

POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

OBJET

NOM DE L'ENTREPRISE s'engage à maintenir un environnement de travail sécuritaire, productif et respectueux pour ses travailleurs. L'entreprise se base sur le respect mutuel.

NOM DE L'ENTREPRISE ne tolérera pas les actes de violence ou de harcèlement de la part des travailleurs, gestionnaires et autres individus se trouvant sur le lieu de travail et/ou en contexte de travail.

ÉTENDUE

Cette politique s'applique à tous les travailleurs, gestionnaires et autres individus se trouvant sur le lieu de travail (clients, visiteurs, conjoints ou partenaires intimes). Tous doivent se conformer à la politique de travail de l'entreprise.

DÉFINITIONS

Les définitions suivantes sont tirées de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la Loi sur les normes du travail et du site de la CNESST :

« Employeur »

Quiconque fait effectuer un travail par un salarié.

« Travailleur »

Une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail, à l'exception:

- 1- D'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs;
- 2- D'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée.

« Lieu de travail »

Un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente, y compris un établissement et un chantier de construction.

« Violence interne »

Elle se manifeste entre les membres du personnel provenant de tous les niveaux hiérarchiques d'une même organisation, y compris par le personnel d'encadrement.

« Violence externe »

Elle peut s'exprimer entre des travailleurs et toute autre personne présente dans le milieu de travail sans lien d'emploi avec l'entreprise comme *un client, un patient, un élève ou un fournisseur*. La violence peut survenir sur le lieu de travail, dans les circonstances ou à l'occasion du travail.

« *Violence physique* »

Il s'agit de l'usage de la force physique contre une autre personne ou un groupe de personnes, qui peut entraîner un préjudice physique, sexuel ou psychologique.

« *Violence psychologique* »

Réfère à des actions et des conduites généralement répétées (mais pas nécessairement) et qui sont dirigées contre un ou plusieurs travailleurs. Ces comportements non désirés par la victime peuvent être commis délibérément ou inconsciemment, mais entraînent manifestement de l'humiliation, une offense ou de la détresse. Ils peuvent aussi interférer avec la performance au travail ou engendrer un environnement de travail désagréable.

« *Harcèlement psychologique* »

une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne un milieu de travail néfaste

Les mesures raisonnables prises par l'employeur dans le cadre de la gestion et de la direction des travailleurs ou du lieu de travail ne constituent pas du harcèlement au travail. Le harcèlement au travail ne comprend pas les décisions ou les mesures d'affaires légitimes se rapportant à l'emploi du travailleur, y compris une décision légitime modifiant les tâches à réaliser ou les conditions de travail, la surveillance et la gestion du rendement, l'imposition de mesures disciplinaires ou la résiliation de l'emploi.

ARMES

Les armes sont strictement interdites sur les lieux de travail **NOM DE L'ENTREPRISE**. Si une personne se trouvant sur les lieux de travail de **NOM DE L'ENTREPRISE** est vue en possession d'une arme ou s'il est connu qu'elle en possède une, les travailleurs et/ou l'employeur sont tenus de communiquer immédiatement avec le service d'urgence 911 ainsi que le service des ressources humaines de l'entreprise.

ASSISTANCE IMMÉDIATE EN CAS DE VIOLENCE

Si une personne se sent menacée en milieu de travail, elle devrait communiquer immédiatement avec le service d'urgence 911. Le *Code criminel* du Canada sanctionne les actes et les comportements violents et les menaces de violence, entre autres le harcèlement criminel.

Tout incident de violence au travail sera signalé à la police.

DÉNONCIATION DE LA VIOLENCE OU DU HARCÈLEMENT

Les travailleurs qui estiment avoir été témoins de violence au travail ou en être victimes sont tenus de signaler l'acte de violence.

Les travailleurs qui estiment avoir été témoins de harcèlement au travail ou en être victimes sont fortement encouragés à signaler l'acte.

Les employeurs ou leur représentant sont tenus de signaler tout acte ou allégation de violence ou de harcèlement au travail qui est porté à leur attention.

Si un travailleur est protégé par l'ordonnance d'un tribunal (p. ex. un engagement de ne pas troubler l'ordre public ou une ordonnance « d'interdiction de communication ») contre les agissements d'une autre personne, le travailleur est encouragé à en aviser le ou la gestionnaire des Ressources humaines et à fournir à la gestionnaire des Ressources humaines un exemplaire de cet engagement ou de cette ordonnance, afin que **NOM DE L'ENTREPRISE** puisse prendre des démarches raisonnables afin de protéger le travailleur et ses collègues de travail. La confidentialité de ces renseignements est préservée conformément à la loi.

Tout travailleur qui est victime de **violence conjugale** et qui croit que cette violence pourrait se produire sur les lieux du travail est tenu de partager suffisamment de renseignements pertinents avec le ou la gestionnaire des ressources humaines afin de permettre à **NOM DE L'ENTREPRISE** de prendre toutes les précautions raisonnables en vue de garantir sa sécurité ainsi que celle de ses autres travailleurs. La même consigne s'applique à tout travailleur qui a connaissance de la perpétration de violence conjugale contre un(e) collègue de travail ou qui en a été témoin.

La présente politique et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail fédérale* interdisent d'user de représailles contre des personnes qui ont agi de bonne foi en signalant des incidents de violence ou de harcèlement au travail ou en agissant en tant que témoins. Les « représailles » sont définies comme toute mesure de rétorsion, directe ou indirecte.

ENQUÊTE SUR DES INCIDENTS DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT SIGNALÉS

NOM DE L'ENTREPRISE doit faire ce qui suit :

- Procéder à une enquête relative à tous les actes et incidents de violence ou de harcèlement portés à son attention, et ce, d'une manière équitable et respectueuse et en temps opportun.
- Établir la nature de l'enquête qui est indiquée en l'occurrence, y compris la nécessité de retenir les services d'un enquêteur tiers ou de mener l'enquête à l'interne.
- Consulter d'autres parties (p. ex. des conseillers juridiques, des consultants en santé et sécurité, la CNESST, les services de police), selon ce qu'il juge indiqué.
- Prendre toutes les mesures raisonnables afin d'éliminer ou d'atténuer les risques qui ont été cernés en raison de la survenance de l'acte ou de l'incident.
- Consigner les détails de l'acte ou de l'incident, de l'enquête menée à cet égard et des mesures correctives prises.

RESPONSABILITÉS

NOM DE L'ENTREPRISE s'engage à prendre les mesures suivantes :

- Apporter l'aide nécessaire à tout employé qui est victime de violence ou de harcèlement au travail.
- S'assurer que la présente politique et des programmes à l'appui soient mis en œuvre et tenus à jour.
- S'assurer que les travailleurs et les représentants de l'employeur reçoivent des renseignements et des directives indiquées sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail et qu'ils comprennent clairement les rôles et responsabilités qui leur incombent ainsi que la présente politique et les programmes à l'appui.
- Fournir un exemplaire de la présente politique à l'ensemble des travailleurs et des représentants de l'employeur.
- Afficher une copie de la présente politique dans un endroit bien en évidence sur les lieux de travail.

LE DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER EN CAS DE DANGER POUR LA SANTÉ OU LA SÉCURITÉ

Tout travailleur a le droit de refuser d'effectuer un travail qu'il juge constituer un danger pour la santé ou la sécurité, et ce, selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Approuvé par :

SIGNATUEE DU RESPONSABLE

FONCTION