>	Gouvernement de la Colombie-Britannique
	<u>Plan provincial de lutte contre la violence domestique de la Colombie-Britannique (2014)</u>	Gouvernement de la Colombie-Britannique
	<u>Agir contre la violence familiale en Colombie-Britannique (2012)</u>	Gouvernement de la Colombie-Britannique – Ministère du Développement de l'enfance et de la famille
	<u>Réponse à la violence familiale Un cadre communautaire pour optimiser la sécurité des femmes (2010)</u>	Gouvernement de la Colombie-Britannique – Division des services aux victimes et de la prévention du crime
AB	<u>Vaincre la violence familiale et sexuelle : Guide de prévention primaire de l'Alberta (2023)</u>	Rédigé par SHIFT pour le gouvernement de l'Alberta et le collectif IMPACT
	<u>Promouvoir l'égalité des sexes en Alberta : une stratégie essentielle pour prévenir la violence sexiste (2023)</u>	Développé par Shift : The Project to End DV (Projet pour mettre fin à la violence domestique) afin d'informer l'Alberta Primary Prevention Framework Collaborative (Collaboratif pour le cadre de prévention primaire de l'Alberta), dont l'objectif est d'aider le gouvernement de l'Alberta et le collectif IMPACT à identifier des stratégies et des actions pour la prévention primaire de la violence domestique et sexuelle.
SK	<u>PLAN D'ACTION CONTRE LA VIOLENCE SEXUELLE DE LA SASKATCHEWAN (2019)</u>	Services d'aide aux victimes d'agression sexuelle de la Saskatchewan
MB	<u>Cadre du Manitoba : Lutter contre la violence sexiste (2020)</u>	Comité du Cabinet sur la violence sexiste, gouvernement du Manitoba
	<u>Stratégie pluriannuelle de prévention de la violence familiale du Manitoba (2012)</u>	Gouvernement du Manitoba
	<u>Guide sur la politique relative à la violence sexuelle dans les établissements d'enseignement postsecondaire du Manitoba : sensibilisation et prévention</u>	Gouvernement du Manitoba
Ontario	<u>Ontario STANDS : Ensemble contre la violence fondée sur le genre (2023)</u>	Gouvernement de l'Ontario
	<u>Stratégie de lutte contre la traite des personnes (2020-2025)</u>	Gouvernement de l'Ontario
	<u>Chemins vers la sécurité : Stratégie de l'Ontario en réponse au rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2021)</u>	Gouvernement de l'Ontario
	<u>Ce n'est jamais acceptable : Stratégie de prévention de la violence fondée sur le genre de l'Ontario (2018)</u>	Gouvernement de l'Ontario
	<u>Marcher ensemble : Stratégie à long terme de l'Ontario pour mettre fin à la violence faite aux femmes autochtones (2016)</u>	Gouvernement de l'Ontario
	<u>Ce n'est jamais acceptable : plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels (2015)</u>	Gouvernement de l'Ontario
	<u>Plan d'action contre la violence familiale (2004) Mise à jour du plan d'action contre la violence familiale (2007)</u>	Gouvernement de l'Ontario
QC	<u>Stratégie gouvernementale intégrée pour lutter contre la violence sexuelle et familiale et rétablir la confiance (2022-2027)</u>	Gouvernement du Québec
	<u>STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES 2022-2027</u>	Gouvernement du Québec
	<u>Plan d'action gouvernemental contre la violence familiale (2018-2023)</u>	Gouvernement du Québec



	Plan d'action gouvernemental 2021-2026 en réponse aux recommandations de la commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs – Briser le cycle de l'exploitation sexuelle (en français uniquement)	Gouvernement du Québec
	Actions prioritaires pour contrer la violence conjugale et les féminicides 2021-2026 (en français seulement)	Gouvernement du Québec
	Plan d'action spécifique pour prévenir les situations à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025 (en français seulement)	Gouvernement du Québec
	Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail (programme visant à lutter contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail, en français seulement)	Gouvernement du Québec
NS	<a href="#">Unis contre la violence familiale : élaboration d'un plan d'action provincial</a>	Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
	<a href="#">Briser le silence : une réponse coordonnée à la violence sexuelle en Nouvelle-Écosse (2015-2017)</a>	Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
	<a href="#">Plan d'action contre la violence familiale (2010)</a>	Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
N-B	<a href="#">Unir nos voix : la voie vers la sécurité pour les femmes, les filles et les personnes 2SLGBTQIA+ autochtones du Nouveau-Brunswick (2023)</a>	Gouvernement du Nouveau-Brunswick
	<a href="#">Plan du Nouveau-Brunswick pour prévenir et contrer la violence faite aux femmes et aux filles autochtones (2017-2021)</a>	Gouvernement du Nouveau-Brunswick
	<a href="#">Prévenir et contrer la violence sexuelle au Nouveau-Brunswick : un cadre d'action (2018)</a>	Gouvernement du Nouveau-Brunswick
NL	<a href="#">Travailler ensemble pour des communautés sans violence : Plan d'action pour la prévention de la violence à Terre-Neuve-et-Labrador (2015-2019)</a>	Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador
Î.-P.-É.	<a href="#">Lutter contre la violence familiale : guide à l'intention des milieux de travail de l'Î.-P.-É. (2019)</a>	Gouvernement de l'Î.-P.-É.
	<a href="#">Stratégies de lutte contre la violence familiale à l'Île-du-Prince-Édouard (2015)</a>	Gouvernement de l'Î.-P.-É.
T.N.-O.	<a href="#">Redonner confiance aux personnes compétentes : cadre stratégique pour mettre fin à la violence familiale dans les T.N.-O. (2023)</a>	Gouvernement des T.N.-O.
	<a href="#">Changer les relations : réponse du gouvernement des T.N.-O. à l'appel à la justice du MMIWG (2022)</a> <a href="#">appels à la justice des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées (2022)</a>	Gouvernement des T.N.-O.
NU	<a href="#">Plan d'action Inuusivut Anninaqtuq (2024-2029)</a> - Prévention du suicide	Gouvernement des Territoires du Nord
	<a href="#">Plan d'action Inuusivut Anninaqtuq (2017-2022)</a> - Prévention du suicide	Gouvernement des Territoires du Nord
	<a href="#">Stratégie de prévention du crime du Nunavut (2017)</a>	Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
YT	<a href="#">Changer le cours des choses pour défendre la dignité et la justice : Stratégie du Yukon relative aux femmes, filles et personnes bispirituelles+ autochtones disparues et assassinées (2020)</a>	Gouvernement du Yukon

De plus, comme le montre le tableau 18, les stratégies et les plans d'action existants ne traitent que de manière minimale la violence sexiste au travail. Tout comme le manque d'attention accordée aux lieux de travail dans les plans de mise en œuvre provinciaux et territoriaux du PANVS, le manque d'attention accordée à la violence sexiste au travail renforce l'idée que la violence sexiste au travail relève de la sphère privée et constitue un risque, ignorant ainsi tout un groupe de victimes et de survivantes.

**Recommandation n° 45 :** Nous recommandons la mise en œuvre d'un cadre solide, complet et robuste pour lutter contre la violence sexiste au travail. Le PANVS constitue un point de départ utile pour éclairer les mesures et les stratégies de collecte dans les 14 juridictions.

**Recommandation n° 46 :** Nous recommandons que la violence sexiste au travail soit au cœur des stratégies et des plans d'action visant à prévenir et à éradiquer la violence sexiste de manière plus générale.

**Recommandation n° 47 :** Nous recommandons que les stratégies et les plans d'action traitent de la violence sexiste au travail et accordent une grande importance au développement et au renforcement d'une culture organisationnelle qui ne permette pas, ne facilite pas et n'accepte pas la violence et le harcèlement. La culture organisationnelle joue un rôle clé dans l'apparition et l'acceptation de la violence et du harcèlement, y compris la violence sexiste au travail, et doit donc être un domaine d'action prioritaire.

**Tableau 18**

*Les plans d'action traitent-ils de la violence sexiste au travail ?*

Jurisdiction	Plan d'action/stratégie	Violence sexiste au travail
CA	NAPGBV	<p>La nécessité de lutter contre la violence sexiste sur le lieu de travail est couverte par les piliers 1, 2 et 5.</p> <p>Toutefois, ils sont abordés comme des possibilités d'action, laissant à la discrétion des juridictions la manière dont ces actions sont mises en œuvre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il en résulte que les plans de mise en œuvre des juridictions ne prévoient pratiquement aucune mesure spécifique à la violence sexiste sur le lieu de travail</li> </ul>
BC	SÉCURITÉ ET PLAN D'ACTION DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE CONTRE LA VIOLENCE SEXISTE	<p>Aucune mesure spécifiquement liée ou axée sur la lutte contre la violence sexiste sur le lieu de travail.</p> <p>Remarque : les lieux de travail se limitent à une déclaration législative visant à prévenir et à lutter contre la violence au travail dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail.</p>
AB	Promouvoir l'égalité des sexes en Alberta : une stratégie essentielle pour prévenir la violence sexiste	<p>Les lieux de travail sont fortement pris en compte dans la stratégie élaborée par SHIFT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ils sont inclus dans plusieurs mesures relevant de multiples stratégies.</li> <li>■ Il s'agit d'actions spécifiques aux lieux de travail</li> <li>■ Ces mesures impliquent de manière variable <ul style="list-style-type: none"> <li>- le renforcement de la représentation des femmes sur les lieux de travail,</li> <li>- sensibiliser les lieux de travail à la violence sexiste par le biais de formations,</li> <li>- des politiques visant à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des modalités de travail flexibles,</li> <li>- rendre obligatoires les politiques et programmes de formation et de prévention en matière de violence sexiste sur le lieu de travail,</li> <li>- rendre obligatoire l'intégration de l'égalité des sexes dans la planification stratégique des lieux de travail,</li> <li>- rendre obligatoire la collecte et la communication de données sur l'égalité des sexes aux parties prenantes,</li> <li>- rendre obligatoire le renforcement des capacités de la direction et des ressources humaines pour lutter contre les préjugés inconscients</li> <li>- Rendre obligatoire l'évaluation et la prise en compte de l'égalité salariale entre les sexes sur le lieu de travail</li> </ul> </li> </ul>
	<a href="#">Vaincre la violence domestique et sexuelle : le guide de prévention primaire de l'Alberta (2023)</a>	<p>Les lieux de travail sont inclus dans le guide :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sensibiliser et renforcer les efforts de plaidoyer entre les secteurs et les industries afin d'élaborer conjointement des stratégies communes pour s'attaquer aux causes profondes et aux facteurs communs de la violence dans leurs lieux de travail, leurs environnements et leurs communautés</li> <li>■ Améliorer les conditions de travail dans le secteur en veillant à ce que toutes les organisations et tous les ministères <ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborent des politiques et des pratiques qui améliorent le climat sur le lieu de travail</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'engager en faveur de l'équité salariale, de la transparence salariale, de salaires comparables et d'avantages sociaux pour les employés</li> <li>- Mettent en œuvre des politiques sur le lieu de travail qui tiennent compte du genre, sont accessibles, adaptées à l'âge et favorables à la famille</li> <li>- S'engager activement dans la réconciliation et la décolonisation et appliquer des cadres antiracistes et anti-oppression</li> <li>■ Mesurer le changement <ul style="list-style-type: none"> <li>- La prévention de la violence sera mesurée sur les lieux de travail</li> </ul> </li> </ul>
<b>SK</b>	SK ne dispose actuellement d'aucune stratégie ni d'aucun plan d'action en matière de violence sexiste.	
<b>MB</b>	Le cadre du Manitoba intitulé « <i>Addressing Gender-Based Violence</i> » (2020) est la stratégie/le plan d'action le plus récent du gouvernement du Manitoba. Cependant, on ne sait pas s'il est utilisé ou s'il est obsolète.	Les lieux de travail ne sont pas abordés dans ce cadre.
<b>ON</b>	<a href="#">Ontario STANDS : Standing Together Against Gender-Based Violence (2023)</a>	Les lieux de travail ne sont pas abordés dans ce plan d'action.
<b>QC</b>	<a href="#">Stratégie gouvernementale intégrée pour lutter contre la violence sexuelle et domestique et rétablir la confiance (2022-2027)</a>	Mesures visant à lutter contre la violence au travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer et centraliser des outils pour aider les lieux de travail à faire face à la violence domestique, familiale ou sexuelle</li> <li>- Former un comité de travail chargé d'étudier la manière dont les cas d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel sont traités sur le lieu de travail</li> </ul>
<b>NS</b>	NS ne dispose actuellement d'aucune stratégie ni d'aucun plan d'action en matière de violence sexiste.	
<b>NB</b>	Le Nouveau-Brunswick ne dispose actuellement d'aucune stratégie ni d'aucun plan d'action en matière de violence sexiste.	
	Le Nouveau-Brunswick dispose d'un plan d'action pour les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQI++ autochtones. <a href="#">Tisser nos voix ensemble : la voie vers la sécurité pour les femmes, les filles et les personnes 2SLGBTQQIA+ autochtones du Nouveau-Brunswick</a>	Mesures prévues dans le cadre de <i>l'initiative « Unir nos voix »</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Offrir des séances de formation sur la violence entre partenaires intimes, l'outil d'évaluation des risques et <i>la trousse d'outils pour les milieux de travail intitulée « Ça vous concerne : violence familiale et violence entre partenaires intimes »</i> aux communautés autochtones, aux organisations et aux fournisseurs de services.</li> <li>- Explorer les possibilités de créer des lieux de travail culturellement sûrs au sein du gouvernement du Nouveau-Brunswick et le potentiel pour les employeurs du secteur privé.</li> <li>- Élaborer un processus visant à inclure une formation obligatoire sur la sensibilisation à la culture autochtone, la sensibilité et la sécurité dans le cadre des évaluations de rendement des employés du secteur public</li> </ul>
<b>NL</b>	NL ne dispose actuellement d'aucune stratégie ni d'aucun plan d'action en matière de violence basée sur le genre.	
<b>Î.-P.-É.</b>	L'Î.-P.-É. ne dispose actuellement d'aucune stratégie ni d'aucun plan d'action en matière de violence sexiste.	
<b>T.N.-O</b>	<a href="#">Reclaiming the Capable Person : A Strategic Framework to End Family Violence in the NWT (2023)</a>	Les lieux de travail ne sont pas abordés dans ce plan d'action.
<b>NU</b>	Le NU ne dispose actuellement d'aucune stratégie ni d'aucun plan d'action en matière de violence sexiste.	
<b>YT</b>	YT ne dispose actuellement d'aucune stratégie ni d'aucun plan d'action en matière de violence sexiste.	

### Conclusion

Dans l'ensemble, le présent rapport démontre que la législation des 14 provinces et territoires canadiens est très variable et comporte des lacunes importantes. À l'heure actuelle, la législation sur la violence et le harcèlement au travail dans la plupart des provinces et territoires ne comprend pas de dispositions relatives à la violence et au harcèlement au travail, ce qui empêche de lutter efficacement contre les violations de la législation sur la violence et le harcèlement au travail qui coexistent avec le harcèlement. La législation sur la violence et le harcèlement au travail dans les 14 provinces et territoires comprend le congé pour violence conjugale, mais il existe plusieurs variations dans cette législation d'une province ou d'un territoire à l'autre. Ces différences sont susceptibles de créer des inégalités. La plupart des lois sur la violence et le harcèlement au travail proviennent de la SST. Plusieurs éléments importants de la législation sur la violence et le harcèlement, tels que l'obligation d'adopter une politique ou un plan de prévention, les procédures de signalement et d'enquête, les mesures de protection de la confidentialité et la formation, sont relativement courants dans toutes les juridictions. D'autres éléments, tels que les mesures de protection contre les représailles, l'obligation de désigner une personne chargée de recevoir les plaintes, les procédures de signalement lorsque l'employeur est l'auteur des faits, et d'autres encore, varient beaucoup plus d'une législation à l'autre en matière de violence et de harcèlement au travail. De plus, l'approche adoptée en matière de violence et de harcèlement est très neutre du point de vue du genre. Étant donné la nature fortement genrée de la violence et du harcèlement sexuels, une approche neutre du point de vue du genre peut être très problématique. Ensemble, les incohérences et la variabilité de la législation et l'approche neutre du point de vue du genre créent des possibilités de protections inéquitables.

D'autres limites du cadre de lutte contre la VBGH sur le lieu de travail sont apparentes dans le PANVBG, compte tenu de l'absence de mesures spécifiques au lieu de travail dans les plans de mise en œuvre des juridictions. Cette situation est aggravée par l'absence de plans stratégiques et d'action provinciaux et territoriaux visant à lutter contre la VBGH. Même parmi ceux qui existent actuellement, les mesures visant à lutter contre la VBGH sur le lieu de travail sont très minimes. Dans l'ensemble, les conclusions de cet examen et de cette analyse comparative démontrent qu'il reste beaucoup à faire pour garantir un cadre législatif solide visant à prévenir et à lutter contre la VBGH sur le lieu de travail.

## Références

- Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1.
- Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ c. S-2.1.
- Gouvernement de l'Alberta. (2 février 2022). *Divulgateion visant à protéger contre la violence domestique (loi Clare) Protocole*. Gouvernement ouvert. <https://www.alberta.ca/clares-law>
- Loi sur les droits de la personne de l'Alberta, RSA 2000*, c A-25.5
- Al-Ghabeesh, S. H., & Qattom, H. (2019). Intimidation au travail, mesures préventives et productivité chez les infirmières des services d'urgence. *BMC Health Services Research*, 19, 445. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4268-x>
- Barlow, C., Renehan, N., & Walklate, S. (2021). Clare's Law & Domestic Violence Disclosure Schemes: Victim-Survivor Perspectives. [https://clareslawexperiencesproject.com/?page\\_id=21](https://clareslawexperiencesproject.com/?page_id=21)
- Bent-Goodley, T., Zonicle, A., & Romero-Chandler, S. (2023). Perceptions, recherche d'aide et violence domestique à haut risque dans les communautés noires. *Journal of Interpersonal Violence*, 38(15-16), 9536-9562. <https://doi.org/10.1177/08862605231168814>
- Berlingieri, A., Welsh, S., MacQuarrie, B., McFadyen, N.D., Bigras-Dutrisac, H. avec le Congrès du travail du Canada. (2022). *Harcèlement et violence dans les milieux de travail canadiens : cela [ne] fait [pas] partie du travail*. London ON : Centre de recherche et d'éducation sur la violence envers les femmes et les enfants, Université Western. [https://canadianlabour.ca/wp-content/uploads/2022/08/HV\\_Summary\\_EN.pdf](https://canadianlabour.ca/wp-content/uploads/2022/08/HV_Summary_EN.pdf)
- Berlingieri, A., Welsh, S., MacQuarrie, B., McFadyen, N. D., Bigras-Dutrisac, H. (2023). *Que font les milieux de travail canadiens pour protéger les travailleurs contre le harcèlement et la violence au travail?* Centre de recherche et d'éducation sur la violence envers les femmes et les enfants, Université Western.
- Service des coroners de la Colombie-Britannique. (Novembre 2016). *Comité d'examen des décès du Service des coroners de la Colombie-Britannique : examen des décès liés à la violence entre partenaires intimes entre 2010 et 2015*. Gouvernement de la Colombie-Britannique. <https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/birth-adoption-death-marriage-and-divorce/deaths/coroners-service/death-review-panel/intimate-partner-violence2010-2015.pdf>
- Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique*, RSBC 1996, c 210.
- Brock, J., Garde, B. P., & Weldon, M. N. (2 janvier 2018). Qu'est-ce que la tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel ? *Boston Globe*. <https://www.bostonglobe.com/opinion/2018/01/02/what-exactly-zero-tolerance-sexual-harassment/3mKqMjzMDI13UZqgWoXu7N/story.html>
- Burczycka, M. (12 août 2021). Expériences des travailleurs et travailleuses en matière de comportements sexuels inappropriés, agression sexuelle et discrimination fondée sur le sexe dans les provinces canadiennes, 2020. Statistique Canada.
- Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2, art. 206.7.

- Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6.
- Loi sur les coroners*, L.C.B. 2007, ch. 15.
- Loi sur les coroners*, 1999, SS 1999, c C-38.01.
- Cox, R. (2024). *Lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le sexe dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail. Document de travail de l'OIT, n° 116*. Organisation internationale du travail.
- D'Cruz, P. (2015). *Le harcèlement impersonnel au travail : des preuves à la conceptualisation*. Springer. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-81-322-2044-2.pdf>
- Deloitte Access Economics. (2019). *Les coûts économiques du harcèlement sexuel sur le lieu de travail : rapport final*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf>
- Diez-Canseco, F., Toyama, M., Hidalgo-Padilla, L., & Bird, V. J. (2022). Revue systématique des politiques et des interventions visant à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail afin de prévenir la dépression. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), article 13278. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013278>
- Loi sur la divulgation visant à protéger contre la violence domestique (loi Clare)*, SA 2019, c D-13.5.
- Loi sur la divulgation visant à protéger contre la violence entre partenaires intimes*, SNB 2022, c 57.
- Règlement sur la divulgation d'informations visant à protéger contre la violence familiale*, Alta Reg 66/2021.
- Règlement sur le congé pour violence familiale, violence entre partenaires intimes ou violence sexuelle*, NB Reg 2018-81.
- Règlement sur la violence familiale, la violence entre partenaires intimes et la violence sexuelle*, PEI Reg EC188/19.
- Duhaney, P. (2021). Contextualiser les expériences des femmes noires arrêtées pour violence entre partenaires intimes au Canada. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(21–22). <https://doi.org/10.1177/08862605211056723>
- Loi sur les normes d'emploi*, RSBC 1996, c 113, art. 52.5. *Loi sur les normes d'emploi*, RSPEI 1988, c E-6.2, art. 22. *Loi sur les normes d'emploi*, RSY 2002, c 72, art. 60.03. *Loi sur les normes d'emploi*, SNB 1982, c E-7.2, art. 44.027. *Loi sur les normes d'emploi*, SNWT 2007, c 13, art. 30.2.
- Loi sur les normes d'emploi, 2000*, SO 2000, c 41, art. 49.7.
- Code des normes d'emploi*, RSA 2000, c E-9, art. 53.981
- Feldblum, C. R., & Lipnic, V. A. (2016). *Groupe de travail spécial sur l'étude du harcèlement au travail*. Commission américaine pour l'égalité des chances en matière d'emploi. <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>

- Fitz-Gibbon, K. & Walklate, S. (2017). L'efficacité de la loi Clare dans la réforme de la législation sur la violence domestique en Angleterre et au Pays de Galles. *Criminology & Criminal Justice*, 17(3), 284-300. <https://doi.org/10.1177/1748895816671383>
- Comité du Cabinet sur la violence fondée sur le genre. (4 décembre 2020). *Cadre du Manitoba : Lutter contre la violence fondée sur le genre*. Gouvernement du Manitoba. [https://www.gov.mb.ca/wage/docs/publications/mb\\_framework\\_addressing\\_gender\\_based\\_violence\\_en.pdf](https://www.gov.mb.ca/wage/docs/publications/mb_framework_addressing_gender_based_violence_en.pdf)
- Règlement sur le Code des normes générales du travail*, NS Reg 298/90, art. 7G, 7H.
- Règlement général*, NB Reg 91-191, partie XXII.I, art. 374.1-374.8.
- Gerdeman, D. (11 avril 2018). *Harcèlement sexuel : ce que les employeurs doivent faire dès maintenant*. HBS Working Knowledge. <http://hbswk.hbs.edu/item/sexual-harassment-what-employers-should-do-next>
- Gouvernement de l'Alberta. (2 février 2022). *Protocole de divulgation pour la protection contre la violence domestique (loi Clare)*. <https://open.alberta.ca/dataset/2dfe2d32-e5c7-49c7-a27c-93fa8252a095/resource/eebaf09f-98de-4edc-bbc1-239605ff39fc/download/jsg-disclosure-protect-against-domestic-violence-clares-law-act-protocol-2022.pdf>
- Gouvernement du Canada. (Juin 2017). *Il est temps : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le genre*. <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/gender-based-violence-strategy/its-time.html>
- Gouvernement du Canada. (Novembre 2022). *Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/national-action-plan-end-gender-based-violence.html>
- Gouvernement du Canada. (2024a). *Entente de paiement de transfert Canada-Alberta relative à la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/alberta-agreement.html>
- Gouvernement du Canada. (2024b, 21 mars). *Entente de paiement de transfert Canada-Ontario relative à la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/ontario-agreement.html>
- Gouvernement du Canada. (2024c, 18 mars). *Entente de paiement de transfert Canada-Québec relative à la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/quebec-agreement.html>
- Gouvernement du Canada. (2024d, 18 mars). *Entente de paiement de transfert entre le Canada et Terre-Neuve-et-Labrador concernant la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender->

[equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/newfoundland-labrador-agreement.html](https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/newfoundland-labrador-agreement.html)

Gouvernement du Canada. (31 décembre 2024e). *Accord de transfert entre le Canada et le Yukon concernant la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/yukon-agreement.html>

Gouvernement du Canada. (2025a, 2 janvier). *Entente de paiement de transfert entre le Canada et la Colombie-Britannique concernant la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/british-columbia-agreement.html>

Gouvernement du Canada. (2025b, 2 janvier). *Accord de transfert entre le Canada et la Saskatchewan concernant la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/saskatchewan-agreement.html>

Gouvernement du Canada. (27 janvier 2025c). *Entente de paiement de transfert entre le Canada et le Manitoba concernant la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/manitoba-agreement.html>

Gouvernement du Canada. (2025d, 19 février). *Entente de paiement de transfert entre le Canada et la Nouvelle-Écosse concernant la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/nova-scotia-agreement.html>

Gouvernement du Canada. (2025e, 5 mars). *Entente de paiement de transfert entre le Canada et le Nouveau-Brunswick concernant la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/new-brunswick-agreement.html>

Gouvernement du Canada. (2025f, 2 janvier). *Entente de paiement de transfert entre le Canada et l'Île-du-Prince-Édouard concernant la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/prince-edward-island-agreement.html>

Gouvernement du Canada. (2025g, 2 janvier). *Accord de paiement de transfert entre le Canada et les Territoires du Nord-Ouest concernant la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/northwest-territories-agreement.html>



- Gouvernement du Canada. (2025h, 2 janvier). *Accord de transfert entre le Canada et le Nunavut concernant la mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre*. Consulté le 1er avril 2025 à l'adresse <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-violence/intergovernmental-collaboration/bilateral-agreements/nunavut-agreement.html>
- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2 novembre 2023). *Protocole de divulgation des cas de violence interpersonnelle*. Ministère de la Justice et de la Sécurité publique. <https://www.gov.nl.ca/claresslaw/files/Clares-Law-Protocol-Document-FinalNov-3-2023.pdf>
- Gouvernement de la Saskatchewan. (Janvier 2025). *Rapport d'examen des décès liés à la violence domestique*. <https://www.saskatchewan.ca/government/news-and-media/2025/january/30/saskatchewans-second-domestic-violence-death-review-report-released>
- Grace, J. (2018). Qu'est-il advenu de la « loi Clare » ? Examen des données disponibles sur l'efficacité du programme de divulgation des cas de violence domestique. *Revue électronique SSRN*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3227956>
- Organisation internationale du travail (OIT). (2019). *C190 - Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190)*. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Loi sur le protocole de divulgation des cas de violence interpersonnelle*, SNL 2019, c I-18.1 *Loi sur le protocole de divulgation des cas de violence interpersonnelle*, SS 2019, c I-10.4. *Règlement sur le protocole de divulgation des cas de violence interpersonnelle*, NLR 83/23.
- Keller, R., Allie, T., & Levine, R. (2019). Évaluation du programme « BE NICE Champion » : un programme d'intervention contre le harcèlement destiné aux infirmières diplômées. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 758-764. <https://doi.org/10.1111/jonm.1274>
- Kline, R., & Lewis, D. (2019). Le prix de la peur : estimation du coût financier du harcèlement moral et sexuel pour le NHS en Angleterre. *Public Money & Management*, 39(3), 166-174. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1535044>
- Koshan, J. (2024). Réponses juridiques à la violence conjugale liée au travail au Canada : une privatisation préoccupante. *Loi sur les normes du travail*, RSNL 1990, c L-2, partie VII.7, art. 43.33-43.36. *Loi sur les normes du travail*, RSNWT (Nu) 1988, c L-1, partie V.4, art. 39.17-39.24. *Code des normes du travail*, RSNS 1989, c 246, art. 60Y, art. 60Z, art. 60ZA, art. 60ZB.
- Lowe, K., Dufour, G.K., Ternes, M., Stinson, V., et Giesbrecht, C.J. (2023). Clare's Law. Dans Shackelford, T.K. (éd.), *Encyclopedia of Domestic Violence*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-85493-5\\_2171-1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-85493-5_2171-1)
- MacQuarrie, B., Berlingieri, A., Clerke, A.S., & Mrewa, L. (2023). Pratiques exemplaires et prometteuses

pour mettre fin au harcèlement et à la violence fondés sur le sexe au travail : une approche à plusieurs volets. Centre de recherche et d'éducation sur la violence envers les femmes et les enfants, Université Western.

*Code des droits de la personne du Manitoba*, CCSM c H175.

*Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*, RSNB 2011, c 171.

*Loi sur les droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador, 2010*, SNL 2010, c H-13.1

*Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest*, SNWT 2002, c 18.

*Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse*, RSNS 1989, c 214.

*Loi sur les droits de la personne du Nunavut*, CSNu, c H-70.

*Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, PEI Reg EC180/87, partie 52.

*Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, c. O.1, partie III.0.2.

*Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RSPEI 1988, c O-1.0.

*Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RSY 2002, c 159. *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, SA 2017, c O-2.1. *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, SNB 1983, c O-0.2. *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, SNS 1996, c 7, art. 82. *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RSO 1990, c O.1, partie III.0.2.

*Code de santé et de sécurité au travail*, Alta Reg 191/2021, partie 27, art. 390-392.5. *Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, BC Reg 296/97, art. 4.22.1, art. 4.22.3, art. 4.27-4.31. *Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, 2020, c S-15.1 Reg 10, art. 3-25, art. 3-26.

*Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, 2012, NLR 5/12, art. 22-24, art. 24.1-24.2.

*Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, NWT Reg 039-2015, art. 34, art. 35.

*Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, Nu Reg 003-2016, art. 34, art. 35.

Bureau du coroner en chef de la province de l'Ontario. (2024). Comité d'examen des décès liés à la violence familiale : rapport annuel 2019-2020. Initiative canadienne de prévention des homicides familiaux. <https://cdhpi.ca/sites/cdhpi.ca/files/2021-DVDRC-Annual-Report-EN.pdf>

*Code des droits de la personne de l'Ontario*, L.R.O. 1990, chap. H.19.

Perry, J.A., Berlingieri, A., & Mirchandani, K. (2020). Travail précaire, harcèlement et érosion des normes d'emploi. *Recherche qualitative dans les organisations et la gestion : revue internationale*, 15(3), 331-348. <https://doi.org/10.1108.QROM-02-2019-1735>

Perry, E. L., Kulik, C. T., Golom, F. D., & Cruz, M. (2019). Formation sur le harcèlement sexuel : souvent nécessaire, mais rarement suffisante. *Psychologie industrielle et organisationnelle*, 12(1), 89-92. <https://doi.org/10.1017/iop.2019.15>

- Pillinger, J. (2020). *Lutter contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail*. Bruxelles : Fédération européenne des travailleurs des transports. <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>
- Loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard*, RSPEI 1988, c H-12.
- Rikleem, L. S. (2019). *Le bouclier du silence : comment le pouvoir perpétue une culture de harcèlement et d'intimidation sur le lieu de travail*. American Bar Association.
- Rubin, J., & Thomlinson, C. (2018). *Guide des ressources humaines pour les enquêtes sur le lieu de travail (2e éd.)*. Thomson Reuters
- Code des droits de la personne de la Saskatchewan, 2018*, SS 2018, c S-24.2.
- Schultz, V. (2018). Déclaration ouverte sur le harcèlement sexuel par des spécialistes du droit de la discrimination dans l'emploi. *Stanford Law Review*, 71. <https://www.stanfordlawreview.org/online/open-statement-on-sexual-harassment-from-employment-discrimination-law-scholars/>
- Speroni, K. G., Fitch, T., Dawson, E., Dugan, L., & Atherton, M. (2014). Incidence et coût de la violence au travail envers les infirmières perpétrée par les patients hospitalisés ou les visiteurs. *Journal of Emergency Nursing*, 40(3), 218-228. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2013.05.014>
- Loi sur la divulgation visant à protéger contre la violence entre partenaires intimes*, SM 2022, c 44.
- Code des normes d'emploi*, CCSM c E110, art. 59.11.
- Loi sur l'emploi de la Saskatchewan*, ss 2013, c S-15.1, art. 2-56.1.
- Wang, J., & Chellapermal, P. (2023). *Que sont les protocoles de divulgation des cas de violence domestique ? – « Loi Clare » : document d'information sur la politique*. WomanACT. [https://womanact.ca/wp-content/uploads/2023/12/WomanACT\\_Policy-Brief-Clares-Law.pdf](https://womanact.ca/wp-content/uploads/2023/12/WomanACT_Policy-Brief-Clares-Law.pdf)
- Règlement sur la violence au travail*, NS Reg 209/2007.
- Loi sur les accidents du travail*, RSBC 2019, c 1.
- Règlement sur le harcèlement en milieu de travail*, PEI Reg EC710/19.
- Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, O.I.C. 2006/178, partie 19. *Règlement sur la sécurité et la santé au travail*, Man Reg 217/2006, partie 10, partie 11. *Loi sur les droits de la personne du Yukon*, RSY 2002, c 116.

## Annexe A – Responsabilités de l'employeur en matière de normes d'emploi

Compétence	Législation	
CA [fédéral]	<a href="#">Code canadien du travail</a> , <a href="#">L.R.C., 1985, ch. L-2</a> , Obligations des employeurs (art. 125)	(z.16) prendre les mesures prescrites pour prévenir et protéger contre le harcèlement et la violence au travail, intervenir en cas de harcèlement et de violence au travail et offrir un soutien aux employés victimes de harcèlement et de violence au travail ; (z.161) veiller à ce que les employés, y compris ceux qui ont des responsabilités de supervision ou de gestion, reçoivent une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail et soient informés de leurs droits et obligations en vertu de la présente partie en matière de harcèlement et de violence ; (z.162) suivre une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail ; (z.163) veiller à ce que la personne désignée par l'employeur pour recevoir les plaintes relatives à des cas de harcèlement et de violence ait les connaissances, la formation et l'expérience nécessaires en matière de harcèlement et de violence et connaisse connaissance de la législation pertinente ;
BC	<a href="#">Loi sur les normes d'emploi</a> , RSBC 1996, c 113	Aucune obligation/responsabilité des employeurs en matière de violence et de harcèlement n'est mentionnée dans la loi sur les normes d'emploi.
AB	<a href="#">Code des normes d'emploi</a> , RSA 2000	Aucune obligation/responsabilité des employeurs en matière de violence et de harcèlement n'est mentionnée dans les normes d'emploi.
SK	<a href="#">Loi sur l'emploi de la Saskatchewan, SS 2013, c S-15.1</a> (art. 3-8, 3-9, 3-10)	<b>Obligations générales de l'employeur (3-8) :</b> (d) veiller, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, à ce que les travailleurs de l'employeur ne soient pas exposés à du harcèlement en raison de toute question ou circonstance découlant de leur emploi ; (d.1) veiller, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, à ce que les travailleurs de l'employeur ne soient pas exposés à de la violence en raison de toute question ou circonstance découlant de leur emploi <b>Obligations générales des superviseurs (3-9) :</b> (c) veiller, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, à ce que tous les travailleurs sous la supervision et la direction directes du superviseur ne soient pas exposés à du harcèlement sur le lieu de travail ; (c.1) veiller, dans la mesure du possible, à ce que tous les travailleurs relevant de la supervision directe du superviseur <b>Obligations générales des travailleurs (3-10) :</b> (b) s'abstenir de causer ou de participer au harcèlement d'un autre travailleur ; (b.1) s'abstenir de causer ou de participer à tout acte de violence envers un autre travailleur ;
MB	<a href="#">Code des normes d'emploi, CCSM c E110</a> ,	Aucune obligation/responsabilité des employeurs en matière de violence et de harcèlement n'est mentionnée dans les normes d'emploi.
ON	<a href="#">Loi de 2000 sur les normes d'emploi, SO 2000, c 41</a>	Aucune obligation/responsabilité des employeurs en matière de violence et de harcèlement n'est mentionnée dans les normes d'emploi.
QC	<a href="#">Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1</a> (art. 81.19)	Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.  Les employeurs doivent prendre des mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique de la part de toute personne et, lorsqu'ils ont connaissance d'un tel comportement, y mettre fin. Ils doivent notamment adopter et mettre à la disposition de leurs employés une politique visant à prévenir et à gérer les situations de harcèlement psychologique.

<b>NS</b>	<a href="#">Code des normes du travail, RSNS 1989, c 245</a>	Aucune obligation/responsabilité des employeurs en matière de violence et de harcèlement n'est mentionnée dans les normes d'emploi.
<b>NB</b>	<a href="#">Loi sur les normes d'emploi, SNB 1982, c E-7.2</a>	Aucune obligation/responsabilité des employeurs en matière de violence et de harcèlement n'est mentionnée dans les normes d'emploi.
<b>NL</b>	<a href="#">Loi sur les normes du travail, RSNL 1990, c L-2,</a>	Aucune obligation/responsabilité des employeurs en matière de violence et de harcèlement n'est mentionnée dans les normes d'emploi.
<b>Î.-P.-É</b>	<a href="#">Loi sur les normes d'emploi, RSPEI 1988, c E-6.2 (art. 25, 26)</a>	<p><b>Droit des employés</b> (art. 25) Tout employé a droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel.</p> <p><b>Obligation de l'employeur</b> (art. 26) Tout employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour s'assurer qu'aucun employé ne soit victime de harcèlement sexuel.</p>
<b>T.N.-O.</b>	<a href="#">Loi sur les normes d'emploi, SNWT 2007, c 13</a>	Aucune obligation/responsabilité des employeurs en matière de violence et de harcèlement n'est mentionnée dans les normes d'emploi.
<b>NU</b>	<a href="#">Norme du travail, RSNWT (Nu) 1988, c L-1</a>	Aucune obligation/responsabilité des employeurs en matière de violence et de harcèlement n'est mentionnée dans les normes d'emploi.
<b>YT</b>	<a href="#">Loi sur les normes d'emploi, RSY 2002, c 72, art. 60.03</a>	Aucune obligation/responsabilité des employeurs en matière de violence et de harcèlement n'est mentionnée dans les normes d'emploi.

