



RÈGLEMENT SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Liste de contrôle pour l'évaluation des risques en milieu de travail



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 une liste de contrôle pour l'évaluation des risques en milieu de travail pour vous aider à suivre les pratiques de votre entreprise et en garantir la conformité. La liste de contrôle contient des informations obligatoires et recommandées. Les exigences réglementaires selon la Loi sont désignées par un *.



***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 pour l'évaluation des risques en milieu de travail.*



LISTE DE CONTRÔLE POUR L'ÉVALUATION DES RISQUES EN MILIEU DE TRAVAIL



COMMENCER

- *Vous devrez effectuer l'évaluation du lieu de travail avec le partenaire concerné de votre entreprise. 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**).
- *Assurez-vous que les personnes chargées d'identifier les risques, ou d'élaborer et de mettre en œuvre les mesures préventives sont correctement qualifiées et formées.
- Familiarisez-vous avec les nouvelles définitions du harcèlement et de la violence au travail.



2

DÉVELOPPER UN PROCESSUS D'ÉVALUATION DES RISQUES

- Votre entreprise dispose-t-elle déjà d'un processus d'évaluation des risques? Si oui, il doit être revu pour vous assurer qu'il est conforme aux exigences décrites ci-dessous.
 - * Les facteurs de risque qui doivent être révisés comprennent:
 - La culture, les conditions, les activités et la structure organisationnelle du lieu de travail;
 - Les circonstances extérieures au lieu de travail, comme la violence familiale, qui pourraient donner lieu au harcèlement et à la violence au travail;
 - Tous les rapports, registres et données liés au harcèlement et à la violence au travail;
 - La conception physique du lieu de travail; et
 - Les mesures qui sont en place pour protéger la santé et la sécurité psychologiques au travail.
- Pour évaluer les catégories de risque énumérées ci-dessus, établissez un processus qui:
 - identifie tout risque de harcèlement et de violence au travail;
 - identifie tous les facteurs externes qui pourraient contribuer au harcèlement et à la violence au travail (par exemple, violence domestique, rage au volant);
 - évalue le niveau de risque;
 - répertoriez les contrôles existants;
 - recommande de nouveaux contrôles; et
 - attribue la responsabilité de la mise en œuvre.
- Créer un formulaire d'évaluation des risques normalisé et déterminer qui est le propriétaire du document et comment le formulaire sera entretenu et conservé.

3

ÉVALUER LES RISQUES

- Afin d'identifier les risques de harcèlement et de violence au travail, pensez impliquer vos employés (au moyen de groupes de discussion, de sondages, etc.), faire des visites guidées approfondies et passer en revue les expériences découlant des incidents antérieurs sur votre lieu de travail ou dans votre industrie;
- Évaluer de manière critique toutes les activités et actions de travail. Portez une attention particulière aux activités de travail courantes dans le secteur des transports qui exposent les travailleurs à un risque plus élevé de violence et de harcèlement, par exemple:
 - Travailler avec le public;
 - Sécuriser, protéger ou transporter des marchandises de valeur;
 - Effectuer des inspections ou des tâches d'application de la loi;
 - Avoir des contacts directs avec les clients;
 - Travailler seul ou en petit nombre;
 - Travailler dans un cadre communautaire;
 - Conduire un véhicule;
 - Voyager dans d'autres villes/pays;
 - Travailler dans des environnements à niveau élevé de stress; et
 - Nuitées.
- Mettre en œuvre un outil standard d'évaluation des risques pour déterminer le niveau ou le degré de risque posé aux employés.

4

DÉFINIR LES CONTRÔLES

- Répertoriez toutes les pratiques (contrôles) qui sont déjà en place pour réduire le risque de violence et de harcèlement au travail.



5

RECOMMANDER DE NOUVEAUX CONTRÔLES

- * Dans les six mois suivant l'identification des facteurs de risque, l'employeur et le partenaire concerné doivent conjointement:
 - Élaborer des mesures préventives qui, dans la mesure du possible, atténuent le risque de harcèlement et de violence sur le lieu de travail, et qui ne créent ni n'augmentent le risque de harcèlement et de violence au travail;
 - Élaborer un plan de mise en œuvre des mesures préventives; et
 - Mettre en œuvre les mesures préventives conformément au plan de mise en œuvre.
- Lorsque vous recommandez des contrôles pour réduire les risques de harcèlement et de violence, tenez compte des questions suivantes:
 - Existe-t-il un moyen d'éliminer le risque dans son ensemble?
 - Existe-t-il un moyen de modifier physiquement la conception du lieu de travail pour réduire le risque?
 - Existe-t-il un moyen d'adopter ou de modifier des processus administratifs (comme des changements de politiques ou de procédures) pour réduire le risque?
 - Y a-t-il un moyen d'ajuster ce qui est fait et quand c'est fait?
- Impliquer les gestionnaires et les employés dans le processus de contrôle recommandé, en particulier ceux qui sont le plus touchés par un risque identifié.
- Déléguer les tâches du plan de mise en œuvre à des personnes spécifiques et fixez des échéances.
- Établir un processus qui suit les progrès en cours et la réalisation du plan de mise en œuvre.

6

COMMUNIQUER LES RISQUES

- * Communiquer tout risque identifié aux employés par le biais de Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, de la formation sur la sécurité des employés et d'autres canaux de communication appropriés.
- Informers les employés sur la façon dont ils peuvent personnellement atténuer le potentiel de harcèlement et de violence au travail en lien avec les risques spécifiques identifiés.

7

SURVEILLER ET VÉRIFIER

- * Surveiller l'exactitude de l'évaluation des risques sur le lieu de travail (responsabilité conjointe de l'employeur et du partenaire concerné).
- Vérifier tous les rapports d'incident et/ou les plaintes rapportés pour examiner les circonstances de chaque incident et déterminer si des thèmes de risque communs émergent.
- * Établir des pratiques quant au moment et à la manière dont l'évaluation des risques sera mise à jour et révisée. Cela doit être fait si de nouveaux facteurs de risque apparaissent ou si l'efficacité de toute mesure préventive est compromise. Une révision doit également être faite si le processus de résolution est bloqué, terminé par le plaignant avant que la résolution n'ait lieu, ou si la partie intimée n'est pas un employé ou l'employeur.
- * Veiller à ce qu'un processus d'examen complet ait lieu au moins tous les 3 ans.