### **Politique sur la violence au travail**

**Date d’entrée en vigueur : \***

**Date de révision : \***

**Révisé par : \***

**Référence :**

PARTIE III.0.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail,* L.R.O. 1990, c. O.1

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**OBJET :**

S’assurer que XYZ satisfait à ses obligations en vertu de la LSST pour fournir et maintenir un milieu sûr et sain ; s’assurer que les employés comprennent leurs obligations et leurs droits en vertu de la présente politique.

Nous ne tolérons ni les menaces ni les actes de violence envers nos employés, que ce soit de la part d’un autre employé, d’un membre, d’un visiteur ou de toute autre personne.

**PORTÉE :**

XYZ croit dans la prévention de la violence et favorise un lieu de travail sans violence dans lequel tous ses employés se respectent mutuellement et collaborent pour réaliser des objectifs communs. Tout acte de violence commis est une conduite inacceptable qui ne sera pas tolérée.

En élaborant cette politique, XYZ a examiné les circonstances communes dans des lieux de travail semblables et des circonstances propres à XYZ qui peuvent engendrer des incidents de violence au travail ou y contribuer. En particulier, nous avons tenu compte de la nature du lieu de travail, du type de travail et des conditions de travail.

**DÉFINITION DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL :**

La LSST définit la violence au travail ainsi : « emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d’une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel ».

Voici des exemples :

* Comportement menaçant – comme de brandir ses poings, de détruire ou de lancer des objets
* Menaces verbales ou écrites – toute expression d’une intention d’infliger un préjudice
* Harcèlement – tout comportement qui diminue, gêne, humilie, ennuie, alarme ou attaque verbalement une personne et que l’on sait, ou devrait savoir qui est inopportun. Cela comprend des mots, des gestes, de l’intimidation, ou autre activité déplacée
* Attaque verbale – jurons, insultes ou langage condescendant.
* Attaques physiques – frapper, pousser ou donner des coups de pied
* Autres actes d’agression physique, comme la destruction ou des dommages délibérés de biens, surtout quand ces actions visent à intimider une ou plusieurs personnes
* Les jurons, les attaques verbales, les canulars, les chicanes, les dommages aux biens, le vandalisme, le sabotage, l’acte de pousser, le vol, les attaques physiques, les traumatismes psychologiques, les incidents liés à la colère, le viol, les incendies criminels et le meurtre sont tous des exemples de violence au travail.

**PLAINTES**

Les plaintes de violence au travail font rapidement l’objet d’une enquête et sont consignées. Si vous êtes témoin ou êtes victime de violence au travail, veuillez en informer **[personne désignée dans le lieu de travail\*]** immédiatement.

Pour assurer que la présente politique profite à tout le monde, tous les associés et les employés doivent coopérer dans l’enquête sur toute plainte de violence au travail.

Tous les documents, y compris le contenu des plaintes, rencontres, entrevues et recommandations sont traités dans la plus stricte confidence dans la mesure permise par la loi.

1. **Procédure de plainte pour le plaignant**

Le plaignant est encouragé à signaler des incidents ou des menaces de violence au travail à **[personne désignée dans le lieu de travail\*]**.

1. **Procédure de plainte pour XYZ**

**[Personne désignée dans le lieu de travail\*]** avise le plaignant et la personne visée par la plainte qu’une enquête est amorcée. **[Personne désignée dans le lieu de travail\*]** peut aussi recommander, si cela est approprié, une action provisoire.

Tous les rapports d’incidents violents font promptement l’objet d’une enquête par **[personne désignée dans le lieu de travail\*]**

La plainte ou l’incident peut aussi faire l’objet d’une enquête avec l’aide du Comité mixte sur la santé et la sécurité **[\*s’il y en a un].**

**[Personne désignée dans le lieu de travail\*]** fait un résumé de ses conclusions et fait une recommandation pour décision et approbation finale par **[autre personne désignée dans le lieu de travail\*]**.

Les résultats finaux de l’enquête, mis par écrit, et la mesure recommandée seront ensuite présentés au plaignant et à la personne visée par la plainte.

Dans toutes les affaires, le comité mixte sur la santé et la sécurité **[\*s’il y en a un]** recevra un rapport écrit sur l’incident, l’enquête et les conclusions.

**RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS/ASSOCIÉS DE XYZ :**

Il revient à chaque employé de faire ce qui suit :

* Traiter tout le monde au travail avec dignité et de manière respectueuse et sans violence, menace ou intimidation
* Changer son propre comportement s’il se rend compte que ce comportement risque de porter préjudice, d’intimider ou de menacer
* Suivre des séances de formation sur la violence au travail offertes par XYZ
* Si un employé ou associé se rend compte, ou est informé d’un problème qui pourrait entrainer de la violence ou des menaces de violence au travail, il ou elle est responsable de signaler ce problème à **[personne désignée\*]** immédiatement
* Coopérer dans l’enquête sur tout incident violent

**RESPONSABILITÉS DE XYZ :**

Il revient à la direction de faire ce qui suit :

* Évaluer et réduire les risques de violence au travail
* Former les employés à reconnaitre les risques de violence
* Répondre promptement aux rapports d’activité violente
* Suivre les procédures décrites aux présentes dès réception d’un rapport
* Signaler et consigner les incidents conformément aux procédures décrites dans la LSST
* Assurer que des soins médicaux adéquats sont offerts au besoin
* Coopérer dans les enquêtes

**FORMATION ANNUELLE :**

Chaque année (au moins), XYZ révisera la présente politique et offrira une formation sur celle-ci.