

Canada Gazette

Part II



Gazette du Canada

Partie II

OTTAWA, WEDNESDAY, JUNE 24, 2020

Statutory Instruments 2020

SOR/2020-127 to 130 and SI/2020-43 to 45

Pages 1232 to 1318

OTTAWA, LE MERCREDI 24 JUIN 2020

Textes réglementaires 2020

DORS/2020-127 à 130 et TR/2020-43 à 45

Pages 1232 à 1318

Notice to Readers

The *Canada Gazette*, Part II, is published under the authority of the *Statutory Instruments Act* on January 8, 2020, and at least every second Wednesday thereafter.

Part II of the *Canada Gazette* contains all “regulations” as defined in the *Statutory Instruments Act* and certain other classes of statutory instruments and documents required to be published therein. However, certain regulations and classes of regulations are exempt from publication by section 15 of the *Statutory Instruments Regulations* made pursuant to section 20 of the *Statutory Instruments Act*.

The two electronic versions of the *Canada Gazette* are available free of charge. A Portable Document Format (PDF) version of Part I, Part II and Part III as an official version since April 1, 2003, and a HyperText Mark-up Language (HTML) version of Part I and Part II as an alternate format are available on the [Canada Gazette website](#). The HTML version of the enacted laws published in Part III is available on the [Parliament of Canada website](#).

Copies of Statutory Instruments that have been registered with the Clerk of the Privy Council are available, in both official languages, for inspection and sale at Room 811, 90 Sparks Street, Ottawa, Canada.

For information regarding reproduction rights, please contact Public Services and Procurement Canada by email at TPSGC.QuestionsLO-OLQueries.PWGSC@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

Avis au lecteur

La Partie II de la *Gazette du Canada* est publiée en vertu de la *Loi sur les textes réglementaires* le 8 janvier 2020, et au moins tous les deux mercredis par la suite.

La Partie II de la *Gazette du Canada* est le recueil des « règlements » définis comme tels dans la loi précitée et de certaines autres catégories de textes réglementaires et de documents qu’il est prescrit d’y publier. Cependant, certains règlements et catégories de règlements sont soustraits à la publication par l’article 15 du *Règlement sur les textes réglementaires*, établi en vertu de l’article 20 de la *Loi sur les textes réglementaires*.

Les deux versions électroniques de la *Gazette du Canada* sont offertes gratuitement. Le format de document portable (PDF) de la Partie I, de la Partie II et de la Partie III à titre de version officielle depuis le 1^{er} avril 2003 et le format en langage hypertexte (HTML) de la Partie I et de la Partie II comme média substitut sont disponibles sur le [site Web de la Gazette du Canada](#). La version HTML des lois sanctionnées publiées dans la Partie III est disponible sur le [site Web du Parlement du Canada](#).

Des exemplaires des textes réglementaires enregistrés par le greffier du Conseil privé sont à la disposition du public, dans les deux langues officielles, pour examen et vente à la pièce 811, 90, rue Sparks, Ottawa, Canada.

Pour obtenir des renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Services publics et Approvisionnement Canada par courriel à l’adresse TPSGC.QuestionsLO-OLQueries.PWGSC@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

Registration
SOR/2020-127 June 3, 2020

AGRICULTURAL PRODUCTS MARKETING ACT

Potatoes New Brunswick, formerly known as the New Brunswick Potato Agency, pursuant to sections 3^a and 4 of the *New Brunswick Potato Order*^b, makes the annexed *Order Amending the New Brunswick Potato Marketing Levies (Interprovincial and Export) Order – No. 2*.

Grand-Sault, May 19, 2020

Order Amending the New Brunswick Potato Marketing Levies (Interprovincial and Export) Order – No. 2

Amendments

1 The definition *designated area* in section 2 of the *New Brunswick Potato Marketing Levies (Interprovincial and Export) Order – No. 2*¹ is repealed.

2 Section 4 of the Order is replaced by the following:

4 Every producer shall pay to the Commodity Board a levy of \$16.50 for each acre used in the production of potatoes by the producer or on their behalf.

Coming into Force

3 This Order comes into force on the day on which it is registered.

EXPLANATORY NOTE

(This note is not part of the Order.)

This Order establishes the levy rates to be paid by every producer engaged in the production of potatoes in New Brunswick in interprovincial and international trade.

^a SOR/89-179, s. 2

^b SOR/80-726

¹ SOR/88-307

Enregistrement
DORS/2020-127 Le 3 juin 2020

LOI SUR LA COMMERCIALISATION DES PRODUITS AGRICOLES

En vertu des articles 3^a et 4 du *Décret sur les pommes de terre du Nouveau-Brunswick*^b, Pommes de terre Nouveau-Brunswick, connu précédemment sous le nom d'Agence de la pomme de terre du Nouveau-Brunswick, prend l'*Ordonnance modifiant l'Ordonnance n° 2 sur les contributions relatives aux pommes de terre du Nouveau-Brunswick (marché interprovincial et commerce d'exportation)*, ci-après.

Grand-Sault, le 19 mai 2020

Ordonnance modifiant l'Ordonnance n° 2 sur les contributions relatives aux pommes de terre du Nouveau-Brunswick (marché interprovincial et commerce d'exportation)

Modifications

1 La définition de *région désignée*, à l'article 2 de l'*Ordonnance n° 2 sur les contributions relatives aux pommes de terre du Nouveau-Brunswick (marché interprovincial et commerce d'exportation)*¹, est abrogée.

2 L'article 4 de la même ordonnance est remplacé par ce qui suit :

4 Tout producteur doit verser à l'Office une contribution de 16,50 \$ par acre servant à la production de pommes de terre par lui ou en son nom.

Entrée en vigueur

3 La présente ordonnance entre en vigueur à la date de son enregistrement.

NOTE EXPLICATIVE

(La présente note ne fait pas partie de l'Ordonnance.)

L'Ordonnance vise à établir les taux de taxes devant être versées par tous les producteurs qui produisent des pommes de terre au Nouveau-Brunswick sur les marchés interprovincial et international.

^a DORS/89-179, art. 2

^b DORS/80-726

¹ DORS/88-307

Registration
SOR/2020-128 June 12, 2020

FINANCIAL ADMINISTRATION ACT

P.C. 2020-448 June 10, 2020

Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Finance, pursuant to paragraph 3(6)(b) of the *Financial Administration Act*^a, makes the annexed *Order Amending Schedule III to the Financial Administration Act (Ridley Terminals Inc.)*.

Order Amending Schedule III to the Financial Administration Act (Ridley Terminals Inc.)

Amendment

1 Part I of Schedule III to the *Financial Administration Act*¹ is amended by deleting the following:

Ridley Terminals Inc.
Ridley Terminals Inc.

Coming into Force

2 This Order comes into force on the day on which it is registered.

Enregistrement
DORS/2020-128 Le 12 juin 2020

LOI SUR LA GESTION DES FINANCES PUBLIQUES

C.P. 2020-448 Le 10 juin 2020

Sur recommandation du ministre des Finances et en vertu de l'alinéa 3(6)b) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*^a, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil prend le *Décret modifiant l'annexe III de la Loi sur la gestion des finances publiques (Ridley Terminals Inc.)*, ci-après.

Décret modifiant l'annexe III de la Loi sur la gestion des finances publiques (Ridley Terminals Inc.)

Modification

1 La partie I de l'annexe III de la *Loi sur la gestion des finances publiques*¹ est modifiée par radiation de ce qui suit :

Ridley Terminals Inc.
Ridley Terminals Inc.

Entrée en vigueur

2 Le présent décret entre en vigueur à la date de son enregistrement.

^a R.S., c. F-11

¹ R.S., c. F-11

^a L.R., ch. F-11

¹ L.R., ch. F-11

Registration
SOR/2020-129 June 16, 2020

FOREIGN MISSIONS AND INTERNATIONAL
ORGANIZATIONS ACT

P.C. 2020-450 June 14, 2020

Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Foreign Affairs, pursuant to paragraphs 5(1)(f)^a to (h) of the *Foreign Missions and International Organizations Act*^b, makes the annexed *African Union Privileges and Immunities Order*.

African Union Privileges and Immunities Order

Definitions

Definitions

1 The following definitions apply in this Order.

United Nations Convention means the Convention on the Privileges and Immunities of the United Nations set out in Schedule III to the *Foreign Missions and International Organizations Act*. (*Convention des Nations Unies*)

Vienna Convention means the Vienna Convention on Diplomatic Relations set out in Schedule I to the *Foreign Missions and International Organizations Act*. (*Convention de Vienne*)

Privileges and Immunities

Senior officials

2 (1) The Chairperson of the African Union, the Chairperson of the African Union Commission, the Deputy Chairperson of the African Union Commission and the African Union Permanent Representative to the United States of America have, to the extent required for the exercise of their functions,

(a) the privileges and immunities comparable to the privileges and immunities accorded to diplomatic agents under the Vienna Convention, other than duty and tax relief privileges; and

(b) the same immunities and facilities in respect of their personal baggage as are accorded to diplomatic agents under paragraph 2 of Article 36 of the Vienna Convention.

^a S.C. 2002, c. 12, s. 3(3)

^b S.C. 1991, c. 41

Enregistrement
DORS/2020-129 Le 16 juin 2020

LOI SUR LES MISSIONS ÉTRANGÈRES ET LES
ORGANISATIONS INTERNATIONALES

C.P. 2020-450 Le 14 juin 2020

Sur recommandation du ministre des Affaires étrangères et en vertu des alinéas 5(1)f)^a à h) de la *Loi sur les missions étrangères et les organisations internationales*^b, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil prend le *Décret sur les privilèges et immunités de l'Union africaine*, ci-après.

Décret sur les privilèges et immunités de l'Union africaine

Définitions

Définitions

1 Les définitions qui suivent s'appliquent au présent décret.

Convention des Nations Unies La Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies figurant à l'annexe III de la *Loi sur les missions étrangères et les organisations internationales*. (*United Nations Convention*)

Convention de Vienne La Convention de Vienne sur les relations diplomatiques figurant à l'annexe I de la *Loi sur les missions étrangères et les organisations internationales*. (*Vienna Convention*)

Privilèges et immunités

Hauts fonctionnaires

2 (1) Le président de l'Union africaine, le président de la Commission de l'Union africaine, le vice-président de la Commission de l'Union africaine et le représentant permanent de l'Union africaine auprès des États-Unis d'Amérique bénéficient, dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

a) des privilèges et immunités comparables à ceux dont bénéficient les agents diplomatiques en vertu de la Convention de Vienne, à l'exception des privilèges d'exonération fiscale et douanière;

b) des mêmes immunités et facilités en ce qui concerne leurs bagages personnels que celles accordées aux agents diplomatiques en vertu du paragraphe 2 de l'article 36 de la Convention de Vienne.

^a L.C. 2002, ch. 12, par. 3(3)

^b L.C. 1991, ch. 41

Other officials

(2) Other officials of the African Union have, to the extent required for the exercise of their functions, the privileges and immunities set out in paragraphs 18(a) and (c) to (f) of Article V of the United Nations Convention, subject to paragraph 20 of that Article.

Experts

(3) Experts who perform missions for the African Union have, to the extent required for the exercise of their functions, the privileges and immunities set out in Article VI of the United Nations Convention.

Coming into Force

Registration

3 This Order comes into force on the day on which it is registered.

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Order.)

Issues

The granting of privileges and immunities to African Union African senior officials, officials and experts on mission is required to support Canada's growing relations with the African Union.

Background

The African Union is an international organization established in 2002 consisting of 55 members, headquartered in Addis Ababa, Ethiopia. The African Union is the leading continental forum and the principal interlocutor for Africa. The African Union is a continental leader on peace and security, socio-economic development, governance, climate change, and continental integration. The African Union Commission serves as the key administrative and executive branch of the organization.

Canada and the African Union share a number of priorities, including peace and security, gender equality, empowering women and youth, helping the poorest and most vulnerable, good governance and pluralism, addressing climate change and the advancement of regional integration and a diversified trade agenda. Canada and the African Union have committed to deepen ongoing work on common priorities through regular high-level consultations.

Autres fonctionnaires

(2) Les autres fonctionnaires de l'Union africaine bénéficient, dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, des privilèges et immunités prévus aux alinéas 18a) et c) à f) de l'article V de la Convention des Nations Unies, sous réserve du paragraphe 20 de cet article.

Experts

(3) Les experts en mission pour l'Union africaine bénéficient, dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, des privilèges et immunités prévus à l'article VI de la Convention des Nations Unies.

Entrée en vigueur

Enregistrement

3 Le présent décret entre en vigueur à la date de son enregistrement.

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

(Le présent résumé ne fait pas partie du Décret.)

Enjeux

L'octroi de privilèges et d'immunités aux hauts fonctionnaires, aux fonctionnaires et aux experts de l'Union africaine en mission est nécessaire pour soutenir les relations croissantes du Canada avec l'Union africaine.

Contexte

L'Union africaine est une organisation internationale créée en 2002 et composée de 55 membres, dont le siège est à Addis-Abeba, en Éthiopie. L'Union africaine est le principal forum continental et le principal interlocuteur de l'Afrique. L'Union africaine est un leader continental en ce qui concerne la paix et la sécurité, le développement socioéconomique, la gouvernance, les changements climatiques et l'intégration continentale. La Commission de l'Union africaine (CUA) est la principale branche administrative et exécutive de l'organisation.

Le Canada et l'Union africaine partagent un certain nombre de priorités, notamment la paix et la sécurité, l'égalité entre les hommes et les femmes, l'autonomisation des femmes et des jeunes, l'aide aux plus pauvres et aux plus vulnérables, la bonne gouvernance et le pluralisme, la lutte contre les changements climatiques et la promotion de l'intégration régionale et d'un programme commercial diversifié. Le Canada et l'Union africaine se sont engagés à approfondir le travail en cours sur leurs priorités communes grâce à la tenue régulière de consultations bilatérales de haut niveau.

Previously, senior officials, officials and experts of the African Union did not enjoy the privileges and immunities necessary for them to participate in high-level meetings held in Canada.

Privileges and immunities are granted to officials of international organizations to the extent necessary to permit the performance of their official duties, independent of the laws of the host state, in this case, Canada.

The *Foreign Missions and International Organizations Act* provides senior officials privileges and immunities by reference to the Vienna Convention on Diplomatic Relations, and provides other officials and experts privileges and immunities by reference to the Convention on the Privileges and Immunities of the United Nations.

Objective

To provide certain privileges and immunities to the African Union to facilitate high-level meetings with the African Union in Canada.

Description

The *African Union Privileges and Immunities Order* (the Order) grants

to African Union senior officials

- to the extent required for the performance of their functions, immunity from arrest or detention and from criminal, civil and administrative jurisdiction;
- inviolability (i.e. protection) of the person, private residence, papers, correspondence and property; and
- immunity from seizure of personal baggage.

to other African Union officials

- to the extent required for the performance of their functions, immunity from legal process for words spoken or written and all acts performed by them in their official capacity, and an exemption from immigration restrictions.

to African Union experts

- the privileges and immunities that are necessary for the independent exercise of their functions while transiting to and from, and during, their missions in Canada, such as the inviolability of all papers and documents, the right to receive correspondence in sealed bags and inviolability of their personal baggage.

Auparavant, les hauts fonctionnaires, fonctionnaires et experts de l'Union africaine ne jouissaient pas des privilèges et immunités nécessaires à leur participation à des réunions de haut niveau ayant lieu au Canada.

Les privilèges et immunités sont accordés aux fonctionnaires d'organisations internationales dans la mesure nécessaire pour permettre l'exercice de leurs fonctions officielles, indépendamment des lois de l'État hôte, en l'occurrence le Canada.

La *Loi sur les missions étrangères et les organisations internationales* accorde aux hauts fonctionnaires des privilèges et immunités en vertu de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques, et aux autres fonctionnaires et experts des privilèges et immunités par référence à la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies.

Objectif

Accorder certains privilèges et immunités à l'Union africaine pour faciliter les réunions de haut niveau avec l'Union africaine au Canada.

Description

Le *Décret sur les privilèges et immunités de l'Union africaine* (le Décret) accorde :

aux hauts fonctionnaires de l'Union africaine :

- dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, l'immunité d'arrestation ou de détention et de juridiction pénale, civile et administrative;
- l'inviolabilité (c'est-à-dire la protection) de la personne, de la résidence privée, des papiers, de la correspondance et des biens;
- l'immunité de saisie des bagages personnels.

aux autres fonctionnaires de l'Union africaine :

- dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, l'immunité de juridiction pour leurs paroles ou écrits et pour tous les actes accomplis par eux en leur qualité officielle, ainsi qu'une exemption des restrictions à l'immigration.

aux experts de l'Union africaine :

- les privilèges et immunités nécessaires à l'exercice indépendant de leurs fonctions pendant leur transit vers le Canada, en provenance du Canada et pendant leur mission au Canada, tels que l'inviolabilité de tous papiers et documents, le droit de recevoir de la correspondance par valises scellées et l'inviolabilité de leurs bagages personnels.

Regulatory development

Consultation

No public consultation or prepublication was required because the Order aligns with international conventions.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

An initial assessment of the geographic scope and subject matter of the Order did not identify any modern treaty obligations.

Instrument choice

The Order is made pursuant to the *Foreign Missions and International Organizations Act* and is the only instrument that is available to grant privileges and immunities to the African Union.

Regulatory analysis

Benefits and costs

Granting certain privileges and immunities to African Union senior officials, officials and experts on mission to Canada will support Canada's deepening relations with the African Union and improve existing diplomatic and programmatic engagement with the organization by facilitating meetings in Canada with key African Union counterparts.

Strong diplomatic relations with the African Union are expected to advance Canada's explicit interests in the region, including regarding peace and security, gender equality, empowering women and youth, helping the poorest and most vulnerable, good governance and pluralism, addressing climate change and the advancement of regional integration and a diversified trade agenda.

The current Order grants only the privileges and immunities considered most important for the purpose of described above. Specifically, the Order does not provide tax and duty privileges to officials and experts of the African Union. There are no costs associated with the implementation of the Order. Therefore, it will not result in lost fiscal revenue to the Government of Canada.

Small business lens

The small business lens does not apply, as there are no costs to small businesses.

Élaboration de la réglementation

Consultation

Aucune consultation publique ou publication préalable n'a été nécessaire, car le Décret est conforme aux conventions internationales.

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

Une première évaluation de la portée géographique et de l'objet du Décret n'a pas permis de cerner des obligations conventionnelles modernes.

Choix de l'instrument

Le Décret a été adopté en vertu de la *Loi sur les missions étrangères et les organisations internationales* et il est le seul instrument disponible pour accorder des privilèges et immunités à l'Union africaine.

Analyse de la réglementation

Avantages et coûts

L'octroi de certains privilèges et immunités aux hauts fonctionnaires, aux fonctionnaires et aux experts de l'Union africaine en mission au Canada favorisera l'approfondissement des relations du Canada avec l'Union africaine et améliorera l'engagement diplomatique et programmatique existant avec l'organisation en facilitant les réunions au Canada avec les principaux homologues de l'Union africaine.

On s'attend à ce que de solides relations diplomatiques avec l'Union africaine fassent progresser les intérêts explicites du Canada dans la région, notamment la paix et la sécurité, l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et des jeunes, l'aide aux plus pauvres et aux plus vulnérables, la bonne gouvernance et le pluralisme, la lutte contre les changements climatiques et la promotion de l'intégration régionale et d'un programme commercial diversifié.

Le présent décret n'accorde que les privilèges et immunités considérés comme étant les plus importants aux fins de la description ci-dessus. Plus précisément, le Décret ne prévoit pas de privilèges fiscaux et douaniers. Aucun coût n'est associé à la mise en œuvre du Décret. Ainsi, il n'entraînera pas de perte de recettes fiscales pour le gouvernement du Canada.

Lentille des petites entreprises

La lentille des petites entreprises ne s'applique pas, puisque la proposition n'impose pas de coûts aux petites entreprises.

One-for-one rule

The one-for-one rule does not apply, as there is no change in administrative costs to businesses.

Regulatory cooperation and alignment

Canada is offering the African Union the privileges and immunities considered necessary for our current level of engagement. For this reason, these privileges and immunities may differ in scope from those offered by the United States or by other countries hosting permanently African Union representatives and offices on their soil, which is not the case for Canada.

Strategic environmental assessment

In accordance with the *Cabinet Directive on the Environmental Assessment of Policy, Plan and Program Proposals*, a preliminary scan concluded that a strategic environmental assessment is not required.

Gender-based analysis plus

Gender-based analysis plus (GBA+) impacts have been considered in relation to the making of the Order and no differential impacts have been identified.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

The Order comes into force on the day on which it is registered. The senior officials, officials and experts of the African Union will enjoy privileges and immunities described in the Order whenever they come to Canada on official business.

Contact

Catherine Vézina
Senior Analyst
Pan-Africa Affairs Division
Global Affairs Canada
125 Sussex Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0G2
Telephone: 343-314-3109
Email: Catherine.Vezina@international.gc.ca

Règle du « un pour un »

La règle du « un pour un » ne s'applique pas, parce qu'il n'y a pas de changement dans les coûts administratifs pour les entreprises.

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Le Canada offre à l'Union africaine les privilèges et immunités jugés nécessaires pour notre degré d'engagement actuel. Pour cette raison, ces privilèges et immunités peuvent avoir une portée différente de ceux offerts par les États-Unis ou par d'autres pays accueillant en permanence des représentants et des bureaux de l'Union africaine sur leur sol, ce qui n'est pas le cas du Canada.

Évaluation environnementale stratégique

Conformément à la *Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes*, une analyse préliminaire a conclu qu'une évaluation environnementale stratégique n'est pas nécessaire.

Analyse comparative entre les sexes plus

Les répercussions de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) ont été prises en compte au cours de l'élaboration du Décret et aucune incidence différentielle n'a été relevée.

Mise en œuvre, conformité et application, et normes de service

Le Décret entre en vigueur à la date de son enregistrement. Les hauts fonctionnaires, les fonctionnaires et les experts de l'Union africaine bénéficieront des privilèges et immunités décrits dans le Décret chaque fois qu'ils viendront au Canada dans le cadre d'activités officielles.

Personne-ressource

Catherine Vézina
Analyste principale
Direction des Affaires panafricaines
Affaires mondiales Canada
125, promenade Sussex
Ottawa (Ontario)
K1A 0G2
Téléphone : 343-314-3109
Courriel : Catherine.Vezina@international.gc.ca

Registration
SOR/2020-130 June 17, 2020

CANADA LABOUR CODE

P.C. 2020-456 June 17, 2020

Whereas, pursuant to subsection 157(3)^a of the *Canada Labour Code*^b, regulations of the Governor in Council under subsection 157(1)^c of that Act are to be made in respect of occupational safety and health of employees employed on ships, trains or aircraft, while in operation, on the recommendation of the Minister of Labour and the Minister of Transport and are to be made in respect of occupational safety and health of employees employed on or in connection with exploration or drilling for or the production, conservation, processing or transportation of oil or gas in “frontier lands”, as defined in the *Canada Petroleum Resources Act*^d, on the recommendation of the Minister of Labour, the Minister of Indigenous Services and the Minister of Natural Resources, the latter taking into consideration any recommendations made by the Canadian Energy Regulator in relation to the regulations;

And whereas the Canadian Energy Regulator has not made any recommendation in relation to the annexed Regulations;

Therefore, Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Labour, the Minister of Transport, the Minister of Indigenous Services and the Minister of Natural Resources, pursuant to subsections 125(3)^e and 157(1)^c of the *Canada Labour Code*^b, makes the annexed *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations*.

Enregistrement
DORS/2020-130 Le 17 juin 2020

CODE CANADIEN DU TRAVAIL

C.P. 2020-456 Le 17 juin 2020

Attendu que, en vertu du paragraphe 157(3)^a du *Code canadien du travail*^b, les règlements du gouverneur en conseil prévus au paragraphe 157(1)^c de cette loi en matière de sécurité et de santé au travail se prennent, dans le cas d'employés travaillant à bord de navires, d'aéronefs ou de trains, en service, sur la recommandation de la ministre du Travail et du ministre des Transports et, dans le cas d'employés travaillant dans les secteurs de l'exploration et du forage pour la recherche de pétrole et de gaz sur les « terres domaniales » — au sens de la *Loi fédérale sur les hydrocarbures*^d — ou de la production, de la conservation, du traitement ou du transport de ce pétrole ou gaz, sur la recommandation, d'une part, de la ministre du Travail et du ministre des Services aux Autochtones et, d'autre part, du ministre des Ressources naturelles, celui-ci devant tenir compte des éventuelles recommandations de la Régie canadienne de l'énergie à leur égard;

Attendu que la Régie canadienne de l'énergie n'a formulé aucune recommandation à l'égard du règlement ci-après,

À ces causes, sur recommandation de la ministre du Travail, du ministre des Transports, du ministre des Services aux Autochtones et du ministre des Ressources naturelles et en vertu des paragraphes 125(3)^e et 157(1)^c du *Code canadien du travail*^b, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil prend le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, ci-après.

^a S.C. 2019, c. 29, par. 375(1)(c)

^b R.S., c. L-2

^c S.C. 2018, c. 22, s. 14

^d R.S., c. 36 (2nd Supp.)

^e S.C. 2018, c. 22, s. 3(4)

^a L.C. 2019, ch. 29, al. 375(1)(c)

^b L.R., ch. L-2

^c L.C. 2018, ch. 22, art. 14

^d L.R., ch. 36 (2^e suppl.)

^e L.C. 2018, ch. 22, par. 3(4)

Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations

General

Interpretation

Definitions

1 (1) The following definitions apply in these Regulations.

Act means Part II of the *Canada Labour Code*. (*Loi*)

designated recipient means a work unit in a work place or person that is designated by an employer under section 14. (*destinataire désigné*)

occurrence means an occurrence of harassment and violence in the work place. (*incident*)

principal party means an employee or employer who is the object of an occurrence. (*partie principale*)

responding party means the person who is alleged to have been responsible for the occurrence in notice of an occurrence provided under subsection 15(1). (*partie intimée*)

witness means a person who witnessed an occurrence or is informed of an occurrence by the principal party or responding party. (*témoin*)

Applicable Partner

(2) In these Regulations, a reference to the “applicable partner” is to be read as a reference to the policy committee or, if there is no policy committee, as a reference to the work place committee or the health and safety representative.

Joint Matters

When unable to agree

2 If an employer and the policy committee, the work place committee or the health and safety representative are unable to agree on any matter that is required by these Regulations to be done jointly by them, the employer’s decision prevails.

Former Employees

Prescribed circumstances — extension

3 The Minister may extend the time period referred to in subsection 125(4) of the Act if a former employee demonstrates in an application to the Minister that they were

Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

Général

Définitions

Définitions

1 (1) Les définitions qui suivent s’appliquent au présent règlement.

destinataire désigné L’unité de travail dans un lieu de travail ou la personne qui est désignée par l’employeur en vertu de l’article 14. (*designated recipient*)

incident Un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail. (*occurrence*)

Loi La partie II du *Code canadien du travail*. (*Act*)

partie intimée La personne désignée dans un avis d’incident donné en application du paragraphe 15(1) comme étant le présumé responsable de l’incident. (*responding party*)

partie principale L’employé ou l’employeur qui est l’objet de l’incident. (*principal party*)

témoin Toute personne qui est témoin d’un incident ou qui en est informée par la partie principale ou par la partie intimée. (*witness*)

Partenaire concerné

(2) Pour l’application du présent règlement, la mention « partenaire concerné » vaut mention du comité d’orientation ou, à défaut, du comité local ou du représentant.

Affaires conjointes

Incapables de s’entendre

2 Si l’employeur et le comité d’orientation, le comité local ou le représentant n’arrivent pas à s’entendre sur toute affaire qu’ils doivent régler conjointement aux termes du présent règlement, la décision de l’employeur l’emporte.

Anciens employés

Circonstances justifiant une prorogation de délai

3 Le ministre peut proroger le délai prévu au paragraphe 125(4) de la Loi si un ancien employé démontre dans une demande présentée au ministre qu’il a été incapable

unable to make the occurrence known to the employer within the time period because they incurred trauma as a result of the occurrence or because of a health condition.

Time period to make complaint

4 For the purpose of subsection 127.1(12) of the Act, a former employee may make a complaint under subsection 127.1(1) of the Act until the day that is the later of

- (a) three months after the day on which the former employee ceases to be employed by the employer, and
- (b) if notice of the occurrence was provided under subsection 15(1), three months after the day on which the resolution process is completed in respect of the occurrence.

Prevention and Protection Measures

Work Place Assessment

Joint assessment

5 (1) An employer and the applicable partner must jointly carry out a work place assessment that consists of the identification of risk factors under section 8 and the development and implementation of preventive measures under section 9.

Joint monitoring and updates

(2) An employer and the applicable partner must jointly monitor the accuracy of the work place assessment and, if necessary, update it in order to reflect a change to the information set out in the assessment, including

- (a) a change to the risk factors identified under section 8; and
- (b) a change that compromises the effectiveness of a preventive measure developed and implemented under section 9.

Review after three years

(3) An employer and the applicable partner must jointly review the work place assessment every three years and, if necessary, update it.

Joint review and update

6 (1) An employer and the work place committee or the health and safety representative must jointly review and, if necessary, update the work place assessment if notice of an occurrence is provided under subsection 15(1) and

- (a) the occurrence is not resolved under section 23 and the principal party ends the resolution process under section 18; or

de porter l'incident à la connaissance de l'employeur dans le délai imparti en raison d'un traumatisme résultant de l'incident ou d'un problème de santé.

Délai pour déposer une plainte

4 Pour l'application du paragraphe 127.1(12) de la Loi, un ancien employé peut faire une plainte au titre du paragraphe 127.1(1) de la Loi au plus tard trois mois après la plus tardive des dates suivantes :

- a) la date de sa cessation d'emploi;
- b) si l'avis d'incident a été donné en application du paragraphe 15(1), la date à laquelle le processus de règlement est mené à terme en ce qui a trait à l'incident.

Mesures de prévention et protection

Évaluation du lieu de travail

Évaluation conjointe

5 (1) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, effectue une évaluation du lieu de travail qui comprend le recensement des facteurs de risques conformément à l'article 8 et l'élaboration et la mise en œuvre des mesures de prévention prévues à l'article 9.

Surveillance et mises à jour conjointes

(2) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, surveille l'exactitude de l'évaluation du lieu de travail et, au besoin, met à jour l'évaluation afin de rendre compte de tout changement apporté aux renseignements contenus dans l'évaluation, notamment :

- a) un changement aux facteurs de risques recensés conformément à l'article 8;
- b) un changement compromettant l'efficacité des mesures de prévention élaborées et mises en œuvre en application de l'article 9.

Nouvel examen après trois ans

(3) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, réexamine l'évaluation du lieu de travail tous les trois ans et, au besoin, la met à jour.

Nouvel examen et mise à jour conjoints

6 (1) L'employeur, conjointement avec le comité local ou le représentant, réexamine et, au besoin, met à jour l'évaluation du lieu de travail lorsque l'avis d'incident est donné en application du paragraphe 15(1) et que l'une des situations suivantes survient :

- a) l'incident n'est pas réglé aux termes de l'article 23 et la partie principale met fin au processus de règlement conformément à l'article 18;

(b) the responding party is not an employee or the employer.

Review to consider circumstances

(2) A review conducted under subsection (1) must take into account the circumstances of the occurrence.

Multiple occurrences

(3) If a review and update are being conducted under subsection (1) and notice is provided under subsection 15(1) of another occurrence that involves substantially the same matters and for which a review and update are also required under subsection (1), those occurrences may be addressed together in the same review and update.

Qualifications

7 An employer must ensure that each individual who is directed by the employer to identify the risk factors referred to in section 8, or to develop and implement the preventive measures referred to in section 9, is qualified to do so by virtue of their training, education or experience.

Identification of risk factors

8 An employer and the applicable partner must jointly identify the risk factors, internal and external to the work place, that contribute to harassment and violence in the work place, taking into account

- (a)** the culture, conditions, activities and organizational structure of the work place;
- (b)** circumstances external to the work place, such as family violence, that could give rise to harassment and violence in the work place;
- (c)** any reports, records and data that are related to harassment and violence in the work place;
- (d)** the physical design of the work place; and
- (e)** the measures that are in place to protect psychological health and safety in the work place.

Preventive measures — development and implementation

9 Within six months after the risk factors are identified under section 8, an employer and the applicable partner must jointly

- (a)** develop preventive measures that, to the extent feasible,
 - (i)** mitigate the risk of harassment and violence in the work place, and

b) la partie intimée n'est ni un employé ni l'employeur.

Prise en considération des circonstances

(2) Le nouvel examen effectué en vertu du paragraphe (1) prend en considération les circonstances de l'incident.

Plusieurs incidents

(3) Si un examen et une mise à jour sont effectués en vertu du paragraphe (1) et qu'un avis d'incident est donné en application du paragraphe 15(1) relativement à un autre incident qui porte essentiellement sur les mêmes sujets et pour lequel un examen et une mise à jour sont également requis en vertu du paragraphe (1), ces incidents peuvent être traités dans le même examen et la même mise à jour.

Qualifications

7 L'employeur veille à ce que tout individu à qui il donne la directive de recenser les facteurs de risque visés à l'article 8, ou d'élaborer et de mettre en œuvre les mesures de prévention visées à l'article 9, ait les compétences requises pour le faire en raison de sa formation, de son éducation ou de son expérience.

Recensement des facteurs de risques

8 L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, recense les facteurs de risque, internes et externes du lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail, en tenant compte :

- a)** de la culture, des conditions, des activités et de la structure organisationnelle du lieu de travail;
- b)** des circonstances externes au lieu de travail, telles que la violence familiale, susceptibles de donner lieu à du harcèlement et à de la violence dans le lieu de travail;
- c)** de tous rapports, registres et données en lien avec le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
- d)** de la conception physique du lieu de travail;
- e)** des mesures en place pour protéger la santé et la sécurité psychologique dans le lieu de travail.

Mesures de prévention — élaboration et mise en œuvre

9 Dans les six mois suivant la date à laquelle le recensement des facteurs de risques prévu à l'article 8 est terminé, l'employeur doit, conjointement avec le partenaire concerné :

- a)** élaborer des mesures de prévention qui, autant que possible :
 - (i)** atténuent le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail,

- (ii) neither create nor increase the risk of harassment and violence in the work place;
- (b) develop an implementation plan for the preventive measures; and
- (c) implement the preventive measures in accordance with the implementation plan.

Work Place Harassment and Violence Prevention Policy

Joint development

10 (1) An employer and the applicable partner must jointly develop a work place harassment and violence prevention policy.

Policy content

(2) The policy must contain the following elements:

- (a) the employer's mission statement regarding the prevention of and protection against harassment and violence in the work place;
- (b) a description of the respective roles of the employer, designated recipient, employees, policy committee, work place committee and health and safety representative in relation to harassment and violence in the work place;
- (c) a description of the risk factors, internal and external to the work place, that contribute to work place harassment and violence;
- (d) a summary of the training that will be provided regarding work place harassment and violence;
- (e) a summary of the resolution process, including
 - (i) the name or identity of the designated recipient, and
 - (ii) the manner in which a principal party or witness may provide the employer or the designated recipient with notice of an occurrence;
- (f) the reasons for which a review and update of the work place assessment must be conducted under subsection 6(1);
- (g) a summary of the emergency procedures that must be implemented when an occurrence poses an immediate danger to the health and safety of an employee or when there is a threat of such an occurrence;

- (ii) ne créent ni n'augmentent ce risque;

- b) élaborer un plan de mise en œuvre des mesures de prévention;
- c) mettre en œuvre les mesures de prévention conformément au plan de mise en œuvre.

Politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

Élaboration conjointe

10 (1) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, élabore une politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

Contenu de la politique

(2) La politique contient les éléments suivants :

- a) l'énoncé de mission de l'employeur en lien avec la prévention et la répression du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
- b) une description des rôles respectifs de l'employeur, du destinataire désigné, des employés, des comités d'orientation, des comités locaux et des représentants en lien avec le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
- c) une description des facteurs de risques, internes et externes au lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail;
- d) un résumé de la formation qui sera donnée en lien avec le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
- e) un résumé du processus de règlement, notamment :
 - (i) le nom ou l'identité du destinataire désigné,
 - (ii) la façon dont une partie principale ou un témoin peut donner l'avis d'incident à l'employeur ou au destinataire désigné;
- f) les raisons pour lesquelles un examen et mise à jour de l'évaluation du lieu de travail est effectué au titre du paragraphe 6(1);
- g) un résumé des mesures d'urgence qui doivent être mises en œuvre lorsqu'un incident pose un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé ou qu'il existe une menace d'un tel incident;

(h) a description of the manner in which the employer will protect the privacy of persons who are involved in an occurrence or in the resolution process for an occurrence under these Regulations;

(i) a description of any recourse, in addition to any under the Act or these Regulations, that may be available to persons who are involved in an occurrence;

(j) a description of the support measures that are available to employees; and

(k) the name of the person who is designated to receive a complaint made under subsection 127.1(1) of the Act.

Policy to be made available

(3) An employer must make the policy available to all employees.

Joint review and update

(4) An employer and the applicable partner must jointly review and, if necessary, update the policy at least once every three years and following any change to an element of the policy.

Emergency Procedures

Joint development and implementation

11 (1) An employer and the applicable partner must jointly develop emergency procedures that are to be implemented if

(a) an occurrence poses an immediate danger to the health and safety of an employee; or

(b) there is a threat of an occurrence referred to in paragraph (a).

Procedures available

(2) An employer must make the emergency procedures available to all employees.

Joint review and update

(3) After every implementation of the emergency procedures under subsection (1), an employer and the applicable partner must jointly review and, if necessary, update the procedures.

Training

Joint development or identification

12 (1) An employer and the applicable partner must jointly develop or identify the training on work place harassment and violence that is to be provided to employees, the employer and the designated recipient.

h) la façon dont l'employeur protège la vie privée des personnes impliquées dans un incident ou dans le processus de règlement d'un incident en vertu du présent règlement;

i) les recours, en plus de ceux visés par la Loi ou par le présent règlement, pouvant être disponibles pour les personnes impliquées dans un incident;

j) les mesures de soutien disponibles pour les employés;

k) le nom de la personne à qui les plaintes doivent être adressées en vertu du paragraphe 127.1(1) de la Loi.

Politique à la disposition des employés

(3) L'employeur met la politique à la disposition de tous les employés.

Examen et mise à jour conjoints

(4) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, examine et, si nécessaire, met à jour la politique au moins tous les trois ans et à la suite de tout changement à un élément de la politique.

Mesures d'urgence

Élaboration et mise en œuvre conjointes

11 (1) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, élabore les mesures d'urgence à mettre en œuvre lorsque, selon le cas :

a) un incident pose un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé;

b) il existe une menace qu'un tel incident se produise.

Mesures à la disposition des employés

(2) L'employeur met les mesures d'urgence à la disposition de tous les employés.

