|  |  |
| --- | --- |
| your logo here | NOM DE L’ÉTABLISSEMENT |

# Code de pratique concernant la violence au travail

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Date de création : |  | Date d’entrée en vigueur : |  |
| Date(s) d’examen : |  | Section : |  |
| Date(s) de révision : |  | Numéro de police |  |

### Approbations

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[Nom du président actuel]Président du conseil d’administration/Président |  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Nom d’un président actuel du CMSS)Président du CMSS | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Nom de l’administrateur actuel]Administrateur |

### DÉFINITION

|  |
| --- |
| « violence », dans un lieu de travail, la tentative ou l’usage effectif de la force physique contre un employé, ou toute déclaration ou tout comportement menaçant qui donne à l’employé des motifs raisonnables de croire que la force physique sera utilisée contre lui, y compris la violence sexuelle, la violence conjugale et la violence familiale (Règlement général 91-191, Loi SST, article 2).OBJECTIFLe Code de pratiques pour la prévention de la violence au travail a été élaboré pour s’assurer que tous les gestionnaires, superviseurs et employés connaissent et respectent les pratiques de travail conçues pour rendre le milieu de travail sécuritaire.DÉCLARATION |
|  *Le foyer de soins XYZ*\_\_\_\_\_ s’engage à prévenir la violence au travail et est responsable en dernier ressort de la santé et de la sécurité des employés, des résidents et des visiteurs. Cette organisation reconnaît le potentiel de violence en milieu de travail et, par conséquent, conformément à sa politique en matière de santé et de sécurité, fera tous les efforts possibles pour identifier toutes les sources potentielles de violence en effectuant une évaluation des risques de violence afin d’éliminer ou de minimiser ces risques. Notre organisation prendra toutes les mesures raisonnables pour protéger nos employés contre la violence au travail de toutes sources. **Endroit, types de violence et employés à risque**Les incidents de violence peuvent se produire n’importe où sur le lieu de travail et tous les employés peuvent être à risque. La violence au travail - verbale, écrite et/ou physique - sera découragée. Tout le monde au travail a un rôle à jouer dans le maintien d’un milieu de travail sain et sécuritaire. Les méthodes de contrôle des incidents de violence peuvent comprendre : l’élimination complète des risques, la formation, les contrôles techniques ainsi que l’équipement de protection individuelle, comme l’indiquent les résultats de l’évaluation des risques de violence. PROCÉDURESLes employés sont encouragés à signaler tout incident de violence au travail à leur superviseur immédiat ou à l’échelon suivant de la direction, s’il y a conflit d’intérêts. Ceci doit être fait par écrit, à l’aide du formulaire de signalement des cas de harcèlement et de violence du foyer de soins. Tous les employés du *foyer de soins XYZ*, y compris les gestionnaires, les superviseurs, les étudiants, les sous-traitants, les résidents, les bénévoles et les membres du public, doivent se conformer au présent Code de pratiques, signaler un incident de violence dès que les circonstances le permettent et ne seront pas pénalisés ou sanctionnés pour avoir signalé un incident ou avoir participé à une enquête.L’aide d’urgence en cas de [danger immédiat](#Emergency) doit être obtenue en composant le 911.  |
| **Rôles et responsabilités****Administrateur ou personne désignée**L’administrateur est responsable de la mise en œuvre du Code de pratique.**Superviseur/Gestionnaire** Le gestionnaire fera enquête et traitera toutes les plaintes ou tous les incidents de violence au travail d’une manière équitable, respectueuse et opportune. Le nom de la ou des personnes impliquées dans un incident de violence ou une description de l’incident ne sera divulgué que si c’est le cas :1. Nécessaire pour enquêter sur l’incident
2. Nécessaire pour prendre des mesures correctives en réponse à l’incident
3. Exigé par la loi

Les résultats d’une enquête seront fournis par écrit aux employés concernés par le gestionnaire.**Employés**Les employés doivent signaler tout incident de violence au travail dès que les circonstances le permettent. Cela doit être fait par écrit. |
| **Mesures correctives**Les mesures correctives identifiées dans le cadre de l’enquête seront examinées par le gestionnaire et le CMSS. Toutes les mesures identifiées pour atténuer la violence au travail doivent être ajoutées au formulaire d’inspection mensuelle du CMSS. Des avis seront affichés sur les babillards des employés s’il y a des procédures nouvelles ou révisées à suivre.**Formation** Tous les employés doivent recevoir une formation sur le Code de pratiques au début de leur emploi, annuellement, et si des mises à jour sont apportées au Code. Ces dossiers de formation seront conservés dans les dossiers des employés pendant trois ans.  |
| **Revue**La présente politique sera révisée annuellement et/ou s’il y a un changement dans les conditions au lieu d’affectation et/ou lorsqu’un officier en donne l’ordre. |

|  |
| --- |
| Lignes directrices |

# Composantes du programme de prévention de la violence

Lors de l’élaboration de pratiques de travail, de procédures opérationnelles et de programmes de formation du personnel visant à prévenir la violence au travail, il faut tenir compte des circonstances particulières propres à chaque secteur d’exploitation.

