



Titre : Politique et programme de lutte contre la violence	Numéro de la politique :
	Pages : 10
Source : Ressources humaines	Première publication : 13 janvier 2023
Responsable : chef des ressources humaines	Prochaine révision : 13 janvier 2025
Mots clés : santé et sécurité, harcèlement, droits de la personne, violence conjugale, plaintes	Date d'entrée en vigueur : 29 janvier 2024
Examinée par : Sous-comité des politiques	Approuvée par : Conseil du président-directeur général

1.0 Objet

La santé et la sécurité du milieu de travail sont d'une importance cruciale pour le YMCA du Grand Toronto (le « YMCA »). La présente politique énonce notre engagement à prévenir la violence dans nos lieux de travail, à réagir rapidement et adéquatement aux menaces ou aux incidents de violence et à offrir un soutien aux personnes victimes ou témoins d'un incident violent au travail. Elle énonce également les procédures relatives au soutien des travailleurs victimes ou menacés de violence conjugale au travail. Le YMCA prendra toutes les mesures nécessaires et raisonnables afin de protéger ses employés de toute violence au travail. Aucun acte de violence au travail, qu'il soit commis par des employés ou à l'encontre de ceux-ci, ne sera toléré.

2.0 Personnes concernées

La présente politique s'applique à tous les employés, à tous les bénévoles, à tous les stagiaires (stages d'étudiants) et à tous les entrepreneurs.

3.0 Politique

Le YMCA s'engage à offrir et à maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de violence. La présente politique s'applique à tous les lieux de travail y compris, mais sans s'y limiter, aux réunions à l'extérieur ou aux congrès et aux situations sociales liées au travail. Les employés, les bénévoles et les stagiaires sont tenus de respecter la présente politique et de rendre des comptes à ce sujet. Aucun comportement violent ne sera toléré, qu'il provienne de travailleurs ou d'autres personnes qui pourraient se trouver dans le milieu de travail comme les entrepreneurs, les consultants, les participants ou les visiteurs.

Le YMCA reconnaît le risque de violence au travail et fera tous les efforts raisonnables pour cerner les risques éventuels de violence et pour surveiller ceux-ci en réalisant chaque année une évaluation des risques de violence dans le milieu de travail. Le YMCA s'efforce également d'éliminer ou de contrôler le risque de violence par le biais de son programme de prévention de la violence au travail.

Les employés doivent demander de l'aide quand une intervention immédiate est nécessaire, y compris en composant le 911 ou en communiquant avec leur superviseur ou avec le service des ressources humaines (« RH »). Si des situations dans le milieu de travail sont des sources de crainte pour leur sécurité, les employés ont le droit de refuser de travailler en communiquant avec leur superviseur, qui s'adressera immédiatement au service des RH.

Le YMCA enquêtera sur toute plainte pour violence au travail et y donnera suite en prenant les mesures nécessaires et adéquates. Les personnes qui enfreignent la présente politique sont passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

En aucun cas, quiconque signale de bonne foi des incidents ne doit faire l'objet de représailles ou de mesures disciplinaires. Les actes de représailles sont notamment la coercition, les menaces, la violence, les réattributions de la charge de travail, le refus de promotion ou d'une augmentation de salaire ou toute autre forme de représailles. Tout acte de représailles doit être signalé immédiatement au service des ressources humaines.

Si un travailleur ou une travailleuse dit craindre que la violence conjugale prenne place au travail, le YMCA offrira un soutien au cas par cas, notamment en élaborant un plan, de concert avec cette personne, afin de prendre des mesures de protection raisonnables. Tous les incidents de violence conjugale sont traités confidentiellement dans la mesure du possible.

4.0 Définitions

Travailleurs : employés, bénévoles et stagiaires (stages d'étudiants).

Violence au travail : **a)** l'emploi d'une force physique contre un travailleur dans un milieu de travail, qui lui cause ou qui pourrait lui causer un préjudice corporel; **b)** la tentative d'employer une force physique contre un travailleur dans un milieu de travail, qui pourrait lui causer un préjudice corporel; **c)** un propos ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme étant une menace d'employer contre lui une force physique dans un milieu de travail, qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

La violence au travail peut prendre, par exemple, la forme d'un comportement physiquement menaçant, de jet d'objets, de menaces verbales ou écrites exprimant l'intention d'infliger des blessures et d'agressions physiques, comme des coups, des bousculades, des coups de pied ou une agression sexuelle.

