



Régie de l'énergie
du Canada

Canada Energy
Regulator

Bureau de la présidente-
directrice générale

Office of the Chief
Executive Officer

517, Dixième Avenue S.-O.
bureau 210
Calgary (Alberta)
T2R 0A8

Suite 210
517 Tenth Avenue SW
Calgary, Alberta
T2R 0A8

Dossier OF-Surv-Gen 1101

Le 15 avril 2021

Destinataires : Les dirigeants responsables de toutes les sociétés réglementées par la Régie de l'énergie du Canada

Lettre à toutes les sociétés concernant le comportement sur le terrain et les mesures d'exécution connexes

Par la présente, j'attire votre attention sur les obligations juridiques concernant la conduite dans les lieux de travail sous réglementation fédérale, notamment la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, et sur l'intégration de ces questions à la démarche de conformité et d'exécution de la Régie. J'ai appris que des inspecteurs, des surveillants autochtones et des membres des comités consultatifs et de surveillance autochtones de la Régie ont été victimes de discrimination et de harcèlement dans le cadre d'activités liées à l'infrastructure réglementée par la Régie. Un tel comportement est inacceptable. Chaque personne mérite d'être traitée avec dignité et respect. Le harcèlement et la violence ne seront pas tolérés.

Le 1^{er} janvier 2021, le nouveau [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#) (le « *Règlement* ») du gouvernement du Canada, pris en vertu de la [partie II du Code canadien du travail](#), est entré en vigueur^{1,2}. Le *Règlement* s'applique à tous les employeurs et lieux de travail visés par la partie II du *Code canadien du travail*, dont la fonction publique fédérale et le secteur privé sous réglementation fédérale. Le *Règlement* s'applique à tout lieu où travaille un fonctionnaire fédéral, notamment au personnel de la Régie qui mène des activités sur le terrain liées à l'infrastructure réglementée par la Régie.

Le *Règlement* précise les droits et obligations des employeurs et des employés en ce qui a trait au signalement des cas de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et à l'intervention. Tous les lieux de travail sous réglementation fédérale doivent travailler avec diligence afin de mettre à jour leurs politiques et marches à suivre pour protéger les employés et prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail, y compris le harcèlement et la violence sexuels. Le *Règlement* exige des employeurs

.../2

¹ Le *Règlement* (DORS/2020-130) a remplacé le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, partie XX, Prévention de la violence dans le lieu de travail, également pris en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* (DORS/86-304) [<http://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2020/2020-06-24/html/sor-dors130-fra.html>].

² [Interprétations, politiques et guides – Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail \(PHV\) – 943-1-IPG-104.](#)

qu'ils mettent en place des mesures préventives efficaces, comme la formation de tous les employés, superviseurs et gestionnaires sur leurs rôles et responsabilités respectifs.

Toutes les personnes, peu importe leur sexe, leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur identité de genre, leur orientation sexuelle, leurs incapacités ou d'autres caractéristiques identitaires, ont droit à un lieu de travail sûr, sain et respectueux, où leurs droits fondamentaux sont respectés. La Régie doit également respecter ces exigences juridiques, qui sont réitérées dans le nouveau règlement. La Régie a donc révisé sa *Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail*, qui s'applique à tous les lieux de travail de la Régie, qu'il s'agisse de son bureau principal à Calgary, de ses bureaux régionaux ou des lieux où se déroule une inspection ou une activité de mobilisation du public de la Régie. Le travail entourant la mise en œuvre de la politique à l'interne comprendra, par exemple, la formation du personnel et de la direction et l'amélioration des systèmes à l'appui de la politique.

À titre de présidente-directrice générale de la Régie, c'est à moi qu'il revient de veiller à ce que les lois et les politiques visant à prévenir le harcèlement et la violence soient respectées, tant par les employés de la Régie que par les sociétés qu'elle réglemente. La Régie se tient responsable de créer un milieu de travail sûr pour son personnel et elle attend la même chose de l'industrie qu'elle réglemente. Les comportements et les actions qui ne seront pas tolérés par la Régie comprennent, notamment, ce qui suit :

- les blagues ou les remarques offensantes;
- l'intimidation;
- les commentaires désobligeants sur le genre, la race, la religion, la culture ou les traditions, ou d'autres caractéristiques identitaires;
- les commentaires désobligeants visant à ternir la réputation personnelle ou professionnelle;
- l'affichage de matériel sexuellement explicite, comme des autocollants, des affiches ou des vêtements;
- un comportement abusif ou agressif;
- les gestes menaçants et les contacts physiques importuns, y compris les agressions physiques ou sexuelles ou les voies de fait, sous quelque forme que ce soit.

La Régie, en tant qu'organisation chargée d'assurer la sécurité et la sûreté de la population canadienne, a aussi la responsabilité³ de faire en sorte que toutes les sociétés qu'elle réglemente prennent les mesures prévues par la loi pour prévenir le harcèlement et la violence dans leurs lieux de travail, notamment en veillant à ce que les exigences du *Règlement* soient respectées et mises en œuvre au moyen de politiques appropriées.

J'ai donc donné instruction à tout le personnel de la Régie qui participe à la surveillance des sociétés qu'elle réglemente de vérifier la conformité au *Règlement* dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Cela comprend les inspecteurs, dont bon nombre sont aussi délégués au Programme du travail au titre du *Code canadien du travail*. Lorsqu'il est

³ La responsabilité est déléguée à la Régie par l'intermédiaire du [Protocole d'entente entre Emploi et Développement social Canada et l'Office national de l'énergie concernant l'exécution et la mise en application de la partie II du Code canadien du travail](#).

pertinent de le faire et que le cadre de réglementation de la Régie le permet, le personnel de la Régie continuera de vérifier la conformité aux documents et politiques des sociétés en matière de harcèlement, de discrimination et de prévention de la violence.

Les non-conformités au *Règlement* et aux politiques connexes relevées seront traitées conformément à la [Politique d'application de la loi de la Régie de l'énergie du Canada](#), accessible à partir de la page [Application des règles](#) de la section Sécurité et environnement du site Web de la Régie, ou à la partie II du *Code canadien du travail*, conformément à la [Politique de conformité](#) du ministère du Travail, accessible à partir du site Web d'Emploi et Développement social Canada.

La prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail est une priorité établie et continue du gouvernement du Canada, que le nouveau *Règlement* vient renforcer. Toutes les sociétés réglementées par la Régie et leurs entrepreneurs devraient constater et appuyer les efforts déployés par la Régie pour prévenir le harcèlement et la violence. Je suis impatiente de continuer à travailler avec vous pour faire en sorte que nos lieux de travail soient exempts de harcèlement et de violence pour tous les Canadiens.

Je vous remercie d'avance de transmettre ce message à vos pairs, employés et entrepreneurs.

Cordialement.

La présidente-directrice générale,

Signé par

Gitane De Silva