CANADA

CONSOLIDATION

CODIFICATION

Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations

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

SOR/2020-130

DORS/2020-130

Current to July 21, 2026

Last amended on July 1, 2021

À jour au 21 juillet 2026

Dernière modification le 1 juillet 2021

Published by the Minister of Justice at the following address:
http://laws-lois.justice.gc.ca

Publié par le ministre de la Justice à l'adresse suivante :
http://lois-laws.justice.gc.ca

OFFICIAL STATUS OF CONSOLIDATIONS

Subsections 31(1) and (3) of the *Legislation Revision and Consolidation Act*, in force on June 1, 2009, provide as follows:

Published consolidation is evidence
31 (1) Every copy of a consolidated statute or consolidated regulation published by the Minister under this Act in either print or electronic form is evidence of that statute or regulation and of its contents and every copy purporting to be published by the Minister is deemed to be so published, unless the contrary is shown.

...

Inconsistencies in regulations
(3) In the event of an inconsistency between a consolidated regulation published by the Minister under this Act and the original regulation or a subsequent amendment as registered by the Clerk of the Privy Council under the *Statutory Instruments Act*, the original regulation or amendment prevails to the extent of the inconsistency.

CARACTÈRE OFFICIEL DES CODIFICATIONS

Les paragraphes 31(1) et (3) de la *Loi sur la révision et la codification des textes législatifs*, en vigueur le 1er juin 2009, prévoient ce qui suit :

Codifications comme élément de preuve
31 (1) Tout exemplaire d'une loi codifiée ou d'un règlement codifié, publié par le ministre en vertu de la présente loi sur support papier ou sur support électronique, fait foi de cette loi ou de ce règlement et de son contenu. Tout exemplaire donné comme publié par le ministre est réputé avoir été ainsi publié, sauf preuve contraire.

[...]

Incompatibilité — règlements
(3) Les dispositions du règlement d'origine avec ses modifications subséquentes enregistrées par le greffier du Conseil privé en vertu de la *Loi sur les textes réglementaires* l'emportent sur les dispositions incompatibles du règlement codifié publié par le ministre en vertu de la présente loi.

LAYOUT

The notes that appeared in the left or right margins are now in boldface text directly above the provisions to which they relate. They form no part of the enactment, but are inserted for convenience of reference only.

MISE EN PAGE

Les notes apparaissant auparavant dans les marges de droite ou de gauche se retrouvent maintenant en caractères gras juste au-dessus de la disposition à laquelle elles se rattachent. Elles ne font pas partie du texte, n'y figurant qu'à titre de repère ou d'information.

NOTE

This consolidation is current to July 21, 2026. The last amendments came into force on July 1, 2021. Any amendments that were not in force as of July 21, 2026 are set out at the end of this document under the heading "Amendments Not in Force".

NOTE

Cette codification est à jour au 21 juillet 2026. Les dernières modifications sont entrées en vigueur le 1 juillet 2021. Toutes modifications qui n'étaient pas en vigueur au 21 juillet 2026 sont énoncées à la fin de ce document sous le titre « Modifications non en vigueur ».

TABLE OF PROVISIONS

Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations

General

Interpretation

1 Definitions

Joint Matters

2 When unable to agree

Former Employees

3 Prescribed circumstances — extension

4 Time period to make complaint

Prevention and Protection Measures

Work Place Assessment

5 Joint assessment

6 Joint review and update

7 Qualifications

8 Identification of risk factors

9 Preventive measures — development and implementation

Work Place Harassment and Violence Prevention Policy

10 Joint development

Emergency Procedures

11 Joint development and implementation

Training

12 Joint development or identification

Support Measures

13 Information available to employees

Resolution Process

Notice of an Occurrence

14 Designated recipient

15 Providing notice

TABLE ANALYTIQUE

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

Général

Définitions

1 Définitions

Affaires conjointes

2 Incapables de s'entendre

Anciens employés

3 Circonstances justifiant une prorogation de délai

4 Délai pour déposer une plainte

Mesures de prévention et protection

Évaluation du lieu de travail

5 Évaluation conjointe

6 Nouvel examen et mise à jour conjoints

7 Qualifications

8 Recensement des facteurs de risques

9 Mesures de prévention — élaboration et mise en oeuvre

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

10 Élaboration conjointe

Mesures d'urgence

11 Élaboration et mise en oeuvre conjointes

Formation

12 Élaboration ou sélection conjointe

Mesures de soutien

13 Renseignements à la disposition des employés

Processus de règlement

Avis d'incident

14 Destinataire désigné

15 Donner avis

16 Content of notice
17 Employer or designated recipient
18 Principal party's choices
19 Initial review

Response to Notice of an Occurrence

20 Contact with principal party
21 Contact with witness
22 Contact with responding party

Negotiated Resolution

23 Reasonable effort

Conciliation

24 Conditions

Investigation

25 When investigation is required
26 Notice of investigation
27 Selection of investigator
28 Investigator's qualifications
29 Information for investigator
30 Investigator's report

Implementation of Recommendations

31 Joint determination

Completion of Resolution Process

32 Completion of process
33 Time limit
34 Monthly status updates

Records and Reports

Health and Safety Records

35 Records to be kept

Annual Report to Head of Compliance and Enforcement

36 Content

Fatality Report

37 Time period

Consequential Amendments

Canada Labour Standards Regulations

16 Contenu de l'avis
17 Employeur ou destinataire désigné
18 Choix de la partie principale
19 Premier examen

Réponse à l'avis d'incident

20 Communication avec la partie principale
21 Communication avec un témoin
22 Communication avec la partie intimée

Règlement négocié

23 Efforts raisonnables

Conciliation

24 Conditions

Enquête

25 Enquête requise
26 Avis d'enquête
27 Choix de l'enquêteur
28 Qualifications de l'enquêteur
29 Renseignements pertinents
30 Rapport d'un enquêteur

