



POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL

LISTE DE CONTRÔLE DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE



Des modifications apportées récemment au **Code canadien du travail** introduisent de nouvelles obligations pour les employeurs sous réglementation fédérale. Parmi celles-ci se trouve le projet de loi C-65 qui protège contre le harcèlement et la violence au travail. Le projet de loi C-65 introduit le nouveau Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, lequel entrera en vigueur le 1er janvier 2021. En vertu de ce nouveau cadre, les employeurs sont tenus d'établir une **Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail**.



Vous trouverez ci-dessous un résumé détaillé de vos obligations en lien avec la Politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (y compris les éléments obligatoires à inclure dans le document).



Mention légale : Les informations contenues dans ce document ne constituent pas un avis juridique. RH Camionnage Canada et tous les contributeurs au contenu n'assument aucune responsabilité pour toute circonstance découlant de ou liée à l'adoption ou à la décision de ne pas adopter l'une des recommandations contenues dans la Liste de contrôle de mise en œuvre de la politique.

LISTE DE CONTRÔLE DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE



Avant de mettre en œuvre cette politique au sein de votre organisation, vous devez bien comprendre vos obligations:

- La politique de votre entreprise devrait être élaborée conjointement par l'employeur et le partenaire concerné. Selon la taille de votre organisation, le «partenaire concerné» est défini comme étant un représentant de la santé et de la sécurité (pour les employeurs avec **moins de 19 employés**), un comité local de santé et de sécurité au travail (pour les employeurs de **20 employés ou plus**), ou un comité d'orientation (pour les employeurs **de plus de 300 employés**).
- Avant d'élaborer votre politique, il est préférable de procéder d'abord à votre évaluation des risques. Pour de plus amples renseignements, consultez le portail de ressources de RH Camionnage Canada pour obtenir une liste de contrôle d'évaluation des risques dans le lieu de travail.
- Est-ce que votre entreprise possède déjà une politique sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail? Si oui, elle devrait être révisée pour inclure les exigences ci-dessous ou remplacée par une nouvelle politique.



vos obligations (A continué):

- Votre politique doit comprendre :
 - un énoncé de mission qui souligne votre engagement envers la prévention et la protection contre le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
 - le nom de la personne (ou de l'unité de travail) désignée pour recevoir une plainte de harcèlement et de violence dans le lieu de travail;
 - une description du rôle de l'employeur, du destinataire désigné, des employés, du représentant en santé et sécurité / du comité d'orientation / du comité local en ce qui concerne le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
 - un aperçu descriptif des risques internes et externes dans le lieu de travail et dans l'industrie du camionnage qui pourraient contribuer au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail;
 - une description de la formation que vous offrirez sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
 - un aperçu du processus de résolution des incidents/plaintes et de la façon dont un plaignant ou un témoin peut informer l'employeur ou le destinataire désigné d'un événement ou d'une menace d'événement;
 - les raisons qui entraîneront un examen ou une mise à jour de l'évaluation des risques dans le lieu de travail;
 - un résumé des procédures d'urgence à mettre en œuvre en cas de danger immédiat pour un employé ou en cas de menace de danger;
 - les mesures que l'employeur prendra pour protéger la vie privée de toute personne impliquée dans un cas de harcèlement ou de violence dans le lieu de travail, ou le processus de résolution le cas échéant;
 - une description de tout recours dont peuvent disposer les personnes impliquées dans un incident; et
 - une description des mesures d'accompagnement mises à la disposition des employés.
- Il est de bonne pratique d'inclure la date de mise en œuvre initiale de la politique et la date de révision la plus récente (le cas échéant) comme pied de page du document de politique.
- Pour les employeurs syndiqués, la politique doit être conforme à la convention collective.
- Les personnes ayant des responsabilités spécifiques, comme indiqué dans le document de politique, devraient être informées et sensibilisées face à ces responsabilités.
- Une fois que la politique a été élaborée (ou révisée), assurez-vous qu'elle est accessible à tout le personnel (sous forme écrite et électronique) et incluse dans tous les manuels et guides de politique.
- Communiquez la politique à tous les employés. Il est recommandé d'obtenir la confirmation des employés que la politique a été reçue et lue.
- Assurez-vous que tous les employés ont reçu une formation sur les éléments de la politique de votre entreprise.
- Établir un processus d'examen continu des politiques (recommandé annuellement et au moins tous les trois ans, conformément aux exigences législatives). Les changements de la société peuvent entraîner un examen plus précoce de la politique, par exemple: changement de taille de l'entreprise (exigence du partenaire concerné); mises à jour de la formation; un changement de personne désignée; exigences de confidentialité mises à jour; ou des modifications des mesures de soutien.
- Assurez-vous de conserver une copie de la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail dans vos dossiers de santé et de sécurité de votre entreprise. Ces registres doivent être conservés pendant une période de 10 ans.