### Annexe B : Définitions de la violence domestique/familiale/interpersonnelle dans la législation sur l'emploi

Juridiction	Législation	Définition	Victimes	Couverture lorsque la violence domestique est commise par
CA [fédéral]				
BC	Loi sur les normes d'emploi, RSBC 1996, c 113	<p>La « <b>violence domestique ou sexuelle</b> » comprend, avec ou sans intention de nuire à un partenaire intime ou à un membre de la famille,</p> <p>(a) les violences physiques commises par un partenaire intime ou un membre de la famille, y compris la séquestration ou la privation des nécessités de la vie, mais à l'exclusion du recours à une force raisonnable pour se protéger ou protéger autrui d'un préjudice,</p> <p>(b) les abus sexuels commis par toute personne,</p> <p>(c) les tentatives de commettre</p> <p>(i) de violence physique par un partenaire intime ou un membre de la famille, ou</p> <p>(ii) les abus sexuels commis par toute personne, et</p> <p>(d) les violences psychologiques ou émotionnelles commises par un partenaire intime ou un membre de la famille, y compris</p> <p>(i) l'intimidation, le harcèlement, la coercition ou les menaces, y compris les menaces concernant d'autres personnes, des animaux domestiques ou des biens,</p> <p>(ii) les restrictions déraisonnables ou l'entrave à l'autonomie financière ou personnelle,</p> <p>(iii) le harcèlement obsessionnel ou la filature, et</p> <p>(iv) dommages intentionnels à la propriété ;</p>	<p>Les victimes comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Employé ou</li> <li>▪ Personne éligible</li> </ul> <p>Une personne éligible est définie comme</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ un enfant dont l'employé a la garde quotidienne</li> <li>▪ employé</li> <li>▪ une personne âgée de 19 ans ou plus qui, en raison d'une maladie, d'un handicap ou d'une autre raison, ne peut pas prendre soin d'elle-même</li> <li>▪ sous la garde quotidienne de l'employé qui est son parent/tuteur</li> </ul>	<p>La violence domestique est considérée comme telle lorsqu'un acte ou une omission, tel que répertorié, est commis par :</p> <p>(a) un membre de la famille</p> <p>(b) un partenaire intime</p> <p>Un membre de la famille est défini comme</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ le conjoint, l'enfant, le parent, le tuteur, le frère ou la sœur, le petit-enfant ou le grand-parent de la personne, ou</li> <li>▪ une personne qui vit avec la personne en tant que membre de sa famille ;</li> <li>▪ toute autre personne appartenant à une catégorie prescrite ;</li> </ul> <p>Un partenaire intime, où un partenaire intime est défini comme</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ une personne qui est ou a été le conjoint, le partenaire amoureux ou le partenaire sexuel de la personne ;</li> </ul>
AB	Code des normes d'emploi, RSA 2000, c E-9	<p>Les actes et omissions suivants constituent <b>de la violence familiale</b> aux fins de la présente section :</p> <p>(a) tout acte ou omission intentionnel ou imprudent qui cause des blessures ou des dommages matériels et qui intimide ou nuit à une personne ;</p> <p>(b) tout acte ou menace d'acte qui intimide une personne en créant une crainte raisonnable de dommages matériels ou corporels ;</p> <p>(c) tout comportement qui, dans toutes les circonstances, constitue raisonnablement un abus psychologique ou émotionnel ;</p> <p>(d) le confinement forcé ;</p> <p>(e) tout contact sexuel obtenu par la force ou la menace de la force ;</p> <p>(f) le harcèlement obsessionnel.</p>	<p>Les victimes comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les employés</li> <li>▪ les enfants à charge</li> <li>▪ adulte protégé vivant avec l'employé</li> </ul>	<p>La violence domestique est définie comme étant commise par une personne qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ est/a été marié(e) à l'employé, ou a été le partenaire adulte de l'employé, ou a résidé avec l'employé dans le cadre d'une relation intime</li> <li>▪ est/a été en couple avec l'employé</li> <li>▪ est le parent biologique ou adoptif d'un ou plusieurs enfants avec l'employé, quel que soit de son état civil</li> <li>▪ Est lié à l'employé par le sang, par alliance ou par adoption, ou en vertu d'une relation d'interdépendance entre adultes.</li> <li>▪ relation d'interdépendance</li> <li>▪ Réside avec l'employé et a la garde et la garde de l'employé en vertu d'une décision judiciaire</li> </ul>
SK	La loi sur l'emploi de la Saskatchewan	<p>La violence interpersonnelle est définie conformément à <u>la loi intitulée The Victims of Interpersonal Violence Act</u>, SS 1994, c V-6.02</p> <p>« violence interpersonnelle » signifie :</p>	<p>Les victimes comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ un employé,</li> <li>▪ un enfant d'un employé,</li> </ul>	<p>Congés couverts lorsque la violence interpersonnelle est commise par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ une personne qui est/a été dans une relation familiale, une relation conjugale, une relation intime</li> </ul>

	Loi, SS 2013, c S-15.1	<p>(i) tout acte ou omission intentionnel ou imprudent causant des lésions corporelles ou des dommages matériels ;</p> <p>(ii) tout acte ou menace d'acte qui suscite une crainte raisonnable de préjudice corporel ou de dommages matériels ;</p> <p>(iii) la séquestration ;</p> <p>(iv) abus sexuel ;</p> <p>(v) harcèlement ;</p> <p>(vi) privation des nécessités de la vie ; ou</p> <p>(vii) traite des êtres humains telle que définie dans la loi sur la protection contre la traite des êtres humains ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ une personne dont l'employé est le aidant, que la personne et l'employé aient ou non vécu ensemble</li> </ul>	<p>ou une relation amoureuse avec l'employé, qu'ils aient ou non cohabité à un moment donné ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ une personne qui est le parent d'un ou plusieurs enfants avec l'employé, indépendamment de leur état civil ou qu'ils aient cohabité à un moment donné ;</li> <li>■ une personne qui entretient une relation de soins continue avec l'employé, indépendamment s'ils ont vécu ensemble à un moment donné ; ou</li> <li>■ toute autre personne désignée</li> </ul> <p>Les violences sexuelles ne doivent pas nécessairement être commises par une personne appartenant à l'une des catégories énumérées.</p>
MB	Code des normes d'emploi, CCSM c E110	<p>« <b>violence interpersonnelle</b> » désigne</p> <p>(a) la violence familiale telle que définie dans la <u>Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel</u>, causée par un acte ou une omission d'une personne visée au <u>paragraphe 2(1)</u> de cette loi ;</p> <p>(b) le harcèlement criminel tel que défini dans la <u>Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel</u>, y compris les comportements visés au <u>paragraphe 2(3)</u> de cette loi ; et</p> <p>(c) tout acte sexuel ou acte visant la sexualité, l'identité sexuelle ou l'expression sexuelle d'une personne — que cet acte soit de nature physique ou psychologique — qui est commis, menacé ou tenté à l'encontre d'une personne sans son consentement, y compris l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, l'exhibitionnisme, le voyeurisme et l'exploitation sexuelle.</p> <p>Les actes et omissions suivants constituent des violences domestiques :</p> <p>(a) un acte ou une omission intentionnel, imprudent ou menaçant qui cause des dommages corporels ou matériels ;</p> <p>(b) un acte ou une omission intentionnel, imprudent ou menaçant qui provoque une crainte raisonnable de dommages corporels ou matériels ;</p> <p>(c) un comportement qui, dans toutes les circonstances, constitue raisonnablement une violence psychologique ou émotionnelle ;</p> <p>(d) la séquestration ;</p> <p>(e) les abus sexuels.</p> <p>Il y a harcèlement obsessionnel lorsqu'une personne, sans excuse légitime ni autorité et sachant qu'une autre personne est harcelée ou sans se soucier de savoir si l'autre personne est harcelée, se livre de manière répétée à un comportement qui fait craindre à l'autre personne, de manière raisonnable, dans toutes les circonstances, pour sa propre sécurité.</p>	<p>Les victimes comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ un employé</li> <li>■ une personne à charge de l'employé</li> </ul> <p>« <b>personne à charge</b> » désigne</p> <p>(a) un enfant de l'employé ;</p> <p>(b) un enfant du conjoint ou du conjoint de fait de l'employé ;</p> <p>(c) toute personne âgée de moins de 18 ans qui est sous la garde et la surveillance de l'employé ;</p> <p>(d) toute personne âgée de 18 ans ou plus qui, en raison d'une maladie, d'un handicap ou de toute autre raison, est sous la garde et la surveillance quotidiennes de l'employé ; et</p> <p>(e) toute autre personne désignée.</p>	<p>Il y a violence familiale lorsqu'une personne est victime d'un acte ou d'une omission défini par une autre personne qui</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ vit ou a vécu avec la personne dans une relation conjugale, intime ou de couple ;</li> <li>■ a'avait une relation familiale avec la personne, dans le cadre de laquelle ils ont vécu ensemble ;</li> <li>■ a/a eu une relation familiale avec la personne, sans avoir vécu avec elle ;</li> <li>■ a'avait une relation amoureuse avec la personne, qu'ils aient ou non vécu ensemble ; ou</li> <li>■ est l'autre parent de leur enfant en vertu de la partie 2 de la <u>loi sur le droit de la famille</u> ou par adoption, quel que soit son état civil ou le fait qu'il ait ou non cohabité avec cette personne.</li> </ul>
EN	loi sur les normes d'emploi,	La violence conjugale, la violence interpersonnelle, la violence familiale et la violence sexuelle ne sont pas définies dans le droit du travail.	<p>Les victimes comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ les employés ou</li> </ul>	

	2000, SO 2000, c 41		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ un enfant de l'employé</li> </ul>	
QC	Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1	La violence conjugale, la violence entre partenaires intimes, la violence familiale et la violence sexuelle ne sont pas définies dans le droit du travail.	Les victimes comprennent : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les employés</li> </ul>	
NS	Code des normes du travail, RSNS 1989, c 246	La violence domestique est définie comme une violence physique, sexuelle, émotionnelle ou psychologique et peut inclure un acte de coercition, de harcèlement, de harcèlement obsessionnel ou de contrôle financier, ou une menace ou une tentative de commettre un tel acte.	Les victimes comprennent : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les employés</li> <li>▪ Enfant de l'employé</li> </ul>	La violence domestique comprend les actes de violence entre un <p>(a) un employé et</p> <p>(i) le partenaire intime actuel ou ancien de l'employé,</p> <p>(ii) un enfant de l'employé ou une personne de moins de 18 ans résidant avec l'employé, ou</p> <p>(iii) un adulte qui réside avec l'employé et qui est lié à celui-ci par le sang, le mariage, le placement en famille d'accueil ou l'adoption</p> <p>(b) un enfant de l'employé et</p> <p>(i) le partenaire actuel ou ancien de l'enfant, ou</p> <p>(ii) une personne qui réside avec l'enfant de l'employé</p>
NB		Les termes DV/IPV/FV/SV ne sont pas définis dans le droit du travail  Une définition de la violence entre partenaires intimes est fournie dans <a href="#">la loi</a> du Nouveau-Brunswick intitulée <a href="#">Intimate Partner Violence Intervention Act</a> , SNB 2017, c 5 « Violence entre partenaires intimes » désigne la violence commise à l'encontre d'une personne par une autre personne qui est ou a été dans une relation personnelle intime avec cette personne et comprend les éléments suivants : <p>(a) un comportement abusif, menaçant, harcelant ou violent utilisé comme moyen de contraindre, de dominer et de contrôler psychologiquement, physiquement, sexuellement ou financièrement l'autre membre de la relation ; et</p> <p>(b) privation de nourriture, de vêtements, de soins médicaux, de logement, de transport ou d'autres nécessités de la vie.</p>	Les victimes comprennent : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les employés ou</li> <li>▪ un enfant de l'employé</li> </ul>	
Î.-P.-É.	Règlement sur les congés pour violence familiale, violence conjugale et violence sexuelle	« violence entre partenaires intimes » désigne la violence commise à l'encontre d'une victime par un partenaire intime ;  « violence sexuelle » désigne tout acte sexuel ou acte visant la sexualité, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une victime, qu'il soit de nature physique ou psychologique, commis, menacé ou tenté à l'encontre d'une victime sans son consentement, et comprend, sans s'y limiter, l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, la traque, l'exhibitionnisme, le voyeurisme et l'exploitation sexuelle ;	Les victimes comprennent : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ un employé,</li> <li>▪ un enfant mineur d'un employé, ou</li> <li>▪ une personne dont l'employé est le principale personne responsable ou devient la principale personne responsable à la suite de violences domestiques</li> </ul>	La violence domestique/violence entre partenaires intimes se produit lorsqu'une personne est victime d'un acte ou d'une omission défini(e) par une autre personne qui <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ est/a été mariée à l'employé, ou a été la partenaire adulte de l'employé ou a résidé avec l'employé dans le cadre d'une relation intime</li> <li>▪ A une relation amoureuse avec l'employé</li> <li>▪ Est le parent biologique ou adoptif d'un ou plusieurs enfants avec l'employé, quel que soit de son état civil</li> </ul>



	PEI Reg EC188/19	<p>Le terme « violence » comprend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) une agression contre la victime, mais ne comprend pas un acte commis en légitime défense,</li> <li>(ii) un acte imprudent ou une omission causant des blessures à la victime ou des dommages à la propriété,</li> <li>(iii) un acte ou une menace causant une crainte raisonnable de blessure à la victime ou de dommages matériels,</li> <li>(iv) le confinement forcé de la victime,</li> <li>(v) actes ou menaces d'abus sexuels, d'abus physiques ou d'abus émotionnels à l'encontre de la victime,</li> <li>(vi) priver une victime de nourriture, de vêtements, de soins médicaux, d'un logement, de moyens de transport ou d'autres nécessités de la vie,</li> <li>(vii) une série d'actes qui, pris ensemble, font craindre à la victime pour sa sécurité, notamment le fait de suivre, de contacter, de communiquer avec, d'observer ou d'enregistrer une personne, et</li> <li>(viii) un acte commis par une personne sollicitée à cette fin par un partenaire domestique ou intime qui, s'il était commis par le partenaire domestique ou intime, constituerait un acte de violence domestique ou violence entre partenaires intimes.</li> </ul>	<p>violence, violence entre partenaires intimes ou violence sexuelle, que la personne et l'employé aient ou non vécu ensemble à un moment donné</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ est liée à l'employé par le sang, le mariage ou l'adoption ou en vertu d'une relation d'interdépendance entre adultes relation d'interdépendance</li> <li>■ Réside avec l'employé et a la garde et la responsabilité de l'employé en vertu d'une décision de justice</li> </ul>
NL	Loi sur les normes du travail, RSNL 1990, c L-2	<p>La violence familiale est définie conformément à la loi <i>sur la protection contre la violence familiale (Family Violence Protection Act, SNL 2005, c F-3.1</i></p> <p>« <b>violence familiale</b> » désigne un ou plusieurs des actes ou omissions suivants commis à l'encontre d'un demandeur ou d'un enfant par un défendeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) une agression consistant en l'usage intentionnel de la force qui fait craindre au demandeur pour sa sécurité, mais n'inclut pas un acte commis en légitime défense ;</li> <li>(b) un acte ou une omission intentionnel, imprudent ou menaçant qui cause des lésions corporelles ou des dommages matériels ;</li> <li>(c) un acte ou une omission intentionnel, imprudent ou menaçant qui cause une crainte raisonnable de dommages corporels ou matériels ;</li> <li>(d) un confinement physique forcé sans autorité légale ;</li> <li>(e) agression sexuelle, exploitation sexuelle ou attouchement sexuel, ou menace d'agression sexuelle, d'exploitation sexuelle ou d'attouchement sexuel ;</li> <li>(f) un comportement qui fait craindre raisonnablement au demandeur pour sa sécurité, notamment le fait de suivre, de contacter, de communiquer avec, d'observer ou d'enregistrer une personne ;</li> <li>(f.1) un comportement qui cause un préjudice psychologique ou émotionnel ou une crainte raisonnable d'un tel préjudice, y compris un comportement dont le but est de nuire au bien-être psychologique ou émotionnel du demandeur ou d'un enfant ;</li> <li>(f.2) un comportement qui contrôle, exploite ou limite l'accès du demandeur à ressources financières dans le but d'assurer la dépendance financière du demandeur ; et</li> </ul>	<p>Les victimes comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ un employé</li> <li>■ une personne dont l'employé est le parent ou</li> <li>■ une personne dont l'employé est le aidant</li> </ul> <p>a été directement ou indirectement victime, a subi les conséquences ou a été gravement affecté par la violence familiale ou a été témoin de violence familiale</p>	<p>La violence familiale est définie comme se produisant lorsque des actes ou des omissions sont commis par</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ une personne qui est ou a été membre de la famille ;</li> <li>■ une personne qui est ou a été dans une relation intime ou qui vit ou a vécu avec l'employé ;</li> <li>■ une personne qui est le parent d'un enfant de l'employé ;</li> <li>■ une personne qui est ou a été un aidant naturel de l'employé ; ou</li> <li>■ toute autre personne qui est membre d'une catégorie de personnes prescrite dans les règlements.</li> </ul>

		<p>(g) la privation de nourriture, de vêtements, de soins médicaux, de logement, de transport ou d'autres nécessités de la vie.</p> <p>Aux fins de la présente loi, il peut être conclu qu'il y a eu violence familiale, que des accusations aient été portées, rejetées ou retirées ou qu'une condamnation ait été ou puisse être obtenue à l'égard d'un acte ou d'une omission visé au paragraphe (1).</p> <p>Aux fins de la présente loi, un défendeur qui encourage ou incite une autre personne à commettre un acte qui, s'il était commis par le défendeur, constituerait un acte de violence familiale à l'égard du demandeur, est considéré comme ayant accompli cet acte personnellement</p>		
T.N.-O.	Loi sur les normes d'emploi, SNWT 2007, c 13	<p>« violence familiale » s'entend au sens du paragraphe 1(2) de la Loi sur la protection contre la violence familiale</p> <p>« violence familiale » désigne l'un des actes ou omissions suivants commis à l'encontre d'un demandeur, d'un enfant du demandeur ou d'un enfant dont le demandeur a la garde :</p> <p>(a) un acte ou une omission intentionnel ou imprudent qui cause des lésions corporelles ou des dommages matériels ;</p> <p>(b) un acte ou une omission intentionnel, imprudent ou menaçant qui</p> <p>(i) fait craindre au demandeur pour sa sécurité,</p> <p>(ii) fait craindre au demandeur pour la sécurité de ses enfants ou de tout enfant dont il a la charge, ou</p> <p>(iii) fait craindre pour sa sécurité à tout enfant du demandeur ou à tout enfant dont le demandeur a la charge ;</p> <p>(c) abus sexuel ;</p> <p>(d) séquestration ;</p> <p>(e) violence psychologique, violence émotionnelle ou violence financière qui causant un préjudice ou la crainte d'un préjudice au demandeur, à tout enfant du demandeur ou à tout enfant dont le demandeur a la charge.</p>	<p>Les victimes comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les employés ou</li> <li>▪ un enfant de l'employé</li> </ul>	
NT	Loi sur les normes du travail, RSNWT (Nu) 1988, c L-1	<p>Les termes « relation de soins », « violence familiale » et « relation familiale » ont le même sens que dans l'article 2 de la <u>loi sur l'intervention en cas de violence familiale (Family Abuse Intervention Act, SNu 2006, c 18)</u>.</p>	<p>Les victimes comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Employé</li> <li>▪ Toute personne ayant une relation familiale avec l'employé</li> <li>▪ Toute personne ayant une relation de soins avec l'employé</li> </ul>	<p>Il y a violence familiale lorsqu'une personne, un enfant d'une personne ou dont une personne a la charge, un parent d'une personne ou un autre membre de la famille d'une personne est victime d'un ou de plusieurs des actes ou omissions énumérés par une autre personne avec laquelle la personne a</p> <p>(a) une relation conjugale ;</p> <p>(b) une relation intime ;</p> <p>(c) une relation familiale ; ou</p> <p>(d) une relation de prise en charge.</p> <p>Une relation conjugale existe entre deux personnes</p> <p>(a) qui sont ou ont été mariées l'une à l'autre ;</p>

				<p>(b) qui vivent ou ont vécu ensemble dans une relation conjugale hors mariage pendant au moins un an ;</p> <p>(c) qui sont ou ont été ensemble les parents naturels ou adoptifs d'un enfant, que ce soit dans le cadre du mariage ou en dehors de celui-ci ;</p> <p>(d) qui agissent ou ont agi ensemble en tant que parents d'accueil d'un enfant, que ce soit dans le cadre du mariage ou en dehors de celui-ci.</p> <p>Il existe une relation intime entre deux personnes, qu'elles aient ou non vécu ensemble, qui se fréquentent ou se sont fréquentées, et dont les vies sont ou ont été étroitement liées au point que les actions de l'une influencent ou ont influencé les actions ou la vie de l'autre.</p> <p>Il existe une relation familiale entre deux personnes, qu'elles aient ou non vécu ensemble,</p> <p>(a) qui sont liées par le sang, le mariage ou l'adoption ; ou</p> <p>(b) qu'il est raisonnable, dans les circonstances, de considérer comme apparentées.</p> <p>Une relation de soins existe entre deux personnes, qu'elles aient ou non vécu ensemble, si l'une d'elles dépend ou a dépendu de l'autre pour l'aide dans ses activités quotidiennes en raison d'un handicap, d'une maladie ou d'une déficience.</p>
YT	Loi sur les normes d'emploi, RSY 2002, c 72	<p>« violence sexuelle » à l'égard d'une personne (a) désigne un acte sexuel ou un acte qui vise la sexualité, l'identité de genre ou son expression de genre, ou une menace ou une tentative d'un tel acte, commis ou proféré par une autre personne sans le consentement de la personne, que l'acte soit de nature physique ou psychologique, et (b) comprend l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, la traque et l'exploitation sexuelle de la personne par l'autre personne, ainsi que les actes d'exhibitionnisme et de voyeurisme commis par l'autre personne à l'égard de la personne</p> <p>une personne est victime de violence domestique si (a) elle est soumise à l'un des actes ou omissions suivants de la part d'un membre de sa famille ou de son partenaire intime :</p> <p>(i) tout acte ou omission intentionnel ou imprudent qui cause un préjudice corporel à la personne ou des dommages à ses biens,</p> <p>(ii) tout acte ou menace d'acte qui provoque une crainte raisonnable de préjudice corporel à la personne ou de dommages à ses biens,</p>	<p>Les victimes comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Employé ou</li> <li>▪ personne éligible</li> </ul> <p>« personne éligible » en relation avec un employé, désigne</p> <p>(a) une personne dont l'employé est le parent,</p> <p>(b) une personne à qui l'employé fournit des soins ou un soutien, comme un membre de la famille, un partenaire intime ou un ami proche de l'employé, indépendamment</p>	<p>une personne subit des violences sexuelles si (a) elle est victime de violences sexuelles ; ou (b) elle est témoin de violences sexuelles subies par un membre de sa famille ou son partenaire intime.</p> <p>une personne est victime de violence domestique si (a) elle est victime de violence domestique ; ou (b) elle est témoin de la violence domestique subie par un membre de sa famille ou son partenaire intime.</p> <p>Le terme « partenaire intime » désigne, par rapport à une personne, une autre personne qui</p> <p>(a) est ou a été mariée à la personne ou est ou a été en union libre, en relation intime ou</p>