Examen et mise à jour conjoints

(3) Après chaque mise en œuvre des mesures d'urgence aux termes du paragraphe (1), l'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, examine ces mesures d'urgence et, si nécessaire, les met à jour.

Formation

Élaboration ou sélection conjointe

12 (1) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, élabore ou sélectionne la formation sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail qui doit être donnée aux employés, à l'employeur et au destinataire désigné.

Required training elements

(2) The training must be specific to the culture, conditions and activities of the work place and include the following elements:

- (a)** the elements of the work place harassment and violence prevention policy;
- (b)** a description of the relationship between work place harassment and violence and the prohibited grounds of discrimination set out in subsection 3(1) of the *Canadian Human Rights Act*; and
- (c)** a description of how to recognize, minimize, prevent and respond to work place harassment and violence.

Joint review and update

(3) An employer and the applicable partner must jointly review and, if necessary, update the training at least once every three years and following any change to an element of the training.

Employee

(4) An employer must ensure that an employee is provided with the training

- (a)** within three months after the day on which their employment begins or, in the case of an employee whose employment began before the day on which these Regulations come into force, within one year after the day on which these Regulations come into force;
- (b)** at least once every three years after that; and
- (c)** following any update to the training under subsection (3) or their assignment to a new activity or role for which there is an increased or specific risk of work place harassment and violence.

Designated recipient

(5) An employer must ensure that the designated recipient is provided with the training before assuming their duties under these Regulations and at least once every three years after that.

Employer

(6) An employer must undergo the training within one year after the day on which these Regulations come into force and at least once every three years after that.

Support Measures**Information available to employees**

13 An employer must make available to employees information respecting the medical, psychological or other

Éléments nécessaires pour la formation

(2) La formation doit être adaptée à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail et contenir ce qui suit :

- a)** les éléments de la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
- b)** une description de la relation entre le harcèlement et la violence dans le lieu de travail et les motifs de distinction illicite prévus au paragraphe 3(1) de *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- c)** la façon de reconnaître, de réduire et de prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail et comment y donner suite.

Examen et mise à jour conjoints

(3) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, examine et, si nécessaire, met à jour la formation au moins tous les trois ans et à la suite de tout changement à un élément de la formation.

Employé

(4) L'employeur veille à ce qu'un employé reçoive la formation :

- a)** dans les trois mois suivant la date du début de son emploi ou, pour un employé dont l'emploi a commencé avant la date d'entrée en vigueur du présent règlement, dans l'année suivant celle-ci;
- b)** au moins tous les trois ans par la suite;
- c)** après toute mise à jour de la formation visée au paragraphe (3) ou son affectation à une nouvelle tâche ou à un nouveau rôle qui comporte des risques accrus ou particuliers de harcèlement ou de violence dans le lieu de travail.

Destinataire désigné

(5) L'employeur veille à ce que le destinataire désigné reçoive la formation avant la date à laquelle il assume ses fonctions aux termes du présent règlement et au moins tous les trois ans par la suite.

Employeur

(6) L'employeur doit suivre la formation dans l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent règlement et au moins tous les trois ans par la suite.

Mesures de soutien**Renseignements à la disposition des employés**

13 L'employeur met à la disposition des employés des renseignements relatifs aux ressources médicales ou

support services that are available within their geographical area.

Resolution Process

Notice of an Occurrence

Designated recipient

14 An employer must designate a person or work unit as the designated recipient to whom notice of an occurrence may be provided.

Providing notice

15 (1) Subject to subsections (2) and (3), a principal party or witness may, in writing or orally, provide an employer or the designated recipient with notice of an occurrence.

Exception

(2) Notice must not be provided in respect of an occurrence if

- (a)** the responding party is neither the employer nor an employee;
- (b)** exposure to harassment and violence is a normal condition of the principal party's work; and
- (c)** the employer has measures in place to address that work place harassment and violence.

Employer is a party

(3) If the principal party or the responding party is the employer, the notice must be provided to the designated recipient.

Anonymous notice

(4) A witness may provide notice of an occurrence anonymously.

Content of notice

16 Notice of an occurrence must contain the following information:

- (a)** the name of the principal party and the responding party, if known;
- (b)** the date of the occurrence; and
- (c)** a detailed description of the occurrence.

Employer or designated recipient

17 For the purposes of sections 18 to 23, 26, 27, 29 and 34, a reference to "employer or designated recipient" is a reference to the one to whom notice of the occurrence was provided under subsection 15(1).

psychologiques ou aux autres services de soutien offerts dans leur région.

Processus de règlement

Avis d'incident

Destinataire désigné

14 L'employeur désigne une personne ou une unité de travail en tant que destinataire désigné à qui l'avis d'incident peut être donné.

Donner avis

15 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), une partie principale ou un témoin peut, oralement ou par écrit, donner avis d'un incident à l'employeur ou au destinataire désigné.

Exception

(2) L'avis ne peut pas être donné lorsque, à la fois :

- a)** la partie intimée n'est ni un employé ni l'employeur,
- b)** l'exposition au harcèlement et à la violence est une condition normale du travail de la partie principale;
- c)** l'employeur a des mesures en place pour faire face à ce harcèlement et à cette violence dans le lieu de travail.

L'employeur est une partie

(3) Lorsque la partie principale ou la partie intimée est l'employeur, l'avis est donné au destinataire désigné.

Avis anonyme

(4) Un témoin peut donner avis d'un incident de façon anonyme.

Contenu de l'avis

16 L'avis d'incident contient les renseignements suivants :

- a)** le nom de la partie principale et de la partie intimée, s'il est connu;
- b)** la date de l'incident;
- c)** une description détaillée de l'incident.

Employeur ou destinataire désigné

17 Pour l'application des articles 18 à 23, 26, 27, 29 et 34, la mention de « employeur ou destinataire désigné » s'entend de celui à qui l'avis d'incident est donné en application du paragraphe 15(1).

Principal party's choices

18 The principal party may end the resolution process at any time by informing an employer or designated recipient that they choose not to continue with the process.

Initial review

19 (1) An employer or designated recipient must conduct an initial review of every notice of an occurrence.

Occurrence deemed to be resolved

(2) Following the initial review, the occurrence is deemed to be resolved if the notice does not contain the name of the principal party or otherwise allow their identity to be determined.

Response to Notice of an Occurrence**Contact with principal party**

20 An employer or designated recipient must, within seven days after the day on which notice of an occurrence is provided, contact the principal party to inform them

- (a)** that their notice has been received or that they have been named or identified as the principal party in notice provided by a witness, as the case may be;
- (b)** of the manner in which the work place harassment and violence prevention policy is accessed;
- (c)** of each step of the resolution process; and
- (d)** that they may be represented during the resolution process.

Contact with witness

21 If notice of an occurrence is provided by a witness who is not anonymous, an employer or designated recipient must, within seven days after the day on which the notice is provided, contact the witness to confirm that notice was received.

Contact with responding party

22 On the first occasion that an employer or designated recipient contacts the responding party regarding the occurrence, they must inform them

- (a)** that they have been named or identified as the responding party in the notice of an occurrence;
- (b)** of the manner in which the work place harassment and violence prevention policy is accessed;
- (c)** of each step of the resolution process; and
- (d)** that they may be represented during the resolution process.

Choix de la partie principale

18 À tout moment, la partie principale peut mettre fin au processus de règlement en avisant l'employeur ou le destinataire désigné de son choix de ne pas poursuivre le processus.

Premier examen

19 (1) L'employeur ou le destinataire désigné fait un premier examen de chaque avis d'incident.

Incident réputé réglé

(2) À la suite de ce premier examen, l'incident est réputé réglé lorsque l'avis d'incident ne contient pas le nom de la partie principale ni ne permet de déterminer son identité.

Réponse à l'avis d'incident**Communication avec la partie principale**

20 L'employeur ou le destinataire désigné doit, dans les sept jours suivant la date à laquelle l'avis d'incident est donné, communiquer avec la partie principale afin de l'informer :

- a)** du fait que son avis d'incident a été reçu ou que, selon le cas, elle a été nommée ou désignée dans l'avis fourni par un témoin comme étant la partie principale;
- b)** de la façon d'avoir accès à la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
- c)** de chacune des étapes du processus de règlement;
- d)** du fait qu'elle peut être représentée dans le cadre du processus de règlement.

Communication avec un témoin

21 Si l'avis d'incident est donné par un témoin qui n'est pas anonyme, l'employeur ou le destinataire désigné communique avec lui pour en accuser réception dans les sept jours suivant la date à laquelle l'avis est donné.

Communication avec la partie intimée

22 La première fois que l'employeur ou le destinataire désigné communique avec la partie intimée au sujet de l'incident, il informe cette dernière :

- a)** du fait qu'elle a été nommée ou désignée comme étant la partie intimée dans l'avis d'incident;
- b)** de la façon d'avoir accès à la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
- c)** de chacune des étapes du processus de règlement;
- d)** du fait qu'elle peut être représentée dans le cadre du processus de règlement.

Negotiated Resolution

Reasonable effort

23 (1) An employer or designated recipient, the principal party and, if contacted under section 22, the responding party, must make every reasonable effort to resolve an occurrence for which notice is provided under subsection 15(1) and those efforts must begin no later than 45 days after the day on which that notice is provided. However, if the occurrence is also investigated, it cannot be resolved under this section after the investigator has provided their report under subsection 30(1).

Review required

(2) For the purposes of subsection (1), the reasonable effort includes a review by the principal party and the employer or designated recipient to determine whether the notice of occurrence provided under subsection 15(1) describes an action, conduct or comment that constitutes *harassment and violence* as defined in subsection 122(1) of the Act.

Joint determination — harassment and violence

(3) For the purpose of subsection (1), resolution of the occurrence includes, but is not limited to, a joint determination by the principal party and the employer or designated recipient that the notice of occurrence provided under subsection 15(1) does not describe an action, conduct or comment that constitutes *harassment and violence* as defined in subsection 122(1) of the Act.

Conciliation

Conditions

24 The principal party and the responding party may attempt to resolve an occurrence for which notice is provided under subsection 15(1) by conciliation if they agree to conciliation and on a person to facilitate it. However, if the occurrence is also investigated, it cannot be resolved by conciliation after the investigator has provided their report under subsection 30(1).

Investigation

When investigation is required

25 (1) Subject to subsection (2), if an occurrence is not resolved under section 23 or 24, an investigation of the occurrence must be carried out if the principal party requests it.

Investigation discontinued

(2) If the occurrence being investigated is resolved under section 23 or 24 before the investigator has provided their report under subsection 30(1), the investigation must be discontinued.

Règlement négocié

Efforts raisonnables

23 (1) L'employeur ou le destinataire désigné, la partie principale et, si la communication a été établie avec elle en vertu de l'article 22, la partie intimée font tous les efforts raisonnables pour régler l'incident pour lequel un avis est donné en vertu du paragraphe 15(1) et ces efforts doivent commencer au plus tard quarante-cinq jours après la date à laquelle l'avis est donné. Toutefois, si l'incident est également sous enquête, il ne peut pas être réglé en vertu du présent article après qu'un enquêteur a remis le rapport visé au paragraphe 30(1).

Examen requis

(2) Pour l'application du paragraphe (1), un effort raisonnable comprend un examen par la partie principale et l'employeur ou le destinataire désigné pour décider si l'avis d'incident donné en vertu du paragraphe 15(1) décrit un acte, un comportement ou un propos qui constitue un incident de *harcèlement et violence* au sens du paragraphe 122(1) de la Loi.

Décision conjointe – harcèlement et violence

(3) Pour l'application du paragraphe (1), la partie principale et l'employeur ou le destinataire désigné peuvent régler l'incident notamment en décidant conjointement que l'avis d'incident donné en vertu du paragraphe 15(1) ne décrit pas un acte, un comportement ou un propos qui constitue un incident de *harcèlement et violence* au sens du paragraphe 122(1) de la Loi.

Conciliation

Conditions

24 La partie principale et la partie intimée peuvent tenter de régler un incident pour lequel un avis est donné en vertu du paragraphe 15(1) par la conciliation s'ils y consentent et choisissent une personne pour la faciliter. Toutefois, si l'incident est également sous enquête, il ne peut pas être réglé par la conciliation après qu'un enquêteur a remis le rapport visé au paragraphe 30(1).

Enquête

Enquête requise

25 (1) Sous réserve du paragraphe (2), s'il ne se règle pas en vertu de l'article 23 ou 24, l'incident doit faire l'objet d'une enquête lorsque la partie principale en fait la demande.

Enquête abandonnée

(2) Si l'incident sous enquête est réglé en vertu de l'article 23 ou 24 avant que l'enquêteur ait remis le rapport visé au paragraphe 30(1), l'enquête doit être abandonnée.

Notice of investigation

26 An employer or the designated recipient must provide the principal party and the responding party with notice that an investigation is to be carried out.

Selection of investigator

27 (1) Subject to subsection (2), an employer or designated recipient must select one of the following persons to act as the investigator:

- (a) in the case where the employer and the applicable partner have jointly developed or identified a list of persons who may act as an investigator, a person from that list; and
- (b) in any other case,
 - (i) a person that is agreed to by the employer or designated recipient, the principal party and the responding party, or
 - (ii) if there is no agreement within 60 days after the day on which the notice is provided under section 26, a person from among those whom the Canadian Centre for Occupational Health and Safety identifies as having the knowledge, training and experience referred to in subsection 28(1).

Limit

(2) An employer or designated recipient may select a person to act as the investigator only if the person

- (a) possesses the knowledge, training and experience referred to in subsection 28(1); and
- (b) provides the employer or designated recipient, principal party and responding party with a written statement indicating that the person is not in a conflict of interest in respect of the occurrence.

Investigator's qualifications

28 (1) For the purposes of these Regulations, an investigator must

- (a) be trained in investigative techniques;
- (b) have knowledge, training and experience that are relevant to harassment and violence in the work place; and
- (c) have knowledge of the Act, the *Canadian Human Rights Act* and any other legislation that is relevant to harassment and violence in the work place.

Avis d'enquête

26 L'employeur ou le destinataire désigné avise la partie principale et la partie intimée de la tenue d'une enquête.

Choix de l'enquêteur

27 (1) L'employeur ou le destinataire désigné choisit l'une des personnes ci-après pour agir comme enquêteur :

- a) dans le cas où l'employeur et le partenaire concerné ont élaboré ou sélectionné conjointement une liste de personnes qui pourraient agir comme enquêteur, une personne de cette liste;
- b) dans les autres cas :
 - (i) lorsque l'employeur ou le destinataire désigné, la partie principale et la partie intimée s'entendent à cet égard, la personne qu'ils choisissent,
 - (ii) lorsqu'ils ne s'entendent pas dans les soixante jours suivant la date à laquelle l'avis est donné en application de l'article 26, une personne parmi celles que le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a désignées comme ayant les connaissances, la formation et l'expérience visées au paragraphe 28(1).

Limites

(2) Toutefois, l'employeur ou le destinataire désigné peut choisir une personne qui agira comme enquêteur seulement si celle-ci :

- a) possède les connaissances, la formation et l'expérience visées au paragraphe 28(1);
- b) fournit à l'employeur ou au destinataire désigné, à la partie principale et à la partie intimée une déclaration écrite portant qu'elle n'est pas en conflit d'intérêts en ce qui concerne l'incident en cause.

Qualifications de l'enquêteur

28 (1) Pour l'application du présent règlement, un enquêteur doit :

- a) être formé en techniques d'enquête;
- b) avoir des connaissances, une formation et de l'expérience qui sont pertinentes au harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
- c) connaître la Loi, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et tout autre texte législatif lié au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail.

Statement of qualifications

(2) A person or party referred to in subparagraph 27(1)(b)(i) who proposes that a person act as the investigator must provide the other persons and parties referred to in that subparagraph with the following information about the proposed investigator:

- (a)** their name;
- (b)** if they are an employee of the employer, their job title and the name of their immediate supervisor;
- (c)** a description of their knowledge, training and experience demonstrating that they meet the requirements of subsection (1); and
- (d)** a description of any experience that they have which is relevant to the nature of the occurrence that is to be investigated.

Information for investigator

29 An employer or the designated recipient must provide the investigator with all information that is relevant to the investigation.

Investigator's report

30 (1) An investigator's report regarding an occurrence must set out the following information:

- (a)** a general description of the occurrence;
- (b)** their conclusions, including those related to the circumstances in the work place that contributed to the occurrence; and
- (c)** their recommendations to eliminate or minimize the risk of a similar occurrence.

Identity of persons

(2) An investigator's report must not reveal, directly or indirectly, the identity of persons who are involved in an occurrence or the resolution process for an occurrence under these Regulations.

Copies of report

(3) An employer must provide a copy of the investigator's report to the principal party, responding party, the work place committee or health and safety representative and, if they were provided with notice under subsection 15(1), the designated recipient.

Implementation of Recommendations**Joint determination**

31 (1) An employer and the work place committee or the health and safety representative must jointly determine which of the recommendations set out in the report are to be implemented.

Énoncé de qualifications

(2) Toute personne ou partie visée au sous-alinéa 27(1)b)i) qui propose une personne pour agir à titre d'enquêteur doit fournir aux autres personnes ou parties visées dans ce sous-alinéa les renseignements ci-après au sujet de l'enquêteur proposé :

- a)** son nom;
- b)** si elle est une employée de l'employeur, le titre de son poste et le nom de son superviseur immédiat;
- c)** une description de ses connaissances, de sa formation et de son expérience qui démontre qu'elle répond aux critères du paragraphe (1);
- d)** une description de toute expérience pertinente qu'elle a en lien avec la nature de l'incident qui doit faire l'objet d'une enquête.

Renseignements pertinents

29 L'employeur ou le destinataire désigné fournit à l'enquêteur tout renseignement pertinent relativement à son enquête.

Rapport d'un enquêteur

30 (1) Le rapport d'un enquêteur concernant un incident doit contenir les renseignements suivants :

- a)** une description générale de l'incident;
- b)** ses conclusions, y compris à l'égard des circonstances dans le lieu de travail ayant mené à l'incident ;
- c)** ses recommandations pour éliminer ou réduire au minimum le risque d'un incident similaire.

Identité des personnes

(2) Le rapport d'un enquêteur ne doit pas révéler, directement ou indirectement, l'identité des personnes impliquées dans un incident ou dans le processus de règlement d'un incident sous le régime du présent règlement.

Copies du rapport

(3) L'employeur remet une copie du rapport de l'enquêteur à la partie principale, à la partie intimée, au comité local ou au représentant et, s'il a reçu un avis en vertu du paragraphe 15(1), au destinataire désigné.

Mise en œuvre des recommandations**Choix conjoint**

31 (1) L'employeur, conjointement avec le comité local ou le représentant, choisit les recommandations formulées dans le rapport qui doivent être mises en œuvre.

Implementation

(2) The employer must implement all recommendations that are determined under subsection (1).

Completion of Resolution Process**Completion of process**

32 The resolution process for an occurrence is completed when

- (a)** if a work place assessment is required under subsection 6(1), the review and, if necessary, update of the assessment are carried out;
- (b)** the occurrence is resolved under subsection 19(2) or under section 23 or 24;
- (c)** if an investigator has provided a report in accordance with subsection 30(1), the employer implements the recommendations referred to in subsection 31(2).

Time limit

33 (1) Subject to subsection (2), an employer must ensure that the resolution process is completed within one year after the day on which notice of the occurrence is provided under subsection 15(1).

Temporary absence

(2) If the principal party or responding party is temporarily absent from work for more than 90 consecutive days after the day on which notice of the occurrence is provided under subsection 15(1), the employer must ensure that the resolution process is completed within the later of

- (a)** one year after the day on which notice of the occurrence is provided under subsection 15(1), and
- (b)** six months after the day on which the party returns to work.

Monthly status updates

34 For every occurrence for which notice is provided under subsection 15(1), an employer or designated recipient must provide monthly updates regarding the status of the resolution process to

- (a)** the principal party, beginning on the first month after the month in which the notice is provided and ending on the month in which the resolution process is completed; and
- (b)** the responding party, beginning on the first month after the month in which the responding party is first contacted by the employer or designated recipient concerning the occurrence and ending on the month in which the resolution process is completed.

Mise en œuvre

(2) L'employeur doit mettre en œuvre toutes les recommandations choisies.

Processus de règlement mené à terme**Processus mené à terme**

32 Le processus de règlement d'un incident est mené à terme lorsque l'une des situations suivantes survient :

- a)** si une évaluation du lieu de travail est exigée aux termes du paragraphe 6(1), l'examen et, au besoin, la mise à jour de l'évaluation sont terminés;
- b)** l'incident est réglé aux termes du paragraphe 19(2) ou en vertu de l'article 23 ou 24;
- c)** si l'enquêteur a remis un rapport en conformité avec le paragraphe 30(1), l'employeur a mis en œuvre les recommandations visées au paragraphe 31(2).

Limite de temps

33 (1) Sous réserve du paragraphe (2), l'employeur veille à ce que le processus de règlement soit mené à terme dans l'année suivant la date à laquelle l'avis d'incident est donné en application du paragraphe 15(1).

Absence temporaire

(2) Lorsque la partie principale ou la partie intimée est absente temporairement du travail pour une période de plus de quatre-vingt-dix jours consécutifs après la date à laquelle l'avis d'incident est donné en application du paragraphe 15(1), l'employeur veille à ce que le processus de règlement soit mené à terme au plus tard :

- a)** dans l'année suivant la date à laquelle l'avis d'incident est donné en application du paragraphe 15(1);
- b)** dans les six mois suivant la date du retour au travail de la partie principale ou de la partie intimée.

Compte rendu mensuel

34 Pour tout incident pour lequel un avis est donné en application du paragraphe 15(1), l'employeur ou le destinataire désigné fait un compte rendu mensuel de l'état du processus de règlement à la partie principale et à la partie intimée dans les délais suivants :

- a)** s'agissant de la partie principale, à partir du mois suivant celui où l'avis d'incident est donné jusqu'au mois durant lequel le processus de règlement est mené à terme;
- b)** s'agissant de la partie intimée, à partir du mois suivant celui où l'employeur ou le destinataire désigné communique pour la première fois avec elle au sujet de l'incident jusqu'au mois durant lequel le processus de règlement est mené à terme.

Records and Reports

Health and Safety Records

Records to be kept

35 (1) An employer must keep the following health and safety records:

- (a) the work place harassment and violence prevention policy;
- (b) a copy of the documents that form part of the work place assessment;
- (c) a copy of the documents that form part of each review and update of the work place assessment;
- (d) for each instance where the employer and the policy committee, the work place committee or the health and safety representative are unable to agree on a matter that is required by these Regulations to be jointly done by them, a record of the employer's decision in that matter and the reasons for that decision;
- (e) a record of each notice provided under subsection 15(1) and of each action taken in response to the notice;
- (f) for each instance where a time limit set out in section 33 is not met, a document that sets out the reason for the delay;
- (g) a copy of each report that is prepared by an investigator under subsection 30(1);
- (h) a copy of each annual report; and
- (i) a copy of each fatality report provided under subsection 37(1).

Time period

(2) An employer must keep the records referred to in paragraphs (1)(c) to (i) for a period of 10 years.

Annual Report to Minister

Content

36 On or before March 1 of each year, an employer must provide the Minister with an annual report that sets out

- (a) their name or business name;
- (b) their *business number*, as defined in subsection 248(1) of the *Income Tax Act*;
- (c) the name of a person who can be contacted in respect of the report; and

Registres et rapports

Dossiers de santé et de sécurité

Dossiers à conserver

35 (1) L'employeur doit conserver les dossiers et documents de santé et de sécurité suivants :

- a) la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
- b) une copie des documents qui constituent l'évaluation du lieu de travail;
- c) une copie des documents qui constituent chaque examen et mise à jour de l'évaluation du lieu de travail;
- d) pour chaque cas où l'employeur et le comité d'orientation, le comité local ou le représentant sont incapables de s'entendre sur une affaire qu'ils doivent régler conjointement aux termes du présent règlement, un registre exposant la décision de l'employeur dans cette affaire et ses motifs;
- e) un registre de chaque avis d'incident donné en application du paragraphe 15(1) et de toute action prise en réponse à cet avis;
- f) pour chaque cas où un délai visé à l'article 33 n'est pas respecté, le document qui en expose les raisons;
- g) une copie de tout rapport préparé par un enquêteur en vertu du paragraphe 30(1);
- h) une copie de tout rapport annuel;
- i) une copie de tout rapport de décès fait en vertu du paragraphe 37(1).

Délai

(2) L'employeur doit conserver les dossiers visés aux alinéas (1)c) à i) pendant dix ans.

Rapport annuel au ministre

Contenu

36 Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, l'employeur présente au ministre un rapport annuel qui contient :

- a) son nom ou sa dénomination sociale;
- b) son *numéro d'entreprise* au sens du paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- c) le nom d'une personne-ressource en lien avec le rapport;

(d) the following information respecting the occurrences for which notice was provided under subsection 15(1) in the preceding calendar year:

- (i)** the total number of occurrences,
- (ii)** the number of occurrences that were related, respectively, to sexual harassment and violence and non-sexual harassment and violence,
- (iii)** the number of occurrences that resulted in the death of an employee,
- (iv)** if known, the number of occurrences that fell under each prohibited ground of discrimination set out in subsection 3(1) of the *Canadian Human Rights Act*,
- (v)** the locations where the occurrences took place, specifying the total number of occurrences that took place in each location,
- (vi)** the types of professional relationships that existed between the principal and responding parties, specifying the total number for each type,
- (vii)** the means set out in section 32 by which resolution processes were completed and, for each of those means, the number of occurrences involved, and
- (viii)** the average time, expressed in months, that it took to complete the resolution process for an occurrence.

Fatality Report

Time period

37 (1) If an occurrence results in the death of an employee, an employer must report the occurrence to the Minister within 24 hours after becoming aware of the employee's death.

Content

(2) The report must set out the following information:

- (a)** the employer's name or business name;
- (b)** the employer's *business number*, as defined in subsection 248(1) of the *Income Tax Act*;
- (c)** a general description of the occurrence;
- (d)** the date and time of the occurrence; and

d) les renseignements ci-après relativement aux incidents pour lesquels, dans l'année civile précédente, l'avis d'incident a été donné en application du paragraphe 15(1) :

- (i)** le nombre total d'incidents,
- (ii)** le nombre d'incidents liés respectivement au harcèlement et à la violence de nature sexuelle et de nature non sexuelle,
- (iii)** le nombre d'incidents qui ont entraîné le décès d'un employé,
- (iv)** s'il est connu, le nombre d'incidents fondés sur chacun des motifs de distinction illicite prévus au paragraphe 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,
- (v)** l'endroit où les incidents ont eu lieu, en précisant le nombre total d'incidents ayant eu lieu à chaque endroit,
- (vi)** les types de relations professionnelles qui existaient entre la partie principale et la partie intimée, en précisant le nombre total pour chaque type de relation professionnelle,
- (vii)** les façons prévues à l'article 32 par lesquelles les processus de règlement ont été menés à terme et, pour chacune de ces façons, le nombre d'incidents en cause;
- (viii)** la durée moyenne, exprimée en mois, pour mener à terme le processus de règlement d'un incident.

Rapport de décès

Délai

37 (1) Lorsqu'un incident mène au décès d'un employé, l'employeur fait rapport au ministre de l'incident au plus tard dans les vingt-quatre heures suivant le moment où il prend connaissance du décès.

Contenu

(2) Le rapport contient les renseignements suivants :

- a)** le nom ou la dénomination sociale de l'employeur;
- b)** le *numéro d'entreprise* de l'employeur au sens du paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- c)** une description générale de l'incident;
- d)** la date et l'heure de l'incident;

(e) the name of a person who can be contacted in respect of the report.

e) le nom d'une personne-ressource en lien avec le rapport.

Consequential Amendments

Canada Labour Standards Regulations

38 Schedule II to the *Canada Labour Standards Regulations*¹ is amended by deleting the reference to “Sexual harassment”.

Modifications corrélatives

Règlement du Canada sur les normes du travail

38 L'annexe II du *Règlement du Canada sur les normes du travail*¹ est modifiée par suppression de la mention « Le harcèlement sexuel ».

Canada Occupational Health and Safety Regulations

Amendments

39 The *Canada Occupational Health and Safety Regulations*² are amended by adding the following after subsection 15.2(2):

(3) This Part does not apply in respect of occurrences of harassment and violence in the work place.

40 Paragraph 17.5(1)(a) of the Regulations is replaced by the following:

(a) to be implemented if any person commits or threatens to commit an act, other than an occurrence of harassment and violence, that may be hazardous to the health and safety of the employer or any of their employees;

41 Part XX of the Regulations is repealed.

Transitional Provision

42 Sections 20.1, 20.2 and 20.9 of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations*, as they read immediately before the day on which the *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations* come into force, continue to apply to all “work place violence”, as described in section 20.2 of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations* and alleged work place violence, of which the employer becomes aware before the day on which the *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations* come into force.

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

Modifications

39 Le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*² est modifié par adjonction, après le paragraphe 15.2(2), de ce qui suit :

(3) La présente partie ne s'applique pas aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

40 L'alinéa 17.5(1)a) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

a) à prendre si quiconque commet ou menace de commettre un acte, autre qu'un incident de harcèlement et de violence, qui peut présenter un risque pour la santé ou la sécurité de l'employeur ou de l'un de ses employés;

41 La partie XX du même règlement est abrogée.

Dispositions transitoires

42 Les articles 20.1, 20.2 et 20.9 du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, dans leurs versions avant l'entrée en vigueur du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, s'appliquent à toute « violence dans le lieu de travail », au sens de l'article 20.2, du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* et à toute allévation d'une telle violence, dont l'employeur avait connaissance avant la date d'entrée en vigueur du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.

¹ C.R.C., c. 986; SOR/2019-168, s.1

² SOR/86-304; SOR/94-263, s.1; SOR/2002-208, s. 1

¹ C.R.C., ch. 986; DORS/2019-168, art.1

² DORS/86-304; DORS/1994-263, art. 1; DORS/2002-208, art. 1

On Board Trains Occupational Health and Safety Regulations

43 The *On Board Trains Occupational Health and Safety Regulations*³ are amended by adding the following after section 11.1:

Application

11.1.1 This Part does not apply in respect of occurrences of harassment and violence in the work place.

44 Paragraph 13.7(1)(a) of the Regulations is replaced by the following:

(a) if any person commits or threatens to commit an act, other than an occurrence of harassment and violence, that may be hazardous to the health or safety of the employer or any employees;

45 Part XV of the Regulations is repealed.

Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations

46 The *Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations*⁴ are amended by adding the following after section 16.1:

Application

16.1.1 This Part does not apply in respect of occurrences of harassment and violence in the work place.

47 Paragraph 18.9(1)(a) of the Regulations is replaced by the following:

(a) if any person commits or threatens to commit an act, other than an occurrence of harassment and violence, that is likely to be hazardous to the safety or health of the employer or any employee;

Coal Mining Occupational Health and Safety Regulations

48 The *Coal Mining Occupational Health and Safety Regulations*⁵ are amended by adding the

Règlement sur la santé et la sécurité au travail (trains)

43 Le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (trains)*³ est modifié par adjonction, après l'article 11.1, de ce qui suit :

Application

11.1.1 La présente partie ne s'applique pas aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

44 L'alinéa 13.7(1)a) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

a) lorsque quiconque commet ou menace de commettre un acte, autre qu'un incident de harcèlement et de violence, qui peut présenter un risque pour la santé ou la sécurité de l'employeur ou de l'un de ses employés;

45 La partie XV du même règlement est abrogée.

Règlement sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz)

46 Le *Règlement sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz)*⁴ est modifié par adjonction, après l'article 16.1, de ce qui suit :

Application

16.1.1 La présente partie ne s'applique pas aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

47 L'alinéa 18.9(1)a) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

a) lorsque quelqu'un commet ou menace de commettre un acte, autre qu'un incident de harcèlement et de violence, qui est susceptible de présenter un risque pour la sécurité ou la santé de l'employeur ou d'un employé;

Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines de charbon

48 Le *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines de charbon*⁵ est modifié par adjonction,

³ SOR/87-184; SOR/2015-143, s. 1

⁴ SOR/87-612

⁵ SOR/90-97; SOR/2002-143, s. 1

³ DORS/87-184; DORS/2015-143, art. 1

⁴ DORS/87-612

⁵ DORS/90-97; DORS/2002-143, art. 1

following after the heading “Hazardous Occurrences” before section 162:

Application

161.1 This Part does not apply in respect of occurrences of harassment and violence in the work place.

Maritime Occupational Health and Safety Regulations

Amendments

49 Section 90 of the *Maritime Occupational Health and Safety Regulations*⁶ and the heading “Interpretation” before it are repealed.

50 Division 2 of Part 5 of the Regulations is repealed.

51 The Regulations are amended by adding the following after section 274:

Application

274.1 This Part does not apply in respect of occurrences of harassment and violence in the work place.

52 Section 277 of the Regulations is amended by adding “or” to the end of paragraph (h), by striking out “or” at the end of paragraph (i) and by repealing paragraph (j).

Transitional Provision

53 Sections 90, 96 and 103 of the *Maritime Occupational Health and Safety Regulations*, as they read immediately before the day on which the *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations* come into force, continue to apply to all *work place violence*, as defined in section 90 of *Maritime Occupational Health and Safety Regulations*, and alleged work place violence of which the employer becomes aware before the day on which *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations* come into force.

après l’intertitre « Situations comportant des risques » précédant l’article 162, de ce qui suit :

Application

161.1 La présente partie ne s’applique pas aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail en milieu maritime

Modifications

49 L’article 90 du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail en milieu maritime*⁶ et l’intertitre le précédant « Définitions » sont abrogés.

50 La section 2 de la partie 5 du même règlement est abrogée.

51 Le même règlement est modifié par adjonction, après l’article 274, de ce qui suit :

Application

274.1 La présente partie ne s’applique pas aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

52 L’alinéa 277j) du même règlement est abrogé.

Disposition transitoire

53 Les articles 90, 96 et 103 du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail en milieu maritime*, dans leurs versions avant l’entrée en vigueur du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, s’appliquent à toute *violence dans le lieu de travail*, au sens de l’article 90 du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail en milieu maritime*, et à toute allé-gation d’une telle violence, dont l’employeur avait connaissance avant la date d’entrée en vigueur du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.

⁶ SOR/2010-120

⁶ DORS/2010-120

Aviation Occupational Health and Safety Regulations

54 The *Aviation Occupational Health and Safety Regulations*⁷ are amended by adding the following after section 10.1:

Application

10.1.1 This Part does not apply in respect of occurrences of harassment and violence in the work place.

Coming into Force

S.C. 2018, c. 22

55 These Regulations come into force on the day on which sections 0.1 to 16 and 18 of *An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence)*, the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* and the *Budget Implementation Act, 2017, No. 1*, chapter 22 of the Statutes of Canada, 2018, come into force, but if they are registered after that day, they come into force on the day on which they are registered.

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Executive summary

Issues: Harassment and violence, including sexual harassment and sexual violence, continue to be pervasive in federally regulated work places. Many employees who have experienced harassment and violence in the work place do not report it for fear of retribution, lack of support or a belief that what they have experienced does not substantiate a complaint. The current legal framework is fragmented and not designed to adequately address occurrences of sexual harassment and sexual violence.

Description: The new stand-alone *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations* (the Regulations) will apply to all federal work places covered under Part II of the *Canada Labour Code* (the Code), including the federally regulated private sector, the federal public service and parliamentary work places. It will replace Part XX (violence prevention) of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations*

Règlement sur la santé et la sécurité au travail (aéronefs)

54 Le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (aéronefs)*⁷ est modifié par adjonction, après l'article 10.1, de ce qui suit :

Application

10.1.1 La présente partie ne s'applique pas aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

Entrée en vigueur

L.C. 2018, ch. 22

55 Le présent règlement entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur des articles 0.1 à 16 et 18 de la *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, et la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, chapitre 22 des Lois du Canada (2018), ou, si elle est postérieure, à la date de son enregistrement.

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

(Le présent résumé ne fait pas partie du Règlement.)

Résumé

Enjeux : Le harcèlement et la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, demeurent omniprésents dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. De nombreux employés qui ont été victimes de harcèlement et de violence au travail ne le signalent pas par crainte de représailles, par manque de soutien ou parce qu'ils croient que ce qu'ils ont vécu ne constitue pas une plainte fondée. Le cadre juridique actuel est fragmenté et n'est pas conçu pour traiter adéquatement les cas de harcèlement sexuel et de violence sexuelle.

Description : Le nouveau *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (le Règlement) s'appliquera à tous les milieux de travail fédéraux couverts par la partie II du *Code canadien du travail* (le Code), y compris au secteur privé sous réglementation fédérale, à la fonction publique fédérale et en milieu de travail parlementaire. Ce règlement remplacera la partie XX (Prévention de la violence) du

⁷ SOR/2011-87

⁷ DORS/2011-87

(COHSR), as well as portions of two other regulations that include violence prevention provisions. The Regulations will include provisions to prevent harassment and violence through comprehensive prevention policies, training and improved data collection; respond to occurrences when they do happen through a resolution process that requires employers to communicate regularly with parties and provide multiple options for seeking resolution; and make available information respecting support services to employees.

Rationale: The Government of Canada is committed to taking action to ensure that federal work places are free from harassment and violence. In response to this priority, the Government of Canada introduced Bill C-65, *An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1* (the Bill) in the House of Commons on November 7, 2017.

The Regulations will streamline and consolidate harassment and violence provisions for all federally regulated work places that fall under Part II of the Code, including those covered by the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* (PESRA). They will also highlight the importance of harassment and violence prevention and make it easier for employers and employees to identify their rights and duties, which will now be contained within one stand-alone set of regulations. The Regulations will also include strengthened requirements with respect to preventing and responding to occurrences of harassment and violence and supporting those affected.

While the implementation of the Regulations is anticipated to cost federally regulated employers \$587 million over 10 years, research and expert analysis suggest that they will result in a reduction in occurrences of harassment and violence, which in turn will economically benefit the work place through a decrease in absenteeism, job burnout, disability payments, lost work time and litigation costs.

The Regulations were developed following extensive consultations with employer and employee groups, as well as subject matter experts, advocacy groups and the Canadian public. These consultations were held in multiple rounds from March 2018 to October 2018. The Regulations were further refined following the publication in the *Canada Gazette*, Part I, and the associated public comment period.

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que certaines parties de deux autres règlements qui comprennent des dispositions sur la prévention de la violence. Le Règlement comprendra des dispositions visant à prévenir le harcèlement et la violence au moyen de politiques de prévention exhaustives, de la formation et de l'amélioration de la collecte de données, à réagir aux incidents lorsqu'ils surviennent grâce à un processus de règlement exigeant que les employeurs communiquent régulièrement avec les parties et fournissent plusieurs options pour aboutir à une résolution, et à mettre à la disposition des employés des renseignements relativement aux services de soutien.

