

<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	
<b>Page 1 sur 13</b>			

### **OBJECTIF<sup>1</sup>:**

La Maison des soins palliatifs d'Ottawa s'engage à créer et à préserver pour ses employés et ses bénévoles un milieu de travail sûr, productif et sain, fondé sur le respect mutuel. Dans la poursuite de cet objectif, la Maison des soins palliatifs d'Ottawa ne tolère pas les actes de violence, de harcèlement ou d'intimidation commis contre ou par tout employé de la Maison des soins palliatifs d'Ottawa.

Notre politique de lutte contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel en milieu de travail n'a pas pour but de mettre fin à la liberté d'expression ou d'interférer avec les interactions quotidiennes. Cependant, ce qu'une personne trouve inoffensif, d'autres peuvent ne pas le trouver. En général, le harcèlement peut être facilement distingué d'une socialisation normale et mutuellement acceptable. Il est important de se rappeler que c'est la perception du récepteur qui détermine si le message potentiellement offensant est acceptable ou non, qu'il s'agisse d'un message oral, gestuel, pictural ou de toute autre forme de communication qui peut être jugée répréhensible ou importune.

### **CONTEXTE:**

#### **Définitions (un travailleur peut être un employé ou un bénévole)**

Violence ou intimidation sur le lieu de travail: la violence ou l'intimidation sur le lieu de travail est l'exercice, la déclaration ou le comportement de force physique par une personne à l'encontre d'un travailleur, sur un lieu de travail, qui cause ou pourrait causer un préjudice physique au travailleur, tel que :

- Des actes physiques (par exemple, frapper, bousculer, pousser, donner des coups de pied, agresser sexuellement, lancer un objet sur un travailleur, donner des coups de pied sur un objet sur lequel le travailleur se tient debout, comme une échelle, ou essayer de renverser un travailleur à l'aide d'un véhicule ou d'un équipement, comme un chariot élévateur);
- Toute menace, tout comportement ou toute action qui est interprété comme ayant le potentiel de nuire ou de mettre en danger la sécurité d'autrui, d'entraîner un acte d'agression ou de détruire ou d'endommager des biens; ou

<sup>1</sup> La présente politique a été rédigée pour se conformer aux modifications apportées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail par le projet de loi 132 de l'Ontario : Loi sur le plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuels. Ces modifications législatives sont entrées en vigueur le 8 septembre 2016.

<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	
<b>Page 2 sur 13</b>			

- Un comportement perturbateur qui n'est pas approprié à l'environnement de travail (par exemple, des cris ou des jurons).

Violence domestique: personne qui entretient une relation personnelle avec un travailleur - par exemple un conjoint ou un ex-conjoint, un partenaire intime actuel ou ancien ou un membre de la famille – qui peut porter atteinte physiquement, ou tenter ou menacer de porter atteinte physiquement, à ce travailleur sur le lieu de travail. Dans ces situations, la violence domestique est considérée comme une violence au travail.

Harcèlement personnel : tout comportement non sollicité, importun, irrespectueux ou offensant qui a une connotation sexuelle, sectaire, ethnique ou raciale sous-jacente et peut être caractérisé comme suit :

- Comportement hostile par nature, ou visant à dégrader un individu sur la base de ses caractéristiques personnelles, notamment l'âge, la race, la nationalité, le handicap, la situation familiale, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, ou tout autre motif protégé par la législation sur les droits de l'homme.
- Sollicitation ou avance sexuelle faite par une personne en position de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement à la personne, lorsque la personne qui fait la sollicitation ou l'avance sait ou devrait raisonnablement savoir qu'elle est importune ;
- Des représailles ou une menace de représailles pour le rejet d'une sollicitation ou d'une avance à caractère sexuel lorsque les représailles sont exercées ou menacées par une personne en position de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement à la personne.
- Remarques, blagues, insinuations, propositions ou railleries importunes concernant le corps, la tenue vestimentaire, le sexe, l'orientation sexuelle ou la religion d'une personne ;
- Remarques suggestives ou offensantes ;
- Se vanter de prouesses sexuelles ;
- Blagues ou commentaires offensants de nature sexuelle sur un employé ;
- Langage déplaisant lié au sexe ;
- Affichage d'images ou de documents pornographiques ou sexistes ;
- Regarder de manière suggestive et persistante ;
- Contact physique tel que toucher, tapoter ou pincer, avec une connotation sexuelle sous-jacente ;
- agression sexuelle ;

