Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Changements importants mis en vigueur par le projet de loi 132 à compter de septembre, et aide que nous pouvons apporter



Le 8 septembre 2016, le projet de loi 132, Loi de 2016 sur le Plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuels, entrera en vigueur en Ontario. Poursuivez votre lecture pour connaître les changements importants contenus dans la Loi.

Nous recevons de nombreuses demandes de précisions sur la Loi de la part de clients qui veulent savoir ce qu'ils devront apporter comme changements. Vous trouverez ci-après un résumé des changements importants et de ce que nous pouvons faire pour soutenir les organisations.

Le cabinet juridique spécialisé en droit du travail, Mathews, Dinsdale & Clark LLP, a rédigé un article (disponible en anglais seulement) portant sur ces changements, intitulé : « *OHSA Bill 132 Amendments: Navigating the Workplace Harassment Sea-Change* » qui analyse le projet de loi 132 en profondeur et répond à des questions fréquemment posées. Vous trouverez ci-dessous des explications provenant de l'article.

Bien qu'il n'existe pas de formation spécifique au projet de loi 132, nous pouvons offrir aux organisations notre programme de formation Le respect en milieu de travail ainsi que des services d'enquête externe, en cas de besoin. Pour obtenir plus d'information sur ces services, consultez le document joint ou communiquez avec l'équipe des Solutions de formation en milieu de travail (SFMT) à workplacelearning@morneaushepell.com ou au 1 877 595-8419.

Prenez note des importants changements suivants qui entreront en vigueur le 8 septembre 2016.

1. Le ministre du Travail a ajouté la définition de « harcèlement sexuel au travail » à celle de « harcèlement au travail ». Le projet de loi 132 définira le harcèlement sexuel au travail de la façon suivante :
    - du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;
    - du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.

2. L'employeur devra, en consultation avec le comité ou le délégué à la santé et à la sécurité, élaborer et maintenir un programme écrit de mise en œuvre de la politique concernant le harcèlement au travail :
    - ce programme est élaboré par l'employeur afin de mettre en œuvre la politique de concert avec le comité de santé et sécurité ou son délégué. Le programme devra être révisé chaque année et préciser de quelle manière seront signalés les incidents ou les plaintes de harcèlement et comment l'enquête se déroulera et sera gérée. L'employeur devra :
        - §offrir aux travailleurs un deuxième mode de signalement des plaintes;
        - §offrir des mesures de confidentialité et de signalement adéquates; il ne devra pas communiquer les renseignements recueillis sur l'incident ou la plainte à moins qu'ils ne soient requis aux fins de l'enquête ou de l'application de mesures correctrices;
        - mener une enquête « appropriée dans les circonstances »; cette expression n'a pas été définie et le ministre n'a donné aucune indication ni information quant aux critères dont les enquêteurs devront tenir compte pour déterminer si leur enquête satisfait à cette condition. Nous supposons que l'enquête sera évaluée en fonction de pratiques exemplaires, de l'impartialité des enquêteurs, de l'impartialité à l'égard du présumé harceleur et de la collecte de renseignements pertinents.

3. Le nouveau pouvoir accordé au ministre du Travail d'ordonner une enquête indépendante sur le harcèlement au travail, aux frais de l'employeur.
    - Le projet de loi ne précise pas les circonstances qui exigeraient l'intervention d'un enquêteur externe. Nous présumons que cela se produirait lorsqu'un employeur n'aurait pas mené d'enquête au sujet d'une plainte. Ce pourrait aussi être le cas si l'inspecteur juge que l'enquête qui a été effectuée n'était pas « appropriée dans les circonstances » et ordonne à l'employeur d'engager un enquêteur externe.

L'article complet se trouve à l'adresse suivante : http://www.mathewsdinsdale.com/wp-content/uploads/2016/06/OHSA-BILL-132-amendments_June-2016_sp.pdf.

Si vous désirez plus d'information sur les services des Solutions de formation en milieu de travail (SFMT), veuillez communiquer avec nous au workplacelearning@morneaushepell.com ou au 1 877 595-8419.