

# Violence et harcèlement en milieu de travail

## Violence et harcèlement en milieu de travail - Législation

### Sur cette page

[À quel moment les employeurs sont-ils tenus d'avoir une politique ou un programme en matière de harcèlement et de violence?](#)

[Quelles sont les sources de législation en ce qui concerne le harcèlement et la violence?](#)

---

## À quel moment les employeurs sont-ils tenus d'avoir une politique ou un programme en matière de harcèlement et de violence?

Toutes les administrations précisent les éléments que doivent comprendre les politiques et les programmes de prévention du harcèlement et de la violence. Bien que certains éléments puissent varier d'une administration à l'autre, il existe des éléments communs, dont les suivants :

- Une définition de la violence et du harcèlement. Certaines définitions comprennent officiellement l'intimidation.
- La réalisation d'une évaluation en milieu de travail (détermination des dangers et évaluation des risques) propre au harcèlement ou à la violence.
- L'élaboration et la mise en place de mesures de prévention.
- L'élaboration d'une politique et d'un programme, la mise en place du programme, ainsi que les procédures correspondantes pour signaler un incident.
- L'établissement d'un processus de signalement et de résolution, y compris la manière de signaler un incident ou une situation.
- La prestation de directives, d'information ou de formation aux employés.
- L'établissement de procédures pour assurer la confidentialité et la protection des renseignements personnels.
- L'établissement de la liste des soutiens offerts (à l'interne et à l'externe).

- La tenue obligatoire de dossiers.
- L'utilisation continue de processus d'examen et d'amélioration pour mettre la politique et les programmes à jour.
- La production de rapports à l'intention de l'administration, s'il y a lieu.
- L'ajout d'exigences pour certaines situations, comme la violence familiale (conjugale) ou le travail à des heures tardives dans un commerce de détail, une station-service, un dépanneur ou autre.

REMARQUE : Dans le présent document, nous utilisons le terme violence pour désigner également le harcèlement et l'intimidation.

Veillez consulter les fiches d'information Réponses SST suivantes pour plus d'information :

- [Intimidation en milieu de travail](#)
- [Harcèlement par Internet ou cyberharcèlement](#)
- [Violence et harcèlement en milieu de travail](#)
- [Violence et harcèlement en milieu de travail – Violence familiale](#)
- [Violence et harcèlement en milieu de travail – Législation](#)
- [Violence et harcèlement en milieu de travail – Gérer les interactions négatives](#)
- [Violence et harcèlement en milieu de travail – Sécurité dans les parcs de stationnement](#)
- [Violence et harcèlement en milieu de travail – Signes précurseurs](#)
- [Violence et harcèlement en milieu de travail – Travailler tard](#)

Les fiches d'information Réponses SST suivantes sur le travail en isolement contiennent également de plus amples renseignements :

- [Travail en isolement – Généralités](#)
- [Travail en isolement – Manipulation d'argent](#)
- [Travail en isolement – Travail hors site](#)
- [Travail en isolement – Travail auprès de patients](#)

---

## Quelles sont les sources de législation en ce qui concerne le harcèlement et la violence?

Vous trouverez ci-dessous, à des fins d'orientation, un tableau qui contient une liste des lois et un sommaire des éléments à inclure dans les politiques et les programmes de prévention du harcèlement ou de la violence.

REMARQUE : D'autres exigences peuvent se trouver dans des articles, des règlements, des codes ou des lois qui n'apparaissent pas dans le tableau. Pour en savoir davantage, veuillez consulter le texte de loi en question.

Consultez toujours les textes de loi qui s'appliquent à votre situation et communiquez avec l'organisme pertinent de votre [administration](#) pour obtenir des renseignements complets.

**Tableau 1**

**Ressources principales de législation en matière de violence en milieu de travail au Canada**

Administration	Législation	Éléments (sommaire)
Canada	<p align="center"><i>Code canadien du travail, partie II</i>  <b>Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Évaluation du milieu de travail</b></li> <li>• <b>Politique dans le lieu de travail</b></li> <li>• <b>Formation</b></li> <li>• <b>Processus d'intervention et de résolution, y compris les enquêtes</b></li> <li>• <b>Examen des programmes</b></li> <li>• <b>Rapport annuel</b></li> </ul>
Colombie-Britannique	<p align="center"><b>Occupational Health and Safety Regulation, B.C. Reg. 296/97</b>  <b>Partie 4, articles 4.22 à 4.31</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Évaluation des risques</b></li> <li>• <b>Procédures et politiques</b></li> <li>• <b>Directives pour les travailleurs</b></li> <li>• <b>Exigences additionnelles pour les commerces de détail ouverts à des heures tardives</b></li> </ul>
Alberta	<p align="center"><b>Occupational Health and Safety Code, 2009</b>  <b>Partie 27 – Violence et harcèlement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Plan, politique et procédures de prévention de la violence</b></li> <li>• <b>Plan, politique et procédures de prévention du harcèlement</b></li> <li>• <b>Intervention et enquêtes</b></li> <li>• <b>Violence conjugale</b></li> <li>• <b>Examen des programmes</b></li> <li>• <b>Formation</b></li> <li>• <b>Exigences additionnelles pour certains lieux de travail, comme les stations-service, les autres stations de ravitaillement en carburant au détail et les dépanneurs</b></li> </ul>