<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	
Page 3 sur 13			

- Dans la plupart des cas, les victimes de harcèlement sexuel sont des femmes ; toutefois, un comportement dirigé par des employées vers des hommes ou entre personnes du même sexe peut également être considéré comme un harcèlement sexuel ;
- Toute action qui crée un lieu de travail hostile, intimidant ou offensant, ce qui peut inclure des moyens physiques, verbaux, écrits, graphiques ou électroniques ; et
- Toute menace de violence physique qui met en danger la santé et la sécurité de l'employé.

Harcèlement racial/ethnique : tout comportement ou commentaire qui cause une humiliation à un employé ou à un bénévole en raison de son origine raciale ou ethnique, de sa couleur, de son lieu de naissance, de sa citoyenneté ou de son ascendance.

Voici quelques exemples de comportements qui peuvent constituer un harcèlement racial ou ethnique :

- Remarques, blagues ou insinuations malvenues sur l'origine raciale ou ethnique d'une personne ;
- Remarques sur sa couleur, son lieu de naissance, sa citoyenneté ou son ascendance ;
- L'affichage d'images racistes ou désobligeantes ou de tout autre matériel offensant ;
- Gestes insultants ou plaisanteries fondés sur des motifs raciaux ou ethniques qui créent une gêne ou un embarras ; et
- Refus de parler à quelqu'un, de travailler avec lui ou le traiter différemment en raison de son origine ethnique ou raciale.

Les définitions suivantes sont tirées de <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90o01>

[La loi sur la santé et la sécurité au travail](#):

Harcèlement au travail –

*(a) s'entend du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;*

*(b) du harcèlement sexuel au travail. («workplace harassment»)*

Harcèlement sexuel au travail –

*(a) s'entend du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;*

<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	
<b>Page 4 sur 13</b>			

*(b) s'entend fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes. («workplace sexual harassment»).*

## **POLITIQUE:**

La Maison des soins palliatifs d'Ottawa s'engage à offrir un milieu de travail sûr et sain, exempt de violence, de menaces de violence, de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de toute autre inconduite. De même, les armes sont strictement interdites dans les locaux de l'entreprise ; les contrevenants feront l'objet de mesures disciplinaires, et l'incident sera signalé à la police.

Le fait de déposer sciemment une fausse plainte de violence ou de harcèlement ou de fournir de faux renseignements au sujet d'une plainte constitue également une violation de la Politique de lutte contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail de la Maison des soins palliatifs d'Ottawa. Les personnes qui enfreignent cette politique sont sujettes à des mesures disciplinaires et correctives, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Cette politique interdit les représailles contre les personnes agissant de bonne foi qui signalent des incidents de violence sur le lieu de travail ou qui agissent en tant que témoins. La direction prendra toutes les mesures raisonnables et pratiques pour prévenir les représailles, les menaces de représailles ou toute autre violence. Les représailles sont définies comme tout acte de représailles, direct ou indirect.

La Maison des soins palliatifs d'Ottawa veillera à ce que tous les employés et bénévoles reçoivent une formation et une éducation sur la violence et le harcèlement et qu'ils connaissent clairement leurs rôles et responsabilités, ainsi que la présente politique, le programme correspondant et toutes les procédures en milieu de travail. En outre, un exemplaire de la présente politique sera mis à la disposition de tous les employés.

La Maison des soins palliatifs d'Ottawa, en consultation avec le comité mixte de santé et de sécurité OU représentant de la santé et de la sécurité, élaborera un programme écrit pour mettre en œuvre cette politique.

Comme l'exige la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la Maison des soins palliatifs d'Ottawa examinera la présente politique chaque année et l'afficheront dans un endroit bien en vue du lieu de travail.

