



Canadian Food
Inspection Agency

Agence canadienne
d'inspection des aliments

Agence canadienne d'inspection des aliments

Politique de prévention de la violence en milieu de travail

Date : 28 juillet 2015

Santé et sécurité au travail et prévention
Direction des relations en milieu de travail et de l'effectif
Agence canadienne d'inspection des aliments

N° du SGDDI : 6743106

Canada

Table des matières

Politique

1. **Date d'entrée en vigueur**
 - 1.0 **Introduction**
2. **Application**
3. **Objet et but**
4. **Autorité**
5. **Définitions**
6. **Rôles et responsabilités**
 - 6.1 **Employeur**
 - 6.2 **Gestionnaires**
 - 6.3 **Superviseurs**
 - 6.4 **Employés**
7. **Conduite interdite**
8. **Résolution**
9. **Processus d'enquête**
10. **Confidentialité et protection de la vie privée**
11. **Mesures disciplinaires ou correctives**
 - 11.1 **Représailles interdites**
12. **Assistance**
13. **Ressources de l'Agence**
 - 13.1 **La Section nationale de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention**
 - 13.2 **La Direction des relations en milieu de travail et de l'effectif**
 - 13.3 **La Division de la sécurité intégrée**
 - 13.4 **Le Comité national d'orientation de la santé et de la sécurité au travail**
 - 13.5 **Les conseillers en SST du centre opérationnel et le coordonnateur de la sécurité en laboratoire**
 - 13.6 **Les comités locaux ou les représentants en matière de santé et de sécurité**
14. **Rapports**
15. **Élaboration, suivi et évaluation**
16. **Sanctions**
17. **Règlement des différends**
18. **Références**
19. **Demandes de renseignements**

1. Date d'entrée en vigueur

La présente politique a été révisée le 28 juillet, 2015. La politique est entrée en vigueur initialement le 22 février 2013.

1.0 Introduction

La partie II du *Code canadien du travail (CCT)* a été modifiée en 2000 afin d'inclure des dispositions visant à protéger les employés de la violence dans le lieu de travail et à la prévenir. Le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST)*, partie XX, pris en application du CCT en 2008, présente certaines exigences concernant la prévention en matière de violence dans le lieu de travail. Ces exigences comprennent, sans s'y limiter, l'identification et l'évaluation des facteurs contribuant à la violence dans le lieu de travail, ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre de mesures de contrôle pour réduire au minimum la violence ou le risque de violence en milieu de travail, notamment l'identification et l'évaluation des facteurs contribuant à la violence dans le lieu de travail, ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre de mesures de contrôle pour réduire au minimum la violence ou le risque de violence en milieu de travail. La Politique de prévention de la violence en milieu de travail de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) a été élaborée pour donner suite au CCT et au RCSST.

2. Application

La présente politique s'applique à tous les lieux de travail régis par l'ACIA et à tous les lieux de travail qui ne relèvent pas de l'Agence mais où des employés de l'ACIA exercent des activités professionnelles au nom de l'Agence.

L'ACIA ne peut imposer le respect de ses politiques aux personnes qui visitent les installations de l'Agence ou aux employés de lieux de travail tiers qui ne relèvent pas de l'ACIA. Par contre, l'ACIA ne tolérera aucun comportement violent de quiconque envers ses employés et en cas de violence dans le lieu de travail entre ou commise par des employés d'établissements tiers, l'ACIA réglera la situation dans la mesure du possible, en utilisant ses mesures de contrôle internes et en signalant l'incident à l'employeur de l'employé tiers à l'aide des moyens appropriés.

3. Objet et but

L'objet de la présente politique est de s'assurer que les obligations relatives à la prévention de la violence en milieu de travail décrites dans le CCT, partie II, et dans le RCSST sont communiquées et respectées.

La présente politique a pour but de présenter à tous les gestionnaires, superviseurs et employés de l'ACIA les rôles et les responsabilités du personnel de l'Agence en matière de prévention de la violence en milieu de travail et d'intervention en cas d'incidents réels ou potentiels de violence dans le lieu de travail, ainsi que de décrire le processus qui sera utilisé pour résoudre les cas de violence au travail.