Mise en oeuvre des recommandations

31 Choix conjoint

Processus de règlement mené à terme

32 Processus mené à terme
33 Limite de temps
34 Compte rendu mensuel

Registres et rapports

Dossiers de santé et de sécurité

35 Dossiers à conserver

Rapport annuel au chef de la conformité et de l'application

36 Contenu

Rapport de décès

37 Délai

Modifications corrélatives

Règlement du Canada sur les normes du travail

Canada Occupational Health and Safety Regulations

Amendments

Transitional Provision

On Board Trains Occupational Health and Safety Regulations

Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations

Coal Mining Occupational Health and Safety Regulations

Maritime Occupational Health and Safety Regulations

Amendments

Transitional Provision

Aviation Occupational Health and Safety Regulations

Coming into Force

***55** S.C. 2018, c. 22

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

Modifications

Dispositions transitoires

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

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

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

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

Modifications

Disposition transitoire

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

Entrée en vigueur

***55** L.C. 2018, ch. 22

Registration
SOR/2020-130 June 17, 2020

CANADA LABOUR CODE

Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations

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*.

[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)

Enregistrement
DORS/2020-130 Le 17 juin 2020

CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de 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] 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 (2e suppl.)
[e] L.C. 2018, ch. 22, par. 3(4)

Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations

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

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.

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.

Former Employees

Prescribed circumstances — extension

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

SOR/2021-118, s. 14.

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.

Anciens employés

Circonstances justifiant une prorogation de délai

3 Le chef de la conformité et de l'application peut proroger le délai prévu au paragraphe 125(4) de la Loi si un ancien employé démontre dans une demande présentée au chef de la conformité et de l'application qu'il a été incapable 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.

DORS/2021-118, art. 14.

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.

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

(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;

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) 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

(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.

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.

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

(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.

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) 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.

Work Place Harassment and Violence Prevention Policy

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

Joint development

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

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.

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;

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) 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;

(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.

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) 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.

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.

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.

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.

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.

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 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.

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 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.

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).

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.

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).

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.

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.

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.

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.

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.

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;

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.

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) 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.

(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.

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.

Information for investigator

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

Renseignements pertinents

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

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.

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.

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.

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 of report

(3) An employer must provide a copy of the investigator's report to the principal party, responding party, the

Copies du rapport

(3) L'employeur remet une copie du rapport de l'enquêteur à la partie principale, à la partie intimée, au comité

work place committee or health and safety representative and, if they were provided with notice under subsection 15(1), the designated recipient.

local ou au représentant et, s'il a reçu un avis en vertu du paragraphe 15(1), au destinataire désigné.

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.

Implementation

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

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.

Mise en œuvre

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

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).

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).

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).

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).

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

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) 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.

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;

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.

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) 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 Head of Compliance and Enforcement

[SOR/2021-118, s. 14]

Content

36 On or before March 1 of each year, an employer must provide the Head of Compliance and Enforcement 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

(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,

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 chef de la conformité et de l'application

[DORS/2021-118, art. 14]

Contenu

36 Au plus tard le 1er mars de chaque année, l'employeur présente au chef de la conformité et de l'application 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) 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,

(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.

SOR/2021-118, s. 14.

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.

DORS/2021-118, art. 14.

Fatality Report

Time period

37 (1) If an occurrence results in the death of an employee, an employer must report the occurrence to the Head of Compliance and Enforcement 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

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

SOR/2021-118, s. 14.

Rapport de décès

Délai

37 (1) Lorsqu'un incident mène au décès d'un employé, l'employeur fait rapport au chef de la conformité et de l'application 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) le nom d'une personne-ressource en lien avec le rapport.

DORS/2021-118, art. 14.

Consequential Amendments

Canada Labour Standards Regulations

38 [Amendments]

Canada Occupational Health and Safety Regulations

Amendments

39 [Amendments]

Modifications corrélatives

Règlement du Canada sur les normes du travail

38 [Modifications]

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

Modifications

39 [Modifications]

40 [Amendments]

41 [Amendments]

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.

On Board Trains Occupational Health and Safety Regulations

43 [Amendments]

44 [Amendments]

45 [Amendments]

Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations

46 [Amendments]

47 [Amendments]

Coal Mining Occupational Health and Safety Regulations

48 [Amendments]

Maritime Occupational Health and Safety Regulations

Amendments

49 [Amendments]

50 [Amendments]

51 [Amendments]

40 [Modifications]

41 [Modifications]

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 allégation 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*.

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

43 [Modifications]

44 [Modifications]

45 [Modifications]

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

46 [Modifications]

47 [Modifications]

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

48 [Modifications]

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

Modifications

49 [Modifications]

50 [Modifications]

51 [Modifications]

52 [Amendments]

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.

Aviation Occupational Health and Safety Regulations

54 [Amendments]

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.**

* **[Note: Regulations in force January 1, 2021, *see* SI/2020-45.]**

52 [Modifications]

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 allégation 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*.

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

54 [Modifications]

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 nº 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.**

* **[Note : Règlement en vigueur le 1er janvier 2021, *voir* TR/2020-45.]**