<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	
<b>Page 5 sur 13</b>			

### **Application**

Cette politique s'applique à toutes les personnes travaillant pour l'organisation, y compris les employés de première ligne, les employés temporaires, les fournisseurs de services contractuels, les entrepreneurs, tout le personnel de supervision, les gestionnaires, les dirigeants, les bénévoles et les directeurs. L'organisme ne tolérera pas la violence ou le harcèlement, qu'ils soient le fait de collègues, de gestionnaires, de bénévoles, de dirigeants, d'administrateurs ou de fournisseurs de services contractuels de l'organisme.

La Maison des soins palliatifs d'Ottawa ne tolérera aucune forme de harcèlement ou de discrimination à l'égard des candidats et des employés pour tout motif énuméré dans les définitions de la violence et du harcèlement, que ce soit pendant le processus d'embauche ou pendant l'emploi. Cet engagement s'applique à des domaines tels que la formation, l'évaluation du rendement, les promotions, les mutations, les mises à pied, la rémunération et toutes les autres pratiques d'emploi et conditions de travail.

Tous les employés et bénévoles de la Maison des soins palliatifs d'Ottawa sont personnellement responsables de l'application de cette politique et doivent faire tout leur possible pour prévenir la discrimination ou les comportements de harcèlement et intervenir immédiatement s'ils observent un problème ou si un problème leur est signalé.

Aux fins de la présente politique, le harcèlement et l'intimidation peuvent se produire :

- Sur le lieu de travail ;
- Lors de fonctions sociales liées à l'emploi ou au bénévolat ;
- Dans le cadre de missions professionnelles en dehors du lieu de travail ;
- Lors de déplacements liés au travail ;
- Au téléphone et sur les médias sociaux si la conversation est liée au travail ; ou
- N'importe où ailleurs, si la personne s'y trouve en raison de responsabilités ou d'une relation liées au travail.

### **Formation**

Les employés et les bénévoles recevront une formation et devront obtenir une certification conformément à la législation provinciale sur la violence et le harcèlement au travail (projets de loi 168 et 132 de l'Ontario).

<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	
			Page 6 of 13

## **PROCÉDURE:**

### **Évaluation du risque de violence**

La Maison des soins palliatifs d'Ottawa procédera à une évaluation des risques dans l'environnement de travail afin de cerner les problèmes liés à la violence potentielle qui pourraient affecter les activités, et mettra en place des mesures pour contrôler les risques identifiés pour la sécurité des employés. Cette information sera fournie au comité mixte de santé et de sécurité ou au représentant de la sécurité.

L'évaluation des risques peut inclure l'examen des dossiers et des rapports : par exemple, les rapports de sécurité, les rapports d'incidents des employés, les enquêtes sur la perception du personnel, les rapports d'inspection de la santé et de la sécurité, les dossiers de premiers soins ou d'autres dossiers connexes. Les domaines spécifiques qui peuvent contribuer au risque de violence peuvent inclure, sans s'y limiter, le contact avec le public, l'échange d'argent, la réception de portes, et le travail seul ou de nuit. La recherche peut également inclure un examen de lieux de travail similaires en ce qui a trait à leur historique de violence.

La Maison des soins palliatifs d'Ottawa communiquera les renseignements relatifs à une personne ayant des antécédents de violence lorsque :

- Les travailleurs peuvent raisonnablement s'attendre à entrer en contact avec la personne dans l'exercice de leurs fonctions ; et
- Il existe un risque potentiel de violence au travail à la suite d'interactions avec la personne ayant des antécédents de violence.

L'entreprise ne divulguera que les renseignements personnels jugés raisonnablement nécessaires pour protéger le travailleur contre un préjudice physique.

### **Signalement des actes de violence ou d'intimidation**

Si vous êtes directement touché ou témoin d'un acte de violence sur le lieu de travail, il est impératif, pour la sécurité de tous les employés de la Maison des soins palliatifs d'Ottawa, que l'incident soit signalé sans délai. Toute violence ou situation potentiellement violente doit être signalée immédiatement à la direction ou au service des ressources humaines.