La violence au travail peut avoir pour origine toute personne avec qui un travailleur entre en contact dans un milieu de travail, comme un autre employé, un bénévole, un stagiaire, un participant, un entrepreneur ou quelqu'un sans aucun lien formel avec le milieu de travail, comme un inconnu ou un partenaire conjugal ou intime dont l'arrivée dans le milieu de travail s'accompagne de violence.

Violence conjugale : tout acte ou toute tentative ou menace d'une personne visant à causer des dommages corporels à un travailleur ou à une travailleuse avec qui elle a une relation personnelle, comme un conjoint, un partenaire intime ou un ancien partenaire intime ou un membre de sa famille.

Bonne foi : honnêteté, sincérité et absence de tromperie ou de motif illégitime.

Représailles : pénaliser ou menacer de pénaliser un travailleur ou une travailleuse ayant essayé de faire valoir ses droits en vertu de la présente politique ou de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, y compris en participant à une enquête dans le milieu de travail.

Milieu de travail : tout lieu où des activités professionnelles ou liées au travail sont réalisées. Il s'agit notamment, mais sans s'y limiter, des locaux physiques, comme les bureaux, les centres ou les campements, d'activités sociales liées au travail, de tâches professionnelles en dehors des installations du YMCA et de déplacements, de congrès et de séances de formation liés au travail.

5.0 Responsabilités

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, les employeurs, les superviseurs et les travailleurs se partagent la responsabilité de la santé et de la sécurité au travail. Grâce à la collaboration et à l'engagement, nous pourrions continuer d'assurer la sécurité et la santé de notre milieu de travail.

5.1 Responsabilités de l'employeur

- 5.1.1 Établir et maintenir des politiques et des programmes qui créent et qui préservent un milieu travail sûr, notamment en évaluant les risques et les incidents de violence physique, en enquêtant à leur sujet et en les éliminant.

Titre : Politique et programme de lutte contre la violence	Numéro de la politique : Page n° : 4 de 10
---	---

- 5.1.2 Établir des procédures permettant aux travailleurs de demander une aide immédiate et de signaler les incidents de violence au travail.
- 5.1.3 Fournir à tous les employés, à tous les bénévoles et à tous les stagiaires une copie de la présente politique et veiller à ce que les superviseurs et les employés puissent reconnaître les incidents liés à la violence au travail, y réagir et les signaler.
- 5.1.4 Examiner la présente politique une fois par an et veiller à son respect et à celui des procédures.
- 5.1.5 En partenariat avec le Comité mixte de la santé et de la sécurité, permettre l'accès à l'information, aux ressources, à la formation et aux outils disponibles à l'appui de la présente politique.
- 5.1.6 Informer le Comité mixte de la santé et de la sécurité si un travailleur est rendu incapable d'exercer ses fonctions ou nécessite des soins médicaux à cause de la violence au travail.
- 5.1.7 Prendre des précautions raisonnables pour protéger les travailleurs de la violence conjugale susceptible de causer des blessures physiques dans le milieu de travail et établir un plan de protection des travailleurs en cas de risque de violence conjugale.
- 5.1.8 Surveiller régulièrement les risques de violence au travail.
- 5.1.9 Informer le Comité mixte de la santé et de la sécurité de tous les risques connus ou de tous les incidents de violence au travail.
- 5.1.10 Protéger les personnes de représailles à la suite de l'exercice de leurs droits en vertu de la présente politique.
- 5.1.11 Informer les travailleurs d'une personne aux antécédents de comportement violent s'ils peuvent s'attendre à rencontrer cette personne au cours de leur travail et s'ils peuvent être exposés à un risque de blessures physiques. En revanche, l'employeur ne doit pas divulguer plus de renseignements personnels que ce qui est raisonnablement nécessaire pour protéger les travailleurs contre des blessures physiques.

