

CONTENU

1.0	POLITIQUE	1
1.1	But	1
1.2	Objectifs	1
1.3	Principes	2
2.0	DÉFINITIONS	2
3.0	RESPONSABILITÉS	2
3.1	Salariés	3
3.2	Gestion et supervision	3
3.3	Santé, sécurité, environnement et qualité (HSEQ)	4
3.4	Comités mixtes de santé et de sécurité (JHSC) / Représentants de la santé et de la sécurité (H & SR)	4
4.0	REPRÉSAILLES	4
5.0	PROCÉDURE	5
5.1	Procédure d'évaluation des risques	5
5.2	Formation	5
5.3	Procédure de rapport	6
5.4	Enquête	6
5.5	Intervention d'urgence	7
6.0	EXAMEN DES POLITIQUES	7

PORTÉE: Cette politique s'applique à tous les employés, divisions, filiales et coentreprises du groupe Dexterra. Cette politique s'applique également aux consultants, aux travailleurs intérimaires et intérimaires, aux tiers concernés, aux entrepreneurs et aux visiteurs.

1.0 POLITIQUE

1.1 But

- Dexterra Group démontrera un engagement continu et déterminé à améliorer la santé et la sécurité au travail dans l'ensemble de notre organisation. Nous assurerons la santé et la sécurité au travail de tous nos employés et de ceux qui pourraient être touchés par nos activités professionnelles. Nous chercherons continuellement à déterminer ce que nous pouvons faire mieux ou différemment demain. Cette politique reflète notre engagement à réduire le risque de violence au travail dans nos activités.

1.2 Objectifs

- Communiquer l'approche du Groupe Dexterra en matière de violence au travail,
- S'assurer que les employés, les entrepreneurs et les visiteurs sont traités d'une manière conforme à la présente politique,
- Veiller à ce que les employés et les entrepreneurs soient formés à la reconnaissance et

Date de révision : 11182021

- au signalement de la violence en milieu de travail; et
- Communiquer les mesures à prendre en cas de violence en milieu de travail.

1.3 Principes

- Dexterra Group prendra des mesures raisonnables et pratiques pour prévenir la violence au travail et protéger les employés contre les dangers associés à la violence au travail. Les comportements violents sur le lieu de travail sont inacceptables de la part de quiconque. On s’attend à ce que tout le monde respecte cette politique et travaille ensemble pour prévenir la violence au travail. Des mesures correctives, un encadrement de rendement, des mesures correctives et/ou des mesures juridiques appropriées seront prises en fonction des circonstances.
- La Politique sur un milieu de travail sans harcèlement devrait être consultée sur les questions de harcèlement personnel et de harcèlement liés à la discrimination et aux pratiques de travail inéquitables.

2.0 DÉFINITIONS

Ce terme :	Moyens:
Violence au travail	comprend, mais sans s’y limiter; <ul style="list-style-type: none"> • les actes physiques (p. ex., frapper, bousculer, pousser, donner des coups de pied, agresser sexuellement), • toute menace, tout comportement ou toute action interprété comme pouvant nuire ou mettre en danger la sécurité physique ou psychologique d’autrui, entraîner un acte d’agression ou détruire ou endommager des biens; et • Comportement perturbateur qui n’est pas approprié à l’environnement de travail.
Violence domestique	un terme qui décrit toute violence, physique ou psychologique, qui comprend généralement un modèle de comportements utilisés par un partenaire pour maintenir le pouvoir et le contrôle sur un autre partenaire dans une relation intime.
Violence sexuelle	un terme large qui décrit toute violence, physique ou psychologique, exercée par des moyens sexuels ou en ciblant la sexualité. La violence sexuelle prend différentes formes et peut inclure : <ul style="list-style-type: none"> • Abus sexuels, agressions sexuelles, viols, viols pendant les conflits armés, harcèlement sexuel, harcèlement, exposition indécente ou sexualisée, imagerie sexuelle dégradante, voyeurisme, cyberharcèlement

3.0 RESPONSABILITÉS

Les employés sont responsables de prévenir et de signaler les actes de violence, les actes de violence qui menacent ou sont perçus comme menaçant un environnement de travail sécuritaire pour eux-mêmes ou pour les autres. En plus de cette responsabilité générale, les éléments suivants seront attendus.

3.1 Salariés

Tous les employés :

- Maintenir un environnement de travail sécuritaire.
- Signalez tout risque ou incident de violence au travail à votre supérieur hiérarchique.
- Avoir le droit de refuser de travailler si l'on croit qu'on est mis en danger par la violence au travail.
- Ne pas adopter ou ignorer des comportements violents, menaçants, intimidants ou autres comportements perturbateurs.
- Coopérer avec la police, les enquêteurs de l'entreprise ou d'autres autorités, au besoin, au cours de toute enquête liée à la violence au travail.

