

Violence

(harassment and violence, including sexual harassment)

(harcèlement et violence, compris le harcèlement sexuel)

Andrea Peart

National Health and Safety Officer, PSAC
Agent national en santé et sécurité, AFPC

Cette démarche est très importante pour réduire le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale et pour le ministère.

- ▶ consultations mai 2018
- ▶ projet de loi C-65 mise en œuvre octobre 2018
- ▶ Nouvelle réglementation attendue en avril 2019

This work is very important to reduce harassment and violence in federally regulated workplaces and to the department.

- ▶ Consultations May 2018
- ▶ Bill C-65 passed October 2018
- ▶ New regulations expected April 2019



What's new?

Employer Response

- Predictable timeframes for resolution
- When an employer becomes aware of an incident of harassment or violence they must begin working with the affected employee within two calendar days
- The employer must communicate to the employee the options available to them for resolution
- Within fourteen calendar days, there must be a mutually agreed upon resolution plan
- The employee has the option to pursue facilitated resolution to resolve the incident
- Employers will have the responsibility to provide a facilitator for the process

Quoi de neuf?

Réponse de L'Employeur

- Assurer des délais prévisibles en ce qui concerne la résolution
- Lorsqu'un employeur est informé d'un incident de harcèlement ou de violence, il doit commencer à travailler avec l'employé concerné dans les deux jours civils
- L'employeur doit faire part à l'employé des options de résolution qui s'offrent à lui
- Dans les quatorze jours civils suivant le signalement, les parties doivent s'entendre sur un plan de résolution
- L'employé a la possibilité de recourir à la résolution dirigée pour résoudre l'incident
- L'employeur a la responsabilité de fournir un médiateur pour le processus

What's new?

Competent Person

- A competent person must be mutually agreed upon by all parties before an investigation may begin
- Employers may be required to develop a roster of impartial competent persons in collaboration with work place committees
- Employers will be required to implement, within six months, prescribed measures made by a competent person, as long as they are reasonably practicable

Quoi de neuf?

Personne Competente

- Toutes les parties doivent choisir une personne compétente d'un commun accord avant qu'une enquête puisse commencer
- Les employeurs pourraient devoir dresser une liste de personnes compétentes impartiales en collaboration avec les comités locaux
- Les employeurs seront tenus d'appliquer les recommandations, auront six mois, formulées par une personne compétente, à condition que celles-ci soient raisonnables

What's new? Quoi de neuf?

Training and Tracking

Training

- Employers will be required to provide training on their prevention policy
- They will also be required to provide training on harassment and violence

Tracking

- Employers will be legally required to track all incidents of harassment and violence
- Employers will be required to clearly outline how they will report on, share and store information of incidents of harassment and violence that occur in their work place

Formation et Rapports Internes

Formation

- Les employeurs seront tenus d'offrir de la formation sur leur politique de prévention
- Ils seront également tenus d'offrir de la formation sur le harcèlement et la violence

Rapports Internes

- Les employeurs seront légalement obligés d'assurer un suivi des cas de harcèlement et de violence
- Les employeurs seront tenus de présenter clairement la façon dont ils rendront compte des renseignements sur les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail, dont ils les échangeront et dont ils les conserveront

Next Steps

Prochaines étapes

- NJC Competent Person Subcommittee;
- Identify specific tools and resources that will assist employers and employees with harassment and violence prevention (HVP) and with coming into compliance with the new HVP legislation;
- the development of a roster of Competent Persons (CPs);
- National Master Standing Offer (NMSO); and
- helpful guidance material for workers, like flow charts.

- CNM sous-comité sur les personnes compétentes;
- Identifier les outils et les ressources spécifiques qui aideront les employeurs et les employés dans la prévention du harcèlement et de la violence (PHV) et dans la mise en conformité avec la nouvelle législation sur la PHV;
- l'établissement d'une liste de personnes compétentes;
- Offres à commandes principales et nationales (OCPN); et
- matériel d'orientation utile pour les travailleurs, comme des organigrammes