5.2 Responsabilités des superviseurs

- 5.2.1 Comprendre et respecter les exigences de la présente politique.
- 5.2.2 Informer les travailleurs de tout danger éventuel ou réel posé à la santé ou à la sécurité dont ils ont connaissance.
- 5.2.3 Encourager le signalement d'incidents de violence au travail ou de plaintes relatives à la violence au travail.

Titre : Politique et programme de lutte contre la violence	Numéro de la politique : Page n° : 5 de 10
---	---

- 5.2.4 Donner suite à toutes les plaintes ou à tous les incidents avec la diligence et de la manière appropriée compte tenu des circonstances et signaler rapidement au service des ressources humaines toutes les plaintes qu'ils reçoivent ou tous les incidents de violence au travail dont ils sont informés ou dont ils sont témoins.
- 5.2.5 Coopérer avec les enquêteurs du YMCA, le ministère du Travail ou les autres autorités, au besoin, pendant toute enquête connexe.
- 5.2.6 Prendre des mesures correctives s'il y a lieu.
- 5.2.7 Consulter le service des ressources humaines avant d'informer les travailleurs d'une personne aux antécédents de comportement violent s'ils peuvent s'attendre à rencontrer cette personne au cours de leur travail et s'ils peuvent être exposés à un risque de blessures physiques. Le superviseur ne doit pas divulguer plus de renseignements personnels que ce qui est raisonnablement nécessaire pour protéger les travailleurs contre des blessures physiques.
- 5.2.8 Prendre les mesures nécessaires pour protéger la vie privée des personnes impliquées dans un signalement ou dans une plainte en vertu de la présente politique.

5.3 Responsabilités des travailleurs

- 5.3.1 Informer leurs superviseurs et/ou le service des ressources humaines et/ou le Comité mixte de santé et de sécurité de toute menace ou de tout incident de violence au travail qu'ils subissent ou dont ils sont témoins.
- 5.3.2 Savoir comment demander une aide immédiate si un incident de violence au travail se produit ou se produira vraisemblablement et signaler les incidents de violence au travail.
- 5.3.3 Coopérer avec les enquêteurs du YMCA, le ministère du Travail ou les autres autorités au besoin pendant toute enquête connexe.
- 5.3.4 Prendre les mesures nécessaires pour protéger la vie privée des personnes impliquées dans un signalement ou dans une plainte en vertu de la présente politique.
- 5.3.5 Travailler en conformité avec la présente politique et ses programmes d'appui.

5.4 Responsabilités du Comité mixte de santé et de sécurité

- 5.4.1 Reconnaître et signaler les risques de violence au travail constatés lors de l'exercice de leurs fonctions habituelles, comme l'inspection des lieux de travail.

Titre : Politique et programme de lutte contre la violence	Numéro de la politique : Page n° : 6 de 10
---	---

- 5.4.2 Formuler des recommandations à l'employeur pour élaborer, établir et offrir de la formation sur les mesures et les procédures de prévention de la violence.
- 5.4.3 Le représentant des travailleurs doit enquêter sur toutes les blessures liées à la violence.
- 5.4.4 Analyser immédiatement tous les signalements de blessures graves ou de décès et, dans un délai de quatre jours, examiner les avis écrits concernant des blessures moins graves qui empêchent une personne d'exécuter son travail habituel ou nécessitent des soins médicaux.