3.2 Gestion et supervision

La direction et la supervision (quel que soit le titre réel) :

- Comprendre et respecter les principes de cette politique.
- Communiquez cette politique à tous les employés.
- Fournir de l'information, de l'instruction et de la formation sur les facteurs qui contribuent à la violence en milieu de travail et qui sont appropriés au milieu de travail
- Effectuer des évaluations des risques de violence en milieu de travail afin de déterminer si la nature du travail ou de l'environnement de travail place ou peut placer les employés à risque de violence.
- Consulter les comités mixtes de santé et de sécurité (JHSC), les personnes de soutien en matière de santé et de sécurité assignées, les partenaires commerciaux des ressources humaines et, le cas échéant, les services de sécurité, pour effectuer des évaluations des dangers, et élaborer des mesures pratiques pour minimiser ou éliminer les risques identifiés.
- Prendre des mesures raisonnables et pratiques pour minimiser ou éliminer les risques identifiés dans le cadre du processus d'évaluation des risques, des inspections des lieux de travail ou de la survenance d'un accident ou d'un incident.
- Effectuer d'autres évaluations des risques à des intervalles de temps appropriés aux conditions et circonstances spécifiques des tâches effectuées.
- Établir un processus pour signaler, enquêter, documenter et débriefer les incidents de violence.
- Répondre rapidement aux signalements de violence ou de refus de travail liés à la violence au travail, traiter les incidents de violence au travail et ne pas tolérer ou permettre tout comportement contraire à la présente politique.
- Veiller à ce que tout incident connu de violence au travail fasse l'objet d'une enquête appropriée en fonction de la nature de chaque incident et de la menace réelle ou potentielle qu'il représentait pour la sécurité des travailleurs.
- Consulter d'autres parties (p. ex., conseillers en sécurité, santé et sécurité, JHSC, aide aux employés, services de police, témoins)
- Prendre des mesures raisonnables et pratiques pour minimiser ou traiter les risques identifiés par l'incident

- Documenter l'incident, son enquête et les mesures correctives prises.
- Prendre des mesures raisonnables et pratiques pour protéger les travailleurs, agissant de bonne foi, qui signalent de la violence au travail ou agissent comme témoins, contre les représailles ou toute autre violence.
- Examiner les évaluations des dangers chaque année, ou au fur et à mesure que des changements aux responsabilités ou aux environnements professionnels se produisent, et réviser l'évaluation au besoin; et
- Examiner annuellement, en conjonction avec l'examen des évaluations des risques, l'efficacité des mesures prises pour réduire au minimum ou éliminer la violence en milieu de travail et apporter des améliorations aux procédures divisionnaires, au besoin.

3.3 Santé, sécurité, environnement et qualité (HSEQ)

HSEQ :

- Aider la direction et la supervision à mettre en œuvre cette politique, élaborer des procédures et lancer l'examen annuel de la politique et des procédures.

3.4 Comités mixtes de santé et de sécurité (JHSC) / Représentants de la santé et de la sécurité (H & SR)

Les comités mixtes sur la santé et la sécurité (JHSC) / les représentants en matière de santé et de sécurité (H& SR) :

- Examiner les résultats de l'évaluation des risques de violence en milieu de travail et fournir des recommandations à la direction pour réduire ou éliminer le risque de violence.
- Examiner les rapports transmis au JHSC ou à H&SR concernant la violence au travail et d'autres rapports d'incident, le cas échéant, concernant des incidents de violence au travail qui entraînent des blessures corporelles ou une menace de blessure corporelle, des dommages matériels ou une participation à la politique.
- Participer à l'enquête sur les blessures graves (p. ex., incidents mettant la vie en danger, entraîner une perte de sang importante, fracture de la jambe ou du bras, etc.) ou des refus de travail.
- Recommander des mesures correctives pour l'amélioration de la santé et de la sécurité des employés.
- Répondre aux préoccupations des employés liées à la violence au travail et les communiquer à la direction; et
- Participer à l'examen de la politique d'amélioration continue.
- En outre, le JHSC peut participer à l'enquête sur les incidents signalés qui entraînent des blessures corporelles ou une maladie ou qui peuvent entraîner des blessures ou des maladies.

4.0 REPRÉSAILLES

- Cette politique interdit les représailles contre les personnes, agissant de bonne foi, qui signalent des incidents de violence en milieu de travail ou qui agissent comme témoins. La direction prendra des mesures raisonnables et pratiques pour prévenir les

représailles, les menaces de représailles ou d'autres violences. Les représailles sont définies comme tout acte de représailles, direct ou indirect.

5.0 PROCÉDURE

5.1 Procédure d'évaluation des risques

Effectuer une évaluation pour déterminer s'il existe un risque de violence en raison de la nature du lieu de travail, du type de travail ou des conditions de travail. Un échantillon d'évaluation des risques de violence au travail est disponible au Centre de santé et de sécurité. La direction peut ajouter des questions à ce formulaire, au besoin, pour s'assurer que tous les aspects de la violence au travail dans leurs lieux de travail et leurs opérations de travail sont abordés. La direction est encouragée à faire participer son soutien divisionnaire en matière de santé et de sécurité, au besoin, à l'élaboration, à la réalisation et à l'évaluation de l'évaluation des risques.