Justification : Le gouvernement du Canada s'engage à agir pour veiller à ce que les milieux de travail fédéraux soient des milieux de travail exempts de harcèlement et de violence. En réponse à cette priorité, le gouvernement du Canada a présenté le projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* à la Chambre des communes le 7 novembre 2017.

Le Règlement simplifiera et regroupera les dispositions sur le harcèlement et la violence dans tous les milieux de travail sous réglementation fédérale qui relèvent de la partie II du Code, y compris ceux visés par la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (LRTP). Il soulignera également l'importance de la prévention du harcèlement et de la violence et permettra aux employeurs et aux employés de déterminer plus facilement leurs droits et leurs obligations, qui seront maintenant contenus dans un seul règlement distinct. Le Règlement comprendra également des exigences renforcées en ce qui a trait à la prévention et à l'intervention en cas de harcèlement et de violence et au soutien des personnes concernées.

Bien que l'on s'attende à ce que la mise en œuvre du Règlement entraîne des coûts de 587 millions de dollars sur 10 ans pour les employeurs sous réglementation fédérale, les recherches et les analyses des experts estiment qu'il entraînera une diminution du harcèlement et de la violence ce qui, en retour, profitera économiquement au milieu de travail en réduisant l'absentéisme, l'épuisement professionnel, les prestations d'invalidité, la perte d'heures de travail et les frais de litige.

Le Règlement a été élaboré à la suite de vastes consultations auprès de groupes d'employeurs et d'employés, d'experts en la matière, de groupes de défense et du public canadien. Ces consultations se sont déroulées en plusieurs cycles de mars 2018 à octobre 2018. Le Règlement a ensuite été peaufiné davantage après sa publication dans la Partie I de la *Gazette du Canada*, et la tenue de la période de consultation publique connexe.

Issues

The widespread nature of harassment and violence in the work place, including sexual harassment and sexual violence, is highlighted in the 2018 results of an online survey conducted by the Angus Reid Institute where 52% of Canadian women say they have been subject to sexual harassment in the work place.¹ The results of the 2017 Government of Canada Public Service Employee Survey (PSES) also underscore the pervasiveness of the issue, finding that 18% of respondents have been subject to harassment or violence on the job in the past two years.²

Evidence also shows that harassment is severely underreported, with some studies estimating up to 80% of occurrences going unreported to anyone.³ The lack of reporting is due to the employees' fear of retribution, including their job security, lack of support from the employer to rectify the situation and lack of knowledge of what behaviour constitutes harassment and violence.

The current legal framework under the *Canada Labour Code* (the Code) and its regulations to prevent harassment and violence in federally regulated work places is fragmented and not designed to adequately address occurrences of sexual harassment and sexual violence.

Background

Part II of the Code establishes the legislative framework for occupational health and safety for federally regulated work places. Part II of the Code imposes a duty on employers to take steps to prevent and protect against violence in the work place. Part XX of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations* (COHSR) outlines specific employer obligations related to preventing and protecting against work place violence.

Part III of the Code establishes minimum labour standards for the federally regulated private sector and federal Crown corporations, but unlike Part II, it does not apply to the federal public service. Part III includes provisions establishing that employees are entitled to employment free of sexual harassment, and requiring employers to adopt sexual harassment policies and make reasonable efforts to ensure no employee is subject to sexual harassment. However, these provisions only address sexual

Enjeux

Le caractère répandu du harcèlement et de la violence en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, est mis en évidence dans les résultats d'un sondage en ligne mené en 2018 par l'Angus Reid Institute : 52 % des Canadiennes déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail¹. Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2017 du gouvernement du Canada soulignent également l'omniprésence de ce problème, puisque 18 % des répondants ont été victimes de harcèlement ou de violence au travail au cours des deux dernières années².

Les preuves montrent également que le harcèlement est nettement sous-dénoncé : certaines études estiment que jusqu'à 80 % des incidents ne sont signalés à personne³. L'absence de signalement est attribuable à la crainte de représailles, y compris la perte de leur sécurité d'emploi, au manque de soutien de la part de l'employeur pour corriger la situation et au manque de connaissance des comportements qui constituent du harcèlement et de la violence.

Le cadre juridique actuel du *Code canadien du travail* (le Code) et de ses règlements visant à prévenir le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale est fragmenté et n'est pas conçu pour traiter adéquatement les cas de harcèlement sexuel et de violence sexuelle.

Contexte

La partie II du Code établit le cadre législatif pour la santé et la sécurité au travail dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Elle impose à l'employeur de prendre des mesures pour prévenir et réprimer la violence dans les lieux de travail. La partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (RCSST) établit les obligations spécifiques des employeurs en ce qui a trait à la prévention et à la répression de la violence en milieu de travail.

La partie III du Code établit les normes minimales de travail pour les milieux de travail du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État fédérales, mais contrairement à la partie II, elle ne s'applique pas à la fonction publique fédérale. La partie III comprend des dispositions établissant que les employés ont droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel et exigeant que les employeurs adoptent des politiques en matière de harcèlement sexuel et prennent des mesures raisonnables pour

¹ Angus Reid Institute (2018). « #MeToo: Moment or movement? »

² Government of Canada (2018). « 2017 Public Service Employee Survey. »

³ Government of Ontario (2015). *It's Never Okay: An Action Plan to Stop Sexual Violence and Harassment.*

¹ Angus Reid Institute (2018). « #MeToo: Moment or movement? » (en anglais seulement).

² Gouvernement du Canada (2018). « Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017 ». »

³ Gouvernement de l'Ontario (2015). *Ce n'est jamais acceptable : Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels.*

harassment and do not address any other forms of harassment.

Despite progress in raising employment and health and safety standards in Canada, and the existing provisions that offer protection to employees under the Code, too many people continue to experience harassment and violence at work.

The Government of Canada consulted Canadians to find out how harassment and violence, including sexual harassment and sexual violence, is treated under the current legal framework for federally regulated work places and how the framework can be strengthened. Consultations with employers, labour representatives, subject matter experts, advocacy groups and the public took place between March and October 2018, in the form of roundtable meetings and teleconferences. An online survey was also conducted with the public. The top three sectors represented by survey respondents were educational services, the federal public service and health care and social assistance. Additionally, 89% of all respondents were women.

The results of these consultations are captured in *Harassment and Sexual Violence in the Work Place Public Consultations – What We Heard Report*, which highlights the inadequacies of the current federal approach to harassment and violence prevention in the following ways:

- The current regime does not appropriately address the range of inappropriate work place behaviours;
- Canadians continue to report that they are on the receiving end of unwelcome sexual advances, requests for sexual favours and sexually charged talk while on the job;
- Most people who have experienced sexual harassment at work have experienced it on multiple occasions;
- The majority of those who have experienced sexual harassment at work have never reported the behaviour to their employers, and many who do report it do not feel that they received a proper response or support;
- Those with disabilities and members of a visible minority group are more likely to experience harassment and violence;
- Many work places have inadequate or weak policies on harassment and violence prevention, and many employees have never received training on existing policies; and
- Employees in parliamentary work places do not have the same occupational health and safety protections as other federally regulated work places.

s'assurer qu'aucun employé n'est victime de harcèlement sexuel. Toutefois, ces dispositions ne concernent que le harcèlement sexuel et ne concernent pas d'autres formes de harcèlement.

Malgré les progrès en matière de normes d'emploi et de santé et de sécurité au Canada et les dispositions actuelles qui offrent une protection aux employés en vertu du Code, trop de personnes continuent d'être victimes de harcèlement et de violence au travail.

Dans le cadre de ce mandat, le gouvernement du Canada a consulté les Canadiens pour savoir comment le harcèlement et la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, sont traités dans le cadre juridique actuel des milieux de travail sous réglementation fédérale, et comment ce cadre peut être renforcé. Des consultations avec des employeurs, des représentants syndicaux, des experts, des groupes de défense et le public ont eu lieu de mars à octobre 2018 sous forme de tables rondes et de téléconférences. Un sondage en ligne a également été mené auprès du public. Les trois principaux secteurs représentés par les répondants au sondage étaient les services d'enseignement, la fonction publique fédérale, et les soins de santé et l'aide sociale. De plus, 89 % des répondants étaient des femmes.

Les résultats de ces consultations sont présentés dans le rapport intitulé *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail – Ce que nous avons entendu*, qui souligne les lacunes de l'approche fédérale actuelle en matière de prévention du harcèlement et de la violence de la façon suivante :

- Le régime actuel ne traite pas adéquatement l'éventail des comportements inappropriés dans les lieux de travail.
- Les Canadiens continuent de dire qu'ils sont victimes d'avances sexuelles importunes, de demandes de faveurs sexuelles et de conversations à caractère sexuel dans le cadre de leur travail.
- La plupart des personnes qui ont été victimes de harcèlement sexuel au travail l'ont été à plusieurs reprises.
- La majorité de ceux qui ont été victimes de harcèlement sexuel au travail n'ont jamais signalé ce comportement à leur employeur et beaucoup de ceux qui le signalent n'ont pas le sentiment d'avoir reçu une réponse ou un soutien approprié.
- Les personnes handicapées et les membres d'une minorité visible sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement.
- De nombreux milieux de travail ont des politiques inadéquates ou faibles en matière de prévention du harcèlement et de la violence, et de nombreux employés n'ont jamais bénéficié d'une formation sur les politiques existantes.
- Les employés des milieux de travail parlementaires ne bénéficient pas des mêmes protections en matière de

To address the issues raised in these consultations, the Government of Canada introduced Bill C-65, *An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1* in the House of Commons on November 7, 2017. Bill C-65 was passed by the Senate and received royal assent on October 25, 2018.

Bill C-65 addresses many of the inadequacies identified through the consultations and has resulted in changes to Part II of the Code as it relates to harassment and violence prevention. For instance, Bill C-65

- amends the purpose of Part II to explicitly indicate that it includes the prevention of harassment and violence and of physical and psychological injuries and illnesses;
- defines harassment and violence as any action, conduct, or comment, including of a sexual nature, that can reasonably be expected to cause offence, humiliation or other physical or psychological injury or illness to an employee, including any prescribed action, conduct or comment;
- extends employers' obligations in respect of former employees in relation to an occurrence of harassment and violence in the work place if the occurrence becomes known to the employer within three months after the day on which the former employee ceases to be employed by the employer;
- requires employers to ensure that all employees receive harassment and violence prevention training;
- restricts policy committees, work place committees and health and safety representatives from participating in investigations related to an occurrence of harassment and violence in the work place; and
- subject to some exceptions and modifications, extends the provisions under Part II of the Code to parliamentary work places covered by the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* (PESRA).

Objective

To support the goals of Bill C-65, which includes authority to make regulations to prevent and protect against harassment and violence, respond to occurrences and support those affected by harassment and violence in the work place, new stand-alone regulations were created.

Creating a separate set of regulations will streamline the harassment and violence provisions, as they will apply to all federally regulated work places that fall under Part II of the Code, including those covered by the PESRA. They will

santé et de sécurité au travail que les autres milieux de travail sous réglementation fédérale.

Pour répondre aux enjeux relevés lors de ces consultations, le gouvernement du Canada a présenté le projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* à la Chambre des communes le 7 novembre 2017. Le projet de loi C-65 a été adopté par le Sénat et a reçu la sanction royale le 25 octobre 2018.

Le projet de loi C-65 répond à un bon nombre des lacunes relevées lors des consultations et a entraîné des modifications de la partie II du Code en ce qui concerne la prévention du harcèlement et de la violence. Entre autres, le projet de loi C-65 :

- modifie l'objet de la partie II afin d'indiquer de manière explicite qu'elle comprend la prévention du harcèlement et de la violence, et des blessures et des maladies psychologiques et physiques;
- définit le harcèlement et la violence comme tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toutes autres blessure ou maladie physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaires;
- élargit les obligations des employeurs à l'égard des anciens employés concernant un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail si l'employeur a connaissance de l'incident dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi de l'ancien employé;
- oblige les employeurs à s'assurer que tous les employés suivent une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence;
- empêche les comités d'orientation, les comités locaux et les représentants en santé et sécurité de participer à des enquêtes sur des incidents de harcèlement ou de violence en milieu de travail;
- sous réserve de certaines exceptions et modifications, étend les dispositions de la partie II du Code au milieu de travail parlementaire visé par la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (LRTP).

Objectif

Pour appuyer les objectifs du projet de loi C-65, qui comprend le pouvoir d'adopter des règlements pour prévenir et réprimer le harcèlement et la violence dans les lieux de travail, y réagir et offrir du soutien aux personnes concernées, un nouveau règlement indépendant a été créé.

La création d'un règlement distinct simplifiera les dispositions en matière de harcèlement et de violence, car il s'appliquera à tous les milieux de travail sous réglementation fédérale relevant de la partie II du Code, y compris à ceux

also highlight the importance of harassment and violence prevention and make it easier for employers and employees to identify their rights and duties as they are contained within one set of regulations separate from any other.

The regulatory provisions to address harassment and violence as a continuum of behaviours have been developed based on the following goals:

1. **Change the culture of harassment and violence in the work place:** Create a culture change in the work place where civility and respect are the standard.
2. **Greater empowerment for affected employees:** While negotiated resolution is emphasized as a first step, in the case where that step does not complete the resolution process, the employee who is the object of the occurrence (principal party) will have a voice to decide on the next step for resolution, which could be conciliation, investigation or both.
3. **Acknowledgement of a continuum of behaviours that qualify as harassment and violence:** To support the concept of a continuum of inappropriate behaviours, all forms of harassment and violence, ranging from teasing and unwanted advances to assault, will be captured.
4. **Emphasize the importance of prevention:** Prevention is the most critical step to effectively reduce the number of occurrences of harassment and violence. Prevention also alleviates the financial burden on employers by reducing the need for outside conciliators or investigators to be involved in the resolution process.
5. **Importance of privacy and confidentiality:** In an effort to encourage those who have experienced or witnessed harassment and violence in the work place to come forward.
6. **Predictable timeframes for resolution:** In order to support all parties and minimize negative impacts on the work place.

Description

The new stand-alone Regulations will apply to all federally regulated work places that fall under Part II of the Code. They will replace violence prevention provisions currently under Part XX of the COHSR. Portions of two other regulations that include violence prevention provisions will also be repealed.

visés par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Il soulignera également l'importance de la prévention du harcèlement et de la violence et permettra aux employeurs et aux employés de déterminer plus facilement leurs droits et leurs obligations, car ceux-ci seront énoncés dans un seul règlement distinct de tout autre.

Les dispositions réglementaires pour lutter contre le harcèlement et la violence comme un continuum de comportements ont été rédigées en fonction des objectifs suivants :

1. **Changer la culture du harcèlement et de la violence en milieu de travail :** Créer un changement de culture en milieu de travail de façon à ce que la civilité et le respect soient la norme.
2. **Autonomiser davantage les employés concernés :** Bien que l'accent soit mis sur un règlement négocié dans un premier temps, si ce processus de résolution ne fonctionne pas, l'employé qui est l'objet de l'incident (partie principale) pourra s'exprimer afin de choisir l'étape de résolution suivante, à savoir la conciliation ou une enquête, ou les deux.
3. **Reconnaître un continuum de comportements constituant du harcèlement et de la violence :** Pour appuyer le concept d'un continuum de comportements inappropriés, toutes les formes de harcèlement et de violence, depuis les taquineries et les avances non désirées jusqu'aux voies de fait, seront prises en compte.
4. **Souligner l'importance de la prévention :** La prévention est l'étape la plus importante pour réduire efficacement le nombre d'incidents de harcèlement et de violence. La prévention permet également d'alléger le fardeau financier des employeurs en réduisant la nécessité de faire appel à des conciliateurs ou à des enquêteurs externes pour prendre part au processus de règlement.
5. **L'importance de la protection des renseignements personnels et de la confidentialité :** Dans le but d'encourager les personnes qui ont été victimes ou témoins de harcèlement et de violence en milieu de travail à se manifester.
6. **Établissement de délais prévisibles pour le processus de résolution :** Afin de soutenir toutes les parties et de réduire au minimum les incidences négatives sur le lieu de travail.

Description

Le nouveau règlement s'appliquera à tous les milieux de travail sous réglementation fédérale visés par la partie II du Code. Il remplacera les dispositions actuelles en matière de prévention de la violence de la partie XX du RCSST. Les dispositions en matière de prévention de la violence contenues dans deux autres règlements seront également abrogées.

The following table outlines the regulations that will have provisions repealed.

Regulations	Section
<i>Canada Occupational Health and Safety Regulations</i>	Part XX Violence Prevention in the Work Place
<i>Maritime Occupational Health and Safety Regulations</i>	Part 5 – Division 1 – section 90 Part 5 – Division 2 Violence Prevention in the Work Place Part 21 – subsection 277(j)
<i>On Board Trains Occupational Safety and Health Regulations</i>	Part XV – Violence Prevention in the Work Place

Main elements of the new Regulations

In developing the Regulations, consideration has been given to the COHSR, specifically Part XV (Hazardous Occurrence Investigation, Recording and Reporting), Part XIX (Hazard Prevention Program) and Part XX (Violence Prevention). This allowed the Labour Program to develop a proposed regulatory framework for stakeholders to react to during consultations and thus finalize this proposal.

The main elements of the new Regulations are outlined below. Note that wherever there is a mention of the employer having to do something jointly, they must do it with the policy committee, the work place committee or the health and safety representative.

Work place harassment and violence prevention policy

Employers will be required to jointly develop and make available a prevention policy that outlines information on how their organization will address harassment and violence in their work place.

Work place assessment

Employers will have to jointly conduct a work place assessment that identifies risk factors related to harassment and violence in the work place and develop and implement preventive measures to protect the work place from these risks.

At least every three years, the work place assessment will need to be reviewed and, if necessary, updated. A work place assessment review must also be undertaken in certain situations where the resolution process cannot proceed: when the occurrence is not resolved by negotiated resolution and the principal party ends the resolution

Le tableau suivant présente les règlements dont des dispositions seront abrogées en vertu du Règlement.

Règlement	Partie
<i>Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail</i>	Partie XX – Prévention de la violence dans le lieu de travail
<i>Règlement sur la santé et la sécurité au travail en milieu maritime</i>	Partie 5 – section 1 – article 90 Partie 5 – section 2 – Prévention de la violence dans le lieu de travail Partie 21 – paragraphe 277j)
<i>Règlement sur la santé et la sécurité au travail (trains)</i>	Partie XV – Prévention de la violence dans le lieu de travail

Éléments principaux du nouveau règlement

En élaborant le Règlement, on a tenu compte du RCSST actuel, plus précisément sa partie XV (Enquêtes et rapports sur les situations comportant des risques), sa partie XIX (Programme de prévention des risques) et sa partie XX (Prévention de la violence dans le lieu de travail). Cela a permis au Programme du travail d'élaborer le cadre réglementaire proposé qui a permis aux parties de réagir durant les consultations, pour ainsi compléter cette proposition.

Les éléments principaux du nouveau règlement sont décrits ci-dessous. Il convient de noter qu'à tout endroit où il est indiqué que l'employeur doit prendre une mesure de façon conjointe, il doit le faire avec le comité d'orientation, le comité local, ou le représentant en santé et sécurité.

Politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

Les employeurs devront élaborer et rendre accessible conjointement une politique de prévention contenant des renseignements sur la façon dont leur organisation traitera le harcèlement et la violence dans le lieu de travail.

Évaluation du lieu de travail

Les employeurs devront effectuer conjointement une évaluation du lieu de travail qui identifie les facteurs de risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, puis élaborer et mettre en œuvre des mesures de prévention pour protéger le milieu de travail contre ces risques.

L'évaluation du milieu de travail devra être examinée au moins tous les trois ans et, au besoin, elle devra être mise à jour. Un examen de l'évaluation du milieu de travail doit aussi être poursuivi lors de certaines situations où il n'est pas possible d'avoir recours au processus de règlement : lorsque l'incident n'est pas réglé au cours du processus de

process or when the responding party is not an employee or the employer.

Emergency procedures

The employer will have to jointly develop and implement emergency procedures to address occurrences that pose an immediate danger to an employee or situations where there is a threat of such an occurrence. The employer will be required to jointly review and, if necessary, update the emergency procedures following situations where they have been implemented.

Training

Employers will be required to jointly identify or develop harassment and violence training and ensure it is delivered to employees, employers and the designated recipient. The training will have to be delivered at least every three years and provide instruction on the elements of the prevention policy, as well as various other elements including how to recognize, minimize, prevent and respond to work place harassment and violence.

Support measures

The Regulations require employers to make available information respecting support services that employees may access should they be in need of them.

Resolution process

The Regulations outline a resolution process that focuses on greater communication between the employer and the parties through monthly updates; reduced negative impacts on the work place through prescribed timelines for completing the resolution process; and increased control on the part of the principal party regarding the subsequent steps for resolution should negotiated resolution not complete the process.

The resolution process will require employers to respond to every notice of an occurrence of harassment and violence in their work place with the exception of those notices that do not contain the name of the principal party or otherwise allow their identity to be determined. The employer or the designated recipient will also review a notice of an occurrence with the principal party to assess whether the occurrence is an action, conduct or comment that falls under the definition of harassment and violence as outlined in Bill C-65. Employers will also be required to designate a person or work unit as the “designated recipient” to whom a notice of an occurrence may be provided.

règlement négocié et que la partie principale met fin au processus de règlement, ou lorsque la partie intimée n’est pas un employé ou l’employeur.

Procédures d’urgence

L’employeur devra préparer conjointement des procédures d’urgence pour intervenir en cas d’incidents qui posent un risque immédiat à la santé ou à la sécurité d’un employé, ou en cas de menace qu’un tel incident se produise. L’employeur sera tenu d’examiner conjointement et, si nécessaire, de mettre à jour les procédures d’urgence à suivre à la suite de situations où elles auront été déployées.

Formation

Les employeurs devront déterminer ou élaborer conjointement une formation en matière de harcèlement et de violence et s’assurer qu’elle soit donnée aux employés, aux employeurs et au destinataire désigné. La formation devra être dispensée au moins tous les trois ans et offrir des directives sur les éléments de la politique de prévention, ainsi que sur d’autres éléments comme la façon de reconnaître, de réduire et de prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail et d’y réagir.

Mesures de soutien

Le Règlement exige que les employeurs rendent accessibles des renseignements concernant les services de soutien auxquels les employés peuvent accéder en cas de besoin.

Processus de règlement

Le Règlement élabore un processus de règlement axé sur une meilleure communication entre l’employeur et les parties au moyen de mises à jour mensuelles, une diminution des incidences négatives en milieu de travail au moyen de délais prescrits pour mener à terme le processus de règlement et un plus grand contrôle de la partie principale sur les étapes ultérieures du règlement au cas où le règlement négocié ne fonctionnerait pas.

Le processus de règlement obligera les employeurs à répondre à chaque avis d’incident de harcèlement ou de violence dans leur lieu de travail, exception faite des avis qui ne contiennent pas le nom de la partie principale ou qui ne permettent pas autrement de l’identifier. L’employeur ou le destinataire désigné examinera un avis d’incident avec la partie principale afin de déterminer si l’incident est un acte, un comportement ou un propos constituant du harcèlement ou de la violence aux termes du projet de loi C-65. Les employeurs devront également désigner une personne ou une unité de travail comme le destinataire désigné à qui un avis d’incident peut être remis.

The resolution process includes multiple options for resolution: negotiated resolution, conciliation and investigation. While negotiated resolution and conciliation are more flexible, if an investigation is chosen to address the occurrence, employers will have to follow the requirements regarding the qualifications of an investigator, how they may be appointed, the report the investigator must submit and how the employer will handle this report.

Additionally, if an employer wishes to develop or identify a list of investigators, they must do so jointly with the applicable partner. In the event that a list has been jointly developed, the employer or designated recipient can appoint an individual from the list to conduct the investigation. In the case where an employer and their applicable partner have not jointly developed or identified a list of investigators, the employer or the designated recipient, the principal party and the responding party will have 60 days to jointly agree upon an investigator. If, after 60 days, there is no joint agreement on the person who is to act as an investigator, the employer or designated recipient may choose a person from among those whom the Canadian Centre for Occupational Health and Safety identifies as having the necessary knowledge, training and experience (as outlined at subsection 28(1) of the Regulations) to act as an investigator.

Records and reports

To support enforcement of the Regulations, employers will have to keep a number of records, including: records of all notices of occurrences of harassment and violence in their work place; records of the actions taken to address the notices; records of the decisions they make in the event they are unable to agree on an issue that they must do jointly; and records of any delays to the timelines.

In order to improve data collection on the prevalence and types of occurrences of harassment and violence in federal work places, employers must report an occurrence that results in the death of an employee within 24 hours after becoming aware of the death and aggregated data on all occurrences annually to the Minister.

Regulatory development

Consultation

The Labour Program began consultations with key stakeholders in March 2018. The consultation sessions were held in three phases and the proposed regulatory framework was amended at the end of each phase in order to ensure that the final proposal reflects the feedback received during consultations. Throughout this process, while there were some elements of the proposal that were

Le processus de règlement comprend plusieurs options de résolution : règlement négocié, conciliation et enquête. Bien que le règlement négocié et la conciliation soient plus flexibles, si une enquête est l'option choisie, les employeurs devront respecter les exigences relatives aux qualifications d'un enquêteur, au processus de nomination, au rapport qu'il doit présenter et comment l'employeur doit gérer le rapport en question.

De plus, si un employeur souhaite élaborer ou sélectionner une liste d'enquêteurs, il doit le faire conjointement avec le partenaire concerné. Advenant qu'une telle liste existe, l'employeur ou le destinataire désigné peut mandater une personne figurant sur cette liste pour mener l'enquête. Advenant qu'un employeur et le partenaire concerné n'aient pas conjointement élaboré ou sélectionné une liste d'enquêteurs, l'employeur ou le destinataire désigné, la partie principale et la partie intimée auront 60 jours pour s'entendre sur la nomination d'un enquêteur. Si, après ce délai de 60 jours, il n'y a aucune entente sur la personne pouvant agir à titre d'enquêteur, l'employeur ou le destinataire désigné peut choisir une personne identifiée par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail comme ayant les connaissances, la formation et l'expérience nécessaires [aux termes du paragraphe 28(1) du Règlement] pour agir comme enquêteur.

Dossiers et rapports

Pour appuyer l'application du Règlement, les employeurs devront conserver un certain nombre de registres, notamment des registres de tous les avis d'incidents de harcèlement et de violence dans leur milieu de travail, des registres de toutes les mesures prises à la suite de ces avis, des registres des décisions prises lorsqu'ils ne peuvent pas s'entendre sur une affaire devant être traitée conjointement et des registres relatifs aux retards par rapport aux échéances.

Afin d'améliorer la collecte de données sur la prévalence et les types d'incidents de harcèlement et de violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, les employeurs doivent signaler un incident qui a entraîné le décès d'un employé dans les 24 heures après avoir pris connaissance du décès, ainsi que fournir un rapport annuel contenant des données cumulatives sur les incidents au ministre.

Élaboration de la réglementation

Consultation

Le Programme du travail a entrepris des consultations avec les principaux intervenants en mars 2018. Les séances de consultation se sont déroulées en trois étapes et le cadre de réglementation proposé a été modifié à la fin de chaque étape afin que la proposition finale reflète les commentaires reçus pendant les consultations. Tout au long de ce processus, bien que certains éléments de la

revised based on the first two phases of completed consultations, the regulatory changes were generally well received by all interested parties. The increased visibility of the “#MeToo” movement prior to the regulatory consultations also played a role in increasing public support from all stakeholders to eliminate sexual harassment and violence from the work place. Details of each consultation phase are outlined below.

Phase One (March-May 2018): The Labour Program convened eight round tables across Canada with employers and unions who will be impacted by the new Regulations, as well as with subject matter experts and special interest groups. The all-day facilitated forums allowed the Labour Program to gauge initial reactions to the proposed regulatory framework. All participants were engaged in the sessions and provided very specific comments and feedback, which was used to refine the regulatory proposal. Phase One helped to clarify the qualifications of individuals undertaking work place harassment and violence investigations; highlight the essential elements of an investigation report; clarify that the investigator should not make recommendations regarding discipline in the investigation report; and inform the timelines for the resolution process.

Phase Two (May-July 2018): Based on the comments and feedback received during the round tables in Phase One, the proposed regulatory framework was revised. The Labour Program held six WebEx sessions and attended many forums at the request of stakeholders, such as Federally Regulated Employers – Transportation and Communications (FETCO), Royal Canadian Mounted Police (RCMP), Public Service Alliance of Canada (PSAC) and the National Joint Council. Participants of these sessions, many of whom had attended one or more of the face-to-face consultations in Phase One, were very appreciative that their feedback had been taken into consideration. The feedback in Phase Two was very positive with regards to the main elements of the regulatory framework. Key input from Phase Two included the recommendation to qualify the terms “mediators” and “mediation” to broader language so that Elders and spiritual leaders could see themselves in the redefined terms and be considered as mediators; clarification on the timelines for the resolution process; and clarification on the concept of co-development.

Phase Three (July-October 2018): Phase Three consisted of online public consultations, additional face-to-face meetings and teleconferences. Feedback received during phases One and Two informed the Labour Program’s discussion paper, which provided a detailed description of

proposition aient été révisés en fonction des deux premières étapes des consultations effectuées, les modifications réglementaires ont été généralement bien reçues par tous les intervenants. La visibilité accrue du mouvement « #MeToo » avant les consultations sur la réglementation a également joué un rôle dans le soutien public accru de tous les intervenants dans le but d’éliminer le harcèlement et la violence de nature sexuelle dans les lieux de travail. Des renseignements détaillés sur chaque étape des consultations sont présentés ci-dessous.

Première étape (de mars à mai 2018) : Le Programme du travail a organisé huit tables rondes partout au Canada avec des employeurs et les syndicats qui seront concernés par le nouveau règlement, ainsi qu’avec des experts en la matière et des groupes d’intérêt spéciaux. Des forums animés toute la journée ont permis au Programme du travail d’évaluer les premières réactions au cadre réglementaire proposé. Tous les participants ont pris part aux séances et ont formulé des commentaires et des avis très précis, qui ont servi à peaufiner le projet de règlement. La première étape a permis de clarifier les qualifications des personnes qui mènent des enquêtes sur le harcèlement et la violence au travail, de mettre en évidence les éléments essentiels d’un rapport d’enquête, d’expliquer qu’un enquêteur ne devrait pas formuler de recommandations de nature disciplinaire dans son rapport, et de fournir des renseignements sur les délais du processus de règlement.

Deuxième étape (de mai à juillet 2018) : Le cadre de réglementation proposé a été révisé en fonction des commentaires et de la rétroaction reçus au cours des tables rondes de la première étape. Le Programme du travail a organisé six séances WebEx et a participé à de nombreux forums à la demande des intervenants, notamment de l’Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCRF), de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), de l’Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et du Conseil national mixte. Les participants à ces séances, dont bon nombre ont assisté à au moins une des consultations en personne de la première étape, ont beaucoup apprécié que leurs commentaires aient été pris en considération. Les commentaires recueillis au sujet des principaux éléments du cadre réglementaire au cours de la deuxième étape étaient très positifs. Les principaux commentaires de la deuxième étape portaient sur la recommandation de définir les termes « médiateurs » et « médiation » au moyen d’un langage plus général afin que les aînés et les chefs spirituels puissent se reconnaître dans ces termes redéfinis et être considérés comme des médiateurs; la clarification des délais du processus de règlement; la clarification du concept d’élaboration conjointe.

Troisième étape (de juillet à octobre 2018) : La troisième étape a consisté en des consultations publiques en ligne et en des réunions et téléconférences en personne supplémentaires. Les commentaires reçus au cours des première et deuxième étapes ont servi de base au document de

the proposed regulatory framework. The discussion paper and associated survey questions were posted online for public comment for 74 days, with the comment period closing on October 5, 2018.

The public feedback was very positive from the 1 018 people who responded to the online survey. Specifically:

- 91% of respondents agreed that employers should be required to acknowledge receipt of a notification of harassment and violence that occurred in their work place as soon as possible;
- 93% agreed that the employer should be obligated to provide monthly updates on the status of the resolution process to the principal party and the responding party;
- 85% of respondents agreed that parties should have two months or less to agree on an investigator or the Labour Program will identify one for them;
- 83% of respondents agreed that employers should implement all appropriate recommendations in the investigator's report as soon as possible but no later than six months;
- 87% of respondents agreed that physical support to the principal party should be made available, while 85% of respondents agreed that a list of local psychological support resources should be made available to all parties;
- 80% of respondents agreed that adjustments to the work place environment to reduce the potential for continued harassment and violence (e.g. removing one of the parties from the physical workspace, moving offices of one of the parties, adjusting shift schedules, etc.) should be made available to all parties; and
- 78% of respondents indicated that an employer's harassment and violence prevention policy should outline how that employer will provide support to an employee dealing with family violence, for example, by developing a safety plan with them.

In addition to completing the online survey, many employer and labour organizations submitted detailed written responses to the discussion paper, which were reviewed and considered by the Labour Program during the preparation of the Regulations. Supporting policy instruments will include the new grants and contributions program, the outreach hub, guidance documents and a list of investigators from which employers can select an investigator to investigate an occurrence.

travail du Programme du travail, qui a fourni une description détaillée du cadre réglementaire proposé. Le document de travail et les questions du sondage connexe ont été publiés en ligne afin de recueillir les commentaires du public pendant 74 jours, et la période de commentaires s'est terminée le 5 octobre 2018.

Les 1 018 personnes qui ont répondu au sondage en ligne ont fourni des commentaires très positifs. Plus particulièrement :

- 91 % des répondants convenaient que les employeurs devraient être tenus d'accuser réception des avis de harcèlement et de violence survenus dans leur lieu de travail dès que possible;
- 93 % convenaient que l'employeur devrait être tenu de fournir des mises à jour mensuelles sur l'état du processus de règlement à la partie principale et à la partie intimée;
- 85 % des répondants étaient d'accord pour que les parties devraient disposer d'au plus deux mois pour s'entendre sur le nom d'un enquêteur, à défaut de quoi le Programme du travail en sélectionnerait un;
- 83 % des répondants étaient d'accord pour que les employeurs devraient mettre en œuvre toutes les recommandations appropriées du rapport de l'enquêteur le plus tôt possible, mais au plus tard dans les six mois;
- 87 % des répondants étaient d'accord pour qu'un soutien physique soit proposé à la partie principale, tandis que 85 % des répondants étaient d'accord pour qu'une liste de ressources locales de soutien psychologique soit mise à la disposition de toutes les parties;
- 80 % des répondants étaient d'accord pour dire que toutes les parties devraient bénéficier d'adaptations de leur lieu de travail pour réduire le risque de harcèlement et de violence continu (par exemple retrait d'une des parties de l'espace de travail physique, déménagement des bureaux d'une des parties, modification des horaires de quarts de travail);
- 78 % des répondants ont indiqué que la politique de l'employeur en matière de prévention du harcèlement et de la violence devrait préciser comment l'employeur appuierait l'employé aux prises avec de la violence familiale, par exemple en élaborant un plan de sécurité avec lui.

En plus de répondre au sondage en ligne, de nombreuses organisations patronales et syndicales ont ajouté des réponses écrites détaillées au document de travail, lesquelles ont été examinées et prises en compte par le Programme du travail durant la préparation du Règlement. Parmi les instruments de soutien des politiques figureront le nouveau programme de subventions et de contributions, le carrefour de sensibilisation, les documents d'orientation, une liste des enquêteurs à partir de laquelle les employeurs peuvent sélectionner un enquêteur pour mener une enquête à l'égard d'un incident.

The following suggestions from stakeholders have been addressed in the Regulations:

- Putting in place a fair resolution process for the principal and responding parties, while outlining conditions for which the employer must conduct a work place assessment review instead of undergoing the resolution process, such as when the occurrence is not resolved through negotiated resolution and the principal party wishes to end the resolution process;
- Greater clarification on when the resolution process is considered complete;
- Requiring negotiated resolution as a first step to resolve a notice of occurrence;
- Setting clear timelines for completing the resolution process;
- Clarifying that the employer has ultimate responsibility for decisions regarding which of an investigator's recommendations in their report are appropriate for implementation; and
- Not requiring prevention policies to address disciplinary action.

Some comments that were received addressed elements that are beyond the scope of the policy in the context of Bill C-65 and therefore will not be addressed in this regulatory proposal:

- Ensuring union accountability for responsibilities in the Regulations. For example, an employer's ability to complain if the union is not adhering to the Code;
- Providing a dispute resolution mechanism for unions and employers;
- Providing an appeals process for an investigator's report;
- Including a statute of limitations for complaints;
- Ensuring that work place harassment and violence prevention policies outline appropriate behaviours for performance management;
- Establishing a standard rate or fee for service for investigators; and
- Outlining an extension of time for those acting as competent persons under Part XX of the COHSR for them to acquire the qualifications of an investigator under the new Regulations.⁴

⁴ A competent person is used under the current Part XX (Violence Prevention) of the COHSR to mean the qualified person appointed to undertake the investigation into an occurrence of violence in the work place and providing the employer with a written report with their findings and recommendations.

Les suggestions suivantes des intervenants ont été prises en compte dans le Règlement :

- Mettre en place un processus de règlement équitable pour la partie principale et la partie intimée tout en soulignant les conditions pour lesquelles l'employeur doit examiner l'évaluation du milieu de travail au lieu d'appliquer le processus de règlement, comme lorsque l'incident n'est pas résolu dans le cadre du processus de règlement négocié et que la partie principale souhaite mettre fin au processus de règlement.
- Apporter plus de précisions concernant le moment où le processus de règlement est considéré comme terminé.
- Exiger le règlement négocié comme première étape pour résoudre un avis d'incident.
- Établir des délais clairs pour mener à terme le processus de règlement.
- Préciser que l'employeur est responsable en dernier ressort des décisions concernant les recommandations proposées dans le rapport de l'enquêteur qui doivent être mises en œuvre.
- Ne pas exiger que la politique de prévention aborde les mesures disciplinaires.

Certains des commentaires reçus portaient sur des éléments qui dépassent la portée de la politique dans le cadre du projet de loi C-65 et ne seront donc pas abordés dans ce règlement :

- Veiller à ce que les syndicats rendent compte de leurs responsabilités dans le Règlement, par exemple la capacité d'un employeur de porter plainte si le syndicat ne respecte pas le Code.
- Prévoir des modes de règlement des différends pour les syndicats et les employeurs.
- Fournir un processus d'appel pour les rapports d'enquêteurs.
- Inclure des délais de prescription en ce qui concerne les plaintes.
- Veiller à ce que les politiques de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail décrivent les comportements appropriés pour la gestion du rendement.
- Établir un taux standard ou un tarif pour les enquêteurs.
- Établir une prolongation de l'échéance pour ceux qui agissent à titre de personnes compétentes selon la partie XX du RCSST afin qu'ils puissent acquérir les qualifications d'un enquêteur conformément au Règlement⁴.

⁴ Une personne compétente est utilisée dans la partie XX (Prévention de la violence) actuelle du RCSST comme signifiant la personne qualifiée désignée pour mener l'enquête sur un cas de violence dans le milieu de travail et pour fournir à l'employeur un rapport écrit contenant ses conclusions et ses recommandations.