|  |  |
| --- | --- |
| Composante | Détails |
| Évaluation des risques de violence | Le risque potentiel de violence doit être évalué. Chaque ministère doit prendre des dispositions pour qu’une évaluation des risques soit effectuée à chaque lieu de travail, en consultation avec le Comité mixte sur la santé et la sécurité.Dans le cadre des évaluations, tous les employés du lieu de travail auront la possibilité de participer volontairement.Outil d’évaluation des risques recommandé [: http://nbccsanew.shoutcms.net/uploads/files/Violence%20in%20the%20Workplace/190402%20Outil%20d%27%C3%A9valuation%20du%20risque%20Excel%20Fran%C3%A7ais.xlsx](http://pshsa.servehttp.com/wvrat/index.php?sid=93457&lang=en)L’employeur dresse l’inventaire des endroits où il est raisonnable de s’attendre à ce que la violence se produise, décrit les types de violence qui peuvent se produire et décrit les catégories d’employés qui peuvent être à risque.  |
| Enseignes et avis | Chaque ministère veillera à ce que le code de pratiques soit affiché dans des endroits bien en vue. (Incluez les salles à manger, les aires de réception, les salles d’attente et autres aires semblables auxquelles les employés, les visiteurs et les résidents ont accès). |
| Plans d’urgence | La direction est responsable de l’élaboration et de la mise en œuvre des plans d’urgence ministériels visant à régler les problèmes liés aux actes de violence graves (utilisation d’armes, blessures multiples, etc.). De nombreux ministères ont déjà un plan d’action d’urgence qui décrit les procédures à suivre en cas d’incendie ou d’autres urgences semblables, comme les alertes à la bombe. Ces plans existants, avec les modifications appropriées, peuvent être utilisés en cas d’urgence liée à la violence au travail.Le plan est spécifique au type d’installation, de bâtiment et de travailleurs qu’il couvre. Les moyens, y compris d’autres moyens, par lesquels un employé peut obtenir une aide d’urgence. Le plan doit être mis à jour et révisé annuellement avec les travailleurs. |
| Information/Formation  | La formation est un élément essentiel d’une stratégie de prévention de la violence. Une formation appropriée informe les employés que la direction prendra les menaces au sérieux, encourage les employés à signaler les incidents et démontre l’engagement de la direction à traiter les incidents signalés.Chaque ministère, en consultation avec le Comité mixte sur la santé et la sécurité, déterminera la formation la plus appropriée à donner aux employés en fonction de l’information recueillie dans le cadre de l’« évaluation des risques ».Ces dossiers de formation seront conservés pendant trois ans.Cours recommandés : Approches douces et persuasives, interventions non violentes en cas de crise, pourparlers sur la sécurité, exercices de confinement d’urgence. |

# Signalement et enquête sur la violence

Tous les signalements d’incidents ou d’incidents potentiels de violence seront pris au sérieux et seront traités par le superviseur immédiat ou la personne désignée de façon appropriée et opportune.

|  |  |
| --- | --- |
| La situation | Détails |
| Signalement des situations d’urgence ***Danger immédiat****; utilisation d’armes; blessures corporelles graves (nécessitant des services d’ambulance) liées à un comportement violent; et signes évidents d’un comportement violent et menaçant.* | En cas de menaces de violence, d’agressions ou d’autres incidents violents, composez le 911.Des informations essentielles doivent être fournies, y compris la nature de l’incident, si des services d’urgence sont nécessaires, si l’auteur ou les auteurs sont toujours présents, si des armes sont impliquées, etc.Après la demande d’intervention de la police et le contrôle approprié de l’urgence, les détails de l’événement doivent être consignés par le superviseur à l’aide du formulaire de rapport d’incident. Le superviseur doit également appeler la ligne d’assistance en cas d’incident majeur du ministère du Développement social : 1-506-457-6983 dans les 24 heures. |
| Signalement des situations non urgentes ***Menaces verbales; blessures physiques mineures*** *liées à un comportement, à des actions ou à des événements violents qui pourraient, à l’avenir, entraîner des activités pouvant entraîner une situation d’urgence.* | Les employés sont encouragés à signaler immédiatement au superviseur ou à l’échelon suivant de la direction, s’il y a conflit d’intérêts, toute déclaration ou tout comportement menaçant qui donne des motifs raisonnables de croire qu’il y a un risque de violence au travail, qui doit s’assurer que l’incident est documenté.Ces rapports doivent être utilisés pour identifier les schémas de violence potentielle et peuvent contribuer à la prévention des situations d’urgence à l’avenir.Le superviseur peut demander la participation d’autres parties du milieu de travail pour examiner les détails entourant la situation et déterminer les mesures appropriées pour résoudre le problème. |
| Enquête détaillée et mesures correctives | Le superviseur ou la personne désignée doit entreprendre une enquête formelle et détaillée en consultant d’autres intervenants du milieu de travail, au besoin, et prendre les mesures correctives qui s’imposent, selon ce que l’enquête aura permis de déterminer. Au cours des enquêtes, les questions d’équité, d’impartialité, de protection de la vie privée et de confidentialité ainsi que les exigences législatives seront une considération primordiale.Suggestions de mesures correctives à partager avec le CMSS afin de créer un plan d’action pour la mise en œuvre des mesures correctives.Les résultats de l’enquête doivent être remis par écrit à l’employé ou aux employés concernés et une copie doit être conservée dans le dossier de l’employé par le superviseur ou son représentant. L’enquête peut faire en sorte que l’affaire soit traitée plus avant en vertu des dispositions des conventions collectives pertinentes ou par les tribunaux, s’il y a lieu. |
| Services de soutien/Assistance médicale  | En cas d’incident de violence au travail entraînant des blessures corporelles, le superviseur fournira l’accès aux premiers soins ou à une aide médicale appropriée.Une fois que l’employé blessé a reçu les soins requis, le superviseur remplira le formulaire de rapport d’incident interne et/ou, le cas échéant, le formulaire 67 de Travail sécuritaire NB.Dans les cas où d’autres services de soutien sont jugés nécessaires, comme l’accès au Programme d’aide aux employés et à leur famille, le superviseur conseillera et aidera l’employé à obtenir ces services.Dans les cas où l’intervention du soutien en cas d’incident critique est nécessaire, le superviseur doit faire appel à ces services ou amorcer l’intervention appropriée. |