4. Autorité

Conformément à la partie XX du *RCSST*, l'employeur doit déterminer tous les facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail, évaluer le risque de violence dans le lieu de travail, ainsi qu'élaborer et mettre en œuvre des mesures de contrôle systématiques visant à éliminer ou atténuer la violence ou le risque de violence en milieu de travail dans la mesure où cela peut se faire.

5. Définitions

Violence en milieu de travail : tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie (*Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST)*, partie XX, article 20.2).

Un acte de violence peut prendre la forme d'un contact physique ou d'un comportement non physique. Un acte de violence peut se produire une seule fois ou se caractériser par une série d'incidents. La violence peut toucher les relations entre collègues, ou avec des visiteurs et des intervenants de l'extérieur.

La violence en milieu de travail ne se limite pas aux incidents qui surviennent dans le lieu de travail. La violence liée au travail peut aussi se produire dans des installations à l'extérieur ou dans le cadre d'événements comme des salons commerciaux ou des conférences.

Lieu de travail : s'entend de tout lieu où l'employé exécute un travail pour le compte de l'ACIA et comprend tout moyen de transport (comme l'avion, le train) dans lequel l'employé se déplace dans le cours des activités de l'entreprise [article 122(1) du CCT, partie II].

Remarque : Dans certains cas, l'ACIA, en tant qu'employeur, contrôle les activités de ses employés, mais peut ne pas contrôler le lieu de travail dans lequel se déroulent les activités travail ni, dans certains cas, l'activité, car elle n'est pas liée au travail. Le degré de contrôle sur le lieu de travail aura une incidence sur l'application de la politique. Par exemple, les activités de loisirs non obligatoires parrainées par l'employeur, les stationnements publics dont l'employeur n'est pas responsable et les déplacements pour aller au travail et en revenir.

Personne compétente (Enquêteur)

s'entend de toute personne qui, à la fois :

- a) est impartiale et est considérée comme telle par les parties;

b) a des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine de la violence dans le lieu de travail;

c) connaît les textes législatifs applicables.

[Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, partie XX, paragraphe 20.9(1)].

Les « parties » à une plainte, tel qu'il est fait mention au point a) ci-dessus et tout au long de la présente politique, sont les personnes directement concernées par la situation ou l'allégation d'exposition à la violence dans le lieu de travail, et l'employeur.

6. Rôles et responsabilités

L'incapacité à mettre en œuvre et à respecter les dispositions de la présente politique pourrait être considérée comme un manquement aux obligations réglementaires. Par conséquent, les représentants de l'employeur (gestionnaires et superviseurs) pourraient faire l'objet de mesures d'intervention pouvant aller jusqu'à une poursuite judiciaire par Emploi et Développement social Canada (EDSC) – Programme du travail.

6.1 Employeur

Le vice-président, Ressources humaines, en sa qualité d'administrateur délégué du Programme de santé et de sécurité au travail doit :

- a) veiller à l'élaboration d'une politique de prévention de la violence en milieu de travail en collaboration avec le Comité d'orientation nationale de la santé et de la sécurité au travail (CONSST);
- b) allouer le temps, l'attention et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence en milieu de travail, notamment l'intimidation, les taquineries et les comportements injurieux ou agressifs, ainsi qu'à la prévention et à la répression de la violence en milieu de travail;
- c) communiquer aux employés de l'information sur les facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail;
- d) s'assurer qu'une politique et que des procédures connexes sont en place pour aider les employés qui ont été exposés à la violence en milieu de travail;
- e) veiller à la mise en œuvre et à la révision de la politique conformément à la partie XX du *RCSST*.
- f) s'assurer qu'une évaluation de tous les facteurs susceptibles de contribuer à la violence dans le lieu de travail et qu'une évaluation du risque de violence dans le lieu de travail ont été effectuées en collaboration avec le Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail (CONSST).