The face-to-face meetings and teleconferences during Phase Three were held with FETCO, PSAC, federal public service organizations and the National Joint Council. A half-day facilitated session took place on September 28, 2018, with the Union Management Consultation Committee (UMCC), including management representatives from Parliament Hill's Chief Human Resource Officer's management team, as well as the senior union representative of non-political staff on Parliament Hill.

A variety of stakeholders were present at the in-person and/or WebEx consultation sessions conducted by the Labour Program since March 2018.

To gain a greater understanding of provincial and territorial work being undertaken on harassment and violence prevention, the Labour Program consulted, often regularly, with British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec and New Brunswick.

Many federally regulated employers, employer groups and employee representatives in the following sectors participated in the sessions: band offices; rail, air, road and marine transportation; ports; banks; telecommunications; nuclear and oil and gas. In addition, almost every federal department, agency and crown corporation attended a minimum of one consultation session.

Subject matter experts on human resources, academia, occupational health and safety and human rights, as well as advocacy groups for Indigenous peoples, the lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and two-spirit (LGBTQ2) community, visible minorities, women and persons with disabilities were also integral in the policy development.

The following parties attended the in-person consultation sessions, specifically given the impact on parliamentary work places covered under the PESRA:

- House of Commons Administration
- Library of Parliament
- Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner
- Office of the Parliamentary Budget Officer
- Office of the Senate Ethics Officer
- Parliamentary Protective Service
- Public Service Alliance of Canada
- Senate Administration
- Union of National Employees
- Unifor

Les réunions en personne et les téléconférences de la troisième étape ont eu lieu avec l'ETCRF, l'AFPC, les organismes de la fonction publique fédérale et le Conseil national mixte. Une séance de facilitation d'une demi-journée a eu lieu le 28 septembre 2018 avec le Comité de consultation syndicale patronale (CCSP), qui comprenait des représentants de l'équipe de gestion du dirigeant principal des ressources humaines de la Colline du Parlement, ainsi que le haut représentant syndical du personnel non politique de la Colline du Parlement.

Divers intervenants étaient présents aux séances de consultation en personne ou par WebEx menées par le Programme du travail depuis mars 2018.

Pour mieux comprendre le travail entrepris par les provinces et les territoires en matière de prévention du harcèlement et de la violence, le Programme du travail a consulté, souvent et régulièrement, la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Québec et le Nouveau-Brunswick.

De nombreux employeurs, groupes d'employeurs et représentants des employés sous réglementation fédérale dans les secteurs suivants ont participé aux séances : bureaux de bande; transport ferroviaire, aérien, routier et maritime; les ports; les banques; les télécommunications; le nucléaire, le pétrole et le gaz. De plus, presque tous les ministères, sociétés d'État et organismes fédéraux ont assisté à au moins une séance de consultation.

Des experts en ressources humaines, en santé et sécurité au travail, en droits de la personne et du milieu universitaire, ainsi que des groupes de défense des droits des peuples autochtones, des lesbiennes, des gais, des bisexuels, des transgenres, des queers et des bispirituels (LGBTQ2), des minorités visibles, des femmes et des personnes handicapées ont également participé à l'élaboration des politiques.

Les parties suivantes ont participé aux séances de consultation en personne, particulièrement en raison de l'impact sur les milieux de travail parlementaires régis par la LRTP :

- Administration de la Chambre des communes
- Bibliothèque du Parlement
- Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique
- Bureau du directeur parlementaire du budget
- Bureau du conseiller sénatorial en éthique
- Service de protection parlementaire
- Alliance de la Fonction publique du Canada
- Administration du Sénat
- Syndicat des employées et employés nationaux
- Unifor

The consultation process undertaken for developing the new Regulations was extensive and far-reaching. These consultations, thanks to the participation of many committed stakeholders and Canadians at large, refined all aspects of the Regulations, from overarching elements to minute details.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

The Regulations would not change which work places are under federal jurisdiction and subject to labour provisions in the Code. Indigenous bands and band councils are generally subject to the Code.

Indigenous groups participated in the round-table discussions and WebEx sessions and provided feedback through the online survey. Throughout these consultations, the Labour Program heard positive support from Indigenous peoples for the changes.

With respect to harassment and violence, some Indigenous participants indicated that the term “mediation” does not resonate with them. For example, they were concerned that the proposed regulatory requirement to engage in mediation would not allow for the use of an Elder in dispute resolution processes. To address this concern, the Regulations now use the term “conciliation.”

Much of the feedback received raised the need for capacity building within band and tribal councils in regards to all employer obligations laid out in Part II of the Code. The Labour Program also heard about the issue of lateral violence⁵ and the power imbalance between Chiefs and employees. These are barriers that will need to be addressed in order for the Regulations to achieve the intended reduction in occurrences of harassment and violence in the work place. The Labour Program is working with the G'minooaadozimin initiative to provide grants and contributions funding for a project that would help mitigate this issue. The project will focus on developing a toolkit and workshop to implement Bill C-65 and its regulations. The project will begin in Ontario, but will scale up into British Columbia, Saskatchewan and Manitoba.

⁵ In a pamphlet titled “[Aboriginal Lateral Violence](#),” the Native Women’s Association of Canada explains that “[...] Unlike work place bullying, lateral violence differs in that Aboriginal people are now abusing their own people in similar ways that they have been abused. It is a cycle of abuse and its roots lie in factors such as: colonisation, oppression, intergenerational trauma and the ongoing experiences of racism and discrimination. Through these factors Aboriginal people now become the oppressor and within the work place or community they now direct abuse to people of their own gender, culture, sexuality, and profession. In other words, instead of directing their anger at the oppressor, these work place or community aggressors now direct their anger at their own peers or community members.”

Le processus de consultation entrepris pour l’élaboration du Règlement a été vaste et de grande portée. Grâce à la participation de nombreux intervenants engagés et de l’ensemble de la population canadienne, ces consultations ont permis de peaufiner tous les aspects du Règlement, des éléments généraux aux moindres détails.

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

Le Règlement ne changerait pas les lieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale et qui sont assujettis aux dispositions du Code. Les bandes et les conseils de bande autochtones sont généralement assujettis au Code.

Des groupes autochtones ont participé aux tables rondes et aux séances WebEx, et ont fourni des commentaires en répondant au sondage en ligne. Tout au long de ces consultations, le Programme du travail a reçu l’appui des peuples autochtones à l’égard des changements proposés.

En ce qui concerne le harcèlement et la violence, certains participants autochtones ont indiqué que le terme « médiateur » ne signifie rien pour eux. Par exemple, ils craignaient que l’exigence réglementaire proposée de recourir à la médiation ne permette pas le recours à un aîné dans le processus de règlement. Pour répondre à cette préoccupation, le Règlement utilise désormais le terme « conciliation ».

La plupart des commentaires reçus ont fait ressortir la nécessité de renforcer les capacités au sein des conseils de bande et des conseils tribaux en ce qui a trait à toutes les obligations des employeurs énoncées à la partie II du Code. Le Programme du travail a également entendu des observations concernant la question de la violence latérale⁵ et du déséquilibre de pouvoir entre les chefs et les employés. Il s’agit là d’obstacles qu’il faudra surmonter pour que le Règlement permette de réduire le nombre d’incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail comme prévu. Le Programme du travail collabore avec l’initiative G'minooaadozimin pour fournir des subventions et des contributions à un projet qui contribuerait à atténuer ce problème. Le projet sera axé sur l’élaboration d’une trousse d’outils et d’un atelier pour

⁵ Dans une brochure intitulée « [Aboriginal Lateral Violence](#) » (en anglais seulement), l’Association des femmes autochtones du Canada explique que « [...] Différemment du harcèlement en milieu de travail, la violence latérale diffère en ce sens que les Autochtones abusent maintenant les leurs, de façon similaire à ce qu’ils ont été abusés. Il s’agit d’un cycle d’abus et ses racines se retracent dans des facteurs tels que : le colonialisme, l’oppression, les traumatismes intergénérationnels et les expériences continues de racisme et de discrimination. Par l’entremise de ces facteurs, les Autochtones deviennent maintenant les oppresseurs et au sein du milieu de travail ou de la communauté, ils dirigent maintenant leur harcèlement envers les personnes de leur propre sexe, culture, sexualité et profession. En d’autres mots, au lieu de diriger leur colère contre l’oppressé, ces agresseurs en milieu de travail ou au sein de la communauté dirigent maintenant leur colère envers leurs propres pairs ou membres de la communauté. »

Canada Gazette, Part I – Public comments

The draft Regulations were published for 30 days from April 27 to May 27, 2019, for public comments and feedback. In the days leading up to the public comment period, the Labour Program convened information sessions for all federally regulated employers and employee representative. Approximately 1 000 individuals attended the sessions, which included a formal presentation and questions and answers. In addition, the Labour Program held meetings with Treasury Board of Canada Secretariat, the RCMP, the Department of National Defence (DND), the Correctional Service of Canada (CSC) and the Canada Border Services Agency (CBSA) to receive comments and feedback specific to the federal public service.

During the formal public consultation period, the Labour Program received 60 written submissions, 47 of which were from individuals and organizations within the federal public service.

The following summarizes the key comments and the Labour Program responses.

Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations Regulatory Impact Analysis Statement (RIAS) – Summary of public comments:

A. Definition of harassment and violence

Employer stakeholders were concerned that the definition of harassment and violence outlined in Bill C-65 is too broad and may result in a high number of notifications regarding occurrences that do not qualify as incidents of harassment and violence.

The definition of harassment and violence was not amended in the Regulations because the definition is found in the legislation and Bill C-65 provides limited regulatory-making power to expand on the definition. However, the Regulations have been revised to state that an occurrence is resolved if the principal party and the employer or designated recipient jointly determine that the occurrence is not an action, conduct or comments that constitute harassment and violence as defined in Bill C-65.

B. Time limit for current employee to notify employer of an occurrence

Employer stakeholders were concerned that there is no time limit for current employees to notify the employer of an occurrence.

mettre en œuvre le projet de loi C-65 et son règlement. Le projet débutera en Ontario, mais s'étendra à la Colombie-Britannique, à la Saskatchewan et au Manitoba.

Partie I de la *Gazette du Canada* – Commentaires reçus du public

Le projet de règlement a été publié pendant 30 jours du 27 avril au 27 mai 2019 afin d'obtenir les commentaires et la rétroaction du public. Au cours des jours précédant la période de commentaires publics, le Programme du travail a tenu des séances d'information pour tous les employeurs et les représentants des employés assujettis à la réglementation fédérale. Environ 1 000 personnes ont participé aux séances, qui comprenaient une présentation formelle, puis une période de questions. De plus, le Programme du travail a tenu des réunions avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, la GRC, le ministère de la Défense nationale (MDN), le Service correctionnel du Canada (SCC), et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) afin de recueillir de la rétroaction et des commentaires propres à la fonction publique fédérale.

Durant la période formelle de consultation publique, le Programme du travail a reçu 60 soumissions écrites dont 47 provenaient de personnes et d'organismes de la fonction publique fédérale.

Voici un résumé des principaux commentaires reçus et des réponses du Programme du travail.

Le résumé de l'étude d'impact de la réglementation (REIR) sur le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* – Sommaire des commentaires reçus du public :

A. La définition du harcèlement et de la violence

Des employeurs étaient inquiets que la définition du harcèlement et de la violence figurant dans le projet de loi C-65 soit trop générale et entraîne un nombre considérable d'avis d'incidents qui ne sont en fait pas des cas de harcèlement ou de violence.

La définition de harcèlement et de violence n'a pas été modifiée dans le Règlement, car il s'agit de la définition qu'on trouve dans la loi, et parce que le projet de loi C-65 prévoit un pouvoir de réglementation limité pour modifier la définition. Toutefois, le Règlement a été révisé afin de mentionner qu'un incident est dit réglé lorsque la partie principale et l'employeur ou le destinataire désigné déterminent conjointement que la situation n'est pas un acte, un comportement ou un propos constituant du harcèlement ou de la violence aux termes du projet de loi C-65.

B. Limite de temps imposée à un employé actuel pour aviser l'employeur d'un incident

Des employeurs étaient inquiets qu'il n'y ait aucune limite dans le temps pour le signalement des incidents par des employés actuels.

The Regulations have not been amended to include a time limit for current employees to notify the employer of an occurrence. However, the Regulations provide some limitations in the event that the responding party is no longer employed in the work place. For example, if a notice of an occurrence is submitted concerning a responding party who is no longer an employee of the work place, the employer will not need to proceed with the resolution process but will instead need to conduct a joint review and update of the work place assessment.

C. Definition of responding party (*Canada Gazette*, Part I [CG I], and *Canada Gazette*, Part II [CG II]: section 1)

Employer stakeholders felt that the definition of “responding party” presumes culpability or guilt and suggested that the definition should be amended so that a more neutral phrase is used in the definition.

The Regulations have been amended so that the definition of responding party makes reference to a person who is “alleged” to have been responsible for the occurrence. This change establishes greater clarity, which will help to eliminate any presumption of guilt. The word “alleged” is a term used in other legislation, such as the *Criminal Code*, where individuals are presumed innocent unless found guilty.

D. Definition of occurrence (CG I and CG II: section 1)

Employer stakeholders felt that the definition of occurrence presumes guilt and should present the connotation of “alleged” until established as harassment and violence. Employer stakeholders also felt that the term is too broad and should be better defined by linking the term with a more detailed definition of harassment and violence or by giving examples of what an occurrence is.

Careful consideration was given to this input, but ultimately it was determined that the use of the term “alleged” in the definition of occurrence would be problematic because the term must encompass both founded and unfounded occurrences in order to be congruous with its usage in all sections of the Regulations. For example, at paragraph 30(1)(c) of the Regulations, the investigator is required to set out in the report their recommendations to eliminate or minimize the risk of a similar occurrence. In this section of the Regulations, it would not make sense for an investigator to provide recommendations on eliminating unfounded occurrences. An investigator would only provide recommendations for eliminating similar occurrences if the occurrence is founded. Therefore, the term must allow for a definition that could capture both founded and unfounded occurrences.

Le Règlement n’a pas été modifié pour inclure une limite de temps à l’égard des employés actuels relativement au signalement d’un incident. Toutefois, le Règlement prévoit certaines limites temporelles advenant que la partie intimée ne soit plus employée dans ce milieu de travail. Par exemple, si un avis d’incident est soumis relativement une partie intimée qui n’est plus une employée du milieu de travail en question, l’employeur n’est pas tenu de lancer le processus de résolution, mais il devra plutôt réaliser un examen conjoint et mise à jour l’évaluation du milieu de travail.

C. Définition d’une partie intimée (Partie I de la *Gazette du Canada* [GCI] et Partie II de la *Gazette du Canada* [GCII] : article 1)

Des employeurs estimaient que la définition de « partie intimée » présumait la culpabilité de la personne. Ils ont suggéré qu’on modifie la définition en utilisant une phrase plus neutre.

Le Règlement a été modifié afin que la définition d’une partie intimée fasse référence à la personne présumée responsable de l’incident. Ce changement permet de clarifier la définition et d’éliminer toute présomption de culpabilité. Le mot « présumé » est utilisé dans d’autres textes législatifs, comme le *Code criminel*, aux termes duquel les personnes sont présumées innocentes jusqu’à preuve du contraire.

D. Définition d’un incident (GCI et GCII : article 1)

Des employeurs estiment que la définition d’un incident comprend une présomption de culpabilité et devrait comprendre le mot « allégué » tant qu’il n’est pas établi qu’il s’agit d’un cas de harcèlement ou de violence. Des employeurs ont également indiqué que ce mot était trop général et qu’il devrait être mieux défini en le rattachant à une définition plus précise du harcèlement et de la violence ou en donnant des exemples de ce qu’est un incident.

Nous avons attentivement examiné ce commentaire, mais avons finalement déterminé que l’utilisation du mot « allégué » dans la définition d’un incident serait problématique, car le mot doit comprendre à la fois les incidents fondés et les incidents non fondés afin d’être utilisé dans le contexte de tous les articles du Règlement. Par exemple, à l’alinéa 30(1)(c) du Règlement, l’enquêteur est tenu de donner ses recommandations dans un rapport afin d’éliminer ou de minimiser le risque que se produise un incident semblable. Il ne serait pas logique dans le contexte de cette disposition qu’un enquêteur formule des recommandations pour éliminer des incidents non fondés : un enquêteur formulera seulement des recommandations pour éviter d’autres incidents semblables si l’incident en cause est bel et bien fondé. En conséquence, ce terme doit être assorti d’une définition qui comprend à la fois les incidents fondés et les incidents non fondés.

Concerning stakeholder input that the term should be better defined, the term cannot be linked with a more detailed definition of harassment and violence because the definition is found in the legislation and Bill C-65 provides limited regulatory-making power to expand on the definition. Examples of what can encompass an occurrence will be provided in interpretation documents that will be made publicly available to federally regulated employers and employees.

E. Definition of third party (CG I and CG II: section 1)

Employer stakeholders felt that the term “third party” already has an established meaning in the field of occupational health and safety and as such, the definition in the Regulations that was published in the *Canada Gazette*, Part I (CG I Regulations), is confusing.

Based on these comments received, the Labour Program undertook further research and concluded that the term “third party” could, indeed, be confusing for human resources and occupational health and safety professionals. The Labour Program further determined that the term “witness” would be more appropriate as it is a term commonly used in investigations of this nature. As a result, the term “third party” has been changed to “witness” in the Regulations.

F. Definition of designated recipient (CG I and CG II: section 1)

Employer stakeholders felt that the term “designated recipient” should also encompass a work unit because, in practice, one person would not necessarily perform the role of the “designated recipient” at all times, but rather a team of individuals could be supporting a person in his or her responsibilities. Further, it would be administratively burdensome to continually update the work place harassment and violence prevention policy every time the name of the designated recipient changed. Therefore, they wish to see the definition amended to include a work unit.

The intention of the Regulations is not to prohibit a work unit from carrying out the functions of the designated recipient. Therefore, the definition has been amended to include a work unit in the work place or a person.

G. Applicable partner term (CG I subsection 2(1); CG II: subsection 1(2))

The term “applicable partner” was new to both employer stakeholders and employee representatives and both

Des intervenants ont mentionné que ce terme pourrait être mieux défini; toutefois, on ne peut pas le rattacher à une définition plus précise du harcèlement et de la violence, car la définition se trouve dans la loi et le projet de loi C-65 prévoit un pouvoir de réglementation limité pour modifier la définition. Des exemples de ce qui constitue un incident seront fournis dans des documents d'interprétation qui seront rendus publics et mis à la disposition des employeurs et employés assujettis à la réglementation fédérale.

E. Définition d'un tiers (GCI et GCII : article 1)

Des employeurs estimaient que le terme « tiers » avait déjà une signification établie dans le milieu de la santé et de la sécurité au travail et, par conséquent, la définition établie dans le règlement publié dans la Partie I de la *Gazette du Canada* (Règlement publié dans la GCI) crée de la confusion.

Considérant ces commentaires, le Programme du travail a entrepris d'autres recherches et a conclu que le terme « tiers » pourrait effectivement susciter la confusion chez les professionnels des ressources humaines et de la santé et de la sécurité au travail. Le Programme du travail a ensuite déterminé que le terme « témoin » serait plus approprié, car il s'agit d'un terme utilisé couramment dans les enquêtes de cette nature. En conséquence, le terme « tiers » a été remplacé par le terme « témoin » dans le Règlement.

F. Définition d'un destinataire désigné (GCI et GCII : article 1)

Des employeurs estimaient que l'expression « destinataire désigné » pourrait également comprendre une unité de travail, car, en pratique, une personne ne jouerait pas nécessairement le rôle d'un « destinataire désigné » en tout temps. En outre, ce pourrait plutôt être l'équipe qui soutient la personne dans la réalisation de ses responsabilités. De plus, l'exigence de mettre à jour continuellement la politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail pourrait s'avérer accablante sur le plan administratif s'il fallait modifier la politique chaque fois que le nom du destinataire désigné change. Par conséquent, ils souhaitent une modification de la définition de sorte qu'elle comprenne une unité de travail.

L'intention du Règlement n'est pas d'empêcher une unité de travail de s'acquitter des fonctions du destinataire désigné. En conséquence, la définition a été modifiée pour inclure une unité de travail dans un lieu de travail ou une personne.

G. Expression du « partenaire concerné » [GCI paragraphe 2(1); GCII : paragraphe 1(2)]

La notion de « partenaire concerné » est nouvelle à la fois pour les employeurs et pour les représentants des

raised concerns that the definition precludes work place health and safety committees from being involved in the identification of risk factors and the implementation of preventive measures. Both employer and union stakeholders felt that the applicable partner should be the policy committee for some joint matters and the work place committee or health and safety representative for others.

The Labour Program recognizes that in some circumstances it is more appropriate for the work place committee or the health and safety representative to participate in a joint matter with the employer. Therefore, the Regulations have been amended to specify which activities will be under the responsibility of the work place committee or the health and safety representative as opposed to the applicable partner.

H. Joint matters (CG I subsection 2(2); CG II: section 2)

Employer stakeholders felt that the joint responsibilities outlined in the CG I Regulations would bring challenges to the timing and delivery of various requirements under the new Regulations. Employee representatives were concerned that allowing the employer's decision to prevail will potentially be abused in matters where the employer and applicable partner are unable to agree.

Based on further research and analysis, the Labour Program determined that it is imperative that work place parties work together to address work place harassment and violence in order to create a cultural shift in the work place. Furthermore, the proposed language regarding joint matters also aligns with the National Standard for Psychological Health and Safety. Therefore, the Regulations have not been amended to remove the joint responsibilities.

Relating to the concern that allowing the employer's decision to prevail will lead to abuse, the Code ultimately places the responsibility of employee health and safety with the employer and, as a result, the employer's decision must prevail in joint matters. However, the Regulations require that the employer keep a record of each instance where it cannot agree with the policy committee, work place committee or the health and safety representative on a joint matter and the reasons for that decision.

I. Time limit for former employee to apply to the Minister for extension (CG I and CG II: section 3)

Employer stakeholders were concerned that there is no time limit for a former employee to apply to the Minister

employés, et tous deux craignent que la définition empêche les comités de santé et de sécurité en milieu de travail de participer à l'identification des facteurs de risque et à la mise en œuvre de mesures préventives. Des employeurs et des représentants syndicaux estimaient tous deux que le partenaire concerné devrait être le comité d'orientation pour certaines affaires conjointes, et le comité local ou le représentant en santé et sécurité pour d'autres.

Le Programme du travail reconnaît que dans certaines circonstances il pourrait être plus approprié que le comité local ou le représentant en santé et sécurité participent au règlement d'une affaire conjointe avec l'employeur. En conséquence, le Règlement a été modifié de façon à préciser les activités qui relèveront du comité local ou du représentant en matière de santé et de sécurité plutôt que du partenaire concerné.

H. Affaires conjointes [GCI paragraphe 2(2); GCII : article 2]

Des employeurs estiment que les responsabilités conjointes décrites dans le Règlement publié dans la GCI créeraient des difficultés dans l'échéancier et l'exécution de différentes exigences prévues au nouveau règlement. Des représentants des employés étaient inquiets que le fait de permettre à la décision de l'employeur d'avoir préséance puisse mener à des abus potentiels dans les cas où l'employeur et le partenaire concerné ne sont pas en mesure de s'entendre.

À la suite de recherches et d'analyses supplémentaires, le Programme du travail a conclu qu'il était impératif que les parties en milieu de travail travaillent ensemble pour régler les questions de harcèlement et de violence en milieu de travail de sorte à susciter un changement de culture au travail. De plus, le libellé proposé pour les affaires conjointes s'harmonise avec la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Par conséquent, les responsabilités conjointes n'ont pas été retirées du Règlement.

En ce qui a trait à la préoccupation selon laquelle le fait de permettre à la décision de l'employeur d'avoir préséance pourrait mener à des abus, c'est ultimement l'employeur qui est responsable, aux termes du Code, de s'assurer de la santé et de la sécurité des employés. Par conséquent, la décision de l'employeur doit l'emporter dans les affaires conjointes. Toutefois, le Règlement exige que l'employeur conserve un dossier sur chaque affaire conjointe pour laquelle il n'a pas pu s'entendre avec le comité d'orientation, le comité local, ou le représentant en santé et sécurité, ainsi que les motifs de cette décision.

I. Limite sur le délai accordé aux anciens employés pour présenter une demande de prorogation de délai au ministre (GCI et GCII : article 3)

Des employeurs étaient inquiets qu'il n'existait aucune limite sur le délai à l'intérieur duquel un ancien employé

for an extension of the time period to notify their employer of an occurrence, and suggested including a maximum time limit in the Regulations.

Although the Regulations were not amended to include a limit on the extension to the time period, they establish the criteria that must be met in order for an extension to be granted. The Minister may extend the time period if the former employee demonstrates that they were not able to make the occurrence known to the employer within three months because of trauma as a result of the occurrence or because of a medical condition.

J. Overly prescriptive policy content and training elements (CG I: subsection 5(2) and 12(3); CG II: subsection 10(2) and 12(2))

Employer stakeholders were concerned that the policy content and the required training elements are overly prescriptive and burdensome from a cost and resource perspective.

Upon review of the required policy and training elements, the Labour Program found that some of the policy and training elements could be considered sub-elements of existing elements or that some elements could more appropriately be captured under other requirements in the Regulations. For example, the requirement to train in crisis prevention, personal safety and de-escalation techniques included in the CG I Regulations has been removed as it can be captured under basic training on how to recognize, minimize, prevent and respond to work place harassment and violence. This will allow employers more flexibility in fulfilling the basic training requirements. Further, the requirement in the CG I Regulations that the policy must contain the means by which the employer is to be informed of external dangers has been removed as it can be better addressed under the identification of risks factors in the Work Place Assessment section.

K. Responsibilities of employees (CG I: paragraph 5(2)(b); CG II: paragraph 10(2)(b))

Employer representatives requested that the work place policy also speak to the role of employees in the prevention of and protection against harassment and violence in the work place.

The Labour Program continues to emphasize the obligation of all work place parties to work together to address and reduce harassment and violence in the work place. Further, the suggestion to include the role of employees vis-à-vis harassment and violence in the work place policy aligns with existing employee health and safety obligations

pouvait demander au ministre une prorogation du délai pour aviser l'employeur d'un incident. Ils ont suggéré l'établissement d'une prescription dans le Règlement.

Bien que le Règlement n'ait pas été modifié afin de prévoir une limite pour demander une prorogation du délai, il établit le critère qui doit être respecté afin qu'une prorogation de délai soit accordée. Le ministre peut proroger le délai si l'ancien employé démontre qu'il n'était pas en mesure de signaler l'incident à l'employeur à l'intérieur d'un délai de trois mois à cause du traumatisme subi à la suite de l'incident ou d'un problème de santé.

J. Contraintes trop importantes quant au contenu de la politique et de la formation [GCI : paragraphes 5(2) et 12(3); GCII : paragraphes 10(2) et 12(2)]

Des employeurs craignaient que les éléments portant sur le contenu de la politique et la formation requise soient trop restrictifs et lourds sur le plan des coûts et des ressources.

Après avoir examiné les éléments exigés relativement à la politique et à la formation, le Programme du travail a conclu que certains éléments pourraient être considérés comme de sous-éléments d'éléments existants ou que certains éléments pourraient être mieux pris en compte dans d'autres exigences du Règlement. Par exemple, l'exigence de donner une formation sur la prévention des crises, la sécurité personnelle et les techniques de désamorçage figurant dans le Règlement publié dans la GCI pourrait être éliminée, car elle peut être comprise sous la rubrique sur la formation sur la reconnaissance, la réduction et la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et sur la façon d'y réagir. De cette façon, les employeurs disposeront d'une plus grande souplesse quant aux moyens de satisfaire aux exigences de formation. De plus, l'exigence du Règlement publié dans la GCI selon laquelle la politique doit contenir les moyens par lesquels l'employeur est informé des dangers externes a été supprimée, car l'identification des facteurs de risque dans la section sur l'évaluation du lieu de travail permet mieux de remplir cette exigence.

K. Responsabilités des employés [GCI : alinéa 5(2)(b); GCII : alinéa 10(2)(b)]

Des représentants des employés ont demandé à ce que la politique sur le milieu de travail mentionne également le rôle que doivent jouer les employés dans la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, ainsi que dans la protection contre ceux-ci.

Le Programme du travail continue de mettre l'accent sur l'obligation que toutes les parties en milieu de travail travaillent ensemble pour régler les questions de harcèlement et de violence. De plus, la suggestion d'inclure le rôle des employés vis-à-vis le harcèlement et la violence dans la politique en milieu de travail s'arrime aux obligations

under the Code, such as the duty at paragraph 126(1)(e) to cooperate with any person carrying out a duty imposed under Part II of the Code. Therefore, the Regulations have been amended to add, as an element of the policy, a reference to the roles of employees in relation to harassment and violence in the work place.

L. Role of unions (CG I: paragraph 5(2)(b); CG II: N/A)

Employer stakeholders were confused about the role of unions mentioned in paragraph 5(2)(b) of the CG I Regulations, as unions play a limited role in the context of Part II of the Code. Stakeholders believe that unions should not be referenced at all in this paragraph, as they have no role in the context of harassment and violence under Part II of the Code.

The Labour Program agrees that unions play a limited role in the context of Part II of the Code. Thus, the Regulations have been amended to remove mention of the role of unions in relation to harassment and violence.

M. Available recourse (CG I: paragraph 5(2)(j); CG II: paragraph 10(2)(i))

Employer representatives were confused by the use of the term “recourse” in the policy content at paragraph 5(2)(j) of the CG I Regulations because they associate the term “recourse” with financial compensation.

The definition of the term “recourse” is the use of someone or something as a source of help.⁶ Therefore, this is the appropriate term in the context of the Regulations because the intent of this requirement is for the employer to list all the avenues that an employee may take in addressing the occurrence (e.g. the *Canadian Human Rights Act*, the *Criminal Code*, a grievance procedure). Therefore, this term has not been amended in the Regulations.

N. Employer responsibility to make policy available to employees (CG I: subsection 5(3); CG II: subsection 10(3))

Employer and employee representatives both indicated that the responsibility to make the work place harassment and violence prevention policy available should lie solely with the employer, as it aligns with current employer obligations under the Code and the existing Part XX (Violence Prevention in the Work Place) of the COHSR. More specifically, under the COHSR, it is the employer’s responsibility to post in the work place the violence prevention policy. Further, under the Code, it is also the employer’s responsibility to make available any other information related to

existantes des employés en matière de santé et de sécurité prévues par le Code, telles que l’obligation énoncée à l’alinéa 126(1)e) de coopérer avec toute personne s’acquittant d’une obligation imposée aux termes de la partie II du Code. À ce titre, le Règlement a été modifié afin d’ajouter, comme un élément de la politique, une référence aux rôles des employés relativement au harcèlement et à la violence en milieu de travail.

L. Rôles des syndicats [GCI : alinéa 5(2)b); GCII : s. o.]

Des employeurs étaient confus au sujet du rôle des syndicats mentionné à l’alinéa 5(2)b) du Règlement publié dans la GCI, car les syndicats jouent un rôle limité dans le cadre de la partie II du Code. Des intervenants estimaient que les syndicats ne devraient pas être mentionnés dans ce paragraphe, car ils n’ont aucun rôle dans le contexte du harcèlement et de la violence en aux termes de la partie II du Code.

Le Programme du travail partage cet avis selon lequel les syndicats jouent un rôle limité dans le contexte de la partie II du Code. En conséquence, le Règlement a été modifié pour y retirer la mention du rôle des syndicats en lien avec le harcèlement et la violence.

M. Recours possibles [GCI : alinéa 5(2)j); GCII : alinéa 10(2)i)]

L’utilisation du terme « recours » à l’alinéa 5(2)j) sur le contenu de la politique du Règlement publié dans la GCI a créé de la confusion chez des employeurs parce qu’ils associent ce terme à une indemnisation financière.

La définition du terme « recours » correspond à l’utilisation de quelqu’un ou quelque chose comme source d’aide⁶. Par conséquent, c’est le terme approprié dans le contexte du Règlement parce que l’intention de cette exigence vise à exiger de l’employeur qu’il dresse la liste de toutes les possibilités qui s’offrent à l’employé pour régler l’incident (par exemple, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le *Code criminel*, une procédure de grief). Le terme n’a pas été modifié dans le Règlement.

N. Responsabilité de l’employeur de rendre la politique accessible aux employés [GCI : paragraphe 5(3); GCII : paragraphe 10(3)]

Des représentants des employeurs et des employés ont indiqué que la responsabilité de rendre accessible la politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail devrait seulement incomber à l’employeur, car elle correspond aux obligations actuelles qui incombent à l’employeur aux termes du Code et l’actuelle partie XX (Prévention de la violence) du RCSST. Plus précisément, aux termes du RCSST, il incombe à l’employeur d’afficher la politique de prévention de la violence en milieu de travail. Il incombe de plus à l’employeur, aux

⁶ Merriam-Webster (2020) “[recourse](#).”

⁶ Selon la définition que donne le Merriam-Webster (2020) au terme « [recourse](#) » (en anglais seulement).

health and safety that is prescribed or that may be specified by the Minister. Representatives also suggested that it would be impractical to require both the employer and the applicable partner to simultaneously make the policy available to all employees.

In response to these concerns, the Regulations have been amended so that it is the sole responsibility of the employer to make the policy available to all employees. This would be more administratively efficient for the employer and would align with current employer duties.

O. Joint policy review and update (CG I: subsection 5(4); CG II: subsection 10(4))

Employer stakeholders were concerned that there will be excessive resource pressures to update the policy following every update to the work place assessment. This is because the CG I Regulations stipulated that the work place assessment must be reviewed and, if necessary, updated following a notice of an occurrence if (1) the principal party chooses to remain anonymous or not to proceed with the resolution process; or (2) the responding party is not an employee or the employer. Therefore, depending on the number of notices of occurrences that an organization receives, the work place policy may be in a constant state of review and update, which would cause an excessive administrative burden for the employer.

It was not the intent of the Regulations to create an administrative burden through continuous updates to the policy. Therefore, the Regulations have been amended so that the employer and the applicable partner must jointly review and, if necessary, update the policy at least once every three years or any time there is a change to any element of the policy. This aligns with requirements under Part XIX and XX of the COHSR, which requires that the hazard prevention program and the work place violence prevention measures be reviewed at least once every three years, or whenever there is a change with respect to the hazards or a change that compromises the effectiveness of the measures (see subsections 19.7(1) and 20.7(1) of the COHSR).

P. Change in order of provisions

Employer stakeholders commented on the order of the provisions and requested that the section on work place assessment come ahead of the section on work place harassment and violence prevention policy because the initial work place assessment must be conducted before the development of the policy.

termes du Code, de mettre à la disposition des employés d'autres informations réglementaires sur la santé et la sécurité ainsi que les renseignements précisés par le ministre. Des représentants ont également indiqué qu'il serait irréaliste de demander à l'employeur et au partenaire concerné de simultanément rendre la politique accessible à tous les employés.

En réponse à ces préoccupations, le Règlement a été modifié de façon à ce qu'il incombe uniquement à l'employeur de rendre la politique accessible à tous les employés. Ce sera plus efficace sur le plan administratif pour l'employeur et cela s'harmoniserait à ses obligations actuelles.

O. Examen et mise à jour conjoints de la politique [GCI : paragraphe 5(4); GCII : paragraphe 10(4)]

Des employeurs s'inquiètent qu'il y aurait trop de pressions sur les ressources pour mettre à jour la politique après chaque mise à jour de l'évaluation du lieu de travail. Cette préoccupation provient du fait que le Règlement publié dans la GCI prévoit que l'évaluation du lieu de travail doit être revue et, si nécessaire, mise à jour à la suite d'un avis d'incident si (1) la partie principale choisit de préserver son anonymat ou de ne pas entamer le processus de résolution; ou (2) la partie intimée n'est ni un employé ni l'employeur. Ainsi, selon le nombre d'avis d'incidents reçus par une organisation, la politique pourrait être constamment en processus d'examen et de mise à jour, ce qui entraînerait un fardeau administratif excessif pour l'employeur.

Le Règlement ne visait pas à créer un fardeau administratif en exigeant la mise à jour continue de la politique. Par conséquent, le Règlement a été modifié de sorte que l'employeur et le partenaire concerné doivent réviser conjointement et, si nécessaire, mettre à jour la politique au moins une fois tous les trois ans, ou à n'importe quel moment où il y a un changement à tout élément de la politique. Cette exigence s'harmonise ainsi avec les parties XIX et XX du RCSST, lequel exige que le programme de prévention des dangers et les mesures de prévention de la violence en milieu de travail soient examinés au moins une fois tous les trois ans ou chaque fois qu'il y a un changement eu égard aux risques ou un changement qui compromet l'efficacité des mesures [voir les paragraphes 19.7(1) et 20.7(1) du RCSST].

P. Changement dans l'ordre des dispositions

Des employeurs ont formulé des commentaires sur l'ordre des dispositions et ont demandé à ce que la disposition sur l'évaluation du lieu de travail figure avant les dispositions sur la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, car la première évaluation du lieu de travail doit être menée avant l'élaboration de la politique.

To ensure that the Regulations are organized in a logical and consistent manner, the Regulations have been amended so that the Work Place Assessment Section precedes the Work Place Harassment and Violence Prevention Policy Section. These are not substantive changes.

- Q. Use of term “risk” (CG I: subsection 6(1), paragraph 6(2)(a), sections 8 and 9, subsection 10(1), paragraph 10(1)(a), subsection 10(2); CG II: subsections 5(1) and (2), sections 7, 8 and 9 and paragraph 10(2)(c))

Employer and employee representatives felt that the term “risk” is inconsistent with the term that is currently used in Part II of the Code (“hazard”) and that it may undermine the existing regime, as the introduction of new terms may lead to disagreement in the application of the term between employers and employees.

Following a review of the literature and discussions with Canadian subject matter experts, the Labour Program concluded that the term “risk factor(s)” is most appropriate. This is because, simply stated, humans are the hazard when it comes to harassment and violence, and employers have an obligation to address the risk factors that contribute the inappropriate behaviour. Therefore, the Regulations have been amended accordingly to replace the term “risk” with “risk factor(s).”

- R. Work place committee or health and safety representative involved in review and update of the work place assessment (CG I: subsection 7(1); CG II: subsection 6(1))

Stakeholders pointed out that it would be more appropriate for the employer to conduct the joint review and update of the work place assessment with the work place committee or the health and safety representative rather than with the policy committee. This is because in large organizations with multiple work sites, the work place committee would be more aware of the culture, conditions and activities of the work place and, as such, better equipped to jointly review and update the risks factors related to harassment and violence that were originally identified in the work place and the preventive measures that have been developed.

