

Le Code canadien du travail – connaître vos droits et responsabilités

Le 1er janvier 2021, des modifications apportées au Code canadien du travail sont entrées en vigueur pour les milieux de travail sous réglementation fédérale. Les modifications établissent clairement que le harcèlement et la violence constituent une question de santé et de sécurité au travail et obligent les employeurs à prendre des mesures.

Le processus de règlement est un élément important du Code canadien du travail.

Si vous travaillez dans un milieu de travail sous réglementation fédérale, il est important de connaître le processus de règlement ainsi que vos droits et responsabilités.

Le processus de règlement comprend les mesures à prendre lorsqu'un harcèlement ou une violence a été signalé. Le processus de règlement a pour objet d'éviter tout harcèlement supplémentaire et d'assurer votre protection.

Vous avez le droit d'être accompagné par une personne de soutien pendant toutes les parties du processus de règlement.

Les 4 parties du processus de règlement



Avis d'accident (signalement)

1. Une divulgation ou un signalement est fait

Dans le Code canadien du travail, un avis d'incident correspond à une divulgation ou à un signalement. L'employeur doit régler chaque incident de harcèlement et de violence.



Règlement négocié

2. Règlement négocié : Répondre à une situation

Après qu'un employeur prend connaissance d'un incident, une évaluation sera effectuée afin de déterminer si l'incident correspond à la définition de harcèlement et de violence prévue dans le Code canadien du travail. Vous avez votre mot à dire. Cette évaluation doit être effectuée conjointement par vous et votre employeur.



Conciliation

3. Conciliation

La conciliation est une étape facultative. La personne qui a été victime du harcèlement et le présumé harceleur peuvent tenter de régler la situation. La conciliation ne peut avoir lieu que si les deux parties consentent à le faire et s'entendent sur la personne qui la dirigera.



Enquête

4. Enquête

Une enquête doit être effectuée si un incident de harcèlement ou de violence n'est pas réglé dans le cadre des parties précédentes du processus de règlement. Vous pouvez demander qu'une enquête soit effectuée. Toutes les parties doivent s'entendre quant à l'enquêteur.

Voici certains éléments importants que vous devriez savoir au sujet des enquêtes :

- Tous les efforts visant à régler la situation peuvent se poursuivre pendant l'enquête.
- Une fois que l'enquêteur a présenté son rapport, l'employeur doit donner suite aux recommandations formulées.
- Le rapport d'enquête ne doit pas révéler l'identité des personnes concernées dans un incident de harcèlement ou de violence ou dans le processus de règlement.