6.2 Gestionnaires

Les gestionnaires veillent à :

- a) afficher dans le lieu de travail la Politique de prévention de la violence en milieu de travail de l'ACIA;
- b) offrir en tout temps un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence en prenant les moyens suivants :
 - s'assurer que les superviseurs et les employés participent à toutes les séances de formation obligatoire;
 - travailler avec les superviseurs pour communiquer aux employés de l'information sur les facteurs qui contribuent à la violence au travail.
- c) fournir aux membres des comités locaux de santé et de sécurité au travail la sensibilisation et la formation nécessaires afin qu'ils puissent mieux comprendre et défendre les questions de vie privée et de confidentialité liées à la prévention de la violence en milieu de travail;
- d) élaborer des procédures d'intervention de l'ACIA en cas de violence en milieu de travail en collaboration avec le Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail;
- e) mettre en place des procédures d'intervention, d'urgence, y compris des plans d'évacuation d'urgence, et les communiquer aux employés;
- f) établir des procédures d'intervention et un protocole visant à nommer une personne compétente qui sera chargée d'enquêter;
- g) communiquer aux superviseurs et aux employés le processus d'enquête et de règlement de l'ACIA en cas d'incident de violence en milieu de travail et s'assurer que les procédures d'enquête sont respectées.

6.3 Superviseurs

Les superviseurs doivent :

- a) offrir et promouvoir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence en prenant les moyens suivants :
 - s'assurer que les employés suivent l'ensemble de la formation obligatoire;
 - fournir une orientation afin que les nouveaux employés et les personnes qui ont accès au lieu de travail soient au courant des éléments de la Politique de prévention de la violence en milieu de travail de l'ACIA.
- b) participer à la Politique de prévention de la violence en milieu de travail de l'ACIA et bien la connaître :
 - en examinant et en réglant dès que possible (si cela est possible) tout cas signalé de violence dans le lieu de travail avec l'employé concerné;
 - en s'assurant que les employés savent où trouver les coordonnées de la personne à contacter en cas d'urgence;
 - en faisant un suivi pour s'assurer qu'une aide est offerte aux employés qui ont été exposés à la violence en milieu de travail;
 - en s'assurant que les employés connaissent bien les plans d'évacuation d'urgence du lieu de travail.

6.4 Employés

Les employés doivent :

- a) contribuer au maintien d'un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence en assurant leur propre sécurité en suivant toute la formation obligatoire sur la SST en temps utile;
- b) participer à la Politique de prévention de la violence en milieu de travail de l'ACIA et bien la connaître :
 - en respectant les procédures établies dans la Politique de prévention de la violence en milieu de travail de l'ACIA et les plans d'évacuation d'urgence;
 - en signalant à leur superviseur ou à leur gestionnaire tout incident ou menace de violence dans le lieu de travail dont ils ont été victimes ou témoins;
 - en collaborant avec un représentant de l'employeur, une personne compétente, les membres des comités locaux de santé et de sécurité au travail ou un représentant en matière de santé et de sécurité qui mènent une inspection ou une enquête au nom de l'employeur;
 - en fournissant des renseignements suffisants et en répondant aux demandes de renseignements de l'employeur pour faciliter l'examen de la situation par ce dernier, notamment participer aux efforts pour régler la situation dès que possible, lorsqu'ils signalent de la violence en milieu de travail ou qu'ils participent à une enquête sur la violence dans le lieu de travail.

7. Conduite interdite

Aucun employé ne fera subir à une autre personne de la violence dans le lieu de travail ni n'adoptera intentionnellement un comportement qui contribue à la violence au travail. La conduite interdite dans le lieu de travail comprend, sans s'y limiter :

- les gestes envers une autre personne avec l'intention de causer un préjudice ou une blessure;
- les gestes envers la propriété de l'Agence ou d'une autre personne avec l'intention de causer des dommages;
- les propos menaçants à l'intention d'une autre personne (écrits ou verbaux);
- l'intimidation ou les taquineries malintentionnées (écrites ou verbales);
- les manifestations de colère extrême ou d'hostilité ou les gestes menaçants.

Un employé qui adopte un comportement qui constitue de la violence dans le lieu de travail sera passible de mesures correctives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

8. Résolution

Si un employé est victime ou témoin de violence dans le lieu de travail, il devrait demander de l'aide à un gestionnaire, au syndicat ou à un représentant du comité local de santé et de sécurité au travail seulement après s'être mis à l'abri du danger. Dans tous les cas, la direction doit être informée de la situation le plus tôt possible. La direction évaluera la

situation et mettra des mesures en place pour gérer la situation et coordonner les mesures d'intervention appropriées.