The Labour Program recognizes that work place committees and health and safety representatives are indeed in a better position to review the risks factors and preventive measures that were developed and implemented as part of the work place assessment. Therefore, the Regulations have been amended so that the employer conducts the joint review and update of the work place assessment with the work place committee or the health and safety representative. This also aligns with the current work place

Le Règlement a ainsi été modifié afin de s’assurer que ses dispositions sont organisées en ordre logique et uniforme de sorte que l’évaluation du lieu de travail précède les dispositions sur la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. Il ne s’agit pas de changements de fond.

- Q. Utilisation du terme « risque » [GCI : paragraphe 6(1), alinéa 6(2)a), articles 8 et 9, paragraphe 10(1), alinéa 10(1)a), paragraphe 10(2); GCII : les paragraphes 5(1) et (2), les articles 7, 8 et 9 et le paragraphe 10(2)c)]

Des représentants des employeurs et des employés estimaient que l’utilisation du terme « risque » était incohérente avec le libellé actuel de la partie II du Code (« danger »), ce qui pourrait miner le régime existant, car l’introduction de nouveaux termes pourrait mener à des désaccords entre les employeurs et les employés quant à l’application du terme.

À la suite d’un examen de la documentation et de discussions avec des experts, le Programme du travail a conclu que l’expression « facteurs de risque » était la plus appropriée. En outre, et tout simplement, les êtres humains sont le danger quand il s’agit de harcèlement et de violence et les employeurs ont l’obligation d’atténuer les facteurs de risque qui contribuent au comportement inapproprié. À ce titre, le Règlement a été modifié pour remplacer le terme « risque » par « facteurs de risque ».

- R. Comité local ou représentant en santé et sécurité participant à l’examen et à la mise à jour de l’évaluation lieu de travail [GCI : paragraphe 7(1); GCII : paragraphe 6(1)]

Des intervenants ont fait remarquer qu’il serait plus approprié que l’employeur procède à l’examen et à la mise à jour conjoints de l’évaluation du lieu de travail avec le comité local ou le représentant en santé et sécurité plutôt qu’avec le comité d’orientation. En l’occurrence, dans les grandes organisations avec de multiples lieux de travail, c’est le comité local qui serait le mieux informé de la culture, des conditions et des activités du milieu de travail et, à ce titre, qui serait le mieux outillé pour procéder à l’examen et à la mise à jour conjoints des facteurs de risque liés au harcèlement et à la violence qui ont été initialement identifiés dans le milieu de travail et des mesures de prévention qui ont été mises au point.

Le Programme du travail reconnaît que les comités locaux et les représentants en santé et sécurité sont effectivement mieux placés pour examiner les facteurs de risque et les mesures de prévention qui ont été élaborées et mises en œuvre dans le cadre de l’évaluation du lieu de travail. À ce titre, le Règlement a été modifié de sorte que l’employeur procède à l’examen et à la mise à jour conjoints de l’évaluation du lieu de travail avec le comité local ou le représentant en santé et sécurité. Cette disposition s’harmonise

committee and health and safety representative responsibilities under paragraphs 135(7)(b) and 136(5)(d) of the Code, which include the duty to participate in the implementation and monitoring of a hazard-prevention program.

- S. Exceptions to the resolution process – Occurrences involving individuals who are not employees (CG I: N/A; CG II: section 16)

Employee representatives were concerned that the CG I Regulations did not sufficiently address occurrences of harassment and violence perpetrated by an individual who is not an employee, since the resolution process does not have to be followed in circumstances where the responding party is not an employee or the employer. In the absence of a resolution process, employee representatives would like to see detailed information about the occurrence gathered by the employer made available to the work place committee or health and safety representative in order to adequately review and update the work place assessment.

The Labour Program recognizes the concern raised by stakeholders that, in the absence of a resolution process, a review and update of the work place assessment will not be adequately rigorous without adequate information on the nature of the occurrence. Therefore, the Regulations have been amended to require that the notice of an occurrence contain the name of the principal party and responding party, if known, the date of the occurrence and a detailed description of the occurrence. Further, the Regulations have been updated to require that the review and update of the work place assessment take the circumstances of the occurrence into account. However, pursuant to Bill C-65, the employer shall not, without the person's consent, provide the policy committee, work place committee or health and safety representative with any information that is likely to reveal the identity of a person who was involved in an occurrence of harassment and violence.

- T. Items to consider in identifying risk factors (CG I: section 9; CG II: section 8)

Employee representatives felt that the elements that must be taken into account when identifying risk factors that contribute to work place harassment and violence, namely the culture, conditions and activities of the work place and any reports, records and data related to harassment and violence in the work place, were not adequate when compared to the elements that are required to be taken into consideration under Part XX of the COHSR.

The Labour Program recognizes that employers will require more guidance and direction when conducting a work place assessment for the purpose of harassment and

ainsi avec les responsabilités actuelles des comités locaux et des représentants en santé et sécurité prévues aux alinéas 135(7)b) et 136(5)d) du Code, qui comprennent l'obligation de participer à la mise en œuvre et au suivi d'un programme de prévention des risques.

- S. Exceptions au processus de règlement – les incidents impliquant des personnes qui ne sont pas des employés (GCI : s. o.; GCII : article 16)

Des représentants des employés craignaient que le Règlement publié dans la GCI ne tienne pas suffisamment compte des situations de harcèlement et de violence commis par une personne qui n'est pas un employé, car le processus de résolution n'a pas à être suivi dans les cas où la partie intimée n'est ni un employé ni l'employeur. En l'absence d'un processus de résolution, des représentants des employés aimeraient que les renseignements détaillés recueillis par l'employeur sur l'incident soient mis à la disposition du comité local et du représentant en santé et sécurité afin qu'ils puissent en effectuer un examen adéquat et mettre à jour l'évaluation du lieu de travail.

Le Programme du travail prend acte des préoccupations soulevées par les intervenants selon lesquelles, en l'absence d'un processus de résolution, un examen et une mise à jour de l'évaluation du lieu de travail ne seraient pas suffisamment rigoureux sans information suffisante sur la nature de l'incident. À ce titre, le Règlement a été modifié pour exiger que l'avis d'incident contienne les noms de la partie principale et de la partie intimée, s'il est connu, la date de l'incident, et une description détaillée de l'incident. De plus, le Règlement a été mis à jour afin d'exiger que l'examen et la mise à jour de l'évaluation du lieu de travail tiennent compte des circonstances de l'incident. Toutefois, aux termes du projet de loi C-65, l'employeur ne doit pas, sans le consentement de la personne, remettre au comité d'orientation, au comité local ou au représentant en santé et sécurité, des renseignements susceptibles de révéler l'identité d'une personne qui a été impliquée dans un incident de harcèlement et de violence.

- T. Éléments à prendre en compte dans l'identification des facteurs de risque (GCI : article 9; GCII : article 8)

Des représentants des employés estiment que les éléments qui doivent être pris en compte lors de l'identification des facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence en milieu de travail, à savoir la culture, les conditions et les activités du milieu de travail ainsi que les rapports, les documents et les données relatives au harcèlement et à la violence en milieu de travail, ne sont pas adéquats par rapport aux éléments qui doivent être pris en considération aux termes de la partie XX du RCSST.

Le Programme du travail reconnaît que les employeurs auront besoin de plus de directives et d'orientation lors de la réalisation d'une évaluation du lieu de travail eu égard

violence. Therefore, the Regulations have been amended to include the requirement that the employer also take into consideration the organizational structure of the work place; the circumstances external to the work place, such as family violence, that could give rise to harassment and violence in the work place; the physical design of the work place; and the measures that are in place to protect psychological health and safety in the work place. These factors are not only better aligned with the requirements under section 20.5 of the COHSR, but they also enhance the requirements by requiring employers to take into consideration additional factors that are currently not taken into consideration, such as circumstances external to the work place. It is anticipated that this will lead to a more thorough and effective work place assessment.

U. Review and update of emergency procedures (CG I: N/A; CG II: section 11(3))

Employee representatives were concerned that this section did not adequately address immediate danger in the work place because, once an emergency procedure is deployed, there is no requirement to review the procedure in order to assess whether it was effective at addressing the occurrence that posed an immediate danger to the employee.

The Labour Program recognizes the need for a joint review and update of the emergency procedures, which would indeed improve the emergency procedures so that they better respond to occurrences that pose an immediate danger to employees. Therefore, the Regulations have been amended to add an additional requirement that the employer must jointly review and, if necessary, update the emergency procedures with the applicable partner every time the employer implements its emergency procedures in response to a specific occurrence.

V. Employer responsibility to make emergency procedures available (CG I: 11(2); CG II: subsection 11(2))

Employer and employee representatives both indicated that the responsibility to make the emergency procedures available should not be a joint responsibility, but that it should lie solely with the employer. This responsibility would align with employer obligations under subparagraph 125(1)(d)(iii) of the Code to make available any other information related to health and safety that is prescribed or specified by the Minister. Further, these representatives believe that it would be impractical to require both the employer and the applicable partner to simultaneously make the emergency procedures available.

au harcèlement et à la violence. À ce titre, le Règlement a été modifié pour obliger l'employeur à aussi prendre en considération la structure organisationnelle du milieu de travail; les circonstances externes au milieu de travail, comme la violence familiale, qui pourrait donner lieu à du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail; la conception physique du lieu de travail; et, les mesures qui sont en place pour protéger la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Ces facteurs correspondent non seulement mieux aux exigences prévues à l'article 20.5 du RCSST, mais améliorent également les exigences en obligeant les employeurs à prendre en considération d'autres facteurs qui ne sont pas pris en compte à l'heure actuelle, comme les circonstances externes au milieu de travail. On prévoit que ceci mènera à une évaluation plus rigoureuse et efficace du milieu de travail.

U. Examen et mise à jour des procédures d'urgence [GCI : s. o.; GCII : paragraphe 11(3)]

Des représentants des employés s'inquiètent du fait que ce chapitre n'aborde pas suffisamment le danger immédiat en milieu lieu de travail, car une fois qu'une procédure d'urgence est déployée, il n'est pas nécessaire de revoir la procédure dans le but d'évaluer si elle est efficace pour régler un incident qui pose un danger immédiat pour l'employé.

Le Programme du travail reconnaît la nécessité d'effectuer un examen conjoint des procédures d'urgence et de les mettre à jour, ce qui améliorerait effectivement les procédures d'urgence afin qu'elles permettent de mieux intervenir en cas d'incidents qui posent un danger immédiat pour les employés. À ce titre, le Règlement a été modifié afin d'exiger que l'employeur révise conjointement, et si nécessaire, mette à jour les procédures d'urgence avec le partenaire concerné chaque fois que l'employeur déploie ses procédures d'urgence en réaction à un incident particulier.

V. Responsabilité de l'employeur de rendre les procédures d'urgence accessible [GCI : paragraphe 11(2); GCII : paragraphe 11(2)]

Des représentants des employeurs et des employés ont indiqué que la responsabilité de rendre les mesures d'urgence accessibles ne devrait pas être une responsabilité commune; elle devrait incomber uniquement à l'employeur. Cette responsabilité devrait s'harmoniser avec les obligations de l'employeur aux termes du sous-alinéa 125(1)d)(iii) du Code, soit de rendre accessibles tout renseignement réglementaire sur la santé et la sécurité et ceux précisés par le ministre. De plus, des représentants ont également indiqué qu'il serait irréaliste de demander à l'employeur et au partenaire concerné de simultanément rendre les procédures d'urgence accessibles à tous les employés.

The Regulations have been amended so that it is the sole responsibility of the employer to make the emergency procedures available to all employees. This will be more administratively efficient for the employer and would align with current employer duties.

W. Training joint review and update (CG I: subsection 12(2); CG II: subsection 12(3))

Employer stakeholders were concerned that there will be excessive resourcing pressures to update training following an update to the work place harassment and violence prevention policy because the CG I Regulations required that the policy be updated every time there is an update to the work place assessment or if there is a change to any element of the policy. Therefore, depending on the number of notices of occurrence that an organization receives, the training may be in a constant state of update, which would cause an excessive administrative and financial burden for the employer.

It was not the intent of the Regulations to create an administrative burden through continuous updates to the training. Therefore, the Regulations have been amended so that the employer and the applicable partner must jointly update the training at least once every three years and if there is any change to any element of training. This aligns with requirements under Part XX of the COHSR, which requires that the training be reviewed at least once every three years, when there is a change in respect of the risk of work place violence or when new information on the risk of work place violence becomes available (see sections 20.10(4) of the COHSR).

X. Notice of an occurrence submitted where principal party cannot be identified (CG I: N/A; CG II: sections 16 and 19)

Employer stakeholders were concerned about their ability to respond to a notice of an occurrence where the principal party cannot be identified, as it would be difficult, if not impossible, to respond to such notifications in practice.

The Labour Program recognizes that it would be practically impossible for an employer to pursue the resolution process when they are not aware of the identity of the principal party. In response to this concern, amendments have been made to the Regulations to require that the notice of an occurrence sets out the name of the principal and responding parties, if known, the date of the occurrence and a detailed description of the occurrence. Further, the Regulations have been amended so that an occurrence is deemed resolved if the notice of occurrence does not set out the name of the principal party or otherwise allows their identity to be determined.

En réponse à ces préoccupations, le Règlement a été modifié de façon à ce qu'il incombe uniquement à l'employeur de rendre les procédures d'urgence accessibles à tous les employés. Ce sera plus efficace sur le plan administratif pour l'employeur et conforme à ses obligations actuelles.

W. Examen et mise à jour conjoints de la formation [GCI : paragraphe 12(2); GCII : paragraphe 12(3)]

Des employeurs s'inquiétaient qu'il y ait des pressions excessives sur les ressources s'il fallait actualiser la formation à la suite d'une mise à jour de la politique sur le harcèlement et la violence en milieu de travail, car le Règlement publié dans la GCI exigeait que la politique soit mise à jour chaque fois qu'il y avait une mise à jour à l'évaluation du lieu du travail ou qu'il y avait un changement à tout élément de la politique. Ainsi, selon le nombre d'avis d'incidents reçus par une organisation, la formation pourrait être constamment en cours d'examen et de mise à jour, ce qui entraînerait un fardeau administratif excessif pour l'employeur.

Le Règlement ne visait pas à créer un fardeau administratif en exigeant la mise à jour continue de la formation. Par conséquent, le Règlement a été modifié de sorte que l'employeur et le partenaire concerné doivent réviser conjointement et, si nécessaire, mettre à jour la formation au moins une fois tous les trois ans, ou à n'importe quel moment où il y a un changement à tout élément de la formation. Cette disposition correspond ainsi aux exigences de la partie XX du RCSST, qui exige que la formation soit revue au moins une fois tous les trois ans, lorsqu'il y a un changement dans les risques de violence dans le milieu de travail, ou lorsque de nouveaux renseignements sur les risques de violence dans le lieu de travail deviennent disponibles [voir le paragraphe 20.10(4) du RCSST].

X. Soumission d'un avis d'incident lorsque la partie principale ne peut pas être identifiée (GCI : s. o.; GCII : articles 16 et 19)

Des employeurs s'inquiètent de leur capacité à répondre à un avis d'incident dont la partie principale ne peut pas être identifiée, car dans les faits, il serait difficile, voire impossible, d'intervenir à l'égard de tels avis.

Le Programme du travail reconnaît qu'il serait pratiquement impossible pour un employeur de poursuivre le processus de résolution lorsqu'il ne connaît pas l'identité de la partie principale. Par conséquent, le Règlement a été modifié pour exiger que l'avis d'incident contienne les noms des parties principale et intimée, s'il est connu, la date de l'incident, et une description détaillée de l'incident. De plus, le Règlement a été modifié de sorte qu'un incident est réputé réglé si l'avis d'incident ne précise pas le nom de la partie principale ou ne permet pas autrement de déterminer son identité.

- Y. Exception when harassment and violence are considered normal conditions of work (CG I: N/A; CG II: subsection 15(2))

Employer stakeholders pointed out that, unlike Part XX of the COHSR, the CG I Regulations did not address work environments where normal conditions of work include regular exposure to harassment and violence, such as for correctional officers at Correctional Services Canada and law enforcement officers at the RCMP.

It was not the intention of the Regulations that individuals employed in fields where harassment and violence are normal conditions of work (such as law enforcement or correctional services) could notify, pursuant to the Regulations, their employer or designated recipient of an occurrence every time they are harassed or subject to violence by a member of the public or a client, and for a consequential review and update of the work place assessment be undertaken. To address this gap, the Regulations have been amended to prohibit an individual from providing a notice of an occurrence if the responding party identified in the notice is not an employee or employer; if exposure to harassment and violence is a normal condition of the principal party's work; and if the employer has effective measures in place to address work place harassment and violence. This aligns with the exemptions under Part XX at subsection 20.9(6) of the COHSR.

- Z. Exception to the joint review and update and the resolution process (CG I: paragraph 7(1)(a); CG II: paragraph 6(1)(a))

The CG I Regulations proposed a requirement that the employer conduct a joint review and update of the work place assessment if a notification of an occurrence is given and the resolution process cannot proceed because the principal party chooses to remain anonymous or, at any time before an occurrence is investigated, chooses not to proceed with the resolution process. Employer stakeholders were concerned that this requirement would result in unnecessary reviews and updates of the work place assessment due to unfounded notifications being submitted by third parties.

The Labour Program recognizes that employers could be unduly burdened with having to conduct reviews and updates to their work place assessments because of notifications submitted by third parties. To address this issue, the Regulations have been amended to require the employer to conduct a review and update of the work place assessment only in situations where (1) the occurrence was not resolved by negotiated resolution and the principal party ends the resolution process, and (2) the responding party is not an employee or the employer.

- Y. Exception lorsque le harcèlement et la violence sont considérés comme des conditions normales de travail [GCI : s. o.; GCII : paragraphe 15(2)]

Des employeurs ont souligné que contrairement à la partie XX du RCSST, le Règlement publié dans la GCI n'aborde pas les milieux de travail où les conditions normales de travail comprennent une exposition régulière au harcèlement et à la violence, comme pour les agents correctionnels du Service correctionnel du Canada et les policiers de la GRC.

Le Règlement ne visait pas à permettre aux personnes qui travaillent dans des domaines où le harcèlement et la violence sont des conditions normales de travail (telles que les domaines de l'application de la loi ou des services correctionnels) d'aviser leur employeur ou leur destinataire désigné d'un incident aux termes du Règlement chaque fois qu'ils sont harcelés ou victimes de violence par un membre du public ou un client, et qu'on entreprenne un examen subséquent et une mise à jour de l'évaluation du lieu de travail. Par conséquent, le Règlement a été modifié pour interdire à une personne de présenter un avis d'incident si la partie intimée identifiée dans l'avis n'est pas un employé ou un employeur, si l'exposition au harcèlement et à la violence est une condition normale du travail de la partie principale ; et si l'employeur a déployé des mesures pour contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail. La disposition s'harmonise ainsi aux exceptions prévues au paragraphe 20.9(6) de la partie XX du RCSST.

- Z. Exception au processus d'examen et de mise à jour conjoints et au processus de règlement [GCI : alinéa 7(1)b); GCII : alinéa 6(1)a)]

Le Règlement publié dans la GCI oblige l'employeur à effectuer un examen et une mise à jour de l'évaluation du lieu de travail s'il reçoit un avis d'incident et la partie principale décide de préserver son anonymat ou de ne pas suivre le processus de règlement, à tout moment avant l'enquête sur l'incident. Des employeurs craignent que cette exigence se traduise par des examens et des mises à jour inutiles de l'évaluation du lieu de travail en raison de la soumission d'avis non fondés par des tiers.

Le Programme du travail reconnaît que les employeurs pourraient être indûment accablés par cette exigence d'effectuer des examens et des mises à jour de leur évaluation du lieu de travail en raison d'avis soumis par des tiers. Le Règlement a ainsi été modifié pour obliger l'employeur à réaliser un examen et une mise à jour de l'évaluation du lieu de travail seulement dans les circonstances où (1) l'incident n'a pas été résolu par le processus de règlement négocié et que la partie principale a mis fin au processus de règlement et (2) la partie intimée n'est pas un employé ou l'employeur.

AA. Number of days to respond to principal party and witnesses (CG I: subsections 15(3) and 16(1); CG II: sections 20 and 21)

A number of employer stakeholders raised concerns regarding the feasibility of responding to the principal party and witnesses within five days, as they felt it was not enough time to provide a response. Stakeholders preferred being able to give a response to a notice of an occurrence within a week to account for lost days during the weekend for those employers that do not have operations on the weekend.

Given these concerns, the Regulations were revised to extend the time period to seven days instead of five days in order to allow employers the full span of a week when responding to a notice of an occurrence.

BB. Employee obligation during negotiated resolution (formerly Early Resolution in the CG I Regulations) (CG I: subsection 17(1); CG II: subsection 23(1))

Employers and employee representatives alike spoke of the importance of reflecting in the Regulations the employee's obligation to make every reasonable effort to resolve an occurrence during negotiated resolution.

The Regulations have been revised to also speak to the responsibility of the principal party and, where applicable, the responding party in making every reasonable effort to resolve an occurrence during negotiated resolution. This aligns with duties of employees that already exist in Part II of the Code, such as the duty to cooperate with any person carrying out a duty imposed under Part II of the Code (see paragraph 126(1)(e)).

CC. Joint determination – Harassment and violence (CG I: N/A; CG II: subsections 23(2) and (3))

Employer stakeholders were concerned that their inability to screen out notices of occurrence that do not meet the definition of harassment and violence will lead to an increased number of non-harassment notifications, such as work place interpersonal conflict, which they believe could be addressed with other avenues of recourse.

To address this concern, the Regulations have been amended to state that the reasonable efforts required in the negotiated resolution process include a review by the principal party and the employer or designated recipient of whether the occurrence is an action, conduct or comments that constitute harassment and violence as defined in Bill C-65. If it is determined that the action, conduct or comment is not harassment and violence as defined in Bill C-65, the occurrence is resolved. In such cases, the

AA. Nombre de jours pour répondre à la partie principale et aux témoins [GCI : paragraphes 15(3) et 16(1); GCII : articles 20 et 21]

De nombreux employeurs ont soulevé des préoccupations concernant la faisabilité de répondre à la partie principale et aux témoins à l'intérieur d'un délai de cinq jours, car ils estimaient que c'était un délai insuffisant pour fournir une réponse. Les intervenants préféraient être en mesure de répondre à un avis d'incident à l'intérieur d'une semaine pour tenir compte des jours perdus pendant la fin de semaine pour les employeurs dont les bureaux sont fermés la fin de semaine.

Compte tenu de ces préoccupations, le Règlement a été modifié afin de prolonger le délai à sept jours au lieu de cinq jours afin de permettre aux employeurs d'utiliser une semaine entière pour répondre à un avis d'incident.

BB. Obligation de l'employé durant le processus de règlement négocié (anciennement « règlement anticipé » dans le Règlement publié dans la GCI) [GCI : paragraphe 17(1); GCII : paragraphe 23(1)]

Des représentants d'employeurs et d'employés ont tous deux parlé de l'importance pour le Règlement d'obliger les employés à déployer tous les efforts raisonnables pour résoudre un incident durant le processus de règlement négocié.

Le Règlement a été révisé afin de parler également de la responsabilité de la partie principale et, le cas échéant, de la partie intimée de faire tous les efforts raisonnables pour résoudre un incident dans le cadre du processus de règlement négocié. Cette disposition s'harmonise aux responsabilités des employés qui existent déjà dans la partie II du Code, comme l'obligation de coopérer avec toute personne s'acquittant d'une obligation imposée aux termes de la partie II du Code [voir l'alinéa 126(1)e)].

CC. Détermination conjointe – harcèlement et violence [GCI : s. o.; GCII : paragraphes 23(2) et (3)]

Des employeurs craignaient que leur incapacité à éliminer les avis d'incident qui ne répondent pas à la définition du harcèlement et de la violence mène à une augmentation du nombre d'avis autre que de harcèlement, comme les conflits interpersonnels en milieu de travail, qui, selon eux, pourraient être traités dans le cadre d'autres recours.

Par conséquent, le Règlement a été modifié pour préciser que l'effort raisonnable exigé dans le processus de règlement négocié comprend un examen par la partie principale et l'employeur ou le destinataire désigné pour déterminer conjointement si l'incident est un acte, un comportement ou un propos qui constituent du harcèlement et de la violence conformément à la définition prévue dans le projet de loi C-65. S'il est déterminé que l'acte, le comportement ou le propos n'est pas du harcèlement

employer is no longer required to continue with the resolution process outlined in the Regulations.

DD. Conciliation (CG I: section 18; CG II: section 24)

Both employer and employee representatives indicated that it is quite common for the parties involved in an occurrence to request conciliation after an investigation has begun. Furthermore, the stakeholders indicated that they wish for this choice to be available as it typically allows for a more immediate resolution and often supports “re-establishment” of a productive working relationship.

It was always the policy intent of the Regulations to encourage collaboration and conciliation between the principal party and responding party. To ensure flexibility in the process and prevent any unintended consequences, the Regulations have been amended to allow for conciliation to proceed so long as the investigator has not provided the investigation report. As such, parties can now choose to engage in conciliation either before an investigation has commenced or while an investigation is ongoing.

EE. Appointment of investigator from joint list (CG I: N/A; CG II: paragraph 27(1)(a))

A number of employer stakeholders commented that they have jointly developed rosters of investigators and that this approach has been very successful. They requested that when a roster has been developed with the applicable partner, that the employer have the ability to appoint an investigator from the jointly developed list.

The Regulations are intended to be flexible, while also mitigating against potential abuse. Having a jointly developed list with the applicable partner is an innovative and efficient way to meet the requirements of the Regulations, while reducing the risk of abuse. Therefore, the Regulations have been revised to allow the employer or designated recipient to appoint an investigator from a list of investigators jointly developed or identified with the applicable partner.

FF. Conflict of interest (CG I: paragraph 20(2)(a); CG II: paragraph 27(2)(b))

Employee representatives raised concerns regarding conflict of interest. Employee representatives were concerned that the CG I Regulations do not preclude a friend or colleague of the responding party or third party from acting as an investigator, neither do they preclude a principal party, a person who directly reports to the principal party or a friend or colleague of the principal party from acting as the investigator.

et de la violence conformément à la définition prévue dans le projet de loi C-65, l'incident est réglé. Dans de tels cas, l'employeur n'est plus tenu de poursuivre le processus de règlement décrit dans le Règlement.

DD. Conciliation (GCI : article 18; GCII : article 24)

Des représentants d'employeurs et d'employés ont indiqué qu'il était assez courant pour les parties en cause dans un incident de demander la conciliation après le début d'une enquête. En outre, les intervenants ont indiqué qu'ils souhaitent que ce choix soit possible, car il permet habituellement de trouver un règlement plus rapidement et même souvent de rétablir une relation de travail productive.

Le Règlement a toujours eu pour objectif d'encourager la collaboration et la conciliation entre la partie principale et la partie intimée. Afin d'assurer une certaine flexibilité dans le processus et d'éviter des conséquences imprévues, le Règlement a été modifié pour permettre la conciliation tant et aussi longtemps que l'enquêteur n'a pas produit le rapport d'enquête. À ce titre, les parties peuvent désormais choisir de se livrer à une tentative de conciliation avant le début d'une enquête ou lorsqu'une enquête est en cours.

EE. Nomination de l'enquêteur à partir de la liste conjointe [GCI : s. o.; GCII : alinéa 27(1)a)]

De nombreux employeurs ont indiqué qu'ils avaient dressé une liste conjointe d'enquêteurs et que cette démarche s'était avérée très fructueuse. Ils ont demandé que l'employeur ait la possibilité de nommer un enquêteur à partir de la liste établie conjointement avec le partenaire concerné lorsqu'une telle liste existe.

Le Règlement se veut flexible, tout en réduisant la possibilité d'abus éventuels. Le recours à une liste établie conjointement avec le partenaire concerné est une façon innovante et efficace de satisfaire aux exigences du Règlement, tout en réduisant les risques d'abus. À ce titre, le Règlement a été révisé afin de permettre à l'employeur ou au destinataire désigné de choisir un enquêteur à partir d'une liste d'enquêteurs établie ou sélectionnée conjointement avec le partenaire concerné.

FF. Conflit d'intérêts [GCI : alinéa 20(2)b); GCII : paragraphe 27(2)b)]

Des représentants des employés ont exprimé des préoccupations au sujet des conflits d'intérêts. Des représentants des employés s'inquiètent que le Règlement publié dans la GCI n'empêche pas un ami ou un collègue de la partie intimée ou du tiers d'agir en tant qu'enquêteur ni n'empêche une partie principale, une personne directement rattachée à la partie principale ou un ami ou un collègue de la partie principale d'agir comme enquêteur.

To address the concern of a potential conflict of interest between the investigator and the parties involved in an occurrence, the Regulations have been amended to provide that an employer may only select a person to act as an investigator if that person provides the employer or designated recipient, principal party and responding party with a written statement that indicates that the investigator is not in a conflict of interest in respect of the occurrence.

GG. Investigator duty to protect identity of persons involved (CG I: paragraph 22(1)(b) and subsection 22(2); CG II: subsection 30(2))

Employer and employee representatives were concerned that the requirement not to disclose directly or indirectly the identity of a principal party, responding party, or any witness in the investigator's report precludes the investigator from disclosing the identity of a witness to the principal party or responding party when conducting an investigation. Therefore, they were concerned that this would not follow principles of procedural fairness and natural justice, especially in circumstances where the responding party is required to respond to testimonies by an anonymous witness.

The Regulations do not preclude an investigator from revealing the identity of witnesses in circumstances they consider appropriate during an investigation. Investigators must meet all of the qualifications outlined in the Regulations, which include being trained in investigative techniques and having knowledge, training and experience relevant to harassment and violence in the work place. The only requirement imposed by the Regulations is that an investigator's report does not reveal the identity of the persons involved in an occurrence or in the resolution process for an occurrence.

HH. Criteria for completion (CG I: section 24; CG II: sections 18 and 32)

Employer and employee representatives felt that the criteria for completion of the resolution process should allow for completion to occur if the principal and responding parties agree between themselves that the matter is resolved.

It was not the intent of the Regulations to prohibit the principal and responding parties from agreeing between themselves that the matter is resolved. Therefore, the Regulations have been updated to allow the principal party to end a resolution process at any time after a notice of an occurrence is provided (under section 18 of the Regulations). The occurrence may also be resolved by agreement between the principal party and the responding party through negotiated resolution or conciliation, which are processes that can now run concurrently in an investigation.

En réponse à cette préoccupation quant à l'éventualité d'un conflit d'intérêts entre l'enquêteur et les parties en cause dans un incident, le Règlement a été modifié de façon à prévoir que l'employeur peut uniquement choisir une personne pour agir comme enquêteur si cette personne fournit à l'employeur ou au destinataire désigné, à la partie principale et à la partie intimée une déclaration écrite indiquant qu'elle n'est pas en conflit d'intérêts au regard de l'incident.

GG. Obligation de l'enquêteur de protéger l'identité des personnes impliquées [GCI : alinéa 22(1)b) et paragraphe 22(2); GCII : paragraphe 30(2)]

Des représentants des employeurs et des employés s'inquiètent du fait que l'interdiction de divulguer directement ou indirectement l'identité d'une partie principale, d'une partie intimée, ou de tout témoin dans le rapport de l'enquêteur empêche ce dernier de révéler l'identité d'un témoin à la partie principale ou à la partie intimée dans la conduite de son enquête. À ce titre, ils craignent que cette disposition enfreigne les principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle, en particulier dans les cas où la partie intimée est tenue de réagir à des témoignages de source anonyme.

Le Règlement n'empêche pas un enquêteur de révéler l'identité des témoins dans des circonstances qu'il juge appropriées au cours d'une enquête. Les enquêteurs doivent répondre à toutes les exigences décrites dans le Règlement; y compris d'avoir été formés en techniques d'enquête et d'avoir des connaissances, de la formation et de l'expérience pertinentes sur le harcèlement et la violence en milieu de travail. La seule exigence imposée par le Règlement est que le rapport d'un enquêteur ne révèle pas l'identité des personnes impliquées dans un incident ou dans le processus de résolution d'un incident.

HH. Critères sur l'achèvement (GCI : article 24; GCII : articles 18 et 32)

Des représentants des employeurs et des employés estiment que les critères sur l'achèvement du processus de résolution devraient reconnaître les cas où les parties principale et intimée conviennent que le dossier est réglé.

Le Règlement n'avait pas pour intention d'empêcher les parties principale et intimée de convenir entre elles que la question était résolue. À ce titre, le Règlement a été mis à jour pour permettre à la partie principale de mettre fin à un processus de règlement à tout moment après le dépôt d'un avis d'incident (aux termes de l'article 18 du Règlement). L'incident peut également être résolu par consentement entre la partie principale et la partie intimée dans le cadre des processus de règlement négociés ou de conciliation, qui peuvent maintenant se dérouler concurremment à une enquête.

II. Time period for negotiated resolution (formerly Early Resolution in the CG I Regulations) (CG I: subsection 25(1); CG II: subsection 23(1))

Employer representatives felt that a 180-day period for negotiated resolution was too long. Employer representatives indicated that in most cases an initial meeting with the principal party and responding party (if applicable) to resolve the occurrence would happen within the first two months of an occurrence.

To address this concern, the Regulations have been amended to require that the employer or designated recipient, principal party and responding party must, within 45 days after notice is provided, initiate negotiated resolution and make every reasonable effort to resolve the occurrence. This timeline is based on the experience of employer and employee representatives in their respective organizations when dealing with occurrences that do not require an investigation. If the occurrence is not resolved through negotiated resolution, it may be resolved through conciliation or an investigation. The Regulations do not prohibit the principal and responding party from engaging in negotiated resolution or conciliation while an investigation is ongoing.

JJ. Extension to the time period to complete the resolution process (CG I: section 25; CG II: subsection 33(2))

Employer representatives were concerned about not being able to adhere to the prescribed timelines related to the resolution process. They requested that the Regulations contain an exception for extenuating circumstances, such as when the principal party or responding party is absent from work for a prolonged period of time.

It was not the intent of the Regulations to deny the employer flexibility when it comes to completing the resolution process in the instance of a temporary absence on the part of the principal or responding party. Therefore, in the case of a temporary absence of more than 90 consecutive days, the Regulations have been amended to allow for the employer to complete the resolution process within the later of one year after the day on which notice of the occurrence is provided or six months after the day on which the absent party returns to work.

KK. Reporting (CG I: section 28; CG II: N/A)

Employer representatives felt that there was an excessive reporting burden, especially as it relates to the semi-annual report to the applicable partner, which was proposed in the CG I Regulations.

II. Délai pour le règlement négocié (anciennement « règlement anticipé » dans le Règlement publié dans la GCI) [GCI : paragraphe 25(1); GCII : paragraphe 23(1)]

Des représentants des employeurs étaient d'avis que le délai de 180 jours pour la résolution négociée était trop long. Ils ont indiqué que, dans la plupart des cas, une première réunion avec la partie principale et la partie intimée (le cas échéant) pour résoudre l'incident se produirait dans les deux premiers mois d'un incident.

Pour répondre à cette préoccupation, le Règlement a été modifié pour exiger que l'employeur ou le destinataire désigné, la partie principale et la partie intimée doivent, dans les 45 jours après le dépôt de l'avis, entreprendre un processus de résolution négociée et déployer tous les efforts raisonnables pour résoudre l'incident. Ce délai est fondé sur l'expérience de représentants des employeurs et des employés dans leurs organisations respectives lorsqu'il s'agit d'incidents qui n'exigent pas la tenue d'une enquête. Si l'incident n'est pas réglé dans le cadre du processus de règlement négocié, il pourrait être résolu par la conciliation ou la tenue d'une enquête. Le Règlement n'empêche pas les parties principale et intimée de se livrer à un processus de règlement négocié ou de conciliation lorsqu'une enquête est en cours.

JJ. Prolongation du délai pour terminer le processus de règlement [GCI : article 25; GCII : paragraphe 33(2)]

Les représentants de l'employeur s'inquiétaient de ne pas être en mesure de respecter les délais établis pour compléter le processus de règlement. Ils ont demandé que le Règlement comprenne une exception pour des circonstances atténuantes, comme lorsque la partie principale ou la partie intimée est absente du travail pour une période de temps prolongée.

Le Règlement ne visait pas à refuser à l'employeur toute souplesse en ce qui a trait à l'achèvement du processus de règlement en cas d'une absence temporaire de la partie principale ou de la partie intimée. Ainsi, le Règlement a été modifié pour permettre à l'employeur de terminer le processus de règlement soit un an après la date à laquelle l'avis d'incident est donné, ou six mois après la date à laquelle la partie absente retourne au travail, en cas d'absence temporaire de plus de 90 jours consécutifs.

KK. Rapports (GCI : article 28; GCII : s. o.)

Des représentants des employeurs estimaient que cette disposition imposait un fardeau de production de rapports excessif, particulièrement en ce qui concerne le rapport semestriel exigé du partenaire concerné, ce qui était proposé par le Règlement publié dans la GCI.

To respond to these concerns, the Regulations have been amended to remove the requirement to submit a semi-annual report to the applicable partner. This will significantly reduce the reporting burden as the employer will now only be required to submit an annual report to the Minister and a fatality report.

LL. Clarification of the term “relationship” (CG I: paragraph 28(d) and subparagraph 29(c)(vi); CG II: subparagraph 36(d)(vi))

Stakeholders raised concerns regarding the employer requirement to report annually on the types of work place relationships that existed between the principal and responding parties. More specifically, they are concerned with the use of the term “relationship” as they believe this term is referring to whether the responding party is a spouse, romantic interest or friend, which they see as problematic and a violation of the employee’s privacy and rights.

It was not the intention of the Regulations to require employers to report on whether the parties involved in an occurrence were involved in a personal relationship. The wording was intended to capture the type of professional relationship (e.g. co-workers, employee-supervisor, employee-business owner relationship). Therefore, the wording has been amended to require employers to specify only the type of professional relationship that exists or existed between the principal and responding parties.

Instrument choice

Part II of the Code establishes the legislative framework for occupational health and safety for federally regulated work places. Part II of the Code imposes a duty on employers to take steps to prevent and protect against violence in the work place. The current regulatory framework to address violence is not in line with the new legislative changes introduced by C-65, nor with best practices gleaned from international jurisdictions and subject matter experts. Therefore, regulatory amendments must be made to achieve the goal of consolidating provisions for all federally regulated work places covered by Part II of the Code under one regulatory instrument.

In addition to these changes to the legal framework, non-regulatory measures to change work place culture in this area include a new grants and contributions program to fund joint employer and employee projects that assist federally regulated work places in implementing the new regime, and increase knowledge and data on harassment and violence in the work place; an awareness campaign; the establishment of a harassment and violence prevention outreach hub (the Hub) to support employers and employees in navigating their rights and obligations under the legal framework; a list of investigators from which

Le Règlement a ainsi été modifié de façon à supprimer l’obligation pour le partenaire concerné de produire un rapport semestriel. Le fardeau de production de rapports sera ainsi considérablement réduit, car l’employeur devra seulement présenter un rapport annuel au ministre et un rapport sur les décès.