		<p>(iii) tout comportement qui, considéré raisonnablement dans le contexte de toutes les circonstances pertinentes de la relation, constitue une violence psychologique ou émotionnelle à l'égard de la personne,</p> <p>(iv) un confinement forcé,</p> <p>(v) tout comportement qui prive la personne de nourriture, de vêtements, de soins médicaux, d'un logement, de moyens de transport ou d'autres nécessités de la vie ; ou</p> <p>(b) la personne est témoin d'actes ou d'omissions visés au paragraphe (a) commis à l'encontre d'un membre de sa famille ou de son partenaire intime</p>	<p>qu'ils aient ou non vécu ensemble à un moment donné, ou</p> <p>ou</p> <p>une personne désignée ou un membre d'un groupe de personnes désignées ;</p>	<p>une relation amoureuse avec la personne, qu'ils aient ou non vécu ensemble à un moment donné, ou</p> <p>(b) est le parent biologique ou adoptif d'un ou plusieurs enfants avec la personne, qu'ils aient ou non vécu ensemble à un moment donné ;</p> <p>« membre de la famille » en relation avec une personne, désigne</p> <p>une autre personne qui</p> <p>(a) est le parent de la personne ou dont la personne est un parent,</p> <p>(b) est liée à la personne par le sang ou par adoption, qu'ils aient ou non vécu ensemble à un moment donné,</p> <p>(c) est un parent du conjoint ou du conjoint de fait de la personne, que la personne et le parent aient ou non cohabité à un moment donné,</p> <p>(d) est ou a été nommé pour la personne, ou pour qui la personne est ou a été nommée, à titre de tuteur en vertu de la Loi sur la protection et la prise de décisions par les adultes, ou</p> <p>(e) est ou a été nommé pour la personne, ou pour qui la personne est ou a été nommée, par une ordonnance d'un tribunal rendue à l'extérieur du Yukon, pour exercer des fonctions comparables à celles d'un tuteur nommé en vertu de la</p> <p>la Loi sur la protection et la prise de décisions des adultes</p>
--	--	---	---	--

### Annexe C : Définitions des lieux de travail

Compétence	Législation	Lieu de travail Définition
CA [fédéral]	Code canadien du travail, partie II SST, art. 122(1)	<i>lieu de travail</i> désigne tout endroit où un employé effectue un travail pour le compte de son employeur ;
BC	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, B.C. Reg. 296/97	« lieu de travail » désigne tout endroit où un travailleur effectue ou est susceptible d'effectuer un travail, y compris tout navire, véhicule ou équipement mobile utilisé par un travailleur dans le cadre de son travail ;
AB	Loi sur la santé et la sécurité au travail, 2020	« lieu de travail » désigne un endroit où un travailleur exerce ou est susceptible d'exercer une activité professionnelle, y compris tout véhicule ou équipement mobile utilisé par un travailleur dans le cadre de son activité professionnelle.
SK	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2020	« travail » et « au travail » désignent : (a) le temps pendant lequel un travailleur est dans le cadre de son emploi ; ou (b) le temps qu'un travailleur indépendant consacre à son activité indépendante ; « zone liée au travail » désigne tous les lieux annexes à un lieu de travail, y compris les salles à manger, les toilettes, les salles de premiers secours, les salles de conférence, les parkings sous le contrôle de l'employeur ou de l'entrepreneur, les bureaux et les logements de chantier, mais ne comprend pas les logements permanents.
MB	Loi sur la sécurité et la santé au travail, CCSM c W210	« lieu de travail » désigne tout bâtiment, site, atelier, structure, mine, véhicule mobile ou tout autre local ou emplacement, intérieur ou extérieur, dans lequel un ou plusieurs travailleurs ou travailleurs autonomes exercent ou ont exercé leur activité.
ON	Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, c.O.1	« lieu de travail » désigne tout terrain, local, emplacement ou objet où, sur lequel, dans lequel ou à proximité duquel un travailleur travaille
QC	Loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ c. S-2.1	« lieu de travail » désigne tout endroit où une personne est tenue d'être présente dans le cadre de son travail ou en dehors de celui-ci, y compris un établissement et un chantier de construction.
NS	Loi sur la santé et la sécurité au travail, SNS 1996, c 7	« lieu de travail » désigne tout endroit où un employé ou un travailleur indépendant exerce ou est susceptible d'exercer une activité professionnelle, y compris tout véhicule ou équipement mobile utilisé ou susceptible d'être utilisé par un employé ou un travailleur indépendant dans le cadre d'une activité professionnelle.
NB	Loi sur les normes d'emploi, SNB 1982, c E-7.2	« lieu de travail » désigne tout bâtiment, structure, local, plan d'eau, terrain ou autre lieu ou élément dans lequel ou sur lequel une ou plusieurs personnes sont ou ont été employées contre rémunération
NL	Loi sur la santé et la sécurité au travail	« lieu de travail » désigne un endroit où un travailleur ou un travailleur indépendant exerce une profession et comprend un véhicule ou un équipement mobile utilisé par un travailleur dans le cadre de sa profession.
Î.-P.-É.	Loi sur les normes d'emploi, RSPEI 1988, c E-6.2	« lieu de travail » désigne tout bâtiment, structure, local, plan d'eau, terrain ou chose dans lequel ou sur lequel une ou plusieurs personnes sont ou ont été employées contre rémunération.
T.N.-O	Loi sur la sécurité RSNWT 1988, c.S-1	« lieu de travail » désigne un endroit où un travailleur effectue ou est susceptible d'effectuer un travail, ou un objet sur lequel, dans lequel ou à proximité duquel un travailleur effectue ou est susceptible d'effectuer un travail ;
NU	Loi sur la sécurité, RSNWT (Nu) 1988, c S-1	« lieu de travail » désigne un endroit où un travailleur est ou est susceptible d'être engagé dans un travail, ou un objet sur lequel, dans lequel ou à proximité duquel un travailleur est ou est susceptible d'être engagé dans un travail.
YT	Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs, SY 2021, c 11	« lieu de travail » désigne un bâtiment, un site, un chantier, un atelier, une structure, un véhicule ou un équipement mobile, ou tout autre endroit où un ou plusieurs travailleurs effectuent ou ont effectué un travail. »

### Annexe D : Définitions de la violence et du harcèlement

Juridiction	Législation	Définitions du harcèlement et de la violence
Internationale	OIT C190	<p>Au sens de la présente convention :</p> <p>(a) Le terme « <b>violence et harcèlement</b> » au travail désigne « toute forme de comportement ou de pratique inacceptable, ou toute menace de tels comportements ou pratiques, qu'ils soient ponctuels ou répétés, qui visent à causer, causent ou sont susceptibles de causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre ».</p> <p>(b) Le terme « <b>violence et harcèlement fondés sur le genre</b> » désigne « la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, ou qui touchent de manière disproportionnée des personnes d'un sexe ou d'un genre particulier, y compris le harcèlement sexuel ».</p>
Canada	Code canadien du travail Code, partie II SST, art. 122(1)	« <b>harcèlement et violence</b> » désigne tout acte, comportement ou commentaire, y compris de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause une offense, une humiliation ou d'autres blessures ou maladies physiques ou psychologiques à un employé, y compris tout acte, comportement ou commentaire prescrit.
Règlement sur la santé et la sécurité au travail de la Colombie-Britannique	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Règlement de la Colombie-Britannique 296/97, partie 4.	« <b>violence</b> » désigne le recours effectif ou la tentative de recours par une personne autre qu'un travailleur à la force physique dans le but de causer des blessures à un travailleur, et comprend toute déclaration ou tout comportement menaçant qui donne à un travailleur des motifs raisonnables de croire qu'il risque d'être blessé
AB	Loi sur la santé et la sécurité au travail, 2020	<p>« <b>Violence au travail</b> » désigne « le comportement menaçant, tenté ou réel d'une personne qui cause ou est susceptible de causer des dommages physiques ou préjudice ou dommage psychologique, y compris la violence domestique ou sexuelle »</p> <p>« <b>Harcèlement au travail</b> » désigne « tout incident isolé ou incidents répétés de comportement, de commentaires, d'intimidation ou d'actions répréhensibles ou importuns de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que cela causera ou causerait une offense ou une humiliation à un travailleur, ou nuirait à la santé et à la sécurité des travailleurs, et comprend les comportements, les commentaires, l'intimidation ou les actions fondés sur l'identité sociale et les sollicitations ou avances à caractère sexuel ».</p>
SK	La loi sur l'emploi de la Saskatchewan	<p>« <b>harcèlement</b> » désigne : tout comportement, commentaire, manifestation, action ou geste inapproprié d'une personne envers un travailleur :</p> <p>(a) qui soit :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. est fondée sur un motif interdit tel que défini dans le <i>Code des droits de la personne de la Saskatchewan de 2018</i> ou sur la taille ou le poids physique ; ou</li> <li>ii. a un effet négatif sur le bien-être psychologique ou physique du travailleur et que la personne sait ou devrait raisonnablement savoir savoir que cela humilierait ou intimiderait le travailleur ; et</li> <li>iii. constitue une menace pour la santé ou la sécurité du travailleur ; ou</li> </ol> <p>(b) tout comportement, commentaire, manifestation, action ou geste d'une personne envers un travailleur qui :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. est de nature sexuelle ; et</li> <li>ii. la personne sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il est importun.</li> </ol>
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2020	« <b>violence</b> » désigne le comportement, tenté, menacé ou réel, d'une personne qui cause ou est susceptible de causer un préjudice, et comprend toute déclaration ou tout comportement menaçant qui donne à un travailleur des motifs raisonnables de croire qu'il court un risque de préjudice
MB	OHS – Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Man Reg 217/2006 (MBWSHR), partie 10, Harcèlement sur le lieu de travail	<p>« <b>harcèlement</b> » désigne</p> <p>(a) un comportement répréhensible qui crée un risque pour la santé d'un travailleur ; ou</p> <p>(b) un comportement grave qui nuit au bien-être psychologique ou physique d'un travailleur.</p> <p>Le « <b>harcèlement</b> » est</p> <p>(a) répréhensible, s'il est fondé sur la race, la croyance, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques liées au sexe, l'état matrimonial, la situation familiale, la source de revenu, les convictions politiques, l'appartenance politique, l'activité politique, le handicap, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine ; ou</p> <p>(b) grave, si elle est susceptible de causer raisonnablement de l'humiliation ou de l'intimidation à un travailleur et si elle est répétée ou, dans le cas d'un incident isolé, si elle a un effet néfaste durable sur un travailleur.</p>

		<p><b>1.1.1(2)</b> Le comportement raisonnable d'un employeur ou d'un superviseur dans le cadre de la gestion et de la direction des travailleurs ou du lieu de travail ne constitue pas du harcèlement.</p> <p><b>1.1.1(3)</b> Dans le présent article et dans la définition du terme « harcèlement » à l'article 1.1, le comportement comprend un commentaire écrit ou verbal, un acte physique ou un geste, ou une démonstration, ou toute combinaison de ceux-ci.</p>
	Partie 11 Violence au travail	<p><b>La violence</b> désigne</p> <p>(a) Le recours effectif ou la tentative de recours à la force physique contre une personne</p> <p>(b) Toute déclaration ou tout comportement menaçant qui donne à une personne des motifs raisonnables de croire que la force physique sera utilisée contre elle</p>
ON	Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, chap. O.1, partie III.0.1, Violence et harcèlement	<p>« <b>violence au travail</b> » désigne</p> <p>(a) l'exercice de la force physique par une personne à l'encontre d'un travailleur, sur le lieu de travail, qui cause ou pourrait causer des blessures physiques au travailleur,</p> <p>(b) toute tentative d'exercer une force physique contre un travailleur, sur le lieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur,</p> <p>(c) une déclaration ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'usage de la force physique à son encontre, sur le lieu de travail, susceptible de lui causer des blessures physiques.</p> <p>« <b>harcèlement au travail</b> » désigne</p> <p>(a) se livrer à des commentaires ou à des comportements vexatoires à l'égard d'un travailleur sur le lieu de travail, y compris virtuellement par le biais des technologies de l'information et de la communication, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns, ou</p> <p>(b) le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;</p> <p>« <b>harcèlement sexuel sur le lieu de travail</b> » signifie</p> <p>(a) le fait de tenir des propos ou d'adopter un comportement vexatoire à l'égard d'un travailleur sur le lieu de travail, y compris virtuellement par le biais des technologies de l'information et de la communication, en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, lorsque ces propos ou ce comportement sont connus ou devraient raisonnablement être connus comme étant importuns, ou</p> <p>(b) le fait de faire des avances ou des sollicitations à caractère sexuel lorsque la personne qui fait ces avances ou sollicitations est en mesure de conférer, d'accorder ou refuser un avantage ou une promotion à un travailleur alors que la personne sait ou devrait raisonnablement savoir que cette sollicitation ou cette avance est importune</p>
QC	Loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ c. S-2.1	« <b>violence sexuelle</b> » désigne toute forme de violence ciblant la sexualité ou tout autre comportement répréhensible, y compris les gestes, pratiques, commentaires, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'ils se produisent une seule fois ou de manière répétée, y compris la violence liée à la diversité sexuelle et de genre ;
	Loi sur les normes du travail, RLC c N-1.1	« <b>harcèlement psychologique</b> » désigne tout comportement vexatoire sous forme de conduite, de commentaires verbaux, d'actions ou de gestes répétés et hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé et qui crée un environnement de travail préjudiciable pour celui-ci. Pour plus de certitude, le harcèlement psychologique comprend les comportements sous forme de tels commentaires verbaux, actions ou gestes à caractère sexuel.
NS	Règlement sur la violence au travail, NS Reg 209/2007 (NSVWR)	<p>« <b>violence</b> » signifie :</p> <p>(a) les menaces, y compris les déclarations ou les comportements menaçants qui donnent à un employé des motifs raisonnables de croire qu'il court un risque de blessure physique,</p> <p>(b) le comportement ou la tentative de comportement d'une personne qui met en danger la santé physique ou la sécurité physique d'un employé.</p>

<b>NB</b>	Loi sur la santé et la sécurité au travail, Règlement du Nouveau-Brunswick 91-191	<p>« <b>violence</b> » sur le lieu de travail : le recours effectif ou la tentative de recours à la force physique contre un employé, ou toute déclaration ou tout comportement menaçant qui donne à un employé des motifs raisonnables de croire que la force physique sera utilisée contre lui, y compris la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence domestique</p> <p>« <b>harcèlement</b> », dans un lieu de travail, désigne tout comportement répréhensible ou offensant dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'il est importun, y compris l'intimidation ou tout autre comportement, commentaire ou manifestation, ponctuel ou répété, qui menace la santé ou la sécurité d'un employé, et comprend le harcèlement sexuel, mais ne comprend pas le comportement raisonnable d'un employeur en matière de gestion et de direction des employés sur le lieu de travail ;</p>
<b>NL</b>	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012, NLR 5/12	<p>« <b>violence</b> » désigne l'exercice effectif ou la tentative d'exercice de la force physique dans le but de causer des blessures à un travailleur et comprend les propos ou les comportements menaçants qui donnent au travailleur des raisons de croire qu'il risque d'être blessé.</p> <p>« <b>Harcèlement au travail</b> » désigne tout comportement ou commentaire inapproprié et vexatoire d'une personne à l'égard d'un travailleur, dont cette personne savait ou aurait dû savoir qu'il causerait à ce dernier un sentiment d'humiliation, d'offense ou d'intimidation.</p>
<b>I.-P.-É.</b>	Règlement général sur la santé et la sécurité au travail, PEI Reg EC180/87, Partie 52	<p>« <b>violence</b> » désigne l'exercice menacé, tenté ou réel de toute force physique par une personne autre qu'un travailleur qui peut causer ou qui cause des blessures à un travailleur, et comprend toute déclaration ou tout comportement menaçant qui donne à un travailleur des raisons valables de croire qu'il risque d'être blessé.</p>
	Règlement sur le harcèlement en milieu de travail, règlement EC710/19 de l'I.-P.-É.	<p>« <b>harcèlement</b> » désigne tout comportement, commentaire, affichage, action ou geste inapproprié, ou toute intimidation dont la personne responsable du comportement, du commentaire, de l'affichage, de l'action ou du geste, ou de l'intimidation, sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il pourrait avoir un effet néfaste sur la santé ou la sécurité psychologique ou physique d'un travailleur, et comprend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) les comportements fondés sur des caractéristiques personnelles telles que, sans s'y limiter, la race, les croyances, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, le handicap, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine, l'identité sexuelle ou la grossesse, et</li> <li>(b) les comportements sexuels inappropriés dont la personne responsable sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns, y compris, mais sans s'y limiter, les sollicitations ou avances sexuelles, les remarques, blagues ou gestes à connotation sexuelle, la diffusion ou le partage d'images inappropriées, ou les contacts physiques non désirés</li> </ul>
<b>T.N.-O.</b>	Règlement sur la santé et la sécurité au travail R-039-2015	<p>« <b>violence</b> » désigne tout comportement, tenté, menacé ou réel, d'une personne qui cause ou est susceptible de causer un préjudice, tel qu'une déclaration ou un comportement menaçant qui donne à un travailleur des raisons valables de croire qu'il risque de subir un préjudice.</p> <p>« <b>harcèlement</b> » désigne une série de commentaires ou de comportements vexatoires sur un lieu de travail qui</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) est connu ou devrait raisonnablement être connu comme étant importun ; et</li> <li>(b) constitue une menace pour la santé ou la sécurité d'un travailleur sur le lieu de travail.</li> </ul> <p>Pour qu'il y ait harcèlement, l'un des éléments suivants doit avoir eu lieu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) des comportements, commentaires, démonstrations, actions ou gestes répétés ; ou</li> <li>(b) un seul comportement grave, ou une seule remarque, démonstration, action ou geste grave, ayant un effet néfaste et durable sur la santé ou la sécurité du travailleur.</li> </ul>
<b>NU</b>	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Nu Reg 003-2016	<p>« <b>violence</b> » désigne le comportement, la menace ou la tentative de comportement d'une personne qui cause ou est susceptible de causer un préjudice, tel qu'une déclaration ou un comportement menaçant qui donne à un travailleur des raisons valables de croire qu'il risque de subir un préjudice.</p> <p>« <b>harcèlement</b> » désigne une série de commentaires ou de comportements vexatoires sur un lieu de travail qui</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) est connu ou devrait raisonnablement être connu comme étant importun ; et</li> <li>(b) constitue une menace pour la santé ou la sécurité d'un travailleur sur le lieu de travail.</li> </ul> <p>Pour qu'il y ait harcèlement, l'un des éléments suivants doit avoir eu lieu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) des comportements, commentaires, démonstrations, actions ou gestes répétés ; ou</li> </ul>



		(b) un comportement grave unique, ou un commentaire, une démonstration, une action ou un geste grave unique, qui a un effet néfaste et durable sur la santé ou la sécurité du travailleur.
YT	Règlement sur la santé et la sécurité au travail	<p><b>Le « harcèlement »</b> d'un travailleur par une personne désigne l'intimidation ou tout autre comportement répréhensible ou commentaire inapproprié de la part de cette personne qui se produit sur le lieu de travail ou est lié au travail, dont la personne sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il est susceptible d'être malvenu, et qui porte atteinte au bien-être physique ou psychologique du travailleur ou constitue une menace pour sa santé et sa sécurité ; cela inclut le fait de se livrer à des actes d'intimidation ou à des commentaires inappropriés à l'égard du travailleur ou en relation avec lui, ou à tout comportement répréhensible à l'égard du travailleur qui se produit sur le lieu de travail ou est lié au travail, dont la personne sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il est susceptible d'être malvenu et qu'il porte atteinte au bien-être physique ou psychologique du travailleur ou constitue une menace pour sa santé et sa sécurité, ou en relation avec le travailleur, ou une série de comportements répréhensibles à l'égard du travailleur qui se produisent sur le lieu de travail ou sont liés au travail, dont la personne sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont susceptibles d'être mal accueillis, et qui sont liés au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'expression de genre du travailleur ou motivés par ceux-ci ; et n'inclut pas le comportement raisonnable d'une personne qui est un employeur ou un supérieur hiérarchique en ce qui concerne la gestion des travailleurs ou d'un lieu de travail.</p> <p>« <b>violence</b> » désigne l'un des actes suivants qui se produit sur le lieu de travail ou est lié au travail : l'exercice menacé, tenté ou effectif de la force physique par une personne qui cause ou est susceptible de causer une blessure à un travailleur ; ou une déclaration menaçante ou un comportement de la part d'une personne qui donne à un travailleur des raisons valables de croire qu'il risque d'être blessé</p>

**Annexe E : Contextes d'emploi auxquels s'appliquent les lois sur la violence et le harcèlement en matière de santé et de sécurité au travail et exemptions**