Lorsqu'il est informé d'un cas ou d'une allégation de violence au travail, le superviseur ou le gestionnaire doit évaluer la situation et tâcher de régler le problème avec les parties dès que possible.

L'employeur mènera un examen de prime abord et déterminera si l'information présentée correspond à la définition de la violence dans le lieu de travail ou ne cadre pas de toute évidence avec la portée de la définition, et s'il existe des motifs justifiant des mesures supplémentaires.

L'ACIA favorise les mécanismes informels de règlement des différends. Par exemple, dans la mesure du possible (selon la nature de la plainte), des efforts devront être déployés pour régler le problème de manière informelle et le plus rapidement possible au niveau le plus bas possible. S'il est impossible de résoudre la plainte de façon informelle, le superviseur ou le gestionnaire mettra en œuvre, au minimum, des mesures pour éliminer ou atténuer les problèmes semblables de violence au travail à l'avenir. **S'ils parviennent à résoudre la plainte de façon informelle, il conviendrait que les gestionnaires ou les superviseurs veillent aussi à consulter les Relations de travail. Le conseiller en SST du centre opérationnel et la Division de la sécurité intégrée doivent être informés du règlement de la plainte.** L'identité des personnes concernées ne sera pas divulguée sans leur consentement.

Les employés qui ont des questions ou des préoccupations concernant un incident de violence dans le lieu de travail devraient communiquer avec leur superviseur ou leur gestionnaire. Les superviseurs et les gestionnaires offriront de l'aide aux employés touchés par un incident de violence dans le lieu de travail.

La violence en milieu de travail peut avoir des répercussions importantes et toucher l'ensemble du lieu de travail. Par conséquent, le gestionnaire devra peut-être mettre en œuvre des mesures qui viseront le lieu de travail dans son ensemble.

9. Processus d'enquête

S'il est impossible de résoudre la plainte de manière informelle, le gestionnaire, en consultation avec les parties concernées par l'incident de violence en milieu de travail en fonction de leur impartialité, nommera une personne compétente (enquêteur) pour enquêter sur la plainte.

L'identité des personnes concernées ne peut être révélée sans leur consentement et l'information ne peut être divulguée si la loi l'interdit.

Nota : Les agressions (y compris les agressions sexuelles) sont définies dans le *Code criminel*; dans les cas d'agression, il faut communiquer avec la police immédiatement (en composant le 911 ou le numéro d'urgence local). La Division de la sécurité intégrée de l'ACIA devra ensuite être informée de l'incident le plus tôt possible.

On peut recourir à des ressources internes et externes pour répondre aux exigences relatives à la désignation de « personne compétente ».

Veillez consulter l'unité de santé et de sécurité au travail pour obtenir des renseignements et des conseils au sujet des critères à satisfaire et du processus de sélection et de nomination d'une personne compétente.

10. Confidentialité et protection de la vie privée

La confidentialité et la protection des renseignements personnels sont essentielles à l'efficacité des enquêtes sur les incidents de violence au travail. Le fait de ne pas respecter la vie privée et la confidentialité peut compromettre une enquête, la rendant ainsi moins efficace. Les personnes qui prennent conscience d'un incident de violence dans le lieu de travail ne doivent pas divulguer des informations à un tiers à moins d'y être obligées par la loi. Le nom des personnes concernées ne devrait pas figurer dans le rapport d'enquête sans le consentement de ces personnes.

11. Mesures disciplinaires ou correctives

Le gestionnaire délégué peut prendre des mesures disciplinaires ou correctives à la suite d'un incident de violence dans le lieu de travail ou à la suite d'un geste commis par un employé qui exerce des mesures de représailles contre l'employé qui a signalé un incident de violence dans le lieu de travail.

Les fausses plaintes portées de façon intentionnelle ne seront pas tolérées et leurs auteurs seront passibles de mesures disciplinaires ou correctives pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément à la Politique disciplinaire de l'ACIA.