6.0 Procédures

6.1 Interventions d'urgence et rapports

- 6.1.1 Les travailleurs doivent signaler à leur superviseur, à leur gestionnaire et/ou au service des ressources humaines tous les signes avant-coureurs d'une situation potentiellement dangereuse et préoccupante pour la sécurité des travailleurs ou tout cas de violence au travail. Le rapport doit également être consigné sur le formulaire de signalement d'un accident ou d'un incident.
- 6.1.2 Si un acte de violence nécessite les services d'un intervenant en premiers soins, les employés formés dans ce domaine seront tenus d'offrir ces services dans leur lieu de travail. Dans ces lieux de travail, le nom des employés formés aux premiers soins figure sur les babillards. Sinon, les centres consignent les numéros d'urgence à composer au même endroit que leurs plans d'évacuation. En cas d'urgence, les travailleurs doivent également composer le 911 au besoin.
- 6.1.3 En cas d'agression physique, la police pourra être appelée. La police pourra également intervenir soit à la demande des parties concernées, soit à la demande du YMCA pour une forme de violence au travail autre que physique, comme une menace.
- 6.1.4 Le service des ressources humaines avisera le Comité mixte de santé et de sécurité de tous les cas de violence au travail.
- 6.1.5 Le service des ressources humaines aidera les employés à enregistrer les incidents, au besoin.
- 6.1.6 Si un travailleur ou une travailleuse est victime de violence conjugale, cette personne doit le signaler à son superviseur ou à son gestionnaire. La personne qui reçoit cette information doit consulter le service des ressources humaines pour élaborer un plan confidentiel, de concert avec la victime, afin de prendre des mesures de protection raisonnables pour la protéger dans le milieu de travail.

Les soutiens pourraient notamment prendre la forme d'un plan pour demander une aide immédiate, d'un aiguillage vers le programme d'aide aux employés ou une autre ressource, de l'information de la police, d'un horaire de travail variable ou d'un congé avec protection de l'emploi.

- 6.1.7 Si un travailleur a obtenu une ordonnance du tribunal, comme une ordonnance restrictive ou une ordonnance de non-communication avec une autre personne, et s'il pense que cette dernière pourrait enfreindre l'ordonnance en essayant de le contacter à son lieu de travail, il lui est conseillé d'en aviser son superviseur et de remettre une copie de l'ordonnance au service des ressources humaines. Le superviseur et le service des ressources humaines soutiendront ce travailleur en assurant la confidentialité de cette situation dans la mesure du possible.

6.2 Enquêtes

- 6.2.1 Le service des ressources humaines fournira aux superviseurs des conseils, des outils et des ressources pour mener une enquête adéquate dans un délai de 24 heures. La liste de vérification de l'enquête sur un incident violent doit être utilisée pour faciliter l'enquête. Le service des ressources humaines peut également mener l'enquête ou nommer un enquêteur tiers.
- 6.2.2 À sa seule discrétion, le YMCA peut décider de placer un employé en congé payé en attendant l'achèvement d'une enquête en vertu de la présente politique.
- 6.2.3 L'enquêteur remettra au vice-président des ressources humaines et au chef des ressources humaines un rapport écrit sur les résultats de son enquête, y compris sa conclusion quant à une infraction à la présente politique.
- 6.2.4 La personne ayant déposé la plainte, la personne mise en cause et le superviseur de la personne ayant déposé la plainte pourront recevoir une copie du résumé de la plainte. Si la plainte vise le superviseur de la personne, ce dernier sera traité comme une personne mise en cause et son gestionnaire recevra une copie du rapport. Les cadres du programme, comme le gestionnaire général, le vice-président ou le vice-président principal, recevront également une copie du résumé.
- 6.2.5 En cas de plainte contre le vice-président des ressources humaines, le chef des ressources humaines nommera un enquêteur.

En cas d'allégation à l'encontre du chef des ressources humaines, le directeur général nommera un enquêteur et, en cas d'allégation à l'encontre du directeur général, le président du conseil d'administration ou son représentant nommera un enquêteur et diffusera les résultats de l'enquête au conseil d'administration.

6.3 Confidentialité

Dans la mesure du possible, l'information relative à la plainte demeurera confidentielle. En revanche, l'obligation pour le YMCA de mener une enquête ou de régler une plainte pourra nécessiter une divulgation partielle. Le résultat de l'enquête et les mesures correctives prises ou à prendre seront communiquées dans la mesure raisonnablement nécessaire pour protéger les employés contre des blessures.