LL. Clarification du terme « relation » [GCI : alinéa 28d) et sous-alinéa 29c)(vi); GCII : sous-alinéa 36d)(vi)]

Des intervenants ont manifesté leurs préoccupations au sujet de l’imposition à l’employeur d’une obligation de production d’un rapport annuel sur les types de relations de travail existant entre les parties principale et intimée. Plus précisément, ils s’inquiètent de l’utilisation du terme « relation », car ils croient que ce terme a été choisi pour déterminer si la partie intimée est un conjoint, un béguin ou un ami. En outre, ils estiment que ce terme est problématique et viole la vie privée et les droits des employés.

Le Règlement ne visait pas à exiger des employeurs qu’ils déclarent si les parties entretenaient une relation personnelle. Le libellé visait à obtenir des renseignements sur les types de relations professionnelles (par exemple, relations de collègues, de superviseur et d’employé, ou d’employé et de propriétaire d’entreprise). Par conséquent, le libellé a été modifié de façon à obliger les employeurs à préciser le type de relation professionnelle qui existe ou a existé entre les parties principale et intimée.

Choix de l’instrument

La partie II du Code établit le cadre législatif en matière de santé et de sécurité au travail pour les milieux de travail relevant de la compétence fédérale. Elle impose à l’employeur de prendre des mesures pour prévenir et réprimer la violence dans les lieux de travail. Le cadre réglementaire actuel de lutte contre la violence n’est pas conforme aux nouvelles modifications législatives introduites par le projet de loi C-65 ni aux pratiques exemplaires glanées auprès d’administrations internationales et d’experts en la matière. Par conséquent, des modifications réglementaires doivent être apportées afin d’atteindre l’objectif de regrouper les dispositions touchant tous les employeurs sous réglementation fédérale et assujettis à la partie II du Code en un seul instrument réglementaire.

En plus de ces modifications au cadre juridique, les mesures non réglementaires visant à changer la culture en milieu de travail dans ce domaine comprennent un nouveau programme de subventions et de contributions pour financer des projets conjoints des employeurs et des employés qui aident les milieux de travail sous réglementation fédérale à mettre en œuvre le nouveau régime et à accroître les connaissances et les données sur le harcèlement et la violence au travail, notamment une campagne de sensibilisation, la création d’un carrefour d’information sur le harcèlement et la violence qui aidera les

employers can select an investigator to investigate an occurrence; and improved data collection. These initiatives are discussed further below.

Regulatory analysis

Benefits and costs

Methodology and data sources

Harassment data and estimates in this document are based on the 2015 Federal Jurisdiction Work Place Survey (FJWS).

Although the Federal Public Service Survey (FPSS) was considered as a data source for this study, as it comprises semi-annual and more recently annual surveys related to employment, including questions related to harassment, the FPSS was not retained for the purpose of this cost-benefit analysis due to consistency and scope issues.

Unless stated otherwise, all cost estimates, including those for small businesses, are expressed as present values (PV), in 2019 dollars, based on a 7% discount rate and forecasted over a 10-year period (2020–2029).

The Regulations will affect just under 19 000 employers and 1 200 000 employees subject to Parts II of the Code. Total costs are estimated at approximately \$0.59 billion.

Anticipated monetized benefits

Although the Regulations are expected to yield tangible economic benefits to the federally regulated sector and the broader Canadian economy, it was found that the scientific literature and the data currently available are not yet sufficient to enable a full and robust quantitative estimation of such benefits, since the outcomes of harassment and violence on the work place still constitutes an emerging field of research.

The reporting requirements prescribed in the Regulations, as well as other initiatives that will be funded by the Labour Program, such as future iterations of the FJWS, will go a long way towards addressing the data limitations and research gaps inherent to work place harassment and violence issues.

employeurs et les employés à mieux faire valoir leurs droits et à mieux assumer leurs obligations en vertu du cadre juridique, une liste d'enquêteurs à partir de laquelle les employeurs pourront sélectionner une personne et la mandater pour enquêter sur un incident, ainsi qu'une meilleure collecte de données. Ces initiatives sont examinées en détail ci-dessous.

Analyse de la réglementation

Avantages et coûts

Méthodologie et sources de données

Les données et les estimations sur le harcèlement contenues dans le présent document sont fondées sur l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (EMTCF) de 2015.

Bien que le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux ait été considéré comme une source de données pour la présente étude, puisqu'il comprend des sondages semestriels et, plus récemment, des sondages annuels portant sur l'emploi, dont les questions liées au harcèlement, il n'a pas été retenu aux fins de la présente analyse coûts-avantages en raison de questions de cohérence et de portée.

Sauf indication contraire, toutes les estimations des coûts, notamment celles touchant les petites entreprises, sont exprimées en valeur actualisée (VA), en dollars de 2019, selon un taux d'actualisation de 7 % et une prévision sur une période de 10 ans (de 2020 à 2029).

Le Règlement touchera un peu moins de 19 000 employeurs et 1 200 000 employés assujettis à la partie II du Code. Les coûts totaux sont estimés à environ 0,59 milliard de dollars.

Avantages monétisés prévus

Bien que ce règlement doive procurer des avantages économiques tangibles au secteur sous réglementation fédérale et à l'ensemble de l'économie canadienne, on a constaté que la documentation scientifique et les données actuellement disponibles ne sont pas encore suffisantes pour permettre une estimation quantitative complète et solide de ces avantages, étant donné que les résultats du harcèlement et de la violence dans les milieux de travail constituent toujours un nouveau domaine de recherche.

Les exigences en matière de rapports prescrites dans le Règlement, ainsi que d'autres initiatives qui seront financées par le Programme du travail, comme les futures versions de l'EMTCF, contribueront grandement à combler les lacunes en matière de données et de recherche inhérentes au harcèlement et à la violence dans les lieux de travail.

Anticipated benefits – Qualitative summary

Economic benefits expected from the mitigation of harassment and violence in the work place may be wide ranging and include a reduction in absenteeism, job burnout, disability payments, lost work time and litigation costs.

Perhaps more significantly, a lower prevalence of work place harassment and violence holds the potential to foster a collaborative work environment based on trust and accountability as well as a psychologically healthier and more motivated workforce. These positive outcomes are expected to reflect favourably on labour productivity. One study⁷ found that work place harassment had a statistically significant negative impact on work place productivity.

There is a growing perception that training employees on work place harassment and violence is most effective when it is part of a broader set of organizational initiatives that intend to shift attitudes towards harassment and violence at work. Nevertheless, another study, based on data from the United States Merit Systems Protection Board, found that such training alone could result in a positive shift in attitudes towards unwanted sexual behaviours in employees and managers.⁸

Regulatory proposal “break-even” point

While current data limitations preclude a complete characterization of the economic benefits expected from the Regulations, an attempt was made to estimate a “break-even” point, where a decline in work place harassment and violence anticipated from this regulatory proposal fosters an increase in labour productivity that results in a GDP (from the federally regulated sector) increase equal to the cost of this proposal. The following approach was selected:

1. Statistics Canada’s data on hours worked⁹ and the 2015 FJWS suggest that the average number of hours worked by federally regulated employees will average approximately 1.7 billion for the 2020–2029 period considered in this impact assessment. This estimate was obtained by extrapolating the referenced data on hours worked from 1997 to 2017 through a linear regression model.

⁷ Anjum et al., “An Empirical Study Analyzing Job Productivity in Toxic Work place Environments,” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, May 21, 2018.

⁸ Antecol et al., “Does Sexual Harassment Training Change Attitudes? A View from the Federal Level”, *Social Science Quarterly*, Volume 84, Number 4, December 2003.

⁹ Statistics Canada, Table: 36-10-0480-01 (formerly CANSIM 383-0033).

Avantages prévus – Résumé qualitatif

Les avantages économiques attendus de l’atténuation du harcèlement et de la violence dans les milieux de travail peuvent être très variés et comprendre une réduction de l’absentéisme, de l’épuisement professionnel, des prestations d’invalidité, de la perte de temps de travail et des frais de litige.

Peut-être plus important encore : une prévalence moindre du harcèlement et de la violence au travail pourrait favoriser un milieu de travail axé sur la collaboration, fondé sur la confiance et la responsabilisation, ainsi qu’un effectif en meilleure santé psychologique et plus motivé. Ces résultats positifs devraient avoir une incidence favorable sur l’efficacité au travail. Une étude⁷ a révélé que le harcèlement au travail avait un effet négatif statistiquement significatif sur l’efficacité au travail.

On a de plus en plus l’impression que la formation des employés sur le harcèlement et la violence au travail est plus efficace lorsqu’elle fait partie d’un ensemble plus vaste d’initiatives organisationnelles qui visent à modifier les attitudes envers le harcèlement et la violence au travail. Néanmoins, une autre étude, fondée sur des données du Merit Systems Protection Board (MSPB) des États-Unis, a révélé qu’une telle formation à elle seule pourrait entraîner un changement positif des attitudes envers les comportements sexuels non désirés chez les employés et les gestionnaires⁸.

Seuil de rentabilité du Règlement

Malgré le manque de données actuel qui empêche une caractérisation complète des avantages économiques attendus du Règlement, on a tenté d’estimer un seuil de rentabilité, où la baisse de la prévalence du harcèlement et de la violence dans les lieux de travail escomptée à la suite de ce règlement favorise une augmentation de l’efficacité au travail qui entraîne une hausse du PIB (des secteurs de compétence fédérale) équivalente aux coûts de cette initiative réglementaire. La démarche suivante a été retenue :

1. Selon les données de Statistique Canada sur les heures travaillées⁹ et l’EMTCF de 2015, on estime que le nombre moyen d’heures travaillées par les employés sous réglementation fédérale s’élèvera en moyenne à 1,7 milliard de dollars pour la période de 2020 à 2029 étudiée dans la présente étude d’impact. Cette estimation a été obtenue en extrapolant les données susmentionnées sur les heures travaillées de 1997 à 2017 à l’aide d’un modèle de régression linéaire.

⁷ Anjum et al., « An Empirical Study Analyzing Job Productivity in Toxic Workplace Environments », *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21 mai 2018.

⁸ Antecol et al., « Does Sexual Harassment Training Change Attitudes? A View from the Federal Level », *Social Science Quarterly*, vol. 84, n° 4, décembre 2003.

⁹ Statistique Canada, tableau 36-10-0480-01 (anciennement CANSIM 383-0033).

2. Estimates of a labour productivity metric, the GDP contribution per hour worked, as well as the federally regulated sector GDP, were obtained for the 2020–2029 period through the same sources and method.
3. With the above data, the increase in labour productivity in the federally regulated sector that would be required for this sector's GDP increase to equal the projected cost of the regulatory proposal, the break-even point, was calculated.

Over the 10-year period considered, the discounted hourly labour productivity increase required in the federally regulated sector to break even against the \$587 million cost (discounted at 7%) anticipated from this regulatory initiative would only amount to about **\$0.35**, which corresponds to an overall productivity growth rate of less than **0.5%** for the entire period.

From a historical standpoint, the average annual increase in labour productivity, expressed in GDP per hour, has been 2.2% during the 1997–2017 period. While our regression model suggests that the average annual labour productivity gain will be around 1.5% for the 2020–2029 interval, a yearly break-even contribution of only **0.05%** to this gain would be required to offset the anticipated costs of this regulatory initiative.

The annual rise in labour productivity needed to offset regulatory costs would amount to less than **\$0.05**, which corresponds to less than **4%** of the expected annual increase in labour productivity or about **0.05%** of the GDP per hour contribution from federally regulated workers.

This annual productivity increase is equal to about **3%** of the average **1.5%** annual gain in GDP per hour expected from 2020 to 2029.

All monetary estimates in this section are expressed in 2019 dollars.

Anticipated costs

Costs associated with the Regulations would be incurred by employers, most of which (78%) are due to new requirements for employee training, followed by enhanced roles of policy committees, work place committees and health and safety representatives (12%). The remaining costs include requirements on the employer to develop a harassment and violence prevention policy, conduct a work place assessment, develop and implement preventive measures

2. Les estimations des mesures sur la productivité de la main-d'œuvre, soit la contribution au PIB par les secteurs assujettis à la réglementation fédérale, ont été obtenues des mêmes sources et méthodes pour la période de 2020 à 2029.
3. Grâce aux données ci-dessus, on a calculé l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre dans le secteur sous réglementation fédérale qui serait requise pour l'augmentation du PIB de ce secteur afin d'équivaloir au coût projeté de la proposition réglementaire, soit le seuil de rentabilité.

Au cours de la période de 10 ans examinée, l'augmentation actualisée de la productivité horaire de la main-d'œuvre dans les secteurs assujettis à la réglementation fédérale pour parvenir au seuil de rentabilité par rapport au coût de 587 millions de dollars (actualisé à un taux de 7 %) attendu de la présente initiative réglementaire représenterait seulement environ **0,35 \$**, ce qui correspond à une croissance générale de la productivité de moins de **0,5 %** pour toute la période.

D'un point de vue historique, l'augmentation moyenne annuelle de la productivité de la main-d'œuvre, exprimée en PIB par heure, s'est élevée à 2,2 % de 1997 à 2017. Notre modèle de régression laisse entrevoir que le gain moyen annuel de la productivité de la main-d'œuvre se situera autour de 1,5 % pour la période de 2020 à 2029; toutefois, il suffit d'une contribution de seulement **0,05 %** sur ce gain pour compenser les coûts prévus de la présente initiative réglementaire.

L'augmentation annuelle de la production de la main-d'œuvre nécessaire pour compenser les coûts réglementaires équivaldrait à moins de **0,05 \$**, ce qui correspond à moins de **4 %** de l'augmentation annuelle prévue de la productivité de la main-d'œuvre ou une contribution approximative d'environ **0,05 %** du PIB par heure pour les travailleurs des secteurs assujettis à la réglementation fédérale.

Cette augmentation annuelle de la productivité équivaut à environ **3 %** de la moyenne annuelle de **1,5 %** en gain de PIB par heure prévue pour la période de 2020 à 2029.

Tous les montants financiers exprimés dans la présente section sont en dollars de 2019.

Coûts prévus

Les coûts associés au Règlement seraient assumés par les employeurs, dont la plus grande partie (78 %) est attribuable aux nouvelles exigences en matière de formation des employés et une plus petite partie est attribuable aux rôles accrus des comités d'orientation, des comités locaux et des représentants en santé et sécurité (12 %). Les coûts restants comportent les exigences relatives à l'élaboration d'une politique sur la prévention du harcèlement et de la

and follow the work place resolution process, as well as record keeping and reporting.

Employee training

Currently, Part XX of the COHSR requires that employees who are exposed or are at risk of being exposed to work place violence be trained on this subject and its prevention. Based on the FJWS, it is estimated that about 54% of employees have already received this type of training. Therefore, approximately 569 000 employees (46%) would need to take this type of training once the Regulations are implemented.

The Regulations require that the training be provided to employers and employees at least every three years. A scan of presently available training in this domain revealed that the duration of training varies between two hours (online training), four hours (online or in-class training) and one day (in-class training), and that costs (per employee) averaged, across training providers sampled, approximately \$56, \$132 and \$172, respectively. It is then assumed that most medium and large employers (with at least 100 employees) would opt for the four-hour training, while the majority of small employers (with fewer than 100 employees) would also choose the four-hour training. It was deemed that this length of training would be sufficient to meet the new training requirements. Such training would be provided to all employers and employees within the first 12 months of the implementation of the Regulations (2020), as well as to new employees within their first three months of work. After that, all employers and employees would be required to renew their training at least once every three years, which is assumed to be half the time in duration of the initial training. It is estimated that employees who have already received training (approximately 54% of employees in the FJ) will require a special one-time training of approximately two hours to update their training to meet the requirements of the Regulations.

In addition, employers would also incur the opportunity cost of training, which is the employees' salaries that have to be paid while they are on training. Based on the FJWS, the average wage rate per hour in the federally regulated work place in 2019 is \$37.49.

The total training costs to employers are estimated at \$460 million, or an annualized cost of \$65 million.

violence, à la réalisation d'une évaluation du lieu de travail et à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures préventives, au respect d'un processus de règlement, ainsi qu'à la tenue des dossiers et à la production de rapports.

Formation des employés

À l'heure actuelle, la partie XX du RCSST exige que les employés qui sont exposés ou qui risquent d'être exposés à la violence en milieu de travail reçoivent une formation sur ce sujet et sa prévention. Selon l'EMTCF, on estime qu'environ 54 % des employés ont déjà reçu ce type de formation. Par conséquent, environ 569 000 employés (46 %) devraient suivre ce type de formation une fois que le Règlement sera mis en œuvre.

Le Règlement exige que la formation soit offerte aux employeurs et aux employés au moins tous les trois ans. Une analyse de la formation actuellement disponible dans ce domaine a révélé que la durée de la formation variait entre deux heures (formation en ligne), quatre heures (formation en ligne ou en classe) et une journée (formation en classe) et que les coûts moyens (par employé) de ces séances de formation étaient d'environ 56 \$, 132 \$ et 172 \$, respectivement, parmi les fournisseurs de formation échantillonnés. On suppose alors que la plupart des moyennes et grandes entreprises (comptant au moins 100 employés) opteraient pour la formation d'une journée, tandis que la majorité des petits employeurs (comptant moins de 100 employés) opteraient pour la formation de quatre heures. On a déterminé que cette durée serait suffisante pour satisfaire aux nouvelles exigences de formation. Cette formation serait offerte à tous les employeurs et les employés au cours des douze premiers mois suivant la mise en œuvre du Règlement (2020), ainsi qu'aux nouveaux employés au cours des trois premiers mois suivant leur embauche. Par la suite, tous les employeurs et les employés seraient tenus de renouveler leur formation tous les trois ans, ce qui correspondrait à la moitié de la durée de la formation initiale. Les employés qui ont déjà reçu une formation (soit environ 54 % des employés assujettis à la réglementation fédérale) devraient avoir seulement besoin d'une formation ponctuelle spéciale d'environ deux heures afin de mettre à niveau leur formation pour satisfaire aux exigences du Règlement.

De plus, les employeurs assumeraient également le coût d'option de la formation, qui est le salaire des employés qui doivent être payés pendant qu'ils sont en formation. D'après l'EMTCF, le taux horaire moyen dans les milieux de travail sous réglementation fédérale en 2019 était de 37,49 \$.

Le coût total de la formation pour les employeurs est estimé à 460 millions de dollars, soit un coût annualisé de 65 millions de dollars.

Enhanced roles of policy committees, work place committees and health and safety representatives

The Regulations will impose enhanced duties on the policy committees, work place committees and health and safety representatives related to harassment and violence prevention in the work place. These enhanced roles include, but are not limited to

- jointly carrying out a work place assessment and jointly monitoring, reviewing and updating the assessment with the employer;
- jointly developing a work place harassment and violence prevention policy and jointly reviewing and updating the policy with the employer;
- jointly developing or identifying the training and jointly reviewing and updating it with the employer; and
- jointly developing or identifying a list of investigators with the employer.

It is assumed that jointly participating in the development of the prevention policy, work place assessment and training material would be a one-time duty, which will take the policy committee or, if there is no policy committee, the work place committee or the health and safety representative, approximately 12 hours to finalize. Reviewing and implementing such policies would be an ongoing task that will require approximately six hours to complete. With the number of policy and work place committee members and health and safety representatives estimated at 51 400, and their average wage rate per hour at \$37.49, the total costs to employers due to the policy committees, work place committees and health and safety representatives' enhanced roles are expected at approximately \$69 million, or an annualized cost of \$10 million.

Other costs

The Regulations will also require that employers develop a harassment and violence prevention policy, follow the work place resolution process and make information respecting support services available to employees within their geographical area. These costs to employers are relatively small compared to costs related to training and the enhanced roles of policy committees, work place committees and health and safety representatives. It is estimated that these costs are approximately \$58.4 million in total, or an annualized cost of \$9.1 million.

The development of a harassment and violence prevention policy will affect all employers and is estimated to take, on average, 12 hours for small employers (less than 100 employees) and 24 hours for larger employers, with a review taking approximately 2.5 hours for small employers

Rôles accrus des comités d'orientation, des comités locaux et des représentants en santé et sécurité

Le Règlement imposera des obligations accrues aux comités d'orientation, aux comités locaux et aux représentants en santé et sécurité en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail. Ces obligations accrues comprendraient ce qui suit, sans toutefois s'y limiter :

- Réalisation d'une évaluation conjointe du lieu de travail et surveillance, examen et mise à jour conjoints de l'évaluation avec l'employeur.
- Élaboration conjointe d'une politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et examen et mise à jour conjoints de celle-ci avec l'employeur.
- Élaboration ou sélection conjointe de la formation et examen et mise à jour conjoints de celle-ci avec l'employeur.
- Élaboration ou sélection conjointes d'une liste d'enquêteurs avec l'employeur.

On suppose que l'élaboration conjointe d'une politique de prévention, de l'évaluation du lieu de travail et du matériel de formation serait une tâche ponctuelle qui prendrait environ 12 heures à accomplir au comité d'orientation, au comité local, ou au représentant en santé et sécurité. L'examen et la mise en œuvre de telles politiques seraient une tâche continue qui prendrait environ six heures à réaliser. Étant donné que le nombre de membres des comités d'orientation et des comités locaux et de représentants en santé et sécurité est estimé à 51 400 et que leur salaire horaire moyen est de 37,49 \$, les coûts totaux pour les employeurs en raison des rôles accrus des comités d'orientation, des comités locaux et des représentants en santé et sécurité devraient atteindre environ 69 millions de dollars, soit un coût annualisé de 10 millions de dollars.

Autres coûts

Le Règlement exigerait également que les employeurs élaborent une politique de prévention du harcèlement et de la violence, suivent le processus de règlement et rendent disponibles des renseignements sur les services de soutien à la disposition des employés dans leur région géographique. Ces coûts pour les employeurs sont relativement faibles comparativement aux coûts liés à la formation et aux rôles accrus des comités d'orientation, des comités locaux et des représentants en santé et sécurité. On estime que ces coûts sont d'environ 58,4 millions de dollars au total, soit un coût annualisé de 9,1 millions de dollars.

L'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement et de la violence touchera tous les employeurs et devrait prendre, en moyenne, 12 heures pour les petits employeurs (moins de 100 employés) et 24 heures pour les grands employeurs, un examen prenant environ 2,5 heures

and 5 hours for larger employers at least once every three years. Total costs over 10 years (PV) are estimated at about \$9.8 million and approximately \$1.4 million on an annualized basis.

Carrying out a harassment and violence work place assessment is estimated to take approximately 26 hours for small employers (less than 100 employees) and 49 hours for larger employers, with a review taking approximately 5 hours for small employers and 10 hours for larger employers, at least once every three years. Total costs over 10 years are estimated at about \$12.8 million and approximately \$1.8 million on an annualized basis.

The work place resolution process begins with the employer or designated person conducting an initial review of the notice of occurrence, informing the principal party or witness that their notice of occurrence has been received and informing the responding party, where applicable, that they have been identified as the responding party in an occurrence. Both parties must also be informed of the manner in which the work place violence and harassment prevention policy is accessed, each step of the resolution process and their right to representation. In addition to negotiated resolution, the occurrence may proceed to conciliation if both the principal and responding party agree to it and agree on who will act to facilitate the conciliation. An investigation must be carried out if the occurrence is not resolved by negotiated resolution or conciliation and the principal party requests an investigation. Throughout the resolution process, the employer must provide monthly updates to the principal and responding parties regarding the status of the resolution process. It is estimated that this requirement will cost employers approximately \$34.3 million over 10 years, or annualized costs of approximately \$4.9 million.

In addition, employers would be required to record a number of items, including employer decisions on matters that must be done jointly with the policy committee (or work place committee, or the health and safety representative, as the case may be), but for which they cannot agree; every notice of an occurrence of harassment and violence and action taken in response to it; and the reasons for any delays in meeting the required timelines. Employers would also be required to report occurrences that result in the death of an employee as they occur and aggregated data on all occurrences of harassment and violence in the work place annually to the Minister. The anticipated PV of the resulting administrative burden costs is approximately \$974,000 over 10 years.

pour les petits employeurs et 5 heures pour les grands employeurs au moins tous les trois ans. Les coûts totaux sur 10 ans (valeur actualisée) sont estimés à environ 9,8 millions de dollars et à environ 1,4 million de dollars par année.

Le déploiement d'une politique de prévention du harcèlement et de la violence touchera tous les employeurs et devrait prendre, en moyenne, 26 heures pour les petits employeurs (moins de 100 employés) et 49 heures pour les grands employeurs, un examen prenant environ 5 heures pour les petits employeurs et 10 heures pour les grands employeurs au moins tous les trois ans. Les coûts totaux sur 10 ans (valeur actualisée) sont estimés à environ 12,8 millions de dollars et à environ 1,8 million de dollars par année.

Le processus de règlement en milieu de travail commence par la réalisation d'un premier examen de l'avis d'incident par l'employeur ou le destinataire désigné, la communication à la partie principale ou au témoin que leur avis d'incident a été reçu, et la communication à la partie intimée du fait qu'elle est visée par un avis d'incident à titre de partie intimée. Les deux parties doivent également être informées de la façon dont elles peuvent accéder à la politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail ainsi que du droit d'être représentées. En plus du processus de règlement négocié, l'incident peut passer à la conciliation si la partie principale et la partie intimée acceptent la conciliation et choisissent la personne qui la facilitera. Une enquête doit être réalisée si l'incident n'est pas réglé par règlement négocié ou par conciliation et que la partie principale demande une enquête. L'employeur doit fournir des mises à jour mensuelles aux parties principale et intimée concernant l'état d'avancement du processus de règlement, et ce, tout au long du processus en question. On estime que cette exigence coûtera aux employeurs environ 34,3 millions de dollars sur 10 ans, soit des coûts annualisés d'environ 4,9 millions de dollars.

De plus, les employeurs seraient tenus de consigner un certain nombre d'éléments, y compris les décisions des employeurs sur les affaires qui doivent être réglées conjointement avec le comité d'orientation (ou le comité local, ou le représentant en santé et sécurité, selon le cas), mais sur lesquelles ils ne peuvent pas s'entendre; tous les avis d'incidents de harcèlement et de violence et toutes les mesures prises en réponse à ceux-ci; ainsi que les raisons des retards dans les délais requis. Les employeurs seraient également tenus de signaler les incidents qui ont entraîné le décès d'un employé à mesure qu'ils surviennent et des données cumulatives sur tous les incidents de harcèlement et de violence au travail annuellement au ministre. La valeur actualisée (VA) prévue des coûts de la charge administrative qui en résultera est d'environ 974 000 \$ sur une période de 10 ans.

In total, the Regulations would result in an additional cost of \$587 million on employers, or an annualized cost of \$84 million.

Au total, le Règlement entraînerait un coût supplémentaire de 587 millions de dollars pour les employeurs, ou un coût annualisé de 84 millions de dollars.

Costing statement

		Base Year	Other Relevant Years	Final Year	Total (Present Value)	Annualized Average
A. Quantified impacts (Present value [2019] in millions of Canadian dollars, 2019 price level, 7% discount rate, 2020–2029)						
Benefits	Medium/large employers	2020		2029	N/A	N/A
	Small employers	2020		2029	N/A	N/A
	All employers	2020		2029	N/A	N/A
Costs	Medium/large employers	2020		2029	484	69
	Small employers	2020		2029	103	15
	All employers	2020		2029	587	84
Net benefits					N/A	N/A
B. Quantified non-monetary impacts (e.g. from a risk assessment)						
Positive impacts	By stakeholder				N/A	
Negative impacts	By stakeholder				N/A	

Cost Item	Present Value 10 years, 7%, 2019 Price Year, 2019 PV, 2020 Base Year	Annualized
Opportunity cost of training	\$254,803,225	\$36,278,247
Training provider	\$205,085,521	\$29,199,564
Total training	\$459,888,747	\$65,477,811
Harassment and violence prevention policy	\$9,759,343	\$1,389,511
Work place assessment	\$12,774,919	\$1,818,861
Cost of conciliation services	\$3,892,598	\$554,218
Cost of investigator	\$16,461,841	\$2,343,796
Cost of resolution process	\$13,943,020	\$1,985,172
Opportunity costs for additional functions of policy, health and safety committees/ representatives	\$69,299,559	\$9,866,698
Administrative costs	\$974,092	\$138,689
Total costs	\$586,994,118	\$83,574,757

Relevé des coûts

		Année de référence	Autres années pertinentes	Dernière année	Valeur totale actualisée	Moyenne annualisée
A. Impacts quantifiés (valeur actualisée [2019] en millions de dollars canadiens, niveau de prix de 2019, taux d'actualisation de 7 %, de 2020 à 2029)						
Avantages	Employeurs de taille moyenne/ grande	2020		2029	s. o.	s. o.
	Petits employeurs	2020		2029	s. o.	s. o.
	Tous les employeurs	2020		2029	s. o.	s. o.
Coûts	Employeurs de taille moyenne/ grande	2020		2029	484	69
	Petits employeurs	2020		2029	103	15
	Tous les employeurs	2020		2029	587	84
Avantages nets					s. o.	s. o.
B. Impacts quantifiés en valeur non monétaire (par exemple par une évaluation des risques)						
Incidences positives	Par intervenant				s. o.	
Incidences négatives	Par intervenant				s. o.	

Élément de coûts	Valeur actuelle 10 ans, 7 %, prix de l'année 2019, valeur actuelle de l'année de référence 2020	Valeur annualisée
Coût d'opportunité de la formation	254 803 225 \$	36 278 247 \$
Fournisseur de formation	205 085 521 \$	29 199 564 \$
Totalité de la formation	459 888 747 \$	65 477 811 \$
Politique de prévention du harcèlement et de la violence	9 759 343 \$	1 389 511 \$
Évaluation du lieu de travail	12 774 919 \$	1 818 861 \$
Coût des services de conciliation	3 892 598 \$	554 218 \$
Coût de l'enquêteur	16 461 841 \$	2 343 796 \$
Coût du processus de règlement	13 943 020 \$	1 985 172 \$
Coûts d'opportunité pour des fonctions supplémentaires des comités d'orientation et des comités ou des représentants en santé et sécurité	69 299 559 \$	9 866 698 \$
Coûts administratifs	974 092 \$	138 689 \$
Coûts totaux	586 994 118 \$	83 574 757 \$

Small business lens

The small business lens applies as there are impacts on small businesses associated with the Regulations. A small business is any business, including its affiliates, that has

Lentille des petites entreprises

La lentille des petites entreprises est pertinente, car le Règlement a des répercussions sur ces dernières. Par petite entreprise, on entend toute entreprise, y compris

fewer than 100 employees or less than \$5 million in annual gross revenues.¹⁰

Small, federally regulated businesses are not expected to be unduly or disproportionately affected by the Regulations. While larger employers may enjoy economies of scale in arranging one-day training to employees on work place harassment and violence prevention, it is anticipated that many small employers will opt for four-hour training to employees. The market for this type of training shows that third-party providers typically offer training at one day, four hours and two hours in duration. It is anticipated that smaller employers will opt for the four-hour variant due to cost constraints.

In addition, costs to small businesses are expected to be lower per firm than for larger businesses (100 or more employees), for both the development of the work place harassment and violence prevention policy and work place assessment. It is estimated that the cost to develop the harassment and violence prevention policy and work place assessment, per small business, will be approximately \$450 and \$961, respectively. For larger businesses, the costs per firm to develop the policy is estimated at approximately \$900 and \$1,822 for the work place assessment.

The total costs to be incurred by small businesses (expressed in 2019 dollars and 2019 PV) are estimated at approximately \$103 million, which includes administrative burden costs of approximately \$47,000. The annualized costs to small employers across the federal jurisdiction are approximately \$14.6 million. Annualized costs per small business are estimated at approximately \$826, and for the period 2020 to 2029, total costs per small business are estimated at approximately \$5,800.

Small business lens summary		
Number of small businesses impacted	17 695	
Number of years	10	
Base year for costing	2020	
Compliance costs	Annualized value (\$)	Present value (\$)
Total	14,615,179	102,650,902

ses filiales, qui compte moins de 100 employés ou qui génère moins de 5 millions de dollars en revenus bruts par année¹⁰.

On ne s'attend pas à ce que les petites entreprises sous réglementation fédérale soient touchées indûment ni de façon disproportionnée par le Règlement. Bien que les grands employeurs puissent réaliser des économies d'échelle en offrant aux employés une formation d'une journée sur le harcèlement au travail et la prévention de la violence, on s'attend à ce que de nombreux petits employeurs optent pour une formation de quatre heures pour leurs employés. Le marché pour ce type de formation montre que les fournisseurs tiers offrent généralement une formation d'une journée, de quatre heures ou de deux heures. On s'attend à ce que les petits employeurs choisissent l'option de quatre heures en raison des contraintes financières.

Qui plus est, les coûts par entreprise devraient s'avérer moins élevés pour les petites entreprises que pour les grandes entreprises (100 employés ou plus), tant pour l'élaboration de la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail que pour l'évaluation du lieu de travail. On estime que le coût d'élaboration visant la politique de prévention du harcèlement et de la violence et l'évaluation du lieu de travail, par petite entreprise, sera d'environ 450 \$ et 961 \$ respectivement. Dans le cas des grandes entreprises, les coûts d'élaboration, par entreprise, sont estimés à environ 900 \$ pour la politique et à 1 822 \$ pour l'évaluation.

Les coûts totaux assumés par les petites entreprises (exprimés en dollars de 2019 et en VA de 2019) sont estimés à environ 103 millions de dollars, ce qui comprend des coûts administratifs d'environ 47 000 \$. Les coûts annualisés pour tous les petits employeurs relevant de la compétence fédérale s'élèvent à environ 14,6 millions de dollars. Les coûts annualisés par petite entreprise sont estimés à environ 826 \$, et pour la période de 2020 à 2029, les coûts totaux par petite entreprise sont estimés à environ 5 800 \$.

Résumé de la lentille des petites entreprises		
Nombre de petites entreprises touchées	17 695	
Nombre d'années	10	
Année de base pour le calcul du coût de revient	2020	
Coûts de conformité	Valeur annualisée (\$)	Valeur actuelle (\$)
Total	14 615 179	102 650 902

¹⁰ Treasury Board of Canada Secretariat, *Policy on Limiting Regulatory Burden on Business*.

¹⁰ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Politique sur la limitation du fardeau réglementaire sur les entreprises*.

Small business lens summary		
Administrative costs	Annualized value (\$)	Present value (\$)
Total	6,685	46,952
Total cost (all impacted small businesses)	14,621,864	102,697,854
Cost per impacted small business	826	5,804

One-for-one rule

The one-for-one rule applies since there is an incremental increase in administrative burden on business and a new regulatory title is being introduced.

The Regulations would impose requirements on employers to record a number of items, including every notice of an occurrence of work place harassment and violence and the actions taken to address them, employer decisions on matters that must be done jointly with the policy committee (or work place committee, or health and safety representative), but for which they cannot agree; and reasons for delays in meeting the required timelines. In addition, employers must report aggregated data on occurrences, as well as report occurrences that result in the death of an employee.

The Labour Program assumed that an administrative clerk would spend 30 minutes on recording and retaining each notice of an occurrence and another 10 minutes to complete the report. It is also assumed that employers would spend 2 minutes each year to review each stored record. Additionally, 30 minutes would be required to create and file separate fatality reports with the Minister.

An estimated 27% of federally regulated businesses would experience a reportable occurrence of work place harassment and violence every year, which represents approximately 5 100 employers. The hourly cost of labour related to occupational categories involved in managing and reporting these occurrences would range from \$26 to \$29 in 2012 dollars.

Using the TBS Regulatory Cost Calculator and the methodology developed in the *Red Tape Reduction Regulations*, it is estimated that the total administrative burden costs over 10 years will be \$69,415 (2012 annualized dollars, 2012 dollar value), which entails an annualized administrative cost per business of \$3.74. This is represented in the following table.

Annualized administrative costs	\$69,415
Annualized administrative costs per business	\$3.74

Résumé de la lentille des petites entreprises		
Coûts administratifs	Valeur annualisée (\$)	Valeur actuelle (\$)
Total	6 685	46 952
Coûts totaux (toutes les petites entreprises touchées)	14 621 864	102 697 854
Coûts par petite entreprise touchée	826	5 804

Règle du « un pour un »

La règle du « un pour un » s'applique puisqu'il y a une augmentation progressive du fardeau administratif des entreprises et qu'un nouveau titre réglementaire est en cours d'introduction.

Le Règlement obligerait les employeurs à consigner un certain nombre d'éléments, y compris tous les avis d'incidents de harcèlement et de violence et toutes les mesures prises en réponse à ceux-ci, les décisions des employeurs sur les affaires qui doivent être réglées conjointement avec le comité d'orientation (ou le comité local, ou le représentant en santé et sécurité, selon le cas), mais sur lesquelles ils ne peuvent pas s'entendre; ainsi que les raisons des retards dans les délais requis. De plus, les employeurs doivent présenter des données cumulatives sur les incidents, ainsi que signaler les incidents qui ont entraîné le décès d'un employé.

Le Programme du travail a présumé qu'un commis d'administration consacrerait 30 minutes à consigner et à conserver chaque avis d'incident, et 10 minutes de plus pour achever le rapport. On suppose également que les employeurs consacraient 2 minutes par année à l'examen de chaque dossier conservé. De plus, 30 minutes seraient nécessaires pour créer et déposer des rapports de décès distincts auprès du ministre.

On estime que 27 % des entreprises sous réglementation fédérale présentent des incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail à signaler chaque année, ce qui représente environ 5 100 employeurs. Le coût horaire de la main-d'œuvre des catégories professionnelles participant à la gestion et à la déclaration de ces incidents varie de 26 \$ à 29 \$ en dollars de 2012.

En utilisant le Calculateur des coûts réglementaires du SCT et la méthodologie développée dans le *Règlement sur la réduction de la paperasse*, on estime que le coût total du fardeau administratif sur 10 ans sera de 69 415 \$ (dollars annualisés de 2012), ce qui suppose un coût administratif annualisé par entreprise de 3,74 \$. Cette estimation figure dans le tableau suivant.

Coût administratif annualisé	69 415 \$
Coût administratif annualisé par entreprise	3,74 \$

Regulatory cooperation and alignment

The Labour Program met with officials from the provincial and territorial jurisdictions on a regular basis to align the Regulations with similar regulations in the other jurisdictions. The Labour Program also participated in Canadian Association of Administrators of Labour Legislation Occupational Health and Safety (CAALL-OSH) meetings with all the jurisdictions in Canada where discussions were held on the intent of Bill C-65 and more recently on the Regulations and how they align with similar regulations in the other jurisdictions.

Overall, the Regulations align with the other jurisdictions in terms of employer requirements to develop a harassment and violence prevention policy, conduct work place assessments, develop mandatory harassment and violence training, provide information about support services to employees and report on occurrences of harassment and violence on an annual basis. The requirement for a harassment and violence prevention policy, work place assessments and the development of training also aligns with the International Labour Organization's (ILO) Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work (the Convention), which was adopted in June 2019. Paragraphs 9(a), (c) and (d) of the Convention call for each member state to adopt regulations that require employers to implement a work place policy on harassment and violence; identify hazards and assess the risks of harassment and violence; and provide concerned workers with information and training on the identified harassment and violence hazards and risks.