11.1 Représailles interdites

Les employés qui portent plainte de bonne foi ne doivent pas faire l'objet de sanctions ni de mesures disciplinaires. En effet, les employés ont l'obligation légale de signaler les situations dangereuses constatées dans le cadre de leurs fonctions et ils devraient être encouragés à signaler les cas de violence en milieu de travail aux fins d'enquête et de prévention.

12. Assistance

Les gestionnaires et les superviseurs doivent offrir de l'aide aux employés qui sont victimes ou témoins d'un incident de violence au travail (p. ex., les services du Programme d'aide aux employés et aux familles).

13. Ressources de l'Agence

Direction générale des ressources humaines (DGRH)

13.1 La Section nationale de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention :

- a) élaborera des politiques et des programmes, et fera la promotion de pratiques favorisant un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence;

- b) élaborera la formation obligatoire en santé et sécurité du travail associée à la présente politique et veillera à en assurer la disponibilité;
- c) établira un cadre de surveillance et de présentation des rapports pour l'évaluation interne et les rapports externes;
- d) consultera le CONSST et le réseau interne de SST, au besoin;
- e) entrera les données et tiendra une base de données pour repérer les rapports d'enquête découlant d'une plainte de violence en milieu de travail. Les renseignements de la base de données seront conservés selon l'exigence de la présente politique en matière de confidentialité.

13.2 La Direction des relations en milieu de travail et de l'effectif :

- a) assurera la disponibilité de la formation sur les relations en milieu de travail associée à la présente politique;
- b) recommandera des services de résolution des conflits (p. ex., médiation, facilitation);
- c) fournira des conseils sur les problèmes de violence en milieu de travail et d'autres questions touchant les relations de travail.

13.3 La Division de la sécurité intégrée doit :

- a) fournir des conseils et une orientation aux superviseurs, aux gestionnaires et aux comités locaux ou aux représentants en matière de santé et de sécurité sur les éléments permettant de maintenir un lieu de travail exempt de violence ou en ce qui a trait aux cas signalés de violence dans le lieu de travail;
- b) élaborer et dispenser une formation sur la sensibilisation à la sécurité;
- c) mener une enquête administrative ou effectuer une première recherche des faits au nom de l'employeur à la suite de cas signalés de violence relevant de sa compétence ou de son domaine de compétence (p. ex., actes criminels).

13.4 Le Comité national d'orientation de la santé et de la sécurité au travail doit :

- a) promouvoir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence, et contribuer à son maintien en prenant les moyens suivants :
 - participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la Politique de prévention de la violence en milieu de travail et de la directive sur la gestion des mesures d'urgence dans un immeuble;
 - participer aux consultations sur l'élaboration de procédures générales, de mesures de contrôle et de séances de sensibilisation en matière de prévention de la violence en milieu de travail;
 - recommander des mesures correctives aux comités locaux lorsque ceux-ci ont chargé le CONSST de s'occuper des plaintes non résolues;
 - participer à la mise en œuvre de procédures d'intervention et de protocoles visant à nommer une personne compétente pour enquêter sur des incidents de violence dans le lieu de travail;
 - surveiller les protocoles visant à maintenir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence;

- participer à l'examen de la Politique de prévention de la violence en milieu de travail de l'ACIA tous les trois ans.

13.5 Les conseillers en SST du centre opérationnel et le coordonnateur de la sécurité en laboratoire doivent :

- a) fournir des conseils et une orientation aux superviseurs, aux gestionnaires, aux employés, ainsi qu'aux comités locaux et aux représentants en matière de santé et de sécurité sur les éléments permettant de maintenir un lieu de travail exempt de violence ou en ce qui a trait aux cas signalés de violence dans le lieu de travail.