L'évaluation des risques comprend un examen des éléments suivants :

- Examiner les incidents passés et d'autres rapports (p. ex., sécurité, ordonnances H&S) concernant les incidents de violence et identifier le potentiel de violence.
- Examiner les plaintes ou les préoccupations antérieures des employés concernant la violence en milieu de travail et les mesures qui ont été prises ou qui devraient être prises pour répondre à ces préoccupations.
- Examiner les discussions et les recommandations passées des représentants du JHSC ou de H&S concernant la violence au travail.
- Envisager d'interroger le personnel pour déterminer s'il y a des expériences de violence au travail, pour déterminer si des contrôles de la violence au travail sont en place, s'ils sont adéquats ou s'ils ont besoin d'être améliorés.
- Examiner les situations de travail qui peuvent placer les employés à risque de violence au travail et identifier les facteurs de risque.
- Examiner les locaux physiques (le lieu de travail) afin de déterminer les facteurs de risque pouvant entraîner de la violence en milieu de travail.

À la fin de l'évaluation des risques de violence en milieu de travail, les lieux de travail et les opérations de travail auront identifié les facteurs de risque de violence en milieu de travail qui nécessiteront des contrôles. Des contrôles peuvent déjà être en place qui sont suffisants ou doivent être améliorés ou des contrôles peuvent devoir être introduits et mis en œuvre.

5.2 Formation

De l'information, de l'instruction et de la formation sur la violence au travail, y compris ce qui constitue de la violence au travail et les facteurs qui contribuent à la violence au travail, seront fournies.

L'information, l'instruction et la formation seront fournies.

- Lors de l'intégration des nouveaux employés
- Lorsque de nouveaux renseignements sur la violence au travail deviennent disponibles

- . Formation continue par le biais de moments HSEQ formels et informels ou HSEQ A.W.A.R.E

L'information, l'instruction et la formation comprendront les éléments suivants.

- Sensibilisation à la politique sur la violence en milieu de travail
- La nature et l'étendue de la violence au travail et la façon dont les employés peuvent être exposés.
- Information sur ce qui constitue de la violence en milieu de travail et les méthodes d'identification des facteurs qui y contribuent.
- Mesures d'évaluation des risques et de prévention de la violence propres au site qui ont été élaborées.
- Procédures de signalement de la violence au travail du risque.

5.3 Procédure de rapport

- Toute personne qui croit être traitée d'une manière non conforme à la présente politique doit immédiatement faire connaître son objection à son superviseur immédiat ou, si elle n'est pas en mesure de faire rapport au superviseur immédiat, à la santé, à la sécurité, à l'environnement, à la qualité (QSE), au partenaire commercial des ressources humaines (RH) ou au Centre de services des RH.
- Toute personne qui croit être traitée contrairement à la présente politique doit conserver un dossier écrit de la nature de la violation alléguée, de la ou des dates, de l'heure, de la description factuelle et objective du ou des comportements, des mesures prises et des noms des témoins ou de ceux qui sont intervenus, le cas échéant.
- La personne qui reçoit la plainte communiquera directement avec le Service de la santé et de la sécurité ou du Service des ressources humaines pour obtenir des conseils afin d'ouvrir une enquête en vue de régler la plainte à un stade précoce.
- En cas de blessure ou de maladie, l'incident sera signalé dans le système électronique conformément aux exigences en matière de déclaration des incidents.

5.4 Enquête

- Aucune plainte ne sera considérée comme fondée tant qu'elle n'aura pas fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme.
- Le plaignant, la personne présumée avoir enfreint cette politique, ainsi que tous les témoins ou personnes qui sont intervenus seront interrogés au cours de l'enquête. Des enregistrements écrits de ces entrevues seront faits et conservés. Tous les efforts seront faits pour que ces procédures restent confidentielles.
- L'objectif principal de l'enquête est de comprendre la position ou le point de vue de chaque personne dans le but d'établir une entente entre le plaignant et l'intimé sur les relations de travail futures. Si cela n'est pas possible, l'enquêteur rendra des conclusions de fait concernant la plainte en temps opportun. L'enquête peut être menée par un tiers engagé par Dexterra Group à cet effet.
- À la fin de l'enquête, Dexterra Group prendra les mesures appropriées si nécessaire. Dexterra Group veillera à ce que le plaignant et le défendeur, s'il s'agit d'un employé de

Dexterra Group, soient informés par écrit des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective qui a été prise ou qui sera prise en raison de l'enquête. Un encadrement du rendement et des mesures correctives seront imposés en cas de violation de la présente politique, le cas échéant, jusqu'à la cessation d'emploi ou la résiliation de la relation contractuelle.

5.5 Intervention d'urgence

- Si des actes de violence au travail se produisent dans votre région, ne vous impliquez pas et ne tentez pas de gérer la situation.
- Essayez d'appeler de l'aide en appelant le 911 (ou une autre ligne d'urgence appropriée pour votre lieu de travail) si cela est justifié et communiquez immédiatement avec votre superviseur et /ou votre responsable de la sécurité.
- Déplacez-vous et calmement, vous et les autres, dans un endroit sûr.
- Si vous