The primary area in the Regulations where there is a gap in alignment with the other jurisdictions concerns defining harassment and violence on a full continuum of inappropriate behaviours. However, treating harassment and violence on a continuum aligns with paragraph 1(a) of the Convention, where harassment and violence is similarly defined as a range of unacceptable behaviours and practices.

Another major difference in the Regulations is that they will require employers to take into account external circumstances, such as family violence, when they are jointly identifying risk factors with the applicable partner. After identifying the risk factors, employers must jointly develop and implement preventive measures with the applicable partner. However, this change does align with regulatory amendments in a number of provinces, including New

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Le Programme du travail a rencontré régulièrement des représentants des autorités provinciales et territoriales pour harmoniser le Règlement à la réglementation d'autres ordres de gouvernement. Le Programme du travail a également participé aux réunions de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière sur la santé et la sécurité au travail (ACALO-SST) avec toutes les administrations canadiennes où des discussions ont eu lieu sur le projet de loi C-65 et, plus récemment, sur le Règlement et sur l'harmonisation de cette réglementation à celles des autres administrations.

Dans l'ensemble, le Règlement s'harmonise avec les autres administrations en ce qui concerne les exigences des employeurs relatives à l'établissement d'une politique de prévention du harcèlement et de la violence, à la réalisation des évaluations du lieu de travail, à l'élaboration d'une formation obligatoire sur le harcèlement et la violence, à la prestation de renseignements relativement aux services de soutien à l'intention des employés et à la production de rapports annuels sur les incidents de harcèlement et de violence. L'exigence en matière de politique de prévention du harcèlement et de la violence, d'évaluation du lieu de travail et d'élaboration de la formation est également conforme à la Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (la Convention) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui a été adoptée en juin 2019. Les alinéas 9a), c) et d) de la Convention demandent à tous les États membres d'adopter des règlements forçant les employeurs à mettre en œuvre une politique relative à la violence et au harcèlement; de recenser les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement; et de fournir aux travailleurs concernés des renseignements et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement recensés.

Le principal élément du Règlement n'étant pas pleinement harmonisé avec la réglementation des autres administrations concerne la définition du harcèlement et de la violence en fonction d'un continuum complet de comportements inappropriés. Toutefois, le traitement du harcèlement et de la violence en fonction d'un continuum est conforme à l'alinéa 1a) de la Convention, où le harcèlement et la violence sont également définis comme un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables.

Une autre différence importante du Règlement est qu'il exigera que les employeurs tiennent compte des circonstances extérieures, comme la violence familiale, dans l'identification conjointe des facteurs de risque avec le partenaire concerné. Une fois les risques définis, les employeurs devront préparer et mettre en œuvre conjointement des mesures de prévention avec le partenaire concerné. Toutefois, cette modification s'harmonise avec

Brunswick, Ontario and Alberta, who have recently introduced domestic violence in their harassment and violence legislation. This also aligns with the ILO Convention, where the preamble notes that domestic violence can affect employment productivity and health and safety, and that organizations can help to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence. Paragraph 10(f) of the Convention also calls on member states to take the appropriate measures to recognize the effects of domestic violence on the world of work and mitigate its impact.

Further, Bill C-65 ensures that employer obligations apply in respect of former employees in relation to occurrences of harassment and violence if the occurrence becomes known to the employer within three months after the day on which the employee ceases to be employed. British Columbia, Quebec and Saskatchewan have also moved in this direction and currently allow former employees to bring forward a complaint.

Strategic environmental assessment

In accordance with the guidance on conducting strategic environmental assessment (SEA), a preliminary scan was completed and revealed that these Regulations have no environmental implications and therefore no further assessment is required.

Gender-based analysis plus

Issue identification

A gender-based analysis plus (GBA+) assessment was conducted as part of the development of Bill C-65 and the Regulations.

Harassment and violence tend to affect different groups differently. Below, some of those different impacts are discussed for women, men, sexual minorities (LGBTQ2+), Indigenous peoples, persons with disabilities and workers in Canadian territories.

Women

In the Angus Reid Institute 2014 survey, Canadian women are more than three times as likely as men to say they have experienced sexual harassment at work — 43% versus 12%.¹¹

les modifications réglementaires apportées dans un certain nombre de provinces, dont le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et l'Alberta, qui ont récemment intégré la violence familiale dans leur loi sur le harcèlement et la violence. Cela est également conforme à la Convention de l'OIT, dont le préambule indique que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les organisations peuvent aider à faire reconnaître la violence familiale, à y répondre et à remédier aux conséquences de celle-ci. En outre, l'alinéa 10f) de la Convention demande aux États membres de prendre des mesures convenables pour reconnaître les effets de la violence domestique sur le monde du travail et de prendre des mesures pour atténuer ses effets.

De plus, le projet de loi C-65 prévoit que les obligations de l'employeur s'appliquent à l'égard des anciens employés en ce qui concerne les incidents de harcèlement et de violence si l'employeur a connaissance de l'incident dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi de l'ancien employé. La Colombie-Britannique, le Québec et la Saskatchewan ont également pris des mesures en ce sens et permettent actuellement aux anciens employés de présenter des plaintes.

Évaluation environnementale stratégique

Conformément aux lignes directrices sur l'évaluation environnementale stratégique (EES), une analyse préliminaire a été menée et a révélé que comme le présent règlement n'a aucune incidence environnementale, aucune autre évaluation n'est requise.

Analyse comparative entre les sexes plus

Définition des enjeux

Une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) a été menée dans le cadre de l'élaboration du projet de loi C-65 et du présent règlement.

L'incidence du harcèlement et de la violence sur les différents groupes a tendance à être différente. Ciaprès sont présentées certaines de ces différentes incidences sur les femmes, les hommes, les minorités sexuelles (LGBTQ2+), les peuples autochtones, les personnes handicapées et les travailleurs dans les territoires canadiens.

Femmes

Selon le sondage mené en 2014 par l'Angus Reid Institute, au Canada, les femmes sont trois fois plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail — 43 % par rapport à 12 %¹¹.

¹¹ Angus Reid Institute (2014). [“Three-in-ten Canadians Say They've Been Sexually Harassed at Work, But Very Few Have Reported This to Their Employers.”](#)

¹¹ Angus Reid Institute (2014). [« Three-in-ten Canadians Say They've Been Sexually Harassed at Work, But Very Few Have Reported This to Their Employers »](#) (en anglais seulement).

Statistics Canada's 2014 General Social Survey (GSS) recorded a higher rate of violent victimization (including sexual assault, robbery and physical assault) for women than for men, 85 occurrences per 1 000 women compared with 67 per 1 000 men. This finding is primarily based on sexual assault, a crime in which the majority of victims are women.¹²

Work place bullying literature suggests that women are bullied by both men and women, while men are more likely to be bullied by other men. Evidence also points to women in senior management roles, compared to their male peers, experiencing higher levels of bullying from supervisors, colleagues and subordinates.¹³

Men

Compared to women, men are more at risk of being physically assaulted.¹⁴ Additionally, evidence suggests that male victims of sexual assault are less likely than female victims to report the occurrence, due to a number of reasons including shame, guilt and fear of not being believed, as well as prejudices surrounding male sexuality.¹⁵

Further, Statistics Canada's 2014 GSS suggests that men are much less likely than women to use victim services. While 19% of female victims of violent crime contacted at least one such source of support, most often a psychologist or social worker, only 7% of male victims did so.¹³

Sexual minorities (LGBTQ2+)

In the 2014 GSS, people who self-identified as homosexual or bisexual recorded the highest rate of violent victimization (including sexual assault, robbery and physical assault), at 207 occurrences per 1 000 people, compared to 69 per 1 000 for heterosexuals.¹³

L'Enquête sociale générale (ESG) de 2014, menée par Statistique Canada, a enregistré un taux plus élevé de victimisation violente (y compris les agressions sexuelles, les vols qualifiés et les agressions physiques) chez les femmes que chez les hommes, soit 85 cas pour 1 000 femmes par rapport à 67 pour 1 000 hommes. Cette conclusion repose principalement sur l'agression sexuelle, crime dont la majorité des victimes sont des femmes¹².

Selon les documents sur l'intimidation dans les lieux de travail, les femmes sont victimes d'intimidation à la fois de la part des hommes et des femmes, alors que les hommes sont plus susceptibles d'être victimes d'intimidation de la part d'autres hommes. Les données indiquent également que les femmes occupant des postes de cadres supérieurs sont plus souvent victimes d'intimidation de la part de superviseurs, de collègues et de subalternes comparativement à leurs homologues masculins¹³.

Hommes

Comparativement aux femmes, les hommes sont plus susceptibles d'être agressés physiquement¹⁴. En outre, les données suggèrent que les hommes victimes d'agression sexuelle sont moins susceptibles que les femmes de signaler l'incident, pour un certain nombre de raisons, notamment la honte, la culpabilité et la peur de ne pas être cru, ainsi que les préjugés entourant la sexualité masculine¹⁵.

Par ailleurs, selon l'ESG de 2014, menée par Statistique Canada, les hommes sont beaucoup moins susceptibles que les femmes de recourir aux services proposés aux victimes. Alors que 19 % des femmes victimes de crimes violents ont communiqué avec au moins une de ces sources de soutien, le plus souvent un psychologue ou un travailleur social, seulement 7 % des hommes victimes l'ont fait¹³.

Minorités sexuelles (LGBTQ2+)

Dans le cadre de l'ESG de 2014, les personnes s'étant déclarées homosexuelles ou bisexuelles ont enregistré le taux le plus élevé de victimisation violente (y compris les agressions sexuelles, les vols qualifiés et les agressions physiques), soit 207 cas pour 1 000 personnes, par rapport à 69 pour 1 000 chez les hétérosexuels¹³.

¹² Perreault, Samuel (2015). *Criminal Victimization in Canada, 2014*. Canadian Centre for Justice Statistics. Catalogue No. 85-002-X.

¹³ Hutchinson, Jacquie and Joan Eveline (2010). "Work place Bullying Policy in the Australian Public Sector: Why Has Gender Been Ignored?" *The Australian Journal of Public Administration* 69(1): 47-60.

¹⁴ Piquero, Nicole Leeper, Alex R. Piquero, Jessica M. Craig, Stephen J. Clipper (2013). "Assessing Research on Work place Violence, 2000-2012". *Aggression and Violent Behavior* 18: 383-394.

¹⁵ Krug, Etienne G., Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi, and Rafael Lozano, eds. (2002). *World Report on Violence and Health*. Geneva, World Health Organization. Accessed on March 14, 2017.

¹² Samuel Perreault (2015). *La victimisation criminelle au Canada, 2014*. Centre canadien de la statistique juridique. N° 85-002-X au catalogue.

¹³ Jacquie Hutchinson et Joan Eveline (2010). « Workplace Bullying Policy in the Australian Public Sector: Why Has Gender Been Ignored? » *The Australian Journal of Public Administration*, vol. 69, n° 1, p. 47-60.

¹⁴ Nicole Leeper Piquero, Alex R. Piquero, Jessica M. Craig, Stephen J. Clipper (2013). « Assessing Research on Workplace Violence, 2000-2012 ». *Aggression and Violent Behavior*, vol. 18, p. 383-394.

¹⁵ Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi et Rafael Lozano, éd. (2002). *Rapport mondial sur la violence et la santé*. Genève, Organisation mondiale de la Santé. Consulté sur Internet le 14 mars 2017.

Statistics based on the 2010 National Intimate Partner and Sexual Violence Survey from the United States also suggest an elevated risk of harassment and sexual violence for sexual minorities:

- 46% of bisexual women have been raped in their lifetime, compared to 17% of heterosexual women and 13% of lesbian women.
- 37% of bisexual women have experienced stalking victimization at some point during their lifetime in which they felt very fearful or believed that they or someone close to them would be harmed or killed. This is more than double the rate among heterosexual women (16%).
- 40% of gay men and 47% of bisexual men, compared to 21% of heterosexual men, have experienced sexual violence other than rape in their lifetime.¹⁶

Indigenous peoples

Statistics Canada research using the 2014 GSS shows that the overall rate of violent victimization among the Indigenous population was more than double that of the non-Indigenous population (163 occurrences per 1 000 people versus 74 occurrences per 1 000 people). Regardless of the type of violent offence (sexual assault, robbery or physical assault), rates of victimization were almost always higher for the Indigenous than for the non-Indigenous population.¹⁷

Persons with disabilities

Research based on the 2004 GSS shows that the rate of violent victimization (including sexual assault, robbery and physical assault) for persons with activity limitations (367 per 1 000 people) was more than double the rate for persons without limitations (150 per 1 000 people). Moreover, persons with activity limitations were more likely to experience multiple victimization, with 46% of those who were victims of a violent crime being victims more than once during the 12 months preceding the survey. This is in comparison to 35% for persons without limitations.¹⁸

Research based on the 2014 GSS suggests that the higher violent victimization rate experienced by persons with

Les statistiques découlant du National Intimate Partner and Sexual Violence Survey, mené en 2010, aux États-Unis, suggèrent également qu'un risque élevé de harcèlement et de violence sexuelle vise les minorités sexuelles :

- 46 % des femmes bisexuelles ont été violées au cours de leur vie, comparativement à 17 % des femmes hétérosexuelles et 13 % des lesbiennes;
- 37 % des femmes bisexuelles ont été victimes de harcèlement criminel à un moment de leur vie où elles avaient très peur ou croyaient qu'elles ou un de leurs proches seraient blessés ou tués, un taux plus de deux fois plus élevé que celui des femmes hétérosexuelles (16 %);
- 40 % des hommes gais et 47 % des hommes bisexuels, comparativement à 21 % des hommes hétérosexuels, ont été victimes de violence sexuelle autre que le viol au cours de leur vie¹⁶.

Peuples autochtones

Les travaux de recherche menés par Statistique Canada au moyen de l'ESG de 2014 montrent que le taux global de victimisation violente au sein de la population autochtone était plus du double de celui de la population non autochtone (163 cas pour 1 000 personnes par rapport à 74 pour 1 000 personnes). Peu importe le type d'infraction avec violence (agression sexuelle, vol qualifié ou agression physique), les taux de victimisation étaient presque toujours plus élevés chez les Autochtones que chez les non-Autochtones¹⁷.

Personnes handicapées

Les travaux de recherche reposant sur l'ESG de 2004 montrent que le taux de victimisation violente (y compris les agressions sexuelles, les vols qualifiés et les agressions physiques) chez les personnes ayant une limitation d'activité (367 pour 1 000 personnes) était plus du double du taux chez les personnes sans limitation (150 pour 1 000 personnes). En outre, les personnes ayant une limitation d'activité étaient plus susceptibles d'être victimes de victimisation multiple, 46 % de celles qui ont été victimes d'un crime violent ont été victimes plus d'une fois au cours des 12 mois précédant l'enquête. En comparaison, le taux chez les personnes sans limitation est de 35 %¹⁸.

Les travaux de recherche reposant sur l'ESG de 2014 indiquent que le taux plus élevé de victimisation violente

¹⁶ U.S. Centres for Disease Control and Prevention (2010). *NISVS: An Overview of 2010 Findings on Victimization by Sexual Orientation*. Accessed on March 14, 2017.

¹⁷ Boyce, Jillian (2016). *Victimization of Aboriginal People in Canada, 2014*. Canadian Centre for Justice Statistics. Catalogue No. 85-002-X.

¹⁸ Perreault, Samuel (2009). *Criminal Victimization and Health: A Profile of Victimization Among Persons with Activity Limitations or Other Health Problems*. Canadian Centre for Justice Statistics. Catalogue No. 85F0033M - No. 21.

¹⁶ U.S. Centres for Disease Control and Prevention (2010). *NISVS: An Overview of 2010 Findings on Victimization by Sexual Orientation* (en anglais seulement). Consulté sur Internet le 14 mars 2017.

¹⁷ Jillian Boyce (2016). *La victimisation chez les Autochtones au Canada, 2014*. Centre canadien de la statistique juridique. n° 85-002-X au catalogue.

¹⁸ Samuel Perreault (2009). *Victimisation criminelle et santé : un profil de la victimisation chez les personnes ayant une limitation d'activité ou un autre problème de santé*. Centre canadien de la statistique juridique. n° 85F0033M - n° 21 au catalogue.

disabilities was specifically the result of violent victimization experienced by those with a mental or learning disability. About one in ten Canadians reported a mental health-related disability, a developmental or learning disability, or self-assessed their mental health as poor or fair. The rate of violent victimization among these individuals was more than four times that of individuals who self-assessed their mental health as excellent or very good, 230 occurrences per 1 000 population compared to 53.¹³

Workers in Canadian territories

Residents of the territories reported about 15 000 violent occurrences in the 2014 GSS, of which about 20% occurred at the victim's place of work. This translated to a rate of 170 violent occurrences per 1 000 population for the territories, which was more than twice the rate in the provinces.¹⁹

Consequences of work place harassment and violence

It is widely recognized that work place violence can increase workers' stress and anxiety, harm workers' health and reduce employee engagement and productivity. As well, nonphysical acts of violence, such as verbal and psychological violence, can lead to consequences at least as serious as physical violence.²⁰ In the United States, surveys suggest that 37% of workers have been bullied (either currently or previously) at work and 45% of the bullying targets reported stress levels that affected their health.²¹ A vast amount of literature documents the negative effects of work place sexual harassment for targets and organizations, for example, reduced job satisfaction.²²

There are also negative consequences for perpetrators of work place violence. Studies show that being a target of bullying strongly predicts involvement in bullying others. In a British study focusing on the perspectives of alleged

chez les personnes handicapées est précisément le résultat de la victimisation violente des personnes ayant un trouble mental ou un trouble d'apprentissage. Environ 1 Canadien sur 10 déclare souffrir d'un handicap en lien avec sa santé mentale ou d'un trouble du développement ou de l'apprentissage, ou évalue sa propre santé mentale comme étant mauvaise ou tout juste correcte. Le taux de victimisation violente chez ces personnes était plus de quatre fois supérieur à celui des personnes qui ont évalué leur santé mentale comme étant excellente ou très bonne, soit 230 cas pour 11 000 habitants par rapport à 53^{13,18}.

Travailleurs dans les territoires canadiens

Les résidents des territoires ont signalé environ 15 000 incidents violents dans l'ESG de 2014, dont environ 20 % se sont produits au lieu de travail de la victime. Cela s'est traduit par un taux de 170 incidents violents pour 1 000 habitants dans les territoires, soit plus du double du taux enregistré dans les provinces¹⁹.

Conséquences du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Il est largement reconnu que la violence dans les lieux de travail peut accroître le stress et l'anxiété des travailleurs, nuire à leur santé et réduire leur engagement et leur productivité. De plus, les actes de violence non physique, comme la violence verbale et psychologique, peuvent avoir des conséquences au moins aussi graves que la violence physique²⁰. Aux États-Unis, des enquêtes suggèrent que 37 % des travailleurs ont été intimidés (actuellement ou auparavant) au travail et que 45 % des cibles de l'intimidation ont signalé des niveaux de stress ayant eu une incidence sur leur santé²¹. Un grand nombre de documents consignent les effets négatifs du harcèlement sexuel dans les lieux de travail sur les cibles et les organisations, par exemple, une réduction de la satisfaction au travail²².

Il y a aussi des conséquences négatives pour les auteurs d'actes de violence au travail. Des études montrent que le fait d'être la cible d'intimidation préfigure fortement la participation à l'intimidation d'autres personnes. Dans

¹⁹ Perreault, Samuel and Laura Simpson (2016). *Criminal Victimization in the Territories, 2014*. Canadian Centre for Justice Statistics. Catalogue No. 85-002-X.

²⁰ Vickers, Margaret H. (2014). "Towards Reducing the Harm: Work place Bullying as Work place Corruption - A Critical Review". *Employee Responsibilities and Rights Journal* 26(2): 95-113; and,

Treasury Board of Canada Secretariat (2017). *Toward a Public Service Free From Harassment and Sexual Violence: Foundation of a Respectful Work place*. Discussion Document.

²¹ Public Services Health & Safety Association (2010). *Bullying in the Work place: A Handbook for the Work place*. Toronto, ON.

²² Clark, Heather M., Dianne P. Ford, and Lorne M. Sulsky (2016). "Moderating Effects of Harasser Status and Target Gender on the Relationship Between Unwanted Sexual Attention and Overall Job Satisfaction". *Journal of Applied Social Psychology* 46: 701-717.

¹⁹ Samuel Perreault et Laura Simpson (2016). *La victimisation criminelle dans les territoires, 2014*. Centre canadien de la statistique juridique. n° 85-002-X au catalogue.

²⁰ Margaret H. Vickers (2014). « Towards Reducing the Harm: Workplace Bullying as Workplace Corruption - A Critical Review ». *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 26, n° 2, p. 95-113;

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2017). *Vers une fonction publique exempte de harcèlement et de violence sexuelle : Fondements d'un milieu de travail respectueux*. Document de discussion.

²¹ Public Services Health and Safety Association (2010). *Bullying in the Work place: A Handbook for the Work place*. Toronto (Ontario).

²² Heather M. Clark, Dianne P. Ford et Lorne M. Sulsky (2016). « Moderating Effects of Harasser Status and Target Gender on the Relationship Between Unwanted Sexual Attention and Overall Job Satisfaction ». *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 46, p. 701-717.

bullying perpetrators, all participants reported severe mental health problems, which they identified as being the result of the allegations made against them. Twenty-five percent of participants were either dismissed or reported that they were forced to resign from their positions as a result of bullying allegations.²³

Research also suggests that there are significant negative impacts of work place violence on bystanders. Coworkers witnessing the negative event may fear a similar fate and experience increased stress, decreased morale and undermined productivity. Bystanders may withdraw due to these negative effects, which further increases a target's vulnerability. An Australian study shows that up to 20% of witnesses of bullying decided to leave their work place as a result of their experiences.²⁴

Anticipated impact of the Regulations

By creating a single, streamlined regime that would encompass the full continuum of actions from teasing and bullying to physical violence, the legislation and the Regulations will increase protections for workers and eliminate the current duplication regarding prevention of work place harassment and violence. The continuum demonstrates that harassment can quickly escalate to acts of physical violence. It is expected that the new regime will reduce federal jurisdiction workers' exposure to harassment and violence in the work place.

It is anticipated that individuals and groups that currently experience disproportionate amounts of harassment and violence will benefit disproportionately from the Regulations. For example, all federal jurisdiction employees in sex-segregated work places or teams (i.e. male-dominated sectors like police, military or prisons) would benefit from this initiative as they are at increased risk of being the victim of work place harassment and violence. Additionally, the Regulations are expected to have greater benefits for employees in the federal jurisdiction in occupations where they tend to

- work with the public (e.g. workers in public transportation);
- work with valuables and handle cash (e.g. workers in banks and shops);
- work in an environment where violence is "accepted" as part of the job (e.g. call centres, security and public law enforcement);

²³ Jenkins, Moira F., Dieter Zapf, Helen Winefield, and Aspa Sarris (2012). "Bullying Allegations from the Accused Bully's Perspective". *British Journal of Management* 23: 489-501.

²⁴ Vickers, Margaret H. (2010). "The Shifting Sands of 'Acceptable' Violence". *Administrative Theory & Praxis* 32(1): 7-24; and 21.

une étude britannique axée sur les perspectives des auteurs présumés d'intimidation, tous les participants ont signalé de graves problèmes de santé mentale qu'ils ont recensés comme étant le résultat des allégations formulées à leur égard. Au total, 25 % des participants ont été congédiés ou ont signalé avoir été forcés de démissionner de leur poste à la suite d'allégations d'intimidation²³.

Les recherches suggèrent également que la violence au travail a une incidence négative importante sur les témoins. Les collègues témoins de l'événement négatif peuvent craindre un sort semblable et subir un stress accru, une baisse de moral et une baisse de productivité. Les témoins peuvent choisir de ne pas réagir en raison de ces effets négatifs, accroissant ainsi encore plus la vulnérabilité de la cible. Une étude australienne montre que jusqu'à 20 % des témoins d'intimidation ont décidé de quitter leur lieu de travail à la suite de leur expérience²⁴.

Incidence prévue du Règlement

En créant un seul régime simplifié qui engloberait tout le continuum des comportements, allant des taquineries et de l'intimidation à la violence physique, les mesures législatives et le Règlement rehausseront les mesures de protection des travailleurs et élimineront le dédoublement actuel en ce qui concerne la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Le continuum démontre que le harcèlement peut rapidement dégénérer en actes de violence physique. On s'attend à ce que le nouveau régime réduise l'exposition des travailleurs sous réglementation fédérale au harcèlement et à la violence en milieu de travail.

On prévoit que les personnes et les groupes qui sont actuellement victimes de manière disproportionnée de harcèlement et de violence en bénéficieront de façon disproportionnée du Règlement. Par exemple, tous les employés sous réglementation fédérale travaillant au sein de lieux de travail ou d'équipes séparés selon le sexe (c'est-à-dire des secteurs à prédominance masculine comme la police, l'armée ou les prisons) tireraient parti de cette initiative, car ils courent un risque accru d'être victimes de harcèlement et de violence au travail. De plus, on s'attend à ce que le Règlement offre de plus grands avantages aux employés sous réglementation fédérale dans les professions qui exigent qu'ils :

- travaillent avec le public (par exemple les travailleurs du transport en commun);
- travaillent avec des objets de valeur et manipulent de l'argent liquide (par exemple les employés des banques et des magasins);

²³ Moira F. Jenkins, Dieter Zapf, Helen Winefield et Aspa Sarris (2012). « Bullying Allegations from the Accused Bully's Perspective ». *British Journal of Management*, vol. 23, p. 489-501.

²⁴ Margaret H. Vickers (2010). « The Shifting Sands of 'Acceptable' Violence ». *Administrative Theory & Praxis*, vol. 32, n° 1, p. 7-24; 2126.

- work with people with special vulnerability (e.g. precarious work situations); and
- work alone (e.g. workers in small businesses).

Further, the Regulations are expected to have greater benefits for women, as they form a significant percentage of workers in higher risk occupations (e.g. banking clerks) and studies have demonstrated that they are three times as likely as men to have experienced sexual harassment at work.¹² Studies have also shown that women in senior management positions have greater exposure to harassment and violence than their male counterparts.

While men are overrepresented among work place violence perpetrators, federal jurisdiction male workers are also expected to benefit from the proposed initiatives. First, perpetrators experience negative outcomes as a result of their violent act, as studies show that being a target of bullying strongly predicts involvement in bullying others. Second, compared to women, men are more at risk of being physically assaulted. Third, working in male-dominated sectors, like the military or security, heightens the risk of experiencing violence. Moreover, male victims are less likely than female victims to report the occurrence and to use victim services.

Research has also identified several demographic groups with elevated risks for violent victimization, including sexual minorities (LGBTQ2+), Indigenous peoples, persons with disabilities (especially those with mental or learning disabilities) and workers living in Canadian territories. It is expected that these groups will benefit disproportionately from the proposed initiatives.

As well, greater exposure to various forms of work place violence has been found to be associated with different categories of nonstandard employment, particularly temporary or fixed-term employment. Furthermore, several studies have found that temporary employees are at increased risk of exposure to sexual harassment.

Finally, while the overarching policy intent is to reduce and eliminate harassment and violence, particular initiatives will attempt to take into consideration GBA+ concerns. For example, the first rounds of grants and contributions funding will be focused on those groups who

- travaillent dans un environnement où la violence est « acceptée » dans le cadre du travail (par exemple centres d'appels, sécurité et services de police);
- travaillent avec des personnes particulièrement vulnérables (par exemple situations de travail précaires);
- travaillent seuls (par exemple les travailleurs des petites entreprises).

En outre, on s'attend à ce que le Règlement soit plus avantageux pour les femmes, car elles représentent un pourcentage important de travailleurs des professions à risque élevé (par exemple commis de banque), et des études ont démontré que les femmes sont trois fois plus susceptibles que les hommes d'être victimes de harcèlement sexuel au travail^{12,17}. Des études ont également montré que les femmes occupant des postes de cadres supérieurs sont plus exposées au harcèlement et à la violence que leurs homologues masculins.

Quoique les hommes soient surreprésentés parmi les auteurs d'actes de violence au travail, on s'attend à ce que les travailleurs masculins sous réglementation fédérale tirent également parti des initiatives proposées. Premièrement, les prédateurs s'exposent à des conséquences négatives à la suite de leur agression, car des études montrent que le fait d'être la cible d'intimidation préfigure fortement la participation à l'intimidation d'autres personnes. Deuxièmement, comparativement aux femmes, les hommes sont plus susceptibles d'être agressés physiquement. Troisièmement, le fait de travailler dans des secteurs dominés par les hommes, comme l'armée ou le secteur de la sécurité, accroît le risque de faire l'objet de violence. En outre, les hommes victimes sont moins susceptibles que les femmes victimes de signaler l'incident et de recourir aux services proposés aux victimes.

Les travaux de recherche ont également désigné plusieurs groupes démographiques qui sont à risque élevé de victimisation violente, y compris les minorités sexuelles (LGBTQ2+), les Autochtones, les personnes handicapées (surtout celles qui ont des troubles mentaux ou d'apprentissage) et les travailleurs vivant dans les territoires canadiens. On s'attend à ce que ces groupes bénéficient de façon disproportionnée des initiatives proposées.

De plus, on a constaté qu'une plus grande exposition à diverses formes de violence au travail était associée à différentes catégories d'emplois atypiques, en particulier les emplois temporaires ou à durée déterminée. Par ailleurs, plusieurs études ont révélé que les employés temporaires courent un risque accru d'exposition au harcèlement sexuel.

Enfin, bien que l'intention générale de la politique vise à réduire et à éliminer le harcèlement et la violence, des initiatives particulières tenteront de prendre en considération les préoccupations de l'ACS+. Par exemple, les premières séries de subventions et de contributions seront

experience harassment and violence disproportionately (e.g. Indigenous peoples). Additionally, the training will be work place-specific and the communications plans developed by the Labour Program will not be uniform, but targeted to diverse groups with different perspectives to ensure initiatives have appropriate relevance to different audiences and work places. Additionally, Labour Program investigators and Hub call receivers have been and will be trained to be able to sensitively interact with disadvantaged populations to accommodate a variety of needs or communication styles.

Monitoring of the Regulations

While there are data internal to the Labour Program on the number of occurrences of violence in federally regulated work places, there are no reliable data on the number of occurrences of harassment. The amendments made to the Code and the Regulations requiring reporting will help to close this gap. The increased data collection from surveys or Hub contacts will be assessed to ascertain as much useful demographic and GBA+ data as possible to better understand GBA+ impacts as the various aforementioned initiatives are implemented.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

The Regulations will come into force on the same day as the provisions of Bill C-65.

The successful implementation of the new harassment and violence prevention regime consists of six key elements:

1. Awareness campaigns: Creating awareness campaigns to challenge misconceptions and stereotypes related to harassment and violence in the work place, including awareness of existing legal provisions that have reprisal protection for employees who exercise their rights under Part II of the Code. One of the major factors underlying the failure to comply with legislated obligations in small and medium-sized businesses is a lack of awareness and resources. Generally, the campaigns would bring awareness to work place parties of their rights and obligations through initiatives such as ministerial announcements and speeches, social media, infographics, web content, publications and outreach.
2. Enforcement: The Labour Program investigates complaints regarding non-compliance with the Code, not

axées sur les groupes qui sont victimes de harcèlement et de violence de façon disproportionnée (par exemple les membres de peuples autochtones). De plus, la formation sera adaptée au lieu de travail, et les plans de communication établis par le Programme du travail ne seront pas uniformes, mais cibleront des groupes diversifiés ayant des points de vue différents, pour que les initiatives soient pertinentes pour différents publics et milieux de travail. Par ailleurs, les enquêteurs du Programme du travail et les préposés aux appels du carrefour de sensibilisation ont reçu et recevront une formation leur permettant d'interagir de façon réfléchie avec les populations défavorisées pour répondre à un éventail de besoins ou de styles de communication.

Suivi du Règlement

Quoique le Programme du travail dispose de données internes sur le nombre d'incidents de violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, il n'existe aucune donnée fiable sur le nombre d'incidents de harcèlement dans les lieux de travail fédéraux. Les modifications apportées au Code et au Règlement exigeant la présentation de rapports contribueront à combler cette lacune. On évaluera les données accrues obtenues à partir de sondages ou du carrefour de sensibilisation afin de déterminer autant de données démographiques et d'analyse comparative entre les sexes plus que possible pour mieux comprendre les répercussions de l'analyse comparative entre les sexes plus à mesure que les diverses initiatives mentionnées ci-dessus seront mises en œuvre.

Mise en œuvre, conformité et application, et normes de service

Le Règlement devrait entrer en vigueur le même jour que les dispositions du projet de loi C-65.

La mise en œuvre réussie du nouveau régime de prévention du harcèlement et de la violence comporte six éléments clés :

1. Campagnes de sensibilisation : Création de campagnes de sensibilisation pour combattre les idées fausses et les stéréotypes liés au harcèlement et à la violence en milieu de travail, y compris la sensibilisation aux dispositions juridiques existantes qui prévoient une protection contre les représailles pour les employés qui se prévalent de leurs droits aux termes de la partie II du Code. L'un des principaux facteurs à l'origine du non-respect des obligations imposées par la loi, dans les petites et moyennes entreprises, est le manque de sensibilisation et de ressources. En général, les campagnes permettront de sensibiliser les parties en milieu de travail à leurs droits et obligations, au moyen d'initiatives comme des annonces et des discours ministériels, les médias sociaux, des infographies, du contenu Web, des publications et des activités de sensibilisation.

actual occurrences of harassment and violence. At any point in the resolution process, a party may make a complaint that the employer is or has been non-compliant with the Code.

It is complaints of non-compliance that lead to Labour Program investigations. It is anticipated that the number of investigations will initially increase as employees become more comfortable coming forward and then eventually decrease because cultural change takes place in the work place and there are fewer complaints of non-compliance with the Code. To conduct the estimated initial increase of investigations into non-compliance with the Code and undertake enforcement-related activities, such as the enforcement of Part II of the Code in parliamentary work places, the Labour Program is hiring and training additional health and safety officers (HSOs).

If the Labour Program observes particular employers or industries with a higher number of complaints or complaints of a particular nature, then the Labour Program will conduct reactive inspections of those work places. While investigations pertain to specific complaints, inspections can be an exploration of how a particular work place may not be compliant with the Code based on trends or risks within a sector.

3. Development of materials, tools and a list of investigators: Developing materials such as guidelines for the implementation of the new regime, links to provincial/territorial support services and toolkits (e.g. videos, sample policies, posters, etc.) will support employers and employees in implementing the new regime and provide them with available resources. Additionally, a list of investigators from which employers can select an investigator to investigate an occurrence was co-developed by a labour and employer working group.
4. Harassment and Violence Prevention Hub: The Hub is being established to provide support to employers and employees on the topic of harassment and violence in the work place. The Hub includes a 1-800 number linking employers and employees with Labour Program experts who can help them navigate the harassment and violence provisions under the Code, help the caller determine whether the occurrence meets the definition of harassment and violence in the work place, direct them to support services in their regions and, if they are not federally regulated, direct them to the appropriate jurisdiction.

The Hub will also make available educational tools and trained individuals from the Labour Program who can help employers meet their legal obligations. For processing of engagements, service standards are 24 hours.

5. Annual reporting and program review: Presently, federally regulated employers are obligated to submit annual reports to the Minister on all hazardous

2. Application : Le Programme du travail mène des enquêtes par rapport aux plaintes concernant le non-respect du Code et non par rapport aux incidents de harcèlement et de violence. À n'importe quelle étape du processus de règlement, une partie peut déposer une plainte selon laquelle l'employeur ne se conforme pas ou ne s'est pas conformé au Code.

Ce sont les plaintes de non-conformité qui mènent aux enquêtes du Programme du travail. On s'attend à ce que le nombre d'enquêtes augmente d'abord à mesure que les employés se sentiront plus à l'aise de se manifester, puis diminuera par la suite en raison du changement de culture en milieu de travail et de la diminution des plaintes de non-conformité au Code. Afin de gérer l'augmentation initiale prévue du nombre d'enquêtes sur les cas de non-conformité au Code et de mener les activités liées à l'application, comme l'application de la partie II du Code dans les lieux de travail parlementaires, le Programme du travail embauche et forme des agents de santé et sécurité (ASS) supplémentaires.

Si le Programme du travail constate que des industries ou des employeurs précis sont visés par un nombre plus élevé de plaintes ou par des plaintes d'une nature précise, le Programme du travail mènera des inspections réactives dans ces milieux de travail. Quoique les enquêtes portent sur des plaintes précises, les inspections peuvent viser à explorer la façon dont un milieu de travail particulier peut ne pas être conforme au Code en fonction des tendances ou des risques d'un secteur.

3. Élaboration de documents et d'outils et d'une liste d'enquêteurs : L'élaboration de documents, comme des lignes directrices pour la mise en œuvre du nouveau régime, des liens vers les services de soutien provinciaux et territoriaux et des trousseaux d'outils (par exemple des vidéos, des exemples de politiques, des affiches, etc.), aidera les employeurs et les employés à mettre en œuvre le nouveau régime et leur fournira les ressources disponibles. De plus, un groupe de travail composé de représentants syndicaux et patronaux a établi une liste des enquêteurs à partir de laquelle les employeurs peuvent sélectionner un enquêteur pour effectuer une enquête à l'égard d'un incident.
4. Carrefour de sensibilisation au harcèlement et à la violence : Création d'un carrefour pour appuyer les employés et les employeurs sur le sujet de la violence et du harcèlement en milieu de travail. Le carrefour comprend un numéro 1-800 permettant aux employeurs et aux employés de communiquer avec des spécialistes du Programme du travail qui peuvent les aider à naviguer les dispositions du Code relatives au harcèlement et à la violence, les aider à déterminer si l'incident correspond à la définition de harcèlement et de violence en milieu de travail, les diriger vers les services de soutien dans leur région et, s'ils ne sont pas sous réglementation fédérale, les aiguiller vers l'autorité compétente.

occurrences, including violence, within the work place. However, there is no explicit obligation to report on occurrences of harassment, including sexual harassment. Consequently, there is insufficient data on the spectrum of work place harassment and violence. To address this data gap, Bill C-65 requires employers to report annually all occurrences of harassment and violence to the Minister and secondly, that the Minister prepare and publish an annual report related to harassment and violence within federally regulated work places.

In addition to the requirement to prepare and publish an annual report, the Minister is required to conduct a review of the provisions of Part II of the Code related to harassment and violence every five years. To support this review, the Labour Program will be collaborating with Statistics Canada to undertake a biennial survey of federally regulated workers. The survey will include specific questions related to harassment and violence.