<p><b>Saskatchewan</b></p>	<p><i>Saskatchewan Employment Act, S.S. 2013, chap. S-15.1</i>  <b>Article 3-21, Duty re policy statement on violence and prevention plan</b></p> <p><b>Occupational Health and Safety Regulations, 1996, R.R.S., c. O-1, r. 1</b>  <b>Article 3-25 – Harassment</b>  <b>Article 3-26 – Violence</b>  <b>Article 3-27, Mesures de sécurité pour les lieux de détail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Déclaration de violence à la police et plan de prévention dans des lieux de travail prescrits</b></li> <li>• <b>Politique sur la prévention du harcèlement (p. ex. signalement, protection de la vie privée, procédures)</b></li> <li>• <b>Mise en œuvre de la politique</b></li> <li>• <b>Exigences additionnelles pour les commerces de détail ouverts à des heures tardives</b></li> </ul>
<p><b>Manitoba</b></p>	<p><b>Règlement sur la sécurité et la santé au travail, Règl. du Man. 217/2006</b>  <b>Partie 10 – Harcèlement</b>  <b>Partie 11 – Violence</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Politique sur la prévention du harcèlement</b></li> <li>• <b>Évaluation du lieu de travail en ce qui concerne la violence</b></li> <li>• <b>Politique sur la prévention de la violence</b></li> <li>• <b>Enquêtes et mise en application des mesures de contrôle</b></li> <li>• <b>Rapport annuel</b></li> </ul>
<p><b>Ontario</b></p>	<p><i>Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, chap. O.1</i>  <b>Partie III.0.1, Violence et harcèlement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Politiques de prévention de la violence et du harcèlement</b></li> <li>• <b>Programme de prévention de la violence</b></li> <li>• <b>Évaluation des risques de violence</b></li> <li>• <b>Violence familiale</b></li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Devoirs concernant la violence (p. ex. fournir aux travailleurs de l'information et des directives, assurer la protection de la vie privée)</li> <li>• Programme de prévention du harcèlement</li> <li>• Devoirs concernant le harcèlement (p. ex. enquêtes, examen annuel)</li> <li>• Information et directives sur le harcèlement</li> </ul>
Québec	<p>Loi sur les normes du travail, RLRQ, chap. N-1.1</p> <p>Chapitre IV, section V.2, Le harcèlement psychologique</p> <p>Chapitre V, Section II.1 Recours en cas de harcèlement psychologique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes</li> <li>• Dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique auprès de la Commission, et enquête de la Commission</li> </ul>
Nouveau-Brunswick	<p>Règlement général, Règl. du N-B 91-191</p> <p>Partie XXII.I – Violence et harcèlement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluation des risques de violence</li> <li>• Code de directives pratiques en matière de violence</li> <li>• Code de directives pratiques en matière de harcèlement</li> <li>• Mise en œuvre</li> <li>• Protection des renseignements personnels</li> <li>• Formation</li> <li>• Examen et mise à jour</li> </ul>
Nouvelle-Écosse	<p>Violence in the Workplace Regulations,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluation des risques de violence</li> </ul>

	N.S. Reg. 209/2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de prévention</li> <li>• Déclaration sur la prévention</li> <li>• Communication de renseignements aux employés</li> <li>• Formation des employés et supervision</li> <li>• Obligation de signaler les incidents de violence</li> <li>• Documentation, enquêtes, mesures pour empêcher qu'un incident se reproduise</li> <li>• Séance de verbalisation avec les personnes concernées</li> </ul>
Île-du-Prince-Édouard	<p><i>Occupational Health and Safety Act, General Regulations, EC180/87</i> Partie 52 – Violence</p> <p>Workplace Harassment Regulation, EC710/19</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluation des risques</li> <li>• Information pour les travailleurs</li> <li>• Confidentialité</li> <li>• Politiques, programmes et aménagements de l'environnement de travail pour éliminer ou minimiser les risques de violence</li> <li>• Politique de prévention et d'enquête sur le harcèlement</li> <li>• Enquête sur les incidents</li> </ul>
Terre-Neuve-et-Labrador	Occupational Health and Safety Regulations, 2012, NLR 5/12 Partie III, articles 22 à 24.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluation des risques</li> <li>• Procédures, programmes et aménagements de l'environnement de travail pour éliminer ou minimiser les risques de violence</li> <li>• Violence familiale</li> <li>• Directives pour les travailleurs</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de prévention du harcèlement</li> <li>• Formation (prévention du harcèlement)</li> </ul>
Yukon	Règlement sur la santé et la sécurité au travail (en vigueur en septembre 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluation des dangers</li> <li>• Énoncés de politique et procédures de prévention de la violence et du harcèlement</li> <li>• Formation des employés</li> <li>• Enquête sur les incidents</li> <li>• Violence familiale</li> </ul>
Territoires du Nord-Ouest	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, R-039-2015 Article 34 – Harcèlement Article 35 – Violence	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique de prévention du harcèlement</li> <li>• Politique de prévention de la violence</li> <li>• Détermination et élimination ou réduction des risques</li> <li>• Procédure pour recevoir les plaintes de harcèlement ou de violence et y répondre</li> <li>• Formation en matière de prévention et de réponse aux situations de violence potentielle</li> <li>• Exigences additionnelles pour les commerces ouverts à des heures tardives</li> </ul>
Nunavut	Règlement sur la santé et la sécurité au travail, R-003-2016 Article 34 – Harcèlement Article 35 – Violence	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique de prévention du harcèlement</li> <li>• Politique de prévention de la violence</li> <li>• Détermination et élimination ou réduction des risques</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Procédure pour recevoir les plaintes de harcèlement ou de violence et y répondre</b></li><li>• <b>Formation en matière de prévention et de réponse aux situations de violence potentielle</b></li><li>• <b>Exigences additionnelles pour les commerces ouverts à des heures tardives</b></li></ul>
--	--	---

---

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2022-12-16

## **Avertissement**

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.