### **Enquête sur les rapports de violence ou d'intimidation**

L'entreprise doit:

<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	
<b>Page 7 sur 13</b>			

- Enquêter sur tous les actes et incidents de violence signalés, et consulter d'autres parties (par exemple, un conseiller juridique, des consultants en matière de santé et de sécurité, les CMSS, une personne en charge de fournir de l'aide aux employés, un bureau des droits de l'homme, les services de police locaux).
- Prendre toutes mesures raisonnables pour éliminer ou atténuer les risques identifiés par l'incident.
- Documenter l'incident, l'enquête et les mesures correctives.
- Soumettre un rapport sur l'incident au ministère du Travail lorsqu'un employé subit une blessure avec arrêt de travail en raison de la violence sur le lieu de travail.
- Revoir cette politique et l'évaluation des risques chaque année, ou en cas de modification des responsabilités professionnelles ou des environnements, et réviser l'évaluation si nécessaire.
- Examiner chaque année, conjointement à l'évaluation des risques, l'efficacité des mesures prises pour réduire au minimum ou éliminer la violence au travail et apporter des améliorations aux procédures, le cas échéant..

Les représentants du comité mixte sur la santé et la sécurité au travail devront:

- Examiner les résultats de l'évaluation des risques de violence au travail et fournir des recommandations à la direction pour réduire ou éliminer le risque de violence.
- Examiner tous les rapports transmis au CMSS concernant la violence sur le lieu de travail et d'autres rapports d'incidents, le cas échéant, relatifs à des incidents de violence sur le lieu de travail qui entraînent des blessures ou des menaces de blessures, des dommages matériels ou l'intervention de la police.
- Participer à l'enquête sur les blessures graves (par exemple, les incidents qui mettent la vie en danger ou qui entraînent une perte de sang importante ou une fracture de la jambe ou du bras).
- Recommander des mesures correctives pour l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- Répondre aux préoccupations des employés concernant la violence au travail et les communiquer à la direction.

En outre, les CMSS peuvent participer à l'enquête sur les incidents signalés qui entraînent des dommages corporels ou qui sont susceptibles d'en entraîner.

**Signalement d'une discrimination ou un harcèlement**

Procédure informelle

<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	
			<b>Page 8 sur 13</b>

Si vous pensez avoir été harcelé personnellement, vous pouvez :

- Confronter le harceleur personnellement ou par écrit en lui signalant le comportement importun et en lui demandant d'y mettre fin ; ou
- Discuter de la situation avec le superviseur du harceleur, votre superviseur ou tout autre superviseur que le vôtre.

Tout employé qui se sent victime de discrimination ou de harcèlement peut et doit, en toute confiance et sans crainte de représailles, signaler personnellement les faits directement à son superviseur ou à son directeur, ou à un autre membre de la direction si la plainte concerne votre superviseur ou votre directeur.

#### Procédure formelle

Your complaint should include: Si vous pensez avoir été victime de harcèlement personnel, vous pouvez déposer une plainte écrite. La Maison des soins palliatifs d'Ottawa dispose d'un formulaire d'incident. Si vous n'avez pas facilement accès au formulaire d'incident, veuillez préparer votre document et noter les inclusions ci-dessous. La plainte écrite doit être remise à Lisa Sullivan - directrice générale OU Kim Sheldrick - directrice des finances et de l'administration. Votre plainte doit inclure :

- La date et l'heure approximatives de chaque incident que vous souhaitez signaler ;
- Le nom de la ou des personnes impliquées dans chaque incident ;
- Le nom de la ou des personnes qui ont été témoins de chaque incident ; et
- Une description complète de ce qui s'est passé à chaque incident.

#### **Enquête sur les rapports de discrimination ou de harcèlement**

Une fois qu'une plainte écrite a été reçue, la Maison des soins palliatifs d'Ottawa mènera une enquête approfondie. Le harcèlement ne doit pas être ignoré, car le silence peut et est souvent interprété comme une acceptation. Les employés ne seront pas rétrogradés, renvoyés, soumis à des mesures disciplinaires, ni privés de promotion, d'avancement ou de possibilités d'emploi parce qu'ils ont rejeté des avances sexuelles ou parce qu'ils ont déposé une plainte alors qu'ils croyaient honnêtement être victimes de harcèlement ou de discrimination.