13.6 Les comités locaux ou les représentants en matière de santé et de sécurité :

- a) feront la promotion d'un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence et contribueront à son maintien en prenant les moyens suivants :
 - participer à la mise en œuvre de la Politique de prévention de la violence en milieu de travail de l'ACIA et des plans d'évacuation d'urgence;
 - examiner un résumé des résultats des enquêtes ou des inspections du lieu de travail pour déterminer les facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail;
- b) feront respecter les protocoles sur la vie privée et la confidentialité relatifs à la violence en milieu de travail;
- c) participeront à l'élaboration de procédures locales d'intervention en cas de violence dans le lieu de travail;
- d) s'assureront que des registres adéquats sont tenus sur les rapports d'incident ou d'enquête;
- e) surveilleront les protocoles visant à maintenir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence;
- f) surveilleront les procédures d'évacuation d'urgence pour vérifier l'efficacité des mesures de contrôle relativement à tout éventuel cas de violence en milieu de travail.

14. Rapports

Le rapport préparé à la suite d'une enquête sur un incident de violence au travail doit être conservé sur place et mis à la disposition d'un agent de santé et de sécurité d'Emploi et Développement social Canada aux fins d'examen, conformément au *Code canadien du travail*. Une copie du rapport sera envoyée au comité ou au représentant local de santé et de sécurité au travail, dans le respect des dispositions relatives à la confidentialité énoncées à l'article 10.0 de la présente politique, ainsi qu'à la Section de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention afin que les données requises soient saisies, tenues à jour et suivies.

La Section de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention, Direction générale des ressources humaines, tiendra des dossiers sur la violence dans le lieu de travail et fera rapport à cet égard, et elle présentera en outre un rapport annuel à la Division de la sécurité intégrée et au CONSST de l'ACIA.

Le groupe de la Division de la sécurité intégrée de l'ACIA tiendra un registre des incidents de violence dans le lieu de travail et présentera des rapports sur la violence en milieu de travail au Comité de gestion des programmes de sécurité et à la haute direction, selon les besoins.

15. Élaboration, suivi et évaluation

L'employeur s'acquittera des obligations qui lui incombent en vertu du RCSST, partie XX (élaboration, suivi et évaluation d'une politique et de procédures de prévention de la violence dans le lieu de travail) en collaboration et avec la participation du CONSST. La Section de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention, Direction générale des ressources humaines, en collaboration et avec la participation du CONSST, examinera la présente politique, y compris les procédures, les mesures de contrôle et la formation sur la prévention de la violence dans le lieu de travail au moins tous les trois ans.

16. Sanctions

En cas de mauvaise conduite, d'action ou d'inaction volontaire, de témérité ou de non-respect des dispositions de la présente politique, mais aussi en cas de plainte à caractère frivole, vexatoire ou de mauvaise foi établi par une enquête, des mesures administratives ou correctives, notamment des mesures disciplinaires, pourront être mises en œuvre par la direction de l'ACIA avec l'accord de l'agent de sécurité de l'Agence, des Ressources humaines et des Services juridiques, s'il y a lieu.

17. Règlement des différends

En cas de différend ou de plainte concernant les sanctions qui découlent de l'application de la présente politique ou des directives connexes, les employés auront recours au processus interne de règlement des griefs conformément aux politiques des Ressources humaines de l'ACIA et aux conventions collectives. Les employés pourront également, le cas échéant, exercer leur droit de recours en vertu de l'article 133 du Code canadien du travail, partie II.

18. Références

Code canadien du travail, partie II

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST)

Emploi et Développement social Canada – Travail (Publications : Santé et sécurité – Information sur la partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail)

19. Demandes de renseignements

Pour toute question concernant l'interprétation de la présente politique ou pour obtenir des précisions ou davantage de renseignements, veuillez communiquer avec :

Gestionnaire national, Santé et sécurité au travail et prévention
Section de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention
Direction des relations de travail et de l'effectif
159, promenade Cleopatra
Ottawa (Ontario) K1A 0Y9

Courriel : Services de santé et de sécurité au travail de
l'Agence : CFIAOSH_SSTACIA@inspection.gc.ca

Vous pouvez également consulter la Foire aux questions (FAQ – SGDDI 4153156)

APPROBATION

La Politique de prévention de la violence en milieu de travail a été approuvée par :



Gérard Étienne
Vice-président, Ressources humaines

Date 30 June 2015



Carolina Giliberti
Première vice-présidente

Date JUL 23 2015



B.A. (Bruce) Archibald, PhD
Président

Date JUL 28 2015