6.4 Mesures correctives

- 6.4.1 Si la violence ou des menaces de violence s'avèrent avoir eu lieu, des mesures seront prises immédiatement pour éliminer tout autre risque de violence au travail. S'il y a lieu, le service des ressources humaines ou son représentant assumera la responsabilité de la mise en œuvre et de la surveillance du plan d'action.
- 6.4.2 Le YMCA réagira selon les circonstances, dont la nature et les répercussions de la transgression. Les mesures correctives pourront être l'une ou plusieurs des mesures suivantes :
- excuses formelles,
 - formation,
 - counseling,
 - évaluation médicale et/ou de l'aptitude au travail par un tiers compétent,
 - avertissement écrit versé au dossier de l'employé ou du bénévole,
 - nouvelle affectation,
 - suspension ou congédiement.

6.5 Soutien post-traumatique

- 6.5.1 Le YMCA reconnaît que les travailleurs victimes ou témoins d'un événement traumatisant peuvent avoir besoin de soutien. Dans le même ordre d'idées, différentes personnes ont vécu diverses expériences de l'intervention de la police et d'autres premiers répondants. Les superviseurs et le service des ressources humaines tiendront compte des besoins individuels exprimés dans la mesure du possible.
- 6.5.2 Les employés et leurs familles ont accès à un programme d'aide aux employés. Le service des ressources humaines, de concert avec les équipes, offrira des options aux bénévoles et aux stagiaires pouvant aussi avoir besoin d'aide et l'accès à des psychologues sur place en cas d'événement traumatisant.

6.6 Diversité, équité, inclusion et appartenance

Le YMCA respecte l'expérience de chaque personne. Les enquêteurs du service des ressources humaines et les enquêteurs indépendants s'efforceront de contrer l'influence des préjugés sur le processus et de tenir compte de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance dans le processus et dans les résultats de l'enquête. Dans tous les cas, qu'une violation de la politique ait été trouvée ou non, le personnel des relations avec les employés offrira aux parties concernées de l'aide pendant les étapes suivantes pour réparer les relations et aller de l'avant d'une manière constructive.

6.7 Évaluation des risques de violence

- 6.7.1 Le YMCA évalue le risque de violence au travail pouvant découler de la nature du milieu de travail, du type de travail ou des conditions de travail. Le YMCA avise le Comité mixte de la santé et de la sécurité ou un délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, des résultats de l'évaluation et leur remet une copie de l'évaluation écrite. Si aucun comité ni délégué à la santé et à la sécurité n'est en place, les travailleurs sont informés des résultats de l'évaluation et en reçoivent une copie ou de l'information sur la marche à suivre pour en obtenir.
- 6.7.2 Les gestionnaires des programmes veillent à l'élaboration de procédures écrites pour contrer les risques cernés. Ces procédures peuvent porter sur tout, des modalités et du milieu de travail à la formation et à l'information des employés.
- 6.7.3 L'évaluation du risque est réexaminée au moins une fois par an.

Titre : Politique et programme de lutte contre la violence	Numéro de la politique : Page n° : 10 de 10
---	--

6.8 Information

Pendant l'orientation, de l'information est communiquée sur la présente politique, y compris sur les risques éventuels dans le milieu de travail, les moyens d'atténuer le risque de violence au travail et comment reconnaître un comportement violent ou menaçant et y répondre.

Les travailleurs ayant des questions ou souhaitant recevoir un complément d'information devraient en parler avec leur superviseur.

6.9 Surveillance

Le service des ressources humaines suit les incidents et les plaintes année après année et en fait rapport au conseil d'administration. Les cas sont analysés pour déterminer des tendances et pour éclairer l'amélioration continue des pratiques connexes et du soutien des personnes concernées.

7.0 Documents de référence et liens/documents connexes, dont liens vers les pratiques de gestion

[Manuel des procédures de sécurité et d'urgence du YMCA](#)

[Formulaire d'évaluation des risques dans le milieu de travail](#)

[Liste de vérification de l'enquête sur un incident violent](#)

[Loi sur la santé et la sécurité au travail](#)

[Le Code criminel du Canada traite de questions comme les actes de violence, les menaces et les comportements violents](#)

[Personnes-ressources du service des RH pour la santé et la sécurité et les relations avec les employés](#)

8.0 Historique des examens et des révisions

Date	Révision n°	Type de révision	Section(s) de référence
28 janvier 2024	2.0	Mise à jour	Révision complète de la politique
13 janvier 2024	1.0	Nouvelle politique	S.O.