

## LISTE DE VÉRIFICATION DE L'EMPLOYEUR SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

La Loi sur la santé et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick comprend plusieurs responsabilités de l'employeur en matière de prévention du harcèlement sur le milieu de travail.

Le terme « harcèlement », dans un lieu de travail, désigne tout comportement répréhensible ou offensant dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il est considéré comme importun, y compris l'intimidation, ou toute autre conduite, commentaire ou manifestation, faite une seule fois ou de façon répétée qui menace la santé ou la sécurité d'un employé, mais n'inclut pas la conduite raisonnable d'un employeur en ce qui concerne la gestion et la direction des employés sur le lieu de travail.

La liste de vérification suivante aidera à déterminer si un employeur a satisfait aux exigences de cette législation importante.

<b>EMPLOYEUR – Votre lieu de travail est-il conforme ?</b>	Cochez Oui ou Non : ✓	
Un code de pratique écrit a-t-il été établi sur le lieu de travail ? [Règlement général 91-191 s.374.3(1)]	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
L'employeur a-t-il consulté le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail ou le représentant en matière de santé et de sécurité (ou les travailleurs pour lesquels il n'existe pas de comité ou de représentant) pour établir un code de pratique sur le harcèlement en milieu de travail ? [Règlement général 91-191 s.374.4(2)]	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui, le code de pratique fournit-il les informations suivantes ? [Règlement général 91-191 s.374.3,(2)]	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une déclaration indiquant que chaque employé a le droit de travailler sans harcèlement.</li> <li>• Identifier la personne responsable de la mise en œuvre du code de pratique.</li> <li>• Une déclaration exigeant que les employés signalent les incidents de harcèlement dans le plus tôt possible.</li> <li>• Des procédures d'enquête qui seront utilisées pour documenter et enquêter sur des incidents de harcèlement.</li> <li>• Expliquer comment un employé affecté sera informé des résultats d'une enquête.</li> <li>• La procédure à suivre pour mettre en œuvre les mesures correctives identifiées au cours de l'enquête.</li> <li>• Les mesures de suivi qui seront prises avec les employés concernés.</li> <li>• L'identification des besoins en formation et des dossiers de formation.</li> </ul>	Oui <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Un exemplaire de la pratique du code est-il facilement disponible pour les employés si demandé? [Règlement général 91-191 s.374.4(3)]	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Lorsqu'il est suivi, le code de pratique suffit-il à assurer, dans la mesure du possible, la santé et la sécurité des employés sur le lieu de travail. [Règlement général 91-191, art. 374.4 (1)]	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
<b><u>GESTION DU CHANGEMENT</u></b>		
Lorsque les conditions de lieu de travail changent et au moins une fois par an, le code de pratique sur le harcèlement doit être examiné et mis à jour en consultation avec le comité mixte sur la santé et la sécurité, un représentant de la sécurité ou des employés s'il n'existe aucun comité ou représentant. [Règlement général 91-191 s.374.7(1),(2)]		