<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	
<b>Page 9 sur 13</b>			

La Maison des soins palliatifs d'Ottawa veillera à ce que toutes les informations obtenues au cours d'une enquête ne soient pas divulguées, sauf si la divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête ou de la prise de mesures correctives, ou si la loi l'exige.

Aux fins de la présente section, les définitions suivantes s'appliquent :

**Plaignant** – La personne qui a déposé une plainte contre une autre personne qui, selon elle, a commis un acte de violence, de discrimination ou de harcèlement à son encontre.

**Défendeur** – La personne qu'un autre individu accuse d'avoir commis un acte de violence, de discrimination ou de harcèlement.

L'enquête devra:

- Informer le défendeur de la plainte ;
- Entendre le plaignant, toute personne impliquée dans l'incident, et tout témoin identifié ; et
- Entendre toute autre personne qui pourrait avoir connaissance des incidents liés à la plainte ou de tout autre incident similaire.

Une copie de la plainte, détaillant les allégations du plaignant, est alors fournie au défendeur.

- Le défendeur est invité à répondre par écrit aux allégations du plaignant, et sa réponse sera portée à la connaissance du plaignant avant que l'enquête ne se poursuive.
- L'entreprise évitera toute divulgation inutile des détails de l'incident faisant l'objet de l'enquête et de l'identité du plaignant et du défendeur.
- Au cours de l'enquête, le plaignant et le défendeur seront interrogés, ainsi que tout témoin éventuel. Les déclarations de toutes les parties concernées seront recueillies et documentées, et une décision sera prise.
- Si nécessaire, l'entreprise peut faire appel à une assistance extérieure ou demander l'intervention d'un conseiller juridique.
- Les employés ne seront pas rétrogradés, licenciés, sanctionnés ou privés de promotion, d'avancement ou de possibilités d'emploi parce qu'ils ont rejeté les avances sexuelles d'un autre employé ou parce qu'ils ont déposé une plainte pour harcèlement alors qu'ils pensaient honnêtement être harcelés.

<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	
			<b>Page 10 sur 13</b>

- Une fois l'enquête terminée, la Maison des soins palliatifs d'Ottawa informera par écrit le plaignant et le défendeur des conclusions de l'enquête et de toute mesure corrective qui a été ou sera prise à la suite de l'enquête.

Si le plaignant décide de ne pas déposer de plainte officielle, la direction pourrait décider qu'une plainte officielle soit nécessaire (sur la base de l'enquête de l'incident) et déposerait ces documents auprès de la personne contre laquelle la plainte est déposée (le défendeur).

S'il est établi qu'il y a eu harcèlement sous quelque forme que ce soit, des mesures disciplinaires appropriées seront prises dès que possible.

### **Demande d'aide immédiate**

Le Code criminel du Canada traite des actes, des menaces et des comportements violents, comme harcèlement criminel. La police doit être contactée immédiatement lorsqu'un acte de violence s'est produit sur le lieu de travail ou lorsqu'une personne sur le lieu de travail est menacée de violence. Si un employé se sent menacé par un collègue, un bénévole, un entrepreneur, un étudiant, un vendeur, un visiteur, un client ou un consommateur, il doit immédiatement composer le « 911 ».

### **Droit de refuser tout travail dangereux**

- Le droit de refuser un travail dangereux est un droit légal pour chaque travailleur et prévu par *la Loi sur la santé et la sécurité au travail*. La Maison des soins palliatifs d'Ottawa s'engage à assurer un milieu de travail sécuritaire.
- If you wish to pursue this right, please refer to the Work Refusal Policy. Si vous souhaitez exercer ce droit, veuillez vous reporter à la *Politique sur le refus de travailler*.

### **Circonstances spéciales**

Si un employé ou un bénévole dispose d'une ordonnance judiciaire (par exemple, une ordonnance restrictive ou une ordonnance de non-communication) à l'encontre d'une autre personne, il est encouragé à en informer son superviseur et à fournir une copie de cette ordonnance au service des ressources humaines. Cette mesure sera nécessaire dans les cas où l'employé ou le bénévole a la sensation que l'agresseur pourrait tenter de communiquer avec lui à la Maison des soins palliatifs d'Ottawa, en violation directe de l'ordonnance du tribunal, afin que la Maison des soins palliatifs d'Ottawa puisse prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger l'employé ou le bénévole. Ces renseignements doivent rester confidentiels et être protégés conformément à toutes les lois applicables.