6. Grants and contributions: To support the implementation the new legislative and regulatory provisions associated with Bill C-65 and achieve the culture shift that will be required to reduced occurrences of harassment and violence, the Labour Program is putting in place a new grants and contributions program that will provide funding for management and union parties to co-develop sector-specific training and resources. The intended results of the program are the co-development of tools and resources related to harassment and violence prevention and more collaborative work places. The ultimate outcome is federally regulated work places that are free of harassment and violence.

Le carrefour mettra également à la disposition des employeurs des outils éducatifs et des personnes formées du Programme du travail pouvant les aider à respecter leurs obligations légales. En ce qui concerne le traitement des engagements, les normes de service sont de 24 heures.

5. Rapport annuel et examen des programmes : À l'heure actuelle, les employeurs sous réglementation fédérale sont tenus de présenter des rapports annuels au ministre sur toutes les situations comportant des risques, y compris de violence, au sein du milieu de travail. Toutefois, il n'existe aucune obligation explicite de signaler les incidents de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel. Par conséquent, les données sur l'éventail des incidents de harcèlement et de la violence au travail sont insuffisantes. Pour combler cette lacune, le projet de loi C-65 exige que les employeurs signalent annuellement tous les incidents de harcèlement et de violence au ministre, et que le ministre prépare et publie un rapport annuel sur le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

En plus de l'obligation de préparer et de publier un rapport annuel, le ministre est tenu de procéder à un examen des dispositions de la partie II du Code, relatives au harcèlement et à la violence, tous les cinq ans. Pour appuyer cet examen, le Programme du travail collaborera avec Statistique Canada pour mener un sondage biennal auprès des travailleurs sous réglementation fédérale. Le sondage comprendra des questions précises sur le harcèlement et la violence.

6. Subventions et contributions : Pour appuyer la mise en œuvre des nouvelles dispositions législatives et réglementaires associées au projet de loi C-65 et réaliser le changement de culture requis pour réduire les cas de harcèlement et de violence, le Programme du travail met en place un nouveau programme de subventions et de contributions qui fournira un financement aux parties patronales et syndicales pour élaborer conjointement une formation et créer des ressources propres au secteur. Les résultats escomptés du programme sont l'élaboration conjointe d'outils et de ressources liés à la prévention du harcèlement et de la violence et la création de milieux de travail plus coopératifs. L'objectif final est que les milieux de travail sous réglementation fédérale soient exempts de harcèlement et de violence.

Evaluation and review of the Regulations

At least every five years a review of the provisions of Part II of the Code related to harassment and violence will occur and provide an opportunity for the Minister to evaluate the success of the regime and identify any potential changes that are needed for improvement. Additionally, the Labour Program, as part of its due diligence, continually monitors performance through regular internal monitoring and performance measurement. This work includes

Évaluation et examen du Règlement

Au moins tous les cinq ans, les dispositions de la partie II du Code relatives au harcèlement et à la violence feront l'objet d'un examen qui permettra au ministre d'évaluer la réussite du régime et de déterminer toute modification qui pourrait être requise pour l'améliorer. Par ailleurs, le Programme du travail, dans le cadre de sa diligence raisonnable, surveille continuellement le rendement, par l'intermédiaire d'une surveillance interne périodique et de

monitoring of the ongoing impacts of Labour Program activities on vulnerable workers.

Contact

Duncan Shaw
Senior Director
Occupational Health and Safety
Labour Program
Employment and Social Development Canada
Place du Portage, Phase II, 10th Floor
165 De L'Hôtel-de-Ville Street
Gatineau, Quebec
K1A 0J2
Telephone: 819-654-4450
Email: duncan.shaw@labour-travail.gc.ca

mesures du rendement. Ces tâches comprennent la surveillance des répercussions continues des activités du Programme du travail sur les travailleurs vulnérables.

Personne-ressource

Duncan Shaw
Directeur principal
Santé et sécurité au travail
Programme du travail
Emploi et Développement social Canada
Place du Portage, Phase II, 10^e étage
165, rue de l'Hôtel-de-Ville
Gatineau (Québec)
K1A 0J2
Téléphone : 819-654-4450
Courriel : duncan.shaw@labour-travail.gc.ca

Registration

SI/2020-43 June 24, 2020

ECONOMIC ACTION PLAN 2013 ACT, NO. 1

Order Fixing the Day on Which this Order is Made as the Day on Which Section 211 of that Act Comes into Force

P.C. 2020-449 June 10, 2020

Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Transport, pursuant to section 212 of the *Economic Action Plan 2013 Act, No. 1*, chapter 33 of the Statutes of Canada, 2013, fixes the day on which this Order is made as the day on which section 211 of that Act comes into force.

Enregistrement

TR/2020-43 Le 24 juin 2020

LOI N° 1 SUR LE PLAN D'ACTION ÉCONOMIQUE DE 2013

Décret fixant à la date de prise du présent décret la date d'entrée en vigueur de l'article 211 de cette loi

C.P. 2020-449 Le 10 juin 2020

Sur recommandation du ministre des Transports et en vertu de l'article 212 de la *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2013*, chapitre 33 des Lois du Canada (2013), Son Excellence la Gouverneure générale en conseil fixe à la date de prise du présent décret la date d'entrée en vigueur de l'article 211 de cette loi.

Registration

SI/2020-44 June 24, 2020

PEST CONTROL PRODUCTS ACT

The Minister of Health, pursuant to paragraph 43(5)(b) of the *Pest Control Products Act*^a, makes the annexed *Order Amending the List of Pest Control Product Formulants and Contaminants of Health or Environmental Concern*.

Ottawa, March 11, 2020

Patricia Hajdu
Minister of Health

Order Amending the List of Pest Control Product Formulants and Contaminants of Health or Environmental Concern

Amendments

1 The *List of Pest Control Product Formulants and Contaminants of Health or Environmental Concern*¹ is amended by adding the following before section 2:

1.1 This List pertains only to pest control products registered under the *Pest Control Products Act*.

2 Section 3 of the List is repealed.

3 Part 1 of the List is amended by deleting the following:

Column 1	Column 2
Formulant Name	CAS Registry Number
Adipic acid, bis(2-ethylhexyl) ester <i>Adipate de bis (2-éthylhexyle) de l'acide adipique</i>	103-23-1
Coal-tar creosote <i>Créosote de houille</i>	8001-58-9
Dimethyl formamide <i>Diméthylformamide</i>	68-12-2

^a S.C. 2002, c. 28

¹ SI/2005-114

Enregistrement

TR/2020-44 Le 24 juin 2020

LOI SUR LES PRODUITS ANTIPARASITAIRES

La ministre de la Santé, en vertu de l'alinéa 43(5)b) de la *Loi sur les produits antiparasitaires*^a, prend le *Décret modifiant la Liste des formulants et des contaminants de produits antiparasitaires qui soulèvent des questions particulières en matière de santé ou d'environnement*, ci-après.

Ottawa, le 11 mars 2020

La ministre de la Santé
Patricia Hajdu

Décret modifiant la Liste des formulants et des contaminants de produits antiparasitaires qui soulèvent des questions particulières en matière de santé ou d'environnement

Modifications

1 La *Liste des formulants et des contaminants de produits antiparasitaires qui soulèvent des questions particulières en matière de santé ou d'environnement*¹ est modifiée par adjonction, avant l'article 2, de ce qui suit :

1.1 La présente liste vise uniquement les produits antiparasitaires homologués en vertu de la *Loi sur les produits antiparasitaires*.

2 L'article 3 de la même liste est abrogé.

3 La partie 1 de la même liste est modifiée par suppression de ce qui suit :

Colonne 1	Colonne 2
Nom du formulant	N° d'enregistrement CAS
Adipate de bis (2-éthylhexyle) de l'acide adipique <i>Adipic acid, bis(2-éthylhexyl) ester</i>	103-23-1
Créosote de houille <i>Coal-tar creosote</i>	8001-58-9
Diméthylformamide <i>Dimethyl formamide</i>	68-12-2

^a L.C. 2002, ch. 28

¹ TR/2005-114

Column 1	Column 2
Formulant Name	CAS Registry Number
Dioctyl phthalate <i>Phthalate de dioctyle</i>	117-84-0
Hydroquinone <i>Hydroquinone</i>	123-31-9
Isophorone <i>Isophorone</i>	78-59-1
Rhodamine B <i>Rhodamine B</i>	81-88-9

4 Part 2 of the List is amended by adding the following in alphabetical order:

Eggs
Œufs

5 Part 3 of the List is amended by deleting the following:

Column 1	Column 2
Contaminant Name	CAS Registry Number
Dichloro diphenyl trichloroethane (DDT) <i>Dichloro diphenyl trichloroéthane (DDT)</i>	50-29-3

6 Part 3 of the List is amended by adding the following in alphabetical order:

Column 1	Column 2
Contaminant Name	CAS Registry Number
Carbon tetrachloride <i>Tétrachlorure de carbone</i>	
Lead and its compounds <i>Plomb et ses composés</i>	
Mercury and its compounds <i>Mercurie et ses composés</i>	

Coming into Force

7. This Order comes into force on the day on which it is registered.

Colonne 1	Colonne 2
Nom du formulant	N° d'enregistrement CAS
Hydroquinone <i>Hydroquinone</i>	123-31-9
Isophorone <i>Isophorone</i>	78-59-1
Phthalate de dioctyle <i>Dioctyl phthalate</i>	117-84-0
Rhodamine B <i>Rhodamine B</i>	81-88-9

4 La partie 2 de la même liste est modifiée par adjonction, selon l'ordre alphabétique, de ce qui suit :

Œufs
Eggs

5 La partie 3 de la même liste est modifiée par suppression de ce qui suit :

Colonne 1	Colonne 2
Nom du contaminant	N° d'enregistrement CAS
Dichloro diphenyl trichloroéthane (DDT) <i>Dichloro diphenyl trichloroethane (DDT)</i>	50-29-3

6 La partie 3 de la même liste est modifiée par adjonction, selon l'ordre alphabétique, de ce qui suit :

Colonne 1	Colonne 2
Nom du contaminant	N° d'enregistrement CAS
Mercurie et ses composés <i>Mercury and its compounds</i>	
Plomb et ses composés <i>Lead and its compounds</i>	
Tétrachlorure de carbone <i>Carbon tetrachloride</i>	

Entrée en vigueur

7 Le présent décret entre en vigueur à la date de son enregistrement.

EXPLANATORY NOTE

(This note is not part of the Order.)

In 2005, Health Canada's Pest Management Regulatory Agency (PMRA) established the *List of Pest Control Product Formulants and Contaminants of Health or Environmental Concern* (referred to hereafter as "the List"). In accordance with paragraph 43(5)(b) of the *Pest Control Products Act* (PCPA), the identity and concentration of a formulant or contaminant that appears on the List are not protected from disclosure in the way that confidential business information is otherwise protected under the PCPA. Consequently, the public is entitled to access such information.

The PMRA's Regulatory Directive DIR2006-02, *Formulants Policy and Implementation Guidance Document* outlines how formulants of concern are identified. Meanwhile, contaminants of concern are identified as chemicals designated for reduction and/or elimination under an international treaty/convention that Canada has ratified or a Canadian government policy/risk management strategy. Additionally, a formulant or contaminant is only included on the List if it is found in pest control products that are currently registered in Canada. These criteria and the process for updating and maintaining the List are set out in Science Policy Note 2020-01.

Since the establishment of the List in 2005, the criteria for establishing the List have been updated to reflect current scientific knowledge and new convention/agreement/treaty commitments, allowing for more responsive regulation and enhanced protection of public health and the environment. Meanwhile, the formulants and contaminants that are present in registered pest control products have also changed.

This Order amends the List to reflect these changes by

- removing coal-tar creosote, dimethyl formamide, dioctyl phthalate, isophorone, rhodamine B, adipic acid, bis(2-ethylhexyl) ester and hydroquinone from Part 1 — Formulants of Health or Environmental Concern;
- adding eggs to Part 2 — Formulants of Health or Environmental Concern that are Allergens Known to Cause Anaphylactic-type Reactions; and
- removing dichloro diphenyl trichloroethane (DDT) and adding carbon tetrachloride, lead (and its compounds) and mercury (and its compounds) to Part 3 — Contaminants of Health or Environmental Concern.

NOTE EXPLICATIVE

(La présente note ne fait pas partie du Décret.)

En 2005, l'Agence de réglementation de la lutte antiparasitaire (ARLA) de Santé Canada a établi la *Liste des formulants et des contaminants de produits antiparasitaires qui soulèvent des questions particulières en matière de santé ou d'environnement* (ci-après appelée « la Liste »). Selon l'alinéa 43(5)b de la *Loi sur les produits antiparasitaires*, l'identité et la concentration d'un formulant ou d'un contaminant figurant sur la Liste ne sont pas protégées de la divulgation comme le sont les renseignements commerciaux confidentiels; le public peut ainsi avoir accès à ces renseignements.

La directive d'homologation DIR2006-02, *Politique sur les produits de formulation et document d'orientation sur la mise en œuvre* de l'ARLA décrit les modalités de la détermination des formulants qui soulèvent des questions particulières. Les contaminants qui soulèvent des questions particulières sont désignés comme des substances chimiques qui font l'objet de mesures de réduction ou d'élimination en application d'une convention ou d'un traité international ratifié par le Canada, ou encore dans le cadre d'une stratégie de gestion du risque ou d'une politique du gouvernement canadien. Seuls les formulants et les contaminants qui sont présents dans des produits antiparasitaires actuellement homologués au Canada figurent sur la Liste. Le document de principes SPN2020-01 décrit les critères et le processus quant à la mise à jour et à la gestion de la Liste.

Depuis la création de la Liste en 2005, les critères ont évolué en fonction des nouvelles connaissances scientifiques et de nouvelles obligations imposées par des conventions, des accords ou des traités. Une telle souplesse dans la réglementation contribue à renforcer la protection de la santé de la population et de l'environnement. De même, les formulants et les contaminants se trouvant dans les produits antiparasitaires homologués ont changé.

Le présent décret modifie la Liste afin qu'elle reflète les changements suivants :

- retirer la créosote de houille, la diméthylformamide, le phtalate de dioctyle, l'isophorone, la rhodamine B, l'adipate de bis (2-éthylhexyle) de l'acide adipique et l'hydroquinone de la partie 1 — Formulants qui soulèvent des questions particulières en matière de santé ou d'environnement;
- ajouter les œufs à la partie 2 — Formulants allergènes reconnus pour provoquer des réactions de type anaphylactique et qui soulèvent des questions particulières en matière de santé ou d'environnement;
- retirer le dichloro diphényl trichloroéthane (DDT) de la partie 3 — Contaminants qui soulèvent des questions particulières en matière de santé ou d'environnement

The Order also clarifies that the List only pertains to formulants and contaminants that are in pest control products registered in Canada.

et y ajouter le tétrachlorure de carbone, le plomb (et ses composés) et le mercure (et ses composés).

Le Décret précise également que la Liste ne vise que les formulants et les contaminants se trouvant dans des produits antiparasitaires homologués au Canada.

Registration

SI/2020-45 June 24, 2020

AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE (HARASSMENT AND VIOLENCE), THE PARLIAMENTARY EMPLOYMENT AND STAFF RELATIONS ACT AND THE BUDGET IMPLEMENTATION ACT, 2017, NO. 1

Order Fixing January 1, 2021 as the Day on Which Certain Sections of that Act Come into Force

P.C. 2020-455 June 17, 2020

Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Labour, pursuant to subsection 20(1) of *An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1*, chapter 22 of the Statutes of Canada, 2018, fixes January 1, 2021, as the day on which sections 0.1 to 16 and 18 of that Act come into force.

EXPLANATORY NOTE

(This note is not part of the Order.)

Proposal

To fix, pursuant to subsection 20(1) of *An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1* (the Act), January 1, 2021, as the day on which sections 0.1 to 16 and 18 of that Act come into force.

Objective

To amend the *Canada Labour Code* (the Code) to strengthen the existing framework for the prevention of harassment and violence, including sexual harassment and sexual violence, in federally regulated work places.

Background

The Code regulates industrial relations (Part I), occupational health and safety (Part II), and labour standards (Part III) in work places that fall within federal jurisdiction.

The Act, which received royal assent in October 2018, introduces a number of amendments to the Code to strengthen the existing framework for harassment and violence, including sexual harassment and sexual

Enregistrement

TR/2020-45 Le 24 juin 2020

LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (HARCÈLEMENT ET VIOLENCE), LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT ET LA LOI N° 1 D'EXÉCUTION DU BUDGET DE 2017

Décret fixant au 1^{er} janvier 2021 la date d'entrée en vigueur de certains articles de cette loi

C.P. 2020-455 Le 17 juin 2020

Sur recommandation de la ministre du Travail et en vertu du paragraphe 20(1) de la *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, chapitre 22 des Lois du Canada (2018), Son Excellence la Gouverneure générale en conseil fixe au 1^{er} janvier 2021 la date d'entrée en vigueur des articles 0.1 à 16 et 18 de cette loi.

NOTE EXPLICATIVE

(La présente note ne fait pas partie du Décret.)

Proposition

Fixer, au titre du paragraphe 20(1) de la *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* (la Loi), le 1^{er} janvier 2021, comme date à laquelle les articles 0.1 à 16 et 18 de la Loi entrent en vigueur.

Objectif

Modifier le *Code canadien du travail* (le Code) pour renforcer le cadre existant pour la prévention du harcèlement et de la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, dans les lieux de travail sous réglementation fédérale.

Contexte

Le Code régit les relations industrielles (partie I), la santé et la sécurité au travail (partie II) et les normes du travail (partie III) dans les lieux de travail sous réglementation fédérale.

La Loi, qui a obtenu la sanction royale en octobre 2018, a apporté un nombre de modifications au Code pour renforcer le cadre existant pour le harcèlement et la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, dans

violence, in federally regulated work places. Harassment and violence, including sexual harassment and sexual violence, continue to be pervasive in federally regulated work places. Many employees who have experienced harassment and violence in the work place do not report it for fear of retribution, lack of support or a belief that what they have experienced does not substantiate a complaint. The current legal framework is fragmented and not designed to adequately address occurrences of sexual harassment and sexual violence. In response to these issues, the Government of Canada has committed to taking action to ensure that federal work places are free from harassment and violence and introduced the Act in the House of Commons on November 7, 2017.

To support the implementation of the amendments to the Code, Part XX of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations* will be repealed and replaced with the *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations*, which will come into force on the same day as the amendments to the Code. The Regulations include provisions to prevent harassment and violence through a comprehensive prevention policy, training, a resolution process that provides multiple options for seeking resolution, and improved data collection.

Implications

The Order in Council brings into force amendments to the Code aimed at improving the existing harassment and violence framework and streamlining and consolidating harassment and violence provisions for all federally regulated work places that fall under Part II of the Code.

The amendments to the Code brought into force by the Order in Council include the following:

- *Definition of harassment and violence:* Harassment and violence will now be defined as any action, conduct, or comment, including of a sexual nature, that can reasonably be expected to cause offence, humiliation or other physical or psychological injury or illness to an employee, including any prescribed action, conduct or comment. This definition supports the concept of a continuum of inappropriate behaviours which captures all forms of harassment and violence, ranging from teasing and unwanted advances to assault.
- *Obligation to investigate, record and report:* Employers will be required to investigate, record and report occurrences of harassment and violence in accordance with the Regulations.
- *Obligation to address harassment and violence:* Employers will be required to take prescribed measures to prevent and protect against harassment and

les lieux de travail sous réglementation fédérale. Le harcèlement et la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, continuent à être omniprésents dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. Plusieurs employés qui ont vécu l'expérience du harcèlement et de la violence en milieu de travail ne le déclarent pas par peur de représailles, par manque de soutien ou en croyant que leur expérience ne justifie pas une plainte. Le cadre juridique actuel est fragmenté et n'est pas conçu pour traiter adéquatement les incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle. En réponse à ces enjeux, le gouvernement du Canada s'est engagé à prendre des mesures afin de s'assurer que les lieux de travail sous réglementation fédérale sont exempts de harcèlement et de violence et a déposé le projet de loi à la Chambre des communes le 7 novembre 2017.

Afin de soutenir la mise en œuvre des modifications au Code, la partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* sera abrogée et remplacée par le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, qui entrera en vigueur le même jour que les modifications au Code. Le Règlement comprend des dispositions pour prévenir le harcèlement et la violence au moyen d'une politique de prévention exhaustive, de formation, d'un processus de résolution qui offre de multiples options pour arriver à une résolution, et d'une collecte de données améliorée.

Répercussions

Le Décret met en vigueur des modifications au Code visant à améliorer le cadre existant pour le harcèlement et la violence et à rationaliser et à consolider les dispositions du harcèlement et de la violence pour tous les lieux de travail sous réglementation fédérale qui sont régis par la partie II du Code.

Les modifications au Code qui sont mises en vigueur par le Décret comprennent ce qui suit :

- *Définition de harcèlement et de violence :* le harcèlement et la violence seront dorénavant définis comme tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaires. Cette définition soutient le concept de continuum de comportements inappropriés, ce qui englobe toute forme de harcèlement et de violence, allant de la taquinerie et des avances non désirées à l'agression.
- *Obligation d'enquêter, d'enregistrer et de signaler :* les employeurs devront enquêter, enregistrer et signaler les incidents de harcèlement et de violence conformément au Règlement.
- *Obligation de traiter le harcèlement et la violence :* les employeurs devront prendre des mesures

violence in the work place, respond to occurrences of harassment and violence and offer support to affected employees.

- *Extension of employers' obligations with respect to former employees:* Employers' obligations related to an occurrence of harassment and violence in the work place will be extended to former employees if the occurrence becomes known to the employer within three months after the day on which the former employee ceases to be employed by the employer.
- *Harassment and violence prevention training:* Employers will have to undergo training in the prevention of harassment and violence and ensure that all employees receive training in the prevention of harassment and violence and are informed of their rights and obligations. Similarly, employers will have to ensure that persons designated to receive complaints relating to occurrences of harassment and violence have relevant knowledge, training and experience.
- *Restriction on policy committees, work place committees and health and safety representatives from participating in investigations:* Policy committees, work place committees and health and safety representatives will not be allowed to participate in investigations related to an occurrence of harassment and violence in the work place, except in situations of refusal to work for danger. Neither the Minister nor an employer shall, without the person's consent, provide the policy committee, work place committee or health and safety representative with any information that is likely to reveal the identity of a person involved in an occurrence of harassment and violence.
- *Repeal of Division XV.1 of Part III of the Code:* Division XV.1 of Part III, which addresses sexual harassment, will be repealed in order for all types of harassment and violence to fall under the regime established in Part II of the Code.
- *Annual report:* the Minister will be required to prepare and publish an annual report relating to harassment and violence in the work places to which Part II of the Code applies.

Employers will face some increased financial and administrative costs and burdens as a result of these legislative amendments. However, research and expert analysis suggest that the implementation of these amendments to the Code will result in a reduction in occurrences of harassment and violence, which in turn is expected to economically benefit the work place through decreases in absenteeism, job burnout, disability payments, lost work time, and litigation costs.

Successful implementation of the new harassment and violence prevention regime will consist of a number of

réglementaires pour prévenir et réprimer le harcèlement et la violence dans le lieu de travail, donner suite aux incidents de harcèlement et de violence et offrir du soutien aux employés affectés.

- *Extension des obligations des employeurs à l'égard des anciens employés :* les obligations des employeurs relatives à un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail seront étendues aux anciens employés si l'incident devient connu de l'employeur dans les trois mois qui suivent le jour où l'ancien employé cesse d'être à l'emploi de l'employeur.
- *Formation en prévention du harcèlement et de la violence :* les employeurs devront suivre une formation en prévention du harcèlement et de la violence et s'assurer que tous les employés reçoivent de la formation en prévention du harcèlement et de la violence et soient informés de leurs droits et obligations. De même, les employeurs devront s'assurer que les personnes désignées pour recevoir des plaintes liées aux incidents de harcèlement et de violence possèdent des connaissances, de la formation et de l'expérience pertinentes.
- *Restriction sur les comités d'orientation, les comités locaux et les représentants en santé et sécurité quant à la participation aux enquêtes :* les comités d'orientation, les comités locaux et les représentants en santé et sécurité ne pourront pas participer aux enquêtes liées à un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, sauf dans des situations de refus de travail pour cause de danger. Ni le ministre ni l'employeur ne pourront, sans le consentement de la personne, fournir au comité d'orientation, au comité local ou au représentant en santé et sécurité des renseignements qui pourraient révéler l'identité d'une personne impliquée dans un incident de harcèlement et de violence.
- *Abrogation de la section XV.1 de la partie III du Code :* la section XV.1 de la partie III, qui traite du harcèlement sexuel, sera abrogée afin que tous les types de harcèlement et de violence tombent sous le régime établi dans la partie II du Code.
- *Rapport annuel :* le ministre devra préparer et publier un rapport annuel relatif au harcèlement et à la violence dans les lieux de travail auxquels la partie II du Code s'applique.

Les employeurs feront face à des coûts et des fardeaux financiers et administratifs accrus découlant des modifications législatives. Toutefois, la recherche et l'analyse d'experts estiment que les modifications au Code et le règlement afférent mèneront à une réduction des incidents de harcèlement et de violence, ce qui en retour sera bénéfique sur le plan économique pour le lieu de travail en diminuant l'absentéisme, l'épuisement professionnel, les paiements d'invalidité, la perte de temps de travail, et les coûts des litiges.

La mise en œuvre réussie du nouveau régime de prévention du harcèlement et de la violence consistera en un

elements, including awareness campaigns; enforcement; development of materials, tools, and list of investigators; and a harassment and violence prevention hub. In terms of the awareness campaigns, the campaigns will bring awareness to work place parties of their rights and obligations through initiatives such as ministerial announcements and speeches, social media, infographics, web content, publications and outreach. In terms of enforcement, the Labour Program is hiring and training additional health and safety officers (HSOs) to conduct the estimated initial increase of investigations into non-compliance with the Code and undertake enforcement-related activities. In terms of the development of materials, tools and a list of investigators, the Labour Program is developing materials such as guidelines for the implementation of a new regime, links to provincial/territorial support services and toolkits that will support employers and employees in implementing the new regime and provide them with available resources. Further, a list of investigators from which employers can select an investigator to investigate an occurrence is being co-developed by the labour and employer working group. Finally, the Labour Program is establishing a harassment and violence prevention hub to provide support to employers and employees on the topic of harassment and violence in the work place.

A gender-based analysis plus (GBA+) assessment was conducted as part of the development of Bill C-65 and the related regulations. It is anticipated that individuals and groups that currently experience disproportionate amounts of harassment and violence will benefit disproportionately from this initiative. For example, all federal jurisdiction employees in sex-segregated work places or teams (i.e. male-dominated sectors like police, military or prisons) would benefit from this initiative as they are at increased risk of being the victim of work place harassment and violence. Additionally, the amendments are expected to have greater benefits for employees in the federal jurisdiction in occupations where they tend to

- work with the public (e.g. workers in public transportation);
- work with valuables and handle cash (e.g. workers in banks and shops);
- work in an environment where violence is “accepted” as part of the job (e.g. call centres, security and public law enforcement);
- work with people with special vulnerability (e.g. precarious work situations); and
- work alone (e.g. workers in small businesses).

nombre d'éléments, y compris des campagnes de sensibilisation; de l'application; de l'élaboration de documents, d'outils et d'une liste d'enquêteurs; d'un carrefour de sensibilisation au harcèlement et à la violence. En termes de campagnes de sensibilisation, ces campagnes apporteront de la sensibilisation aux employeurs et employés quant à leurs droits et obligations par le biais d'initiatives telles que des annonces ministérielles et des discours, les médias sociaux, l'infographie, le contenu web, les publications et le rayonnement. En termes d'application, le Programme du travail embauche et forme des agents de santé et sécurité (ASS) supplémentaires pour mener l'augmentation initiale estimée d'enquêtes à l'égard de non-conformité avec le Code et entreprendre des activités liées à l'application. En termes d'élaboration de documents, d'outils et d'une liste d'enquêteurs, le Programme du travail élabore des documents tels que des lignes directrices pour la mise en œuvre du nouveau régime, des liens vers des services de soutien et des trousseaux d'outils provinciaux/territoriaux qui soutiendront les employeurs et les employés dans la mise en œuvre du nouveau régime et leur fourniront des ressources disponibles. De plus, une liste d'enquêteurs à partir de laquelle les employeurs peuvent choisir un enquêteur pour enquêter sur un incident est élaborée conjointement par le groupe de travail syndical et patronal. Finalement, le Programme du travail établit un carrefour de sensibilisation au harcèlement et à la violence pour offrir du soutien aux employeurs et aux employés au sujet du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

Une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) a été effectuée dans le cadre de l'élaboration du projet de loi C-65 et le règlement afférent. On prévoit que les personnes et les groupes qui vivent actuellement des quantités de harcèlement et de violence disproportionnées bénéficieront de cette initiative de manière disproportionnée. Par exemple, tous les employés sous réglementation fédérale dans des lieux de travail ou des équipes ségréguées selon le sexe (par exemple des secteurs à prédominance masculine comme la police, le militaire ou les prisons) bénéficieraient de cette initiative étant donné qu'ils sont à risque accru d'être victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail. De plus, on prévoit que les modifications auront plus de bénéfices pour les employés sous réglementation fédérale dans les métiers où ils ont tendance à :

- travailler avec le public (par exemple les travailleurs des transports publics);
- travailler avec des objets de valeur et de l'argent comptant (par exemple les travailleurs des banques et des commerces);
- travailler dans un environnement où la violence est « acceptée » comme faisant partie du travail (par exemple dans les centres d'appels, dans le domaine de la sécurité et de l'application de la loi);
- travailler avec des personnes particulièrement vulnérables (par exemple les situations de travail précaires);

Further, while the overarching policy intent is to reduce and eliminate harassment and violence, particular initiatives will attempt to take into consideration GBA+ concerns. For example, the first rounds of grants and contributions funding will be focused on those groups who experience harassment and violence disproportionately (e.g. Indigenous peoples). Additionally, the training will be specific to work places and the communication plans developed by the Labour Program will not be uniform but targeted to diverse groups with different perspectives, to ensure initiatives have appropriate relevance to different audiences and work places. Additionally, Labour Program investigators and hub call receivers have been and will be trained to be able to sensitively interact with disadvantaged populations.

Consultation

The Government of Canada consulted Canadians to find out how harassment and violence, including sexual harassment and sexual violence, is treated under the current legal framework for federally regulated work places, and how it can be strengthened. Consultations with employers and employee groups, subject matter experts, academics, advocacy groups and the public took place between June 2016 and April 2017 in the form of roundtable meetings and teleconferences. An online survey was also conducted with the public, which was open from February 14 to March 9, 2017. The top three sectors represented by survey respondents were educational services, the federal public service, and health care and social assistance. Additionally, 89% of all respondents were women. The results of these consultations are captured in the *Harassment and Sexual Violence in the Workplace – Public Consultations: What We Heard* report, which highlights the inadequacies of the current federal approach to harassment and violence prevention.

Departmental contact

Duncan Shaw
Senior Director
Occupational Health and Safety
Labour Program
Employment and Social Development Canada
165 Hôtel-de-Ville Street
Place du Portage, Phase II, 10th Floor
Gatineau, Quebec
K1A 0J2
Telephone: 819-654-4450
Email: duncan.shaw@labour-travail.gc.ca

- travailler seul (par exemple les travailleurs de petites entreprises).

De plus, bien que l'intention politique fondamentale soit de réduire et d'éliminer le harcèlement et la violence, des initiatives particulières tenteront de prendre en considération les préoccupations relatives à l'ACS+. Par exemple, les premières séries du financement des subventions et contributions viseront les groupes qui vivent du harcèlement et de la violence de manière disproportionnée (par exemple les peuples autochtones). Également, la formation sera propre au lieu de travail et les plans de communications élaborés par le Programme du travail ne seront pas uniformes, mais viseront divers groupes avec différentes perspectives, pour s'assurer que les initiatives sont pertinentes aux différents auditoires et lieux de travail. Par ailleurs, les enquêteurs du Programme du travail et les préposés aux appels du carrefour ont été et seront formés pour être en mesure d'interagir délicatement avec les populations défavorisées.

Consultation

Le gouvernement du Canada a consulté les Canadiens pour découvrir comment le harcèlement et la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, sont traités sous le cadre juridique actuel pour les lieux de travail sous réglementation fédérale, et comment on peut renforcer ce cadre. Les consultations auprès de groupes d'employeurs et d'employés, d'experts en la matière, d'académiciens, de groupes de lobby et du public ont eu lieu entre juin 2016 et avril 2017 sous forme de tables rondes et de téléconférences. Une enquête en ligne a été menée auprès du public du 14 février au 9 mars 2017. Les trois secteurs les plus représentés par les répondants de l'enquête étaient les services éducatifs, la fonction publique fédérale, ainsi que les soins de santé et l'aide sociale. De plus, 89 % de tous les répondants étaient des femmes. Les résultats de ces consultations ont été saisis dans le rapport *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail – Ce que nous avons entendu*, qui illustre les insuffisances de l'approche fédérale actuelle quant à la prévention du harcèlement et de la violence.

Personne-ressource du Ministère

Duncan Shaw
Directeur principal
Santé et sécurité au travail
Programme du travail
Emploi et Développement social Canada
165, rue Hôtel-de-Ville
Place du Portage, Phase II, 10^e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J2
Téléphone : 819-654-4450
Courriel : duncan.shaw@labour-travail.gc.ca

TABLE OF CONTENTS **SOR: Statutory Instruments (Regulations)**
SI: Statutory Instruments (Other than Regulations) and Other Documents

Registration number	P.C. number	Minister	Name of Statutory Instrument or Other Document	Page
SOR/2020-127		Agriculture and Agri-Food	Order Amending the New Brunswick Potato Marketing Levies (Interprovincial and Export) Order – No. 2	1232
SOR/2020-128	2020-448	Finance Prime Minister	Order Amending Schedule III to the Financial Administration Act (Ridley Terminals Inc.)	1233
SOR/2020-129	2020-450	Global Affairs	African Union Privileges and Immunities Order	1234
SOR/2020-130	2020-456	Natural Resources Transport Employment and Social Development Indigenous Services	Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations	1239
SI/2020-43	2020-449	Transport Prime Minister	Order Fixing the Day on Which this Order is Made as the Day on Which Section 211 of the Economic Action Plan 2013 Act, No. 1 Comes into Force	1309
SI/2020-44		Health	Order Amending the List of Pest Control Product Formulants and Contaminants of Health or Environmental Concern	1310
SI/2020-45	2020-455	Employment and Social Development	Order Fixing January 1, 2021 as the Day on Which Certain Sections of An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1 Come into Force	1314

INDEX **SOR: Statutory Instruments (Regulations)**
SI: Statutory Instruments (Other than Regulations) and Other Documents

Abbreviations: e — erratum
n — new
r — revises
x — revokes

Name of Statutory Instrument or Other Document Statutes	Registration number	Date	Page	Comments
African Union Privileges and Immunities Order Foreign Missions and International Organizations Act	SOR/2020-129	16/06/20	1234	n
List of Pest Control Product Formulants and Contaminants of Health or Environmental Concern — Order Amending the Pest Control Products Act	SI/2020-44	24/06/20	1310	
New Brunswick Potato Marketing Levies (Interprovincial and Export) Order — No. 2 — Order Amending the Agricultural Products Marketing Act	SOR/2020-127	03/06/20	1232	
Order Fixing January 1, 2021 as the Day on Which Certain Sections of that Act Come into Force An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1	SI/2020-45	24/06/20	1314	
Order Fixing the Day on Which this Order is Made as the Day on Which Section 211 of that Act Comes into Force Economic Action Plan 2013 Act, No. 1	SI/2020-43	24/06/20	1309	
Schedule III to the Financial Administration Act (Ridley Terminals Inc.) — Order Amending Financial Administration Act	SOR/2020-128	12/06/20	1233	
Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations Canada Labour Code	SOR/2020-130	17/06/20	1239	n

TABLE DES MATIÈRES **DORS : Textes réglementaires (Règlements)**
TR : Textes réglementaires (autres que les Règlements) et autres documents

Numéro d'enregistrement	Numéro de C.P.	Ministre	Titre du texte réglementaire ou autre document	Page
DORS/2020-127		Agriculture et Agroalimentaire	Ordonnance modifiant l'Ordonnance n° 2 sur les contributions relatives aux pommes de terre du Nouveau-Brunswick (marché interprovincial et commerce d'exportation)	1232
DORS/2020-128	2020-448	Finances Premier ministre	Décret modifiant l'annexe III de la Loi sur la gestion des finances publiques (Ridley Terminals Inc.)	1233
DORS/2020-129	2020-450	Affaires mondiales	Décret sur les privilèges et immunités de l'Union africaine	1234
DORS/2020-130	2020-456	Ressources naturelles Transports Emploi et Développement social Services aux Autochtones	Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail	1239
TR/2020-43	2020-449	Transports Premier ministre	Décret fixant à la date de prise du présent décret la date d'entrée en vigueur de l'article 211 de la Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2013	1309
TR/2020-44		Santé	Décret modifiant la Liste des formulants et des contaminants de produits antiparasitaires qui soulèvent des questions particulières en matière de santé ou d'environnement	1310
TR/2020-45	2020-455	Emploi et Développement social	Décret fixant au 1 ^{er} janvier 2021 la date d'entrée en vigueur de certains articles de la Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017	1314

INDEX DORS : Textes réglementaires (Règlements)
TR : Textes réglementaires (autres que les Règlements) et autres documents

Abréviations : e — erratum
n — nouveau
r — révisé
a — abroge

Titre du texte réglementaire ou autre document Lois	Numéro d'enregistrement	Date	Page	Commentaires
Annexe III de la Loi sur la gestion des finances publiques (Ridley Terminals Inc.) — Décret modifiant l'..... Gestion des finances publiques (Loi sur la)	DORS/2020-128	12/06/20	1233	
Contributions relatives aux pommes de terre du Nouveau-Brunswick (marché interprovincial et commerce d'exportation) — Ordonnance modifiant l'Ordonnance n° 2 sur les Commercialisation des produits agricoles (Loi sur la)	DORS/2020-127	03/06/20	1232	
Décret fixant à la date de prise du présent décret la date d'entrée en vigueur de l'article 211 de cette loi Plan d'action économique de 2013 (Loi n° 1 sur le)	TR/2020-43	24/06/20	1309	
Décret fixant au 1 ^{er} janvier 2021 la date d'entrée en vigueur de certains articles de cette loi Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017 (Loi modifiant le)	TR/2020-45	24/06/20	1314	
Liste des formulants et des contaminants de produits antiparasitaires qui soulèvent des questions particulières en matière de santé ou d'environnement — Décret modifiant la Produits antiparasitaires (Loi sur les)	TR/2020-44	24/06/20	1310	
Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail — Règlement sur la Code canadien du travail	DORS/2020-130	17/06/20	1239	n
Privilèges et immunités de l'Union africaine — Décret sur les Missions étrangères et les organisations internationales (Loi sur les)	DORS/2020-129	16/06/20	1234	n