Juridiction	Législation	Lieux de travail concernés	Lieux de travail exemptés
CA	Code canadien du travail, partie II, Sécurité et santé au travail 122(1) (V+H)	TOUS les lieux de travail sous réglementation fédérale	AUCUNE exemption, sauf celles généralement exemptées de la législation sur la santé et la sécurité au travail
Colombie-Britannique	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Règlement 296/97 de la Colombie-Britannique, Partie 4 (V)	<p><b>Lieux de travail SPÉCIFIÉS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lieux de travail dans le commerce de détail ouverts tard le soir               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouverts à tout moment entre 23 h et 6 h</li> <li>- Une station-service ou autre point de vente au détail de carburant</li> <li>- les magasins de proximité ou tout autre magasin où des produits sont vendus directement aux consommateurs</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Lorsqu'un RISQUE est identifié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Évaluation des risques requise lorsque les travailleurs sont exposés à un risque de violence en dehors du travail</li> <li>▪ Si un risque est identifié par une évaluation des risques, l'employeur doit mettre en place des procédures, des politiques et des aménagements du milieu de travail afin d'éliminer le risque</li> </ul>	<p><b>TOUS LES AUTRES lieux de travail non spécifiés ou dont le risque n'a pas été identifié sont exemptés</b></p> <p>En vertu de la <i>loi sur l'indemnisation des accidents du travail (Workers' Compensation Act, RSBC 2019, c 1)</i>, les entités suivantes sont exemptées des dispositions et règlements en matière de santé et de sécurité au travail (s 3(1)) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Les mines auxquelles s'applique la loi sur les mines</b></li> <li>- Sauf si un règlement en vertu de l'article 3(2) s'applique, l'exploitation des camps industriels dans la mesure où leur exploitation est soumise aux règlements en vertu de la <i>loi sur la santé publique</i></li> </ul>
AB	Loi sur la santé et la sécurité au travail, 2020  Code de la santé et de la sécurité au travail, Alta Reg 191/2021 (V+H)	<p><b>TOUS les lieux de travail, à l'exception de ceux exemptés des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail</b></p> <p>Exigences supplémentaires pour le commerce de détail tard dans la nuit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouvert à tout moment entre 23 h et 5 h</li> <li>- Une station-service ou autre point de vente de carburant</li> <li>- un dépanneur ou tout autre magasin où des marchandises sont vendues directement aux consommateurs</li> </ul>	AUCUNE exemption, sauf celles généralement exemptées de la législation sur la santé et la sécurité au travail
SK	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (V)	<p><b>Lieux de travail SPÉCIFIÉS</b></p> <p>Les lieux de travail qui fournissent les services ou exercent les activités suivants doivent élaborer une déclaration de politique en matière de violence et un plan de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) les services fournis par les établissements de soins de santé mentionnés aux clauses (a) à I et (l) de la définition des « établissements de soins de santé » à l'article 31-1 ;</li> <li>(b) services de distribution de médicaments ;</li> <li>(c) services d'éducation ;</li> <li>(d) services de police ;</li> <li>(e) services correctionnels ;</li> <li>(f) autres services chargés de l'application de la loi ;</li> <li>(g) services de sécurité ;</li> <li>(h) services de conseil et d'intervention en cas de crise ;</li> <li>(i) les commerces de détail ouverts tard le soir, tels que définis à l'article 3-27 ;</li> <li>(j) services financiers ;</li> <li>(k) la vente de boissons alcoolisées ou la mise à disposition de locaux pour la consommation de boissons alcoolisées ;</li> <li>(l) les services de taxi ;</li> <li>(m) les services de transport.</li> </ul>	TOUS LES AUTRES lieux de travail sont exemptés

		Exigences supplémentaires pour le commerce de détail tard dans la nuit	
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (H)	<b>TOUS les lieux de travail, à l'exception de ceux exemptés des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail</b>	<b>AUCUNE exemption, sauf celles généralement exemptées de la législation sur la santé et la sécurité au travail</b>
<b>MB</b>	Règlement sur la sécurité et la santé au travail, Man Reg 217/2006, partie 11 (V)	<p><b>Lieux de travail SPÉCIFIÉS</b></p> <p>Un lieu de travail est soumis à la présente partie si</p> <p>(a) le lieu de travail est utilisé pour fournir des services de santé, ce qui inclut notamment les lieux de travail décrits à <a href="#">la section 11.8</a> ;</p> <p>(b) le lieu de travail est utilisé pour fournir les services suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) services de distribution de produits pharmaceutiques,</li> <li>(ii) services éducatifs,</li> <li>(iii) services financiers,</li> <li>(iv) services de police, services correctionnels ou autres services chargés de l'application de la loi,</li> <li>(v) services de sécurité,</li> <li>(vi) services de conseil et d'intervention en cas de crise,</li> <li>(vii) transports publics, si le lieu de travail est un taxi ou un autobus ;</li> </ul> <p>(c) le lieu de travail est ouvert au public à des fins de vente au détail entre 23 h et 6 h ;</p> <p>(d) le lieu de travail est un établissement titulaire d'une licence au sens de <i>la Loi sur les alcools</i>, <i>loi sur le contrôle des jeux et du cannabis</i> ; ou</p> <p>(e) le lieu de travail est soumis à la présente partie à la suite d'une évaluation effectuée en vertu de <a href="#">l'article 11.2</a>.</p> <p>TOUS les lieux de travail doivent procéder à une évaluation des risques</p>	<b>TOUS LES AUTRES lieux de travail non spécifiés ou dont les risques n'ont pas été identifiés dans le cadre d'une évaluation sont exemptés</b>
	Règlement sur la sécurité et la santé au travail, Man Règlement 217/2006, partie 10 (H)	<b>TOUS les lieux de travail, à l'exception de ceux exemptés des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail</b>	<b>AUCUNE exemption, à l'exception de celles généralement exemptées de la législation sur la santé et la sécurité au travail</b>
<b>ON</b>	Loi sur la santé et la sécurité au travail, RSO 1990, c O.1 (V)	<b>TOUS les lieux de travail, à l'exception de ceux exemptés des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail</b>	<p>La loi sur la santé et la sécurité au travail ne s'applique pas</p> <p><b>Résidences privées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>3</b> (1) Sauf dans les cas prévus et sous réserve des conditions et restrictions prescrites, la présente loi ne s'applique pas aux travaux effectués par le propriétaire ou l'occupant ou un préposé du propriétaire ou de l'occupant dans ou autour d'une résidence privée ou des terrains et dépendances utilisés à cet effet.</li> </ul> <p><b>Les activités agricoles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (2) Sauf dans les cas prévus et sous réserve des conditions et restrictions prévues, la présente loi ou une partie de celle-ci ne s'applique pas aux activités agricoles.</li> </ul>

			<p><b>Enseignants, etc.</b></p> <p>- (3) Sauf dans les cas prévus et sous réserve des conditions et restrictions prévues, la présente loi ou une partie de celle-ci ne s'applique pas</p> <p>(a) une personne employée comme enseignant au sens de la <u>loi sur l'éducation</u> ; ou</p> <p>(b) une personne employée en tant que membre ou assistant enseignant du personnel académique d'une université ou d'un établissement connexe</p> <p>Le paragraphe (2) [concernant les politiques sous forme écrite et leur affichage] ne s'applique pas si le nombre de travailleurs employés régulièrement sur le <b>lieu de travail est inférieur ou égal à cinq</b>, sauf si un inspecteur en décide autrement.</p>
QC	<p>Loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ c S-2.1</p> <p>Loi sur les normes du travail, LRL, c N-1.1 (H)</p>	<p><b>TOUS les lieux de travail, à l'exception de ceux exemptés de la législation provinciale en matière de santé et de sécurité au travail et d'environnement</b></p>	<p>AUCUNE exemption spécifique aux lois sur le harcèlement psychologique et sexuel.</p> <p>Les lieux de travail exemptés sont ceux qui sont exemptés des lois sur la santé et la sécurité au travail et sur l'environnement.</p>
NS	<p>Règlement sur la violence au travail, NS Reg 209/2007 (NSVWR) (V)</p>	<p><b>Application de ces règlements</b></p> <p>4 Ce règlement s'applique à tout lieu de travail dont l'activité principale est l'une des suivantes :</p> <p>(a) les services de santé, y compris les services fournis dans un lieu de travail du secteur de la santé ;</p> <p>(b) services d'ambulance, d'ambulance d'urgence et de santé d'urgence fournis en vertu de la <u>loi sur les services de santé d'urgence</u> ;</p> <p>(c) services médicaux ;</p> <p>(d) services dentaires ;</p> <p>(e) services vétérinaires ;</p> <p>(f) services de collecte de sang ;</p> <p>(g) services d'analyse et de diagnostic ;</p> <p>(h) services de distribution de produits pharmaceutiques, y compris les établissements exploités en vertu de la <u>Loi sur les pharmacies</u> ;</p> <p>(i) les services éducatifs fournis par des établissements, y compris les suivants :</p> <p>(i) le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse,</p> <p>(ii) un établissement délivrant des diplômes désigné en vertu de la <u>loi sur les diplômes</u>,</p> <p>(iii) un collège privé d'enseignement professionnel enregistré en vertu de la <u>loi sur les collèges privés d'enseignement professionnel</u>,</p> <p>(iv) une école régie par la <u>loi sur l'éducation</u> ;</p>	<p><b>TOUS les autres lieux de travail sont exemptés</b></p>

		<p>(j) les services de police, les services de détective et les autres services chargés de l'application de la loi, y compris les services fournis en vertu de la <i>Police Act</i>, de la <i>Police Services Act</i> et de la <i>Constables Act</i> ;</p> <p>(k) les services correctionnels, y compris les services fournis dans l'un des établissements suivants :</p> <p>(i) un établissement correctionnel au sens de la <i>Loi sur le système correctionnel</i> ;</p> <p>(ii) un établissement relevant de la <i>Loi sur les services correctionnels</i> ;</p> <p>(iii) un établissement relevant de la <i>Loi sur les palais de justice et les maisons d'arrêt</i> ;</p> <p>(iv) un lieu ou un établissement désigné comme établissement de détention pour jeunes en vertu du paragraphe 85(2) de la <i>Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents</i> (Canada) ;</p> <p>(v) un lieu ou un établissement désigné comme lieu de détention provisoire en vertu du paragraphe 30(1) de la <i>Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents</i> (Canada) ;</p> <p>(l) les services de probation fournis par un agent de probation ou un agent de probation adjoint nommé en vertu de la <i>Loi sur les services correctionnels</i> ;</p> <p>(m) les services de sécurité et les services connexes, y compris les titulaires de permis en vertu de la <i>Loi sur les détectives privés et les gardes privés</i> ;</p> <p>(n) services de conseil et d'intervention, y compris tout service fourni par un organisme tel que défini dans la <i>loi sur les services à l'enfance et à la famille (Children and Family Services Act)</i> ;</p> <p>(o) les ventes au détail ;</p> <p>(p) services de livraison, y compris les services de livraison de colis ;</p> <p>(q) services financiers, y compris les services fournis par l'un des organismes suivants :</p> <p>(i) les établissements exploités en vertu de la <i>Trust and Loan Companies Act</i> (loi sur les sociétés de fiducie et de prêt) ;</p> <p>(ii) les établissements exploités en vertu de la <i>Loi sur les coopératives de crédit</i> ;</p> <p>(iii) les assureurs autorisés à exercer leurs activités en vertu de la <i>Loi sur les assurances</i> ;</p> <p>(iv) un prêteur en vertu de la <i>Loi sur les prêteurs d'argent</i> ;</p> <p>(r) vente d'alcool ou mise à disposition de locaux pour la consommation d'alcool, y compris les locaux agréés en vertu de la <i>Liquor Control Act (loi sur le contrôle des alcools)</i> ;</p> <p>(s) services de taxi ;</p> <p>(t) services de transport de passagers ;</p> <p>(u) les activités de jeu menées et gérées en vertu de la <i>loi sur le contrôle des jeux</i> ;</p> <p>(v) fournies par ou pour le compte des ministères, bureaux et organismes d'exploitation spéciaux créés en vertu de la <i>Loi sur la fonction publique</i> qui impliquent une interaction régulière avec le public ;</p> <p>(w) les services aux femmes au foyer tels que définis dans la <i>loi sur les services aux femmes au foyer</i> .</p> <p>Plan de prévention de la violence à élaborer lorsque des risques sont identifiés lors d'une évaluation des risques</p>	
NB	Loi sur la santé et la sécurité au travail, SNB 1983, c O-0.2 (général)		<p><b>Exemptions</b></p> <p>3(1) La présente loi ne s'applique pas à un lieu de travail qui est une résidence privée, à moins que le travail qui y est effectué n'ait été confié à l'employeur d'une ou de plusieurs personnes employées à cette résidence privée</p>

			<p><u>3(2)</u> La présente loi ne s'applique pas à un lieu de travail exempté par règlement de l'application de la loi.</p> <p><u>3(3)</u> Lorsqu'un employeur demande par écrit l'autorisation de déroger à une disposition du règlement, le chef de la conformité peut accorder cette autorisation par écrit, selon les modalités et conditions qu'il juge opportunes</p> <p>a. conformément aux normes, le cas échéant, prescrites par règlement pour l'octroi de telles dérogations, ou</p> <p>b. lorsqu'aucune norme n'est prescrite par règlement pour l'octroi de dérogations, si le chef de la conformité est convaincu que la dérogation offre une protection de la santé et de la sécurité des employés égale ou supérieure à celle prescrite par règlement.</p> <p>Les mines sont exemptées, car elles ont leur propre réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.</p>
	Règlement général, NB Reg 91-191 (V)	<p><u>374.2(3)</u> L'employeur qui emploie régulièrement 20 employés ou plus dans un ou plusieurs lieux de travail de la province doit établir un code de pratique écrit en matière de violence.</p> <p><u>374.2(4)</u> Un employeur qui emploie moins de 20 employés de façon régulière dans un ou plusieurs lieux de travail dans la province doit établir un code de pratique écrit en matière de violence dans l'une des circonstances suivantes :</p> <p>(a) le travail est effectué sur le lieu de travail par l'une des personnes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) un employé de la fonction publique ;</li> <li>(ii) un fournisseur de biens ou de services à un organisme public en vertu de la <u>loi sur les marchés publics</u> ;</li> <li>(iii) un employé d'un fournisseur de services d'urgence ;</li> <li>(iv) un professionnel de la santé ;</li> <li>(v) un pharmacien ;</li> <li>(vi) un vétérinaire ;</li> <li>(vii) un travailleur social, un travailleur de proximité, un intervenant en situation de crise ou un travailleur de soutien, y compris les personnes fournissant des services aux victimes de violence conjugale, de violence domestique ou de violence sexuelle ;</li> <li>(viii) un employé d'une agence telle que définie dans la <u>loi sur les détectives privés et les services de sécurité</u> ; ou</li> <li>(ix) une personne enregistrée ou agréée en vertu d'une loi de la province pour fournir des services financiers ;</li> </ul> <p>(b) les activités suivantes sont exercées sur le lieu de travail :</p>	<b>TOUS les autres lieux de travail sont exemptés</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) enseignement ;</li> <li>(ii) services d'éducation et de garde d'enfants ;</li> <li>(iii) vente au détail ;</li> <li>(iv) transport de marchandises ou de personnes à titre onéreux dans un véhicule, que celui-ci appartienne à un organisme public ou à un particulier ; ou</li> <li>(v) services d'aide à domicile ;</li> </ul> <p>(c) le travail est effectué dans l'un des lieux de travail suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) un casino ou tout autre établissement de jeux soumis à la <i>loi sur le contrôle des jeux</i> ;</li> <li>(ii) un lieu pour lequel une licence ou un permis délivré en vertu de <i>Loi sur la réglementation des alcools</i> et auquel le public a accès ; ou</li> <li>(iii) un point de vente au détail de cannabis tel que défini dans la <i>Loi sur le contrôle du cannabis</i> ; ou</li> </ul> <p>(d) une évaluation visée au <a href="#">paragraphe 374.1(1)</a> identifie un risque de violence.</p>	
	Règlement général, NB Reg 91-191 (H)	<b>TOUS les lieux de travail, à l'exception de ceux exemptés des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail</b>	<b>AUCUNE exemption, sauf celles généralement exemptées de la législation sur la santé et la sécurité au travail</b>
NL	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012, NLR 5/12 (V)	<p><b>Lorsque le RISQUE EST identifié</b></p> <p><b>23.</b> (1) Lorsqu'une évaluation effectuée en vertu de <a href="#">l'article 22.1</a> révèle un risque de violence pour les travailleurs, l'employeur doit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) mettre en place des procédures, des politiques et des aménagements du milieu de travail afin d'éliminer le risque de violence pour les travailleurs.</li> </ul> <p>Évaluations des risques dans TOUS les lieux de travail</p>	<b>Partout où aucun risque n'est identifié</b>
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012, NLR 5/12 (H)	<b>TOUS les lieux de travail, à l'exception de ceux exemptés des dispositions en matière de SST</b>	<b>AUCUNE exemption, sauf celles généralement exemptées de la législation sur la santé et la sécurité au travail</b>
Î.-P.-É.	Règlement général sur la santé et la sécurité au travail, PEI Reg EC180/87, partie 52 (V)	<p><b>Lorsque le RISQUE EST identifié</b></p> <p><b>Évaluation des risques sur le lieu de travail</b></p> <p>L'employeur doit procéder à une évaluation des risques sur le lieu de travail afin de déterminer s'il existe un risque de blessure pour les travailleurs résultant de la violence liée à leur emploi.</p> <p><b>Risque identifié</b></p> <p>Si une évaluation effectuée en vertu de l'article 52.2 révèle un risque de blessure pour un travailleur résultant de la violence sur le lieu de travail, l'employeur doit établir des procédures, des politiques et des aménagements de l'environnement de travail</p>	<b>Partout où aucun risque n'est identifié</b>
	Règlement sur le harcèlement en milieu de travail, Î.-P.-É. Règlement EC710/19	<b>TOUS les lieux de travail, à l'exception de ceux exemptés des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail</b>	<b>AUCUNE exemption, sauf celles généralement exemptées de la législation sur la santé et la sécurité au travail</b>
T.N.-O.	Santé et sécurité au travail	<p><b>Lieux de travail SPÉCIFIÉS</b></p> <p>Les lieux de travail qui fournissent les services ou activités suivants doivent élaborer une déclaration de politique en matière de violence et un plan de prévention :</p>	<p><b>TOUS les autres lieux de travail sont exemptés</b></p> <p>Les règlements en matière de santé et de sécurité au travail ne s'appliquent pas au travail en ce qui concerne</p>

	Règlement, NWT Reg 039-2015 (V)	<ul style="list-style-type: none"> <li>(a) les services fournis par les établissements de santé tels que définis à l'article 463 ;</li> <li>(b) les services de distribution de produits pharmaceutiques ;</li> <li>(c) les services éducatifs ;</li> <li>(d) les services de police ;</li> <li>(e) services correctionnels ;</li> <li>(f) autres services chargés de l'application de la loi ;</li> <li>(g) services de sécurité ;</li> <li>(h) services de conseil et d'intervention en cas de crise ;</li> <li>(i) services financiers ;</li> <li>(j) vente de boissons alcoolisées ou mise à disposition de locaux pour la consommation de boissons alcoolisées ;</li> <li>(k) services de taxi ;</li> <li>(l) services de transport.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(a) une mine, telle que définie à l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité dans les mines</li> <li>(b) l'exploration, la production et la conservation des ressources pétrolières et gazières</li> </ul>
	Santé et sécurité au travail Règlement, NWT Reg 039-2015 (H)	<b>TOUS les lieux de travail, à l'exception de ceux exemptés des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail</b>	<b>AUCUNE exemption, à l'exception de celles généralement exemptées de la législation sur la santé et la sécurité au travail</b>
<b>NU</b>	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Nu Reg 003-2016 (V)	<p><b>Lieux de travail SPÉCIFIÉS</b> Les lieux de travail qui fournissent les services ou activités suivants doivent élaborer une déclaration de politique en matière de violence et un plan de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) services fournis par les établissements de santé tels que définis à l'article 463 ;</li> <li>(b) services de distribution de produits pharmaceutiques ;</li> <li>(c) services éducatifs ;</li> <li>(d) services de police ;</li> <li>(e) services correctionnels ;</li> <li>(f) autres services chargés de l'application de la loi ;</li> <li>(g) services de sécurité ;</li> <li>(h) services de conseil et d'intervention en cas de crise ;</li> <li>(i) services financiers ;</li> <li>(j) vente de boissons alcoolisées ou mise à disposition de locaux pour la consommation de boissons alcoolisées ;</li> <li>(k) services de taxi ;</li> <li>(l) services de transport.</li> </ul>	<p>Tous les autres sont exemptés</p> <p>Ces règlements ne s'appliquent pas aux travaux effectués dans</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) une mine, telle que définie à l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité dans les mines ; ou</li> <li>(b) l'exploration, la production et la conservation des ressources pétrolières et gazières</li> </ul>
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Nu Règl. 003-2016 (H)	<b>TOUS les lieux de travail, à l'exception de ceux exemptés des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail</b>	<b>AUCUNE exemption, à l'exception de celles généralement exemptées de la législation sur la santé et la sécurité au travail</b>
<b>YT</b>	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, O.I.C. 2006/178 (V+H)	<b>TOUS les lieux de travail, à l'exception de ceux exemptés des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail</b>	<b>AUCUNE exemption, à l'exception de celles généralement exemptées de la législation en matière de santé et de sécurité au travail</b>



## Annexe F : Évaluations des risques

Compétence	Législation		Évaluation des risques
CA	Code canadien du travail, partie II SST, art. 122(1) (V+H)	TOUS	<p><b>Évaluation du lieu de travail Évaluation conjointe</b></p> <p><b>5 (1)</b> L'employeur et le partenaire concerné doivent procéder conjointement à une évaluation du lieu de travail qui consiste à identifier les facteurs de risque visés à l'article 8 et à élaborer et mettre en œuvre les mesures préventives visées à l'article 9.</p> <p><b>Surveillance et mises à jour conjointes</b></p> <p><b>(2)</b> L'employeur et le partenaire concerné doivent surveiller conjointement l'exactitude de l'évaluation du lieu de travail et, si nécessaire, la mettre à jour afin de refléter tout changement dans les informations contenues dans l'évaluation, notamment</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (a) une modification des facteurs de risque identifiés à l'article 8 ; et</li> <li>• (b) un changement qui compromet l'efficacité d'une mesure préventive élaborée et mise en œuvre en vertu de l'article 9.</li> </ul> <p><b>Révision après trois ans</b></p> <p><b>(3)</b> L'employeur et le partenaire concerné doivent examiner conjointement l'évaluation du lieu de travail tous les trois ans et, si nécessaire, la mettre à jour.</p>
BC	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, B.C. Reg. 296/97, partie 4 (V)	SPÉCIFIÉ	<p><b>Évaluation des risques</b></p> <p><b>4.28 (1)</b> Une évaluation des risques doit être effectuée dans tout lieu de travail où les travailleurs peuvent être exposés à des risques de blessures résultant de violences liées à leur emploi.</p> <p>(2) L'évaluation des risques doit tenir compte de l'</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) expérience antérieure sur ce lieu de travail,</li> <li>(b) l'expérience professionnelle acquise dans des lieux de travail similaires, et</li> <li>(c) l'emplacement et les circonstances dans lesquels le travail sera effectué.</li> </ul>
AB	Code OHS, Alta Reg 191/2021 (V+H)	NON	–
SK	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (V)	Commerce de détail tard dans la nuit	
	Règlements OHS (H)	NON	–
MB	Règlement WSH, Man Reg 217/2006, partie 11 (V)	TOUS	<p><b>L'employeur doit évaluer le risque de violence</b></p> <p><b>11.2</b> Un employeur dont le lieu de travail n'est pas décrit dans <a href="#">les clauses 11.1(a) à (d)</a> doit évaluer le risque de violence pour un travailleur sur le lieu de travail. L'évaluation doit être effectuée en consultation avec</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) le comité sur le lieu de travail ;</li> <li>(b) le représentant sur le lieu de travail ; ou</li> <li>(c) lorsqu'il n'y a ni comité ni représentant, les travailleurs sur le lieu de travail.</li> </ul> <p>Un lieu de travail est soumis à la présente partie si l'évaluation révèle un risque de violence à l'égard d'un travailleur.</p>
	Règlement WSH, Man Reg 217/2006 Partie 10 (H)	NON	–
ON	Loi sur la santé et la sécurité au travail, RSO 1990, c O.1 (V)	TOUS	<p><b>Évaluation des risques de violence</b></p> <p><b>32.0.3 (1)</b> L'employeur évalue les risques de violence au travail qui peuvent découler de la nature du lieu de travail, du type de travail ou des conditions de travail. <a href="#">2009, c. 23, art. 3.</a></p> <p><b>Considérations</b></p>

			(2) L'évaluation tient compte, (a) les circonstances qui seraient communes à des lieux de travail similaires ; (b) les circonstances propres au milieu de travail (c) tout autre élément prescrit.
	Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, chap. O.1 (H)	NON	–
<b>QC</b>	Loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ c S-2.1	NON	–
<b>NS</b>	Règlement sur la violence au travail, NS Reg 209/2007 (NSVWR)	TOUS	<b>Évaluation des risques de violence</b> <b>5(1)</b> L'employeur doit procéder à une évaluation des risques de violence pour chacun de ses lieux de travail conformément au présent article afin de déterminer s'il existe un risque de violence sur le lieu de travail et rédiger un rapport écrit concernant l'évaluation des risques de violence détaillant l'ampleur et la nature de tout risque identifié par l'évaluation.  <b>(2)</b> Lors de la réalisation d'une évaluation des risques de violence, l'employeur doit prendre en considération tous les éléments suivants : (a) les actes de violence qui se sont produits sur le lieu de travail dans le passé ; (b) les actes de violence connus pour s'être produits dans des lieux de travail similaires ; (c) les circonstances dans lesquelles le travail est effectué ; (d) les interactions qui se produisent dans le cadre de l'exécution du travail ; (e) l'emplacement physique et l'aménagement du lieu de travail.
<b>NB</b>	Règlement général, NB Reg 91-191 (V)	TOUS	<b>374.1(1)</b> L'employeur doit évaluer les risques de violence sur le lieu de travail. <b>374.1(2)</b> Lors de l'évaluation du risque de violence, l'employeur doit consulter (a) tous les comités, le cas échéant, (b) tous les représentants en matière de santé et de sécurité, le cas échéant, ou (c) s'il n'y a pas de comité ou de représentant, les employés. <b>374.1(3)</b> Lorsqu'il procède à l'évaluation visée au paragraphe (1), l'employeur tient compte des renseignements suivants : (a) le lieu et les circonstances dans lesquels le travail est effectué ; (b) les risques pouvant découler du travail d'un employé ou être liés à celui-ci (i) le travail d'un employé, ou (ii) la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes ou la violence familiale survenant sur le lieu de travail ; (c) les catégories d'employés à risque ou les types de travail qui exposent les employés à un risque de violence ; (d) les effets possibles sur la santé ou la sécurité des employés exposés à la violence sur leur lieu de travail ; (e) tous les incidents de violence antérieurs survenus sur le lieu de travail ; et (f) les incidents de violence survenus dans des lieux de travail similaires. <b>374.1(4)</b> L'employeur veille à ce que l'évaluation visée au paragraphe (1) soit consignée par écrit et mise à la disposition de tous les comités, le cas échéant, ou de tous les représentants en matière de santé et de sécurité, le cas échéant, ainsi que de tout agent qui en fait la demande. <b>374.1(5)</b> L'employeur doit examiner l'évaluation du risque de violence et la mettre à jour.

			<p>(a) lorsqu'il y a un changement dans les conditions sur le lieu de travail, ou</p> <p>(b) lorsqu'un agent vous en donne l'ordre.</p>
	Règlement général, NB Reg 91-191 (H)	NON	–
NL	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012, NLR 5/12 (V)	TOUS	<p><b>Évaluation des risques</b></p> <p><b>22.1</b> (1) L'employeur doit procéder à une évaluation des risques qui tient compte</p> <p>(a) l'expérience antérieure sur le lieu de travail ;</p> <p>(b) l'expérience professionnelle acquise dans des lieux de travail similaires ;</p> <p>(c) l'emplacement et les circonstances dans lesquels le travail peut être effectué ;</p> <p>(d) les caractéristiques du lieu de travail, notamment la démographie, la culture et la présence de nouveaux travailleurs ; et</p> <p>(e) les questions soulevées par le comité de santé et de sécurité au travail, le représentant en matière de santé et de sécurité des travailleurs ou la personne désignée en matière de santé et de sécurité au travail.</p> <p>(2) Lorsqu'un employeur obtient des renseignements personnels dans le cadre d'une évaluation des risques effectuée en vertu du présent article, il doit préserver la confidentialité de ces renseignements et ne les divulguer qu'aux fins d'une enquête ou lorsque la loi l'exige.</p>
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012, NLR 5/12 (H)	NON	–
Î.-P.-É.	Règlement général sur la santé et la sécurité au travail, PEI Reg EC180/87, partie 52 (V)	TOUS	<p>Une évaluation des risques en vertu du paragraphe (1) doit inclure la prise en compte</p> <p>(a) les antécédents de violence dans ce lieu de travail ;</p> <p>(b) l'expérience professionnelle en matière de violence dans des lieux de travail similaires ; et</p> <p>(c) le lieu et les circonstances dans lesquels le travail sera effectué.</p>
	Règlement sur le harcèlement en milieu de travail, PEI Reg EC710/19	NON	–
T.N.-O.	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, règlement des T.N.-O. 039-2015 (V)	NON	–
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, règlement des T.N.-O. 039-2015 (H)	NON	–
NU	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, règlement Nu 003-2016 (V)	NON	–
	Règlement OHS, Nu Reg 003-2016 (H)	NON	–
YT	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, O.I.C. 2006/178 (V+H)	NON	–

### Annexe G : Politique de prévention de la violence et du harcèlement Contenu

Compétence	Législation	Contenu de la politique/du plan
------------	-------------	---------------------------------

CA	Code canadien du travail, partie II SST, art. 122(1) (V+H)	<p><b>Contenu de la politique</b></p> <p>(2) La politique doit contenir les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) la déclaration de mission de l'employeur concernant la prévention et la protection contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ;</li> <li>(b) une description des rôles respectifs de l'employeur, du destinataire désigné, des employés, du comité chargé de la politique, du comité du lieu de travail et du représentant en matière de santé et de sécurité en ce qui concerne le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ;</li> <li>(c) une description des facteurs de risque, internes et externes au lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence au travail ;</li> <li>(d) un résumé de la formation qui sera dispensée en matière de harcèlement et de violence au travail ;</li> <li>(e) un résumé du processus de résolution, comprenant <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) le nom ou l'identité du destinataire désigné, et</li> <li>(ii) la manière dont une partie principale ou un témoin peut informer l'employeur ou le destinataire désigné d'un événement ;</li> </ul> </li> <li>(f) les raisons pour lesquelles un examen et une mise à jour de l'évaluation du lieu de travail doivent être effectués en vertu du paragraphe 6(1) ;</li> <li>(g) un résumé des procédures d'urgence qui doivent être mises en œuvre lorsqu'un événement présente un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé ou lorsqu'il existe une menace d'un tel événement ;</li> <li>(h) une description de la manière dont l'employeur protégera la vie privée des personnes impliquées dans un événement ou dans le processus de résolution d'un événement en vertu du présent règlement ;</li> <li>(i) une description de tout recours, en plus de ceux prévus par la Loi ou le présent règlement, qui pourrait être offert aux personnes impliquées dans un événement ;</li> <li>(j) une description des mesures de soutien offertes aux employés;</li> <li>(k) le nom de la personne désignée pour recevoir les plaintes déposées en vertu du paragraphe 127.1(1) de la Loi.</li> </ul>
BC	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, B.C. Reg. 296/97, partie 4 (V)	<p>Si un travailleur est affecté à un travail seul ou isolé dans un commerce de détail ouvert tard le soir et qu'il existe un risque de préjudice pour le travailleur résultant d'un acte violent, alors, en plus des autres obligations qui incombent à l'employeur en vertu des articles 4.20.2 à 4.23 et 4.28 à 4.30,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) l'employeur doit élaborer et mettre en œuvre une procédure écrite visant à assurer la sécurité du travailleur dans la manipulation de l'argent, et</li> <li>(b) lorsque ce travailleur est affecté à un travail de nuit, l'employeur doit également prendre une ou plusieurs des mesures suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) veiller à ce que le travailleur soit physiquement séparé du public par une porte verrouillée ou une barrière empêchant tout contact physique avec lui ou tout accès à lui ;</li> <li>(ii) affecter un ou plusieurs travailleurs pour travailler avec le travailleur pendant la durée de sa mission ;</li> <li>(iii) mettre en œuvre un programme de prévention de la violence conformément aux paragraphes (2.1) à (2.3).</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Procédures et politiques</b></p> <p>Si une évaluation effectuée en vertu de l'article 4.28 révèle un risque de blessure pour les travailleurs en raison de la violence, l'employeur doit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) mettre en place des procédures, des politiques et des aménagements du milieu de travail afin d'éliminer les risques de violence pour les travailleurs, et</li> <li>(b) si l'élimination du risque pour les travailleurs n'est pas possible, mettre en place des procédures, des politiques et des aménagements du milieu de travail afin de réduire au minimum le risque pour les travailleurs.</li> </ul>
AB	Code de santé et de sécurité au travail, Alta Reg 191/2021 (V+H)	<p><b>390(1)</b> L'employeur doit élaborer et mettre en œuvre un plan de prévention de la violence et du harcèlement qui comprend les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) des mesures visant à éliminer ou, si cela n'est pas raisonnablement possible, à contrôler les risques de violence et de harcèlement pour les travailleurs ;</li> <li>(b) toutes les exigences applicables visées à l'article 392.2 ;</li> <li>(c) les procédures visant à informer les travailleurs de la nature et de l'ampleur du risque de violence et de harcèlement, y compris les informations relatives aux menaces spécifiques ou générales de violence ou de harcèlement qui existent ou pourraient exister ;</li> <li>(d) les procédures à suivre pour signaler les cas de violence ou de harcèlement ;</li> <li>(e) les procédures permettant d'enquêter sur les plaintes et les incidents de violence ou de harcèlement ;</li> <li>(f) les dispositions visant à protéger la confidentialité de toutes les parties impliquées dans une plainte ou un incident, sauf lorsque la divulgation est</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) nécessaire pour <ul style="list-style-type: none"> <li>a. enquêter sur la plainte ou l'incident,</li> <li>b. prendre des mesures correctives ou</li> <li>c. informer les parties impliquées dans la plainte ou l'incident des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective à prendre pour traiter la plainte ou l'incident,</li> </ul> </li> <li>(i) nécessaire pour informer les travailleurs d'une menace spécifique ou générale de violence ou de violence potentielle, ou</li> <li>(ii) exigé par la loi.</li> </ul>
SK	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (V)	<p>Une déclaration de politique requise par le paragraphe 14(1) de la Loi doit être écrite et doit inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) l'engagement de l'employeur à réduire au minimum ou à éliminer le risque ;</li> <li>(b) l'identification du ou des lieux de travail où des situations violentes se sont produites ou pourraient raisonnablement se produire ;</li> <li>(c) l'identification de tout poste au sein du lieu de travail qui a été, ou pourrait raisonnablement être, exposé à des situations violentes ;</li> <li>(d) la procédure à suivre par l'employeur pour informer les travailleurs de la nature et de l'ampleur du risque de violence, y compris, sauf si la divulgation est interdite par la loi, toute information en possession de l'employeur relative au risque de violence de la part de personnes ayant des antécédents de comportement violent et que les travailleurs sont susceptibles de rencontrer dans le cadre de leur travail ;</li> <li>(e) les mesures que l'employeur prendra pour réduire au minimum ou éliminer le risque, y compris l'utilisation d'équipements de protection individuelle, les dispositions administratives et les contrôles techniques ;</li> <li>(f) la procédure à suivre par un travailleur qui a été exposé à un incident violent pour signaler l'incident à l'employeur ;</li> <li>(g) la procédure que l'employeur suivra pour documenter et enquêter sur un incident violent signalé conformément à la clause (f) ;</li> <li>(h) une recommandation selon laquelle tout travailleur qui a été exposé à un incident violent consulte son médecin pour traitement ou orientation vers un service de soutien psychologique après l'incident ; et</li> <li>(i) l'engagement de l'employeur à fournir aux travailleurs un programme de formation qui comprend : <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) les moyens de reconnaître les situations potentiellement violentes ;</li> <li>(ii) les procédures, les pratiques de travail, les dispositions administratives et les contrôles techniques qui ont été mis en place pour minimiser ou éliminer les risques pour les travailleurs ;</li> <li>(iii) les réactions appropriées des travailleurs face à des incidents de violence, y compris la manière d'obtenir de l'aide ; et</li> <li>(iv) les procédures de signalement des incidents violents.</li> </ul> </li> </ul>
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (H)	<p>L'employeur, en consultation avec le comité, élabore une politique écrite visant à prévenir le harcèlement, qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) une définition du harcèlement qui inclut la définition donnée dans la loi ;</li> <li>(b) une déclaration selon laquelle chaque travailleur a droit à un emploi exempt de harcèlement ;</li> <li>(c) un engagement de l'employeur à faire tous les efforts raisonnablement possibles pour s'assurer qu'aucun travailleur ne soit victime de harcèlement ;</li> <li>(d) un engagement de la part de l'employeur à prendre des mesures correctives à l'égard de toute personne sous sa direction qui soumet tout travailleur à du harcèlement ;</li> <li>(e) une explication de la manière dont les plaintes pour harcèlement peuvent être portées à l'attention de l'employeur ;</li> <li>(f) une déclaration indiquant que l'employeur ne divulguera le nom du plaignant ou du harceleur présumé, ni les circonstances liées à la plainte, à quiconque, sauf si cette divulgation est : <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) nécessaire aux fins de l'enquête sur la plainte ou de la prise de mesures correctives à l'égard de la plainte ; ou</li> <li>(ii) requise par la loi ;</li> </ul> </li> <li>(g) une référence aux dispositions de la loi concernant le harcèlement et le droit du travailleur de demander l'aide d'un agent de santé au travail pour résoudre une plainte de harcèlement ;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>(h) une référence aux dispositions du Code des droits de la personne de la Saskatchewan concernant les pratiques discriminatoires et le droit du travailleur de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan ;</li> <li>(i) une description de la procédure que l'employeur suivra pour informer le plaignant et le harceleur présumé des résultats de l'enquête ; et</li> <li>(j) une déclaration indiquant que la politique de l'employeur en matière de harcèlement n'a pas pour but de décourager ou d'empêcher le plaignant d'exercer tout autre droit légal en vertu de toute autre loi.</li> </ul>
MB	Règlement WSH, Man Reg 217/2006, partie 11 (V)	<p>Une politique de prévention de la violence doit définir les actions et les mesures que l'employeur prendra pour éliminer le risque de violence envers un travailleur ou pour contrôler ce risque s'il n'est pas raisonnablement possible de l'éliminer. Sans limitation, la politique de prévention de la violence doit inclure</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) une description <ul style="list-style-type: none"> <li>(j) tout lieu de travail particulier sur le lieu de travail où un incident de violence s'est produit ou pourrait raisonnablement se produire, et</li> <li>(ii) toute fonction particulière sur le lieu de travail où le travailleur qui l'exerce a été exposé ou peut raisonnablement s'attendre à être exposé à des incidents de violence ;</li> </ul> </li> <li>(b) les mesures que l'employeur doit mettre en œuvre pour éliminer le risque de violence à l'égard d'un travailleur sur le lieu de travail, ou pour contrôler ce risque s'il n'est pas raisonnablement possible de l'éliminer ;</li> <li>(c) les mesures et procédures mises en place par l'employeur pour appeler immédiatement à l'aide lorsqu'un incident violent se produit ou est susceptible de se produire ;</li> <li>(d) la procédure à suivre par un travailleur pour signaler un incident violent à l'employeur, y compris comment et quand un incident doit être signalé ;</li> <li>(e) la procédure que l'employeur doit suivre pour documenter et enquêter sur tout incident de violence à l'égard d'un travailleur dont il a connaissance ;</li> <li>(f) la procédure que l'employeur doit suivre pour mettre en œuvre les mesures de contrôle identifiées à la suite de l'enquête afin d'éliminer ou de contrôler le risque de violence envers un travailleur ;</li> <li>(g) une recommandation selon laquelle un travailleur qui a été victime d'un incident violent sur son lieu de travail devrait consulter son médecin traitant afin de recevoir un traitement ou d'être orienté vers un service de soutien psychologique après l'incident, le cas échéant ;</li> <li>(h) en ce qui concerne un incident violent, une déclaration stipulant que l'employeur ne doit divulguer le nom du plaignant ou les circonstances liées à la plainte à aucune personne, sauf si cette divulgation est <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) nécessaire pour enquêter sur la plainte,</li> <li>(ii) nécessaire pour prendre des mesures correctives en réponse à la plainte, ou</li> <li>(iii) exigée par la loi ;</li> </ul> </li> <li>(i) une déclaration précisant que les renseignements personnels divulgués en vertu de l'alinéa h) relativement à un incident de violence doivent être limités au minimum nécessaire à cette fin; et</li> <li>(j) une déclaration précisant que la politique de prévention de la violence n'a pas pour but de dissuader ou d'empêcher un plaignant d'exercer tout autre droit, action ou recours dont il pourrait disposer en vertu d'une autre loi.</li> </ul>
	Règlement WSH, Man Reg 217/2006, partie 10 (H)	<p>La politique de prévention du harcèlement doit inclure les déclarations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) tout travailleur a le droit de travailler sans être victime de harcèlement ;</li> <li>(b) l'employeur doit veiller, dans la mesure du possible, à ce qu'aucun travailleur ne soit victime de harcèlement sur le lieu de travail ;</li> <li>(c) l'employeur prendra des mesures correctives à l'égard de toute personne sous sa direction qui harcèle un travailleur ;</li> <li>(d) l'employeur ne divulguera le nom du plaignant ou du présumé harceleur, ni les circonstances liées à la plainte, à quiconque, sauf si cette divulgation est <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) nécessaire pour enquêter sur la plainte ou prendre des mesures correctives à son égard, ou</li> </ul> </li> </ul>

		<p>(ii) requis par la loi ;</p> <p>(e) un travailleur a le droit de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba ;</p> <p>(f) la politique de prévention du harcèlement de l'employeur n'a pas pour but de dissuader ou d'empêcher le plaignant d'exercer tout autre droit légal en vertu de toute autre loi.</p> <p>La politique de prévention du harcèlement doit fournir des informations sur les procédures suivantes prévues par la politique :</p> <p>(a) comment déposer une plainte pour harcèlement ;</p> <p>(b) comment une plainte pour harcèlement sera examinée ;</p> <p>(c) comment le plaignant et l'auteur présumé du harcèlement seront informés des résultats de l'enquête.</p>
SUR	Loi sur les conditions de travail, L.R.O. 1990, chap. O.1 (V)	<p><b>Contenu (violence)</b></p> <p>Sans limiter la portée générale du paragraphe (1), le programme doit</p> <p>(a) inclure des mesures et des procédures visant à contrôler les risques identifiés dans l'évaluation requise en vertu <a href="#">du paragraphe 32.0.3</a> (1) comme susceptibles d'exposer un travailleur à des blessures physiques ;</p> <p>(b) inclure des mesures et des procédures pour demander une assistance immédiate lorsque des actes de violence surviennent ou sont susceptibles de survenir sur le lieu de travail ;</p> <p>(c) inclure des mesures et des procédures permettant aux travailleurs de signaler les incidents de violence au travail à leur employeur ou à leur supérieur hiérarchique ;</p> <p>(d) définir la manière dont l'employeur enquêtera et traitera les incidents ou les plaintes liés à la violence au travail ; et</p> <p>(e) inclure tous les éléments prescrits</p>
	Loi sur la santé et la sécurité au travail, RSO 1990, c O.1 (H)	<p><b>Contenu (harcèlement)</b></p> <p>Sans limiter la portée générale du paragraphe (1), le programme doit</p> <p>(a) inclure des mesures et des procédures permettant aux travailleurs de signaler les incidents de harcèlement au travail à l'employeur ou au superviseur ;</p> <p>(b) inclure des mesures et des procédures permettant aux travailleurs de signaler les incidents de harcèlement au travail à une personne autre que l'employeur ou le supérieur hiérarchique, si l'employeur ou le supérieur hiérarchique est l'auteur présumé du harcèlement ;</p> <p>(c) définir la manière dont les incidents ou les plaintes de harcèlement au travail seront examinés et traités ;</p> <p>(d) préciser que les informations obtenues au sujet d'un incident ou d'une plainte pour harcèlement au travail, y compris les informations permettant d'identifier les personnes impliquées, ne seront pas divulguées, sauf si cette divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête ou de la prise de mesures correctives concernant l'incident ou la plainte, ou si la loi l'exige ;</p> <p>(e) décrire comment un travailleur qui aurait été victime de harcèlement au travail et le présumé harceleur, s'il est un travailleur de l'employeur, seront informés des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective qui a été prise ou qui sera prise à la suite de l'enquête ; et</p> <p>(f) inclure tous les éléments prescrits</p>
QC	<p>Loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ c. S-2.1</p> <p>Loi sur les normes du travail</p>	<p><b>En vertu du projet de loi 42, qui renforce les protections contre le harcèlement psychologique, l'énoncé de politique doit inclure :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les méthodes permettant d'identifier, de contrôler et d'éliminer les risques de harcèlement psychologique</li> <li>• les informations et la formation fournies aux employés</li> <li>• les procédures de plainte, y compris les procédures de signalement et de suivi.</li> <li>• Mesures de protection contre les représailles</li> <li>• Procédures d'enquête</li> <li>• Mesures visant à garantir la confidentialité des plaintes, des rapports, des informations ou des documents reçus.</li> </ul>
NS	Règlement sur la violence au travail, NS Reg 209/2007 (NSVWR)	<p><b>Plan de prévention de la violence au travail</b></p> <p>7 (1) L'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan de prévention de la violence au travail pour chaque lieu de travail où une évaluation des risques de violence a révélé un risque important de violence ou pour lequel un agent a ordonné l'élaboration d'un plan.</p>

		<p>(2) Dans le cadre d'un plan de prévention de la violence au travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) rédiger une déclaration écrite de prévention de la violence au travail ;</li> <li>(b) soit       <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) prendre et documenter des mesures raisonnables pour minimiser et, dans la mesure du possible, éliminer le risque de violence au travail, ou</li> <li>(ii) adopter un code de conduite sur la violence au travail publié par le directeur régissant les activités principales exercées sur le lieu de travail de l'employeur ;</li> </ul> </li> <li>(c) établir et documenter des procédures pour fournir aux employés les informations et la formation requises par <a href="#">les articles 10 et 11</a> ;</li> <li>(d) établir et documenter des procédures pour signaler, documenter et enquêter sur les incidents de violence, comme l'exigent <a href="#">les articles 12 et 13</a>.</li> </ul>
NB	Règlement général, NB Reg 91-191 (V)	<p><b>Code de pratique – violence</b></p> <p>Un code de bonnes pratiques établi en vertu de <a href="#">l'article 374.2</a> doit inclure les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) une liste des lieux et des circonstances dans lesquels       <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) la violence peut raisonnablement être attendue, et</li> <li>(ii) le code de bonnes pratiques serait applicable ;</li> </ul> </li> <li>(b) une description des types de violence auxquels on peut raisonnablement s'attendre ;</li> <li>(c) une description des catégories d'employés à risque ou des types de travail qui exposent les employés à un risque de violence ;</li> <li>(d) l'identité de la personne chargée de mettre en œuvre le code de bonnes pratiques ; et</li> <li>(e) une déclaration stipulant qu'un employé doit signaler tout incident violent à son employeur dès que les circonstances le permettent.</li> </ul> <p>Le code de bonnes pratiques visé au paragraphe (1) doit définir les actions et les mesures que l'employeur doit prendre pour atténuer le risque de violence, notamment</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) les méthodes et équipements à utiliser et les procédures à suivre,</li> <li>(b) les mesures de suivi à prendre à l'égard des employés concernés,</li> <li>(c) les moyens, y compris les moyens alternatifs, par lesquels un employé peut obtenir une aide d'urgence,</li> <li>(d) la procédure que l'employeur doit suivre pour enquêter et documenter tout incident de violence dont il a connaissance,</li> <li>(e) la manière dont les employés concernés doivent être informés des résultats d'une enquête,</li> <li>(f) la procédure que l'employeur doit suivre pour mettre en œuvre les mesures correctives identifiées à la suite de l'enquête, et</li> <li>(g) l'identification des besoins en formation</li> </ul>
	Règlement général, NB Reg 91-191 (H)	<p><b>Code de pratique – harcèlement</b></p> <p>L'employeur doit établir un code de conduite écrit en matière de harcèlement sur le lieu de travail afin d'assurer, dans la mesure du possible, la santé et la sécurité des employés.</p> <p>Un code de conduite en matière de harcèlement doit inclure les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) une déclaration stipulant que chaque employé a le droit de travailler sans être victime de harcèlement ;</li> <li>(b) l'identité de la personne chargée de la mise en œuvre du code de conduite ;</li> <li>(c) une déclaration stipulant qu'un employé doit signaler tout incident de harcèlement à l'employeur dès que les circonstances le permettent ;</li> <li>(d) la procédure que l'employeur doit suivre pour enquêter et documenter tout incident de harcèlement dont il a connaissance ;</li> <li>(e) la manière dont les employés concernés doivent être informés des résultats d'une enquête ;</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>(f) la procédure que l'employeur doit suivre pour mettre en œuvre les mesures correctives identifiées à la suite de l'enquête ;</li> <li>(g) les mesures de suivi à prendre à l'égard des employés concernés ; et</li> <li>(h) l'identification des besoins en formation.</li> </ul>
NL	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012, NLR 5/12 (V)	<p><b>Prévention de la violence</b></p> <p>(1) Lorsqu'une évaluation effectuée en vertu de l'article 22.1 révèle un risque de blessure pour les travailleurs en raison de la violence, l'employeur doit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) mettre en place des procédures, des politiques et des aménagements du milieu de travail afin d'éliminer le risque de violence pour les travailleurs</li> <li>(b) lorsqu'il n'est pas possible d'éliminer le risque pour les travailleurs, établir des procédures, des politiques et des aménagements du milieu de travail afin de réduire au minimum ce risque.</li> </ul> <p>(2) Lorsqu'un employeur apprend ou devrait raisonnablement savoir qu'un acte de violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à des blessures physiques pourrait se produire sur le lieu de travail, il doit prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger le travailleur.</p>
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012, NLR 5/12 (H)	<p><b>Plan de prévention du harcèlement</b></p> <p>(1) L'employeur doit élaborer, mettre en œuvre et tenir à jour un plan écrit de prévention du harcèlement en consultation avec le comité de santé et de sécurité au travail, le représentant en matière de santé et de sécurité des travailleurs ou la personne désignée en matière de santé et de sécurité au travail.</p> <p>(2) Un plan de prévention du harcèlement doit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) inclure une déclaration selon laquelle chaque travailleur a droit à un emploi exempt de harcèlement au travail ;</li> <li>(b) inclure une déclaration selon laquelle l'employeur s'engage à éliminer, dans la mesure du possible, ou à réduire au minimum le risque de harcèlement au travail ;</li> <li>(c) inclure une déclaration sur l'obligation du travailleur de prendre des précautions raisonnables pour <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) ne pas se livrer à des actes d'intimidation ou de harcèlement au travail,</li> <li>(ii) signaler toute observation ou expérience d'intimidation ou de harcèlement au travail, et</li> <li>(iii) se conformer au plan de prévention du harcèlement ;</li> </ul> </li> <li>(d) inclure une déclaration sur l'obligation du superviseur de garantir la santé et la sécurité des travailleurs, y compris l'obligation du superviseur d'appliquer et de se conformer au plan de prévention du harcèlement ;</li> <li>(e) définir les procédures permettant aux travailleurs de signaler les cas de harcèlement à un employeur ou à un supérieur hiérarchique ou, lorsque l'employeur ou le supérieur hiérarchique est l'auteur présumé du harcèlement, les procédures permettant de signaler le harcèlement à un tiers externe ;</li> <li>(f) définir les procédures à suivre après réception d'une plainte pour harcèlement au travail et la manière dont une plainte est examinée ;</li> <li>(g) inclure une déclaration précisant que toute information obtenue relative au harcèlement au travail, y compris les informations personnelles, ne sera pas divulguée, sauf si cela est nécessaire aux fins de l'enquête, des mesures correctives liées à la plainte ou si la loi l'exige ;</li> <li>(h) définir les procédures relatives à la notification des résultats des enquêtes et à toute mesure à prendre à la suite d'une enquête ;</li> <li>(i) inclure une déclaration précisant que le plan de prévention du harcèlement n'a pas pour but de dissuader un travailleur d'exercer ses droits en vertu de la <a href="#">Loi de 2010 sur les droits de la personne</a>, du <a href="#">Code criminel</a> (Canada) ou de toute autre loi de la province ou du Canada ; et</li> <li>(j) inclure une déclaration précisant que l'employeur doit protéger les travailleurs contre les représailles et leur apporter son soutien en cas de harcèlement au travail.</li> </ul>
Î.-P.-É.	Règlement général sur la santé et la sécurité au travail, PEI Reg	<b>Violence</b>

	EC180/87, partie 52 (V)	<p>Risque identifié Si une évaluation effectuée en vertu de l'article 52.2 révèle un risque de blessure pour un travailleur en raison de la violence sur le lieu de travail, l'employeur doit établir des procédures, des politiques et des aménagements du milieu de travail.</p> <p>soit (i) éliminer le risque de violence pour les travailleurs sur ce lieu de travail, soit (ii) si l'élimination du risque n'est pas possible, réduire au minimum le risque de violence pour les travailleurs sur ce lieu de travail ; et</p> <p>prévoir le signalement, l'enquête et la documentation des incidents de violence sur ce lieu de travail.</p>
	Règlement sur le harcèlement en milieu de travail, PEI Reg EC710/19	<p>L'employeur, en consultation avec le comité ou le représentant, le cas échéant, élabore et met en œuvre une politique écrite visant à prévenir et à enquêter sur le harcèlement au travail, qui comprend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) une définition du harcèlement conforme à l'alinéa 1b) du présent règlement ;</li> <li>(b) une déclaration selon laquelle chaque travailleur a le droit de travailler sans être victime de harcèlement ;</li> <li>(c) un engagement selon lequel l'employeur veillera, dans la mesure du possible, à ce qu'aucun travailleur ne soit victime de harcèlement sur le lieu de travail ;</li> <li>(d) un engagement selon lequel l'employeur prendra des mesures correctives à l'égard de toute personne sous sa direction qui harcèle un travailleur ;</li> <li>(e) des informations ou des procédures sur <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) la manière de déposer une plainte pour harcèlement auprès de l'employeur ou du supérieur hiérarchique,</li> <li>(ii) comment déposer une plainte pour harcèlement auprès d'une personne autre que l'employeur ou le supérieur hiérarchique, si l'employeur ou le supérieur hiérarchique fait l'objet de la plainte,</li> <li>(iii) comment une plainte pour harcèlement sera examinée, et</li> <li>(iv) comment le plaignant et la personne visée par la plainte seront informés des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective qui a été ou sera prise à la suite de celle-ci ;</li> </ul> </li> <li>(f) une déclaration indiquant que l'employeur ne divulguera aucune information permettant d'identifier les personnes impliquées ou les circonstances liées à la plainte à quiconque, sauf si cette divulgation est <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) nécessaire aux fins de l'enquête sur la plainte ou de la prise de mesures correctives à l'égard de la plainte, ou</li> <li>(ii) autorisées par la loi ;</li> </ul> </li> <li>(g) une déclaration indiquant que la politique de l'employeur en matière de harcèlement n'a pas pour but de décourager, d'empêcher ou d'empêcher un plaignant d'exercer d'autres droits légaux en vertu de toute autre loi ;</li> <li>(h) une déclaration indiquant que la politique de l'employeur en matière de harcèlement n'empêche pas un travailleur de déposer une plainte en vertu de la Loi sur les droits de la personne, R.S.P.E.I. 1988, chap. H-12 ; et</li> <li>(i) une déclaration selon laquelle l'employeur ne doit pas réprimander, exercer de représailles ou discriminer un travailleur qui a déposé une plainte pour harcèlement au travail de bonne foi.</li> </ul>
T.N.-O.	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Règlement 039-2015 (V) des T.N.-O.	<p>La politique exigée au paragraphe (3) doit être consignée par écrit et doit inclure</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) un engagement de l'employeur à éliminer ou à réduire le risque de violence sur le lieu de travail ;</li> <li>(b) l'identification du ou des lieux de travail où des actes de violence ont été commis ou pourraient raisonnablement être commis ;</li> <li>(c) l'identification des postes du personnel sur le lieu de travail qui étaient, ou pouvaient raisonnablement être, exposés à la violence ;</li> <li>(d) la procédure à suivre par l'employeur pour informer les travailleurs de la nature et de l'ampleur des risques de violence, y compris les informations dont dispose l'employeur sur les risques de violence provenant de personnes ayant des antécédents de comportement violent et que les travailleurs sont susceptibles de rencontrer dans le cadre de leur travail, sauf si la divulgation de ces informations est interdite par la loi ;</li> <li>(e) les mesures que l'employeur prendra pour éliminer ou réduire le risque de violence, y compris l'utilisation d'équipements de protection individuelle, les dispositions administratives et les contrôles techniques ;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>(f) la procédure à suivre par un travailleur exposé à la violence pour signaler l'incident à l'employeur ;</li> <li>(g) la procédure que l'employeur suivra pour documenter et enquêter sur les cas de violence signalés en vertu du paragraphe (f) ;</li> <li>(h) une recommandation selon laquelle un travailleur qui a été exposé à la violence doit consulter son médecin pour obtenir un traitement ou être orienté vers un service de soutien psychologique après l'incident ;</li> <li>(i) l'engagement de l'employeur à fournir aux travailleurs des programmes de formation qui comprennent <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) les moyens de reconnaître les situations potentiellement violentes,</li> <li>(ii) procédures, pratiques de travail, dispositions administratives et contrôles techniques visant à éliminer ou réduire le risque de violence envers les travailleurs,</li> <li>(iii) les réactions appropriées des travailleurs face à la violence, y compris la manière d'obtenir de l'aide, et</li> <li>(iv) les procédures à suivre pour signaler les actes de violence.</li> </ul> </li> </ul>
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Règlement 039-2015 (H) des T.N.-O.	<p>L'employeur, en consultation avec le comité ou le représentant ou, s'il n'y a pas de comité ou de représentant, avec les travailleurs, élabore et met en œuvre une politique écrite qui comprend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) une définition du harcèlement conforme aux paragraphes (1), (2) et (3) ;</li> <li>(b) une déclaration selon laquelle chaque travailleur a le droit de travailler sans être victime de harcèlement ;</li> <li>(c) un engagement de la part de l'employeur à faire tous les efforts raisonnables pour s'assurer que les travailleurs ne sont pas victimes de harcèlement ;</li> <li>(d) un engagement de la part de l'employeur à prendre des mesures correctives à l'encontre de toute personne qui harcèle un travailleur ;</li> <li>(e) une explication de la manière dont les plaintes pour harcèlement peuvent être portées à l'attention de l'employeur ;</li> <li>(f) une déclaration selon laquelle l'employeur ne divulguera pas le nom du plaignant ou du présumé harceleur, ni les circonstances liées à la plainte, à quiconque, à moins que cette divulgation ne soit <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) nécessaire aux fins de l'enquête sur la plainte ou de la prise de mesures correctives à l'égard de la plainte, ou</li> <li>(ii) l'exige la loi ;</li> </ul> </li> <li>(g) une description de la procédure que l'employeur suivra pour informer le plaignant et le harceleur présumé des résultats de l'enquête ; et</li> <li>(h) une déclaration indiquant que la politique de l'employeur en matière de harcèlement n'a pas pour but de dissuader ou d'empêcher un plaignant d'exercer d'autres droits légaux.</li> </ul>
NU	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Nu Reg 003-2016 (V)	<p>La politique exigée au paragraphe (3) doit être consignée par écrit et doit inclure</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) un engagement de l'employeur à éliminer ou à réduire le risque de violence sur le lieu de travail ;</li> <li>(b) l'identification du ou des lieux de travail où des actes de violence ont été commis ou pourraient raisonnablement être commis ;</li> <li>(c) l'identification des postes du personnel sur le lieu de travail qui étaient, ou pouvaient raisonnablement être, exposés à la violence ;</li> <li>(d) la procédure à suivre par l'employeur pour informer les travailleurs de la nature et de l'ampleur des risques de violence, y compris les informations dont dispose l'employeur sur les risques de violence provenant de personnes ayant des antécédents de comportement violent et que les travailleurs sont susceptibles de rencontrer dans le cadre de leur travail, sauf si la divulgation de ces informations est interdite par la loi ;</li> <li>(e) les mesures que l'employeur prendra pour éliminer ou réduire le risque de violence, y compris l'utilisation d'équipements de protection individuelle, les dispositions administratives et les contrôles techniques ;</li> <li>(f) la procédure à suivre par un travailleur exposé à la violence pour signaler l'incident à l'employeur ;</li> <li>(g) la procédure que l'employeur suivra pour documenter et enquêter sur les cas de violence signalés en vertu du paragraphe (f) ;</li> <li>(h) une recommandation selon laquelle un travailleur qui a été exposé à la violence doit consulter son médecin pour obtenir un traitement ou être orienté vers un service de soutien psychologique après l'incident ;</li> <li>(i) l'engagement de l'employeur à fournir aux travailleurs des programmes de formation qui comprennent</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) les moyens de reconnaître les situations potentiellement violentes,</li> <li>(ii) procédures, pratiques de travail, dispositions administratives et contrôles techniques visant à éliminer ou réduire le risque de violence envers les travailleurs,</li> <li>(iii) les réactions appropriées des travailleurs face à la violence, y compris la manière d'obtenir de l'aide, et</li> <li>(iv) les procédures à suivre pour signaler les actes de violence.</li> </ul>
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Nu Reg 003-2016 (H)	<p>L'employeur doit, en consultation avec le comité ou le représentant, ou, s'il n'y a pas de comité ou de représentant, avec les travailleurs, élaborer et mettre en œuvre une politique écrite qui comprend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) une définition du harcèlement conforme aux paragraphes (1), (2) et (3);</li> <li>(b) une déclaration selon laquelle chaque travailleur a le droit de travailler sans être victime de harcèlement ;</li> <li>(c) un engagement selon lequel l'employeur fera tous les efforts raisonnables pour s'assurer que les travailleurs ne sont pas victimes de harcèlement ;</li> <li>(d) un engagement de la part de l'employeur à prendre des mesures correctives à l'égard de toute personne qui harcèle un travailleur ;</li> <li>(e) une explication de la manière dont les plaintes pour harcèlement peuvent être portées à l'attention de l'employeur ;</li> <li>(f) une déclaration selon laquelle l'employeur ne divulguera pas le nom du plaignant ou du harceleur présumé, ni les circonstances relatives à la plainte, à quiconque, à moins que cette divulgation ne soit <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) nécessaire aux fins de l'enquête sur la plainte ou de la prise de mesures correctives à l'égard de la plainte, ou</li> <li>(ii) exigé par la loi ;</li> </ul> </li> <li>(g) une description de la procédure que l'employeur suivra pour informer le plaignant et le harceleur présumé des résultats de l'enquête ; et</li> <li>(h) une déclaration indiquant que la politique de l'employeur en matière de harcèlement n'a pas pour but de dissuader ou d'empêcher un plaignant d'exercer d'autres droits légaux.</li> </ul>
YT	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, O.I.C. 2006/178 (V+H)	<p><b>19.02 L'énoncé de politique élaboré en vertu du paragraphe 19.01(1) doit comprendre les éléments suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) une déclaration stipulant que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail sont interdits ;</li> <li>(b) une déclaration stipulant que chaque travailleur a droit à un emploi exempt de violence et de harcèlement ;</li> <li>(c) une déclaration indiquant que l'employeur s'engage à éliminer ou, si cela n'est pas possible, à contrôler les risques de violence et de harcèlement sur le lieu de travail ;</li> <li>(d) une déclaration stipulant que les travailleurs ont le droit de déposer plainte pour violence ou harcèlement auprès de l'employeur ou, si l'employeur est la personne présumée avoir commis la violence ou le harcèlement, auprès d'autres personnes que l'employeur ;</li> <li>(e) une déclaration selon laquelle l'employeur ne divulguera pas les circonstances liées à un incident ou à une plainte pour violence ou harcèlement, ni les noms de la victime, de la personne présumée avoir commis la violence ou le harcèlement, ni ceux des témoins, sauf <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) lorsque cela serait nécessaire <ul style="list-style-type: none"> <li>(A) pour enquêter sur l'incident ou la plainte,</li> <li>(B) pour prendre des mesures correctives,</li> <li>(C) pour informer les personnes impliquées dans l'incident ou la plainte des résultats de l'enquête et des mesures correctives qui seront prises pour traiter l'incident ou la plainte, ou</li> <li>(D) pour informer les travailleurs sur le lieu de travail de la nature et de l'ampleur du risque de violence ou de harcèlement sur ce lieu, ou</li> </ul> </li> <li>(ii) conformément à la loi ;</li> </ul> </li> <li>(f) une déclaration indiquant que toute information personnelle divulguée en vertu du paragraphe (e) concernant un incident ou une plainte pour violence ou harcèlement sera limitée au minimum nécessaire à la réalisation de l'objectif pour lequel elle est divulguée ;</li> <li>(g) une déclaration précisant que la politique et les procédures ne limitent pas l'exercice par les travailleurs de tout autre droit prévu par toute autre loi.</li> </ul>

		<p><b>19.03 Les procédures élaborées en vertu du paragraphe 19.01(1) doivent être consignées par écrit et comprendre les éléments suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) une description des mesures que l'employeur doit prendre pour éliminer ou, si cela n'est pas possible, contrôler les risques de blessures pour les travailleurs résultant de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail ;</li> <li>(b) la procédure à suivre par un travailleur lorsqu'il dépose une plainte pour violence ou harcèlement auprès de l'employeur, y compris comment et quand la signaler ;</li> <li>(c) si l'employeur est la personne présumée avoir commis les actes de violence ou de harcèlement, la procédure à suivre par un travailleur lorsqu'il porte plainte pour violence ou harcèlement auprès d'une personne autre que l'employeur ;</li> <li>(d) les procédures à suivre par la personne qui a connaissance d'un incident de violence ou de harcèlement ou à qui une plainte pour violence ou harcèlement a été adressée lorsqu'elle       <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) documenter l'incident ou la plainte,</li> <li>(ii) l'enquête sur l'incident ou la plainte, et</li> <li>(iii) mettre en œuvre des mesures visant à éliminer ou à contrôler le risque de violence ou de harcèlement soulevé dans l'incident ou la plainte ;</li> </ul> </li> <li>(e) la procédure à suivre par l'employeur ou toute autre personne ayant enquêté sur un incident ou une plainte pour violence ou harcèlement lorsqu'il informe les personnes impliquées       <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) les résultats de l'enquête, et</li> <li>(ii) toutes les mesures correctives à prendre ;</li> </ul> </li> </ul> <p>la procédure à suivre par le travailleur et l'employeur pour obtenir de l'aide à la suite d'un incident ou d'une plainte pour violence ou harcèlement, y compris le traitement ou le soutien psychologique après l'incident.</p>
--	--	--

### Annexe H : Exigences en matière de formation

Compétence	Législation	Formation obligatoire	Détails	Formation non obligatoire mais obligation d'instruire	Détails
CA	Code canadien du travail, partie II SST, art. 122(1)	TOUS	<p><b>Éléments de formation obligatoires</b></p> <p>(2) La formation doit être adaptée à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail et comprendre les éléments suivants :</p> <p>(a) les éléments de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail ;</p> <p>(b) une description du lien entre le harcèlement et la violence au travail et les motifs de discrimination interdits énoncés au paragraphe 3(1) de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>; et</p> <p>(c) une description de la manière de reconnaître, minimiser, prévenir et réagir face au harcèlement et à la violence au travail.</p>	-	-
BC	OHS Règlement, Règlement de la Colombie-Britannique 296/97, partie 4 (V)	NON	-	OUI	<p><b>Instruction des travailleurs</b></p> <p><b>4.30</b> (1) L'employeur doit informer les travailleurs qui peuvent être exposés à un risque de violence de la nature et de l'étendue de ce risque.</p> <p>(2) L'obligation d'informer les travailleurs prévue au paragraphe (1) comprend l'obligation de fournir des informations relatives au risque de violence provenant de personnes ayant des antécédents de comportement violent et que les travailleurs sont susceptibles de rencontrer dans le cadre de leur travail.</p> <p>(3) L'employeur doit former les travailleurs susceptibles d'être exposés à un risque de violence</p> <p>(a) les moyens de reconnaître le potentiel de violence,</p> <p>(b) les procédures, politiques et aménagements du lieu de travail qui ont été mis en place pour minimiser ou contrôler efficacement les risques de violence pour les travailleurs,</p> <p>(c) la réponse appropriée aux incidents de violence, y compris la manière d'obtenir de l'aide, et</p> <p>(d) les procédures de signalement, d'enquête et de documentation des incidents de violence.</p>
AB	Code OHS, Alta Reg 191/2021 (V+H)	OUI	<p><b>Formation des travailleurs</b></p> <p><b>391</b> L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs soient formés à</p> <p>(a) reconnaître la violence et le harcèlement,</p>	-	-

			<p>(b) le plan de prévention de la violence et du harcèlement élaboré et mis en œuvre par l'employeur en vertu de <u>l'article 390(1)</u>, y compris lorsque des modifications sont apportées au plan,</p> <p>(c) la réponse appropriée à la violence et au harcèlement, y compris les procédures pour obtenir de l'aide, et</p> <p>(a) (d) les procédures de signalement, d'enquête et de documentation des plaintes et incidents de violence et de harcèlement.</p>		
SK	Règlement sur la santé et la sécurité au travail Règlement (V)	OUI	Engagement de l'employeur à fournir un programme de formation aux travailleurs, comprenant : <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) les moyens de reconnaître les situations potentiellement violentes ;</li> <li>(ii) des procédures, des pratiques de travail, des dispositions administratives et des</li> <li>(iii) des contrôles techniques qui ont été développés pour minimiser ou éliminer</li> <li>(iv) les risques pour les travailleurs ;</li> <li>(v) les réactions appropriées des travailleurs face à des incidents de violence,</li> <li>(vi) y compris la manière d'obtenir de l'aide ; et</li> <li>(vii) les procédures à suivre pour signaler les incidents violents.</li> </ul>	-	-
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail Règlement (H)	NON	-	NON	-
MB	WSH Règlement, Man Reg 217/2006, partie 11 (V)	OUI	L'employeur doit former les travailleurs à la politique de prévention de la violence ;	-	-
	WSH Règlement, Man Reg 217/2006 Partie 10 (H)	NON	-	NON	-
ON	Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, chap. O.1 (V)	NON	-	OUI	<p><b>Informations</b></p> <p>(2) L'employeur doit fournir au travailleur</p> <p>(a) les renseignements et les instructions appropriés concernant le contenu de la politique et du programme relatifs à la violence au travail ; et</p> <p>(b) toute autre information ou instruction prescrite.</p>

	Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, chap. O.1 (H)	NON	-	OUI	<b>Information et formation, harcèlement</b> <b>32.0.8</b> L'employeur doit fournir au travailleur <b>(a)</b> les renseignements et les instructions appropriés sur le contenu de la politique et du programme relatifs au harcèlement en milieu de travail; et <b>(b)</b> toute autre information prescrite
QC	Loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ c. S-2.1  Loi sur le travail normes, RCLC				
NS	Règlement sur la violence au travail, NS Reg 209/2007 (NSVWR)	OUI	<b>Formation et supervision des employés 11(1)</b> Conformément à la procédure prévue dans le plan de prévention de la violence au travail de l'employeur, celui-ci doit fournir une formation adéquate sur tous les points suivants à tout employé exposé à un risque important de violence : <b>(a)</b> les droits et responsabilités des employés en vertu de la Loi ; <b>(b)</b> la déclaration de prévention de la violence au travail ; <b>(c)</b> les mesures prises par l'employeur pour réduire au minimum ou éliminer le risque de violence ; <b>(d)</b> comment reconnaître une situation présentant un risque de violence et comment y réagir de manière appropriée ; <b>(e)</b> comment réagir à un incident de violence, y compris comment obtenir de l'aide ; <b>(f)</b> comment signaler, documenter et enquêter sur les incidents de violence.	-	-
NB	Règlement général, NB Reg 91-191 (V)	OUI	<b>Formation</b> L'employeur doit mettre en œuvre un programme de formation sur les codes de pratique établis en vertu <u>des articles 374.2 et 374.4</u> pour chaque employé et chaque superviseur responsable d'un employé.	-	-
	Règlement général, NB Reg 91-191 (H)	OUI		-	-



NL	OHS Règlement de 2012, NLR 5/12 (V)	NON	-	NON	-
	OHS Règlement de 2012, NLR 5/12 (H)	OUI	<b>Formation</b> 24.2 (1) L'employeur doit participer à une formation sur la prévention du harcèlement. (2) L'employeur doit offrir à ses employés une formation sur la prévention du harcèlement et sur le plan de prévention du harcèlement.		
Î.-P.-É.	Règlement général sur la santé et la sécurité au travail, PEI Reg EC180/87, Partie 52 (V)	NON	-	OUI	Formation en matière de reconnaissance, de procédures et d'intervention L'employeur doit former les travailleurs qui peuvent être exposés à des risques de violence à (a) les moyens de reconnaître le potentiel de violence ; (b) les procédures, politiques et aménagements du milieu de travail élaborés en vertu de l'article 52.3; et (c) la réponse appropriée aux incidents de violence au travail, y compris la manière d'obtenir de l'aide.
	Règlement sur le harcèlement en milieu de travail, PEI Reg EC710/19	NON	-	NON	-
NWT	OHS Règlement, NWT Reg 039-2015 (V)	OUI	Programmes de formation à inclure : - Les moyens de reconnaître les situations potentiellement violentes - Les procédures, les pratiques de travail, les dispositions administratives et les contrôles techniques visant à éliminer ou à réduire le risque de violence envers les travailleurs - Les réactions appropriées des travailleurs face à la violence, y compris la manière d'obtenir de l'aide - Les procédures de signalement	-	-
	SST Règlement, NWT Reg 039-2015 (H)	NON	-	NON	-
NU	OHS Règlements, Nu Reg 003-2016 (V)	OUI	Programmes de formation à inclure : - Les moyens de reconnaître les situations potentiellement violentes	-	-

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procédures, pratiques de travail, dispositions administratives et contrôles techniques visant à éliminer ou à réduire le risque de violence envers les travailleurs</li> <li>- Les réactions appropriées des travailleurs face à la violence, y compris la manière d'obtenir de l'aide</li> <li>- Procédures de signalement</li> </ul>		
	SST Règlements, Nu Reg 003- 2016 (H)	NON	-	NON	-
YT	WHS Règlements, O.I.C. 2006/178 (V+H)	OUI	Chaque employeur doit, pour chacun des lieux de travail de l'employeur, dispenser la formation nécessaire aux travailleurs en ce qui concerne la déclaration de politique générale et les procédures ;	-	-

### Annexe I : Révision et mises à jour

Compétence	Législation	Révision et mise à jour pour	Examen et mise à jour Requis	Quand réviser	Détails
CA	Code canadien du travail, partie II SST, art. 122(1)	Évaluation des risques	OUI	Tous les 3 ans Circonstanciel	<p><b>Examen après trois ans</b></p> <p><b>(3)</b> L'employeur et le partenaire concerné doivent examiner conjointement l'évaluation du lieu de travail tous les trois ans et, si nécessaire, la mettre à jour. <b>Examen conjoint et mise à jour</b></p> <p><b>6 (1)</b> L'employeur et le comité du lieu de travail ou le représentant en matière de santé et de sécurité doivent examiner conjointement et, si nécessaire, mettre à jour l'évaluation du lieu de travail si un avis d'incident est fourni en vertu du paragraphe 15(1) et</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>(a)</b> l'événement n'est pas résolu en vertu de l'article 23 et que la partie principale met fin au processus de résolution en vertu de l'article 18 ; ou</li> <li>• <b>b)</b> la partie qui répond n'est pas un employé ou l'employeur</li> </ul>
		Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail Politique de prévention	OUI	Tous les 3 ans Circonstanciel	<p><b>Examen et mise à jour conjoints</b></p> <p><b>(4)</b> L'employeur et le partenaire concerné doivent conjointement examiner et, si nécessaire, mettre à jour la politique au moins une fois tous les trois ans et après toute modification apportée à un élément de la politique.</p>
		Formation	OUI	Tous les 3 ans Circonstanciel	<p><b>Examen et mise à jour conjoints</b></p>

					(3) L'employeur et le partenaire concerné doivent conjointement examiner et, si nécessaire, mettre à jour la formation au moins une fois tous les trois ans et après toute modification apportée à un élément de la formation.
		Procédures d'urgence	OUI	Après chaque mise en œuvre des procédures d'urgence	(3) Après chaque mise en œuvre des procédures d'urgence en vertu du paragraphe (1), l'employeur et le partenaire concerné doivent examiner conjointement et, si nécessaire, mettre à jour les procédures.
BC	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, B.C. Reg. 296/97, partie 4 (V)	Programme de prévention de la violence	OUI	Annuelle Circonstancielle	Si un programme de prévention de la violence est mis en œuvre, les procédures, les politiques et les aménagements du milieu de travail doivent être revus au moins une fois par an, ou plus fréquemment en cas de (a) un changement dans les aménagements du lieu de travail susceptible de nuire à (i) l'efficacité du programme de prévention de la violence ou (ii) au bien-être ou à la sécurité d'un travailleur,
AB	Code de santé et de sécurité au travail, Alta Reg 191/2021 (V+H)	Plan de prévention de la violence et du harcèlement	OUI	Tous les 3 ans Circonstanciel	<b>Révision du plan de prévention de la violence et du harcèlement</b> <b>390.7(1)</b> L'employeur doit réviser le plan de prévention de la violence et du harcèlement prévu au <a href="#">paragraphe 390(1)</a> dans l'une des circonstances suivantes : (a) lorsqu'un incident de violence ou de harcèlement indique qu'un examen est nécessaire ; (b) lorsqu'un changement dans le travail ou le lieu de travail est susceptible d'augmenter le risque de violence ou de harcèlement ; (c) si le comité mixte de santé et de sécurité ou le représentant en matière de santé et de sécurité demande une révision ; (d) au moins tous les trois ans.
SK	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (V)	Déclaration de politique en matière de violence et plan de prévention	OUI	3 ans Selon les circonstances	L'employeur veille à ce que l'énoncé de politique et le plan de prévention exigés par le paragraphe 3-21(1) de la Loi soient examinés et, au besoin, révisés tous les trois ans et chaque fois qu'il y a un changement de circonstances susceptibles d'avoir une incidence sur la santé ou la sécurité des travailleurs.
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (H)	Politique en matière de harcèlement et plan de prévention	NON		
MB	Règlement WSH, Man Reg 217/2006, Partie 11 (V)	Plan de prévention de la violence	NON		
	Règlement WSH, Man Reg 217/2006 Partie 10 (H)	Plan de prévention du harcèlement	NON		
ON	Loi sur la santé et la sécurité au travail, RSO 1990, c O.1 (V)	Politique de prévention de la violence	OUI	Annuelle Circonstancielle	<b>32.0.1 (1)</b> Un employeur doit, Réviser les politiques aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par an.
	Loi sur la santé et la sécurité au travail, RSO 1990, c O.1 (H)	Politique de prévention du harcèlement	OUI		

QC	Loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ c S-2.1		NON	Non	
NS	Règlement sur la violence au travail, NS Reg 209/2007 (NSVWR)	Plan de prévention de la violence	OUI	5 ans Circonstanciel	<b>Examen et révision du plan de prévention de la violence au travail 8 (1)</b> Si une nouvelle évaluation des risques de violence indique un changement important dans l'ampleur et la nature du risque de violence, l'employeur qui est tenu d'établir et de mettre en œuvre un plan de prévention de la violence au travail doit veiller à ce que le plan soit examiné et, si nécessaire, révisé. <b>(2)</b> Au moins tous les cinq ans, l'employeur qui est tenu d'établir et de mettre en œuvre un plan de prévention de la violence au travail doit veiller à ce que ce plan soit examiné et, au besoin, révisé.
NB	Règlement général, NB Reg 91-191 (V)	Code ou pratique de violence	OUI	Annuelle Circonstancielle	<b>374.8(1)</b> L'employeur doit revoir les codes de pratique établis en vertu <a href="#">des articles 374.2 et 374.4</a> au moins une fois par an.
	Règlement général, NB Reg 91-191 (H)	Code de pratique en matière de harcèlement	OUI		
NL	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012, NLR 5/12 (V)	Plan de prévention de la violence	NON	NON	
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, 2012, NLR 5/12 (H)	Plan de prévention du harcèlement	OUI	Annuelle Circonstancielle	(3) Le plan de prévention du harcèlement doit être révisé au besoin, mais au moins une fois par an.
Î.-P.-É.	Règlement général sur la santé et la sécurité au travail, PEI Reg EC180/87, partie 52 (V)	Plan de prévention de la violence	NON		
	Harcèlement au travail Règlement, PEI Reg EC710/19	Plan de prévention du harcèlement	NON		
T.N.-O	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, règlement 039-2015 (V) des T.N.-O.	Plan de prévention de la violence	OUI	3 ans Circonstanciel	L'employeur doit veiller à ce que la politique soit examinée et, si nécessaire, révisée au moins une fois tous les trois ans ou chaque fois qu'un changement de circonstances susceptible d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs survient.
	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Règlement 039-2015 (H) des Territoires du Nord-Ouest	Plan de prévention du harcèlement	NON	NON	
NU	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, règlement Nu 003-2016 (V)	Plan de prévention de la violence	OUI	3 ans Circonstanciel	L'employeur doit veiller à ce que la politique soit réexaminée et, si nécessaire, révisée au moins une fois tous les trois ans ou chaque fois qu'un changement de circonstances susceptible d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs survient.

	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Nu Reg 003-2016 (H)	Plan de prévention du harcèlement	NON	NON	
<b>YT</b>	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, O.I.C. 2006/178 (V+H)	Plan de prévention de la violence et du harcèlement	NON	NON	