<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	
			<b>Page 11 sur 13</b>

Si un visiteur sur le lieu de travail de la Maison des soins palliatifs d'Ottawa est vu avec une arme (ou est connu pour en posséder une), ou fait une menace verbale ou une agression contre un employé ou une autre personne, les employés témoins doivent immédiatement appeler le 911, les services d'intervention d'urgence, leur superviseur immédiat et le service des ressources humaines.

Tous les dossiers de harcèlement et les enquêtes subséquentes sont considérés comme confidentiels et ne seront divulgués à personne, sauf dans la mesure où la loi l'exige.

Dans les cas où des poursuites pénales sont prévues, la Maison des soins palliatifs d'Ottawa aidera les services de police, les avocats, les compagnies d'assurance et les tribunaux dans toute la mesure du possible.

### **Plaintes frauduleuses ou malveillantes.**

Cette politique de lutte contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel ne doit jamais être utilisée pour déposer des plaintes frauduleuses ou malveillantes contre des employés ou des bénévoles. Il est important de réaliser que les allégations infondées ou frivoles de harcèlement personnel peuvent causer des dommages importants tant à la personne accusée qu'à l'entreprise. Si l'entreprise détermine qu'un employé ou un bénévole a sciemment émis de fausses déclarations concernant une allégation de harcèlement personnel, des mesures disciplinaires immédiates seront prises.

### **Mesures disciplinaires**

Si l'entreprise détermine qu'un employé ou un bénévole a été impliqué dans un comportement violent, une conduite inacceptable ou le harcèlement d'un autre employé, des mesures disciplinaires immédiates seront prises. Ces mesures disciplinaires peuvent comprendre des conseils, un avertissement formel ou le licenciement.

<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	
			<b>Page 12 sur 13</b>

### **Confidentialité**

La Maison des soins palliatifs d'Ottawa fera tout son possible pour protéger la vie privée des personnes concernées et s'assurer que les plaignants et les défendeurs seront traités de manière équitable et respectueuse. La Maison des soins palliatifs d'Ottawa protégera leur vie privée dans la mesure où cela reste compatible avec l'application de la présente politique et le respect de la loi. Ni le nom de la personne qui signale les faits ni les circonstances qui les entourent ne seront divulgués à qui que ce soit, à moins que cette divulgation ne soit nécessaire à une enquête ou à une mesure disciplinaire. Toute mesure disciplinaire sera déterminée par l'entreprise et sera proportionnelle à la gravité du comportement concerné.

La Maison des soins palliatifs d'Ottawa fournira également une aide appropriée à tout employé victime de violence, de discrimination ou de harcèlement.

### **Gestion et conseil**

Le conseil, l'évaluation des performances, l'affectation des tâches et la mise en œuvre de mesures disciplinaires ne sont pas des formes de harcèlement, et la présente politique ne limite pas les responsabilités d'un gestionnaire ou d'un superviseur dans ces domaines.

### **Reconnaissance et accord**

Je soussigné(e), \_\_\_\_\_ (Nom de l'employé(e)), reconnais avoir lu et compris la Politique contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel en milieu de travail de la Maison des soins palliatifs d'Ottawa. J'accepte d'adhérer à cette politique et veillerai à ce que les employés qui travaillent sous ma direction y adhèrent. Je comprends que si j'enfreins les règles énoncées dans cette politique, je pourrais faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Nom: \_\_\_\_\_

<i>Politique et procédure:</i>	<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL (PROJETS DE LOI 168 ET 132) - ONTARIO</b>		
<i>Effectué par:</i>	Tout le personnel		
<i>Approuvée par:</i>	Équipe de direction		
<i>Date d'approbation:</i>	28 septembre 2016	<i>Date de révision:</i>	28 septembre 2016
			<b>Page 13 sur 13</b>

Signature: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Témoin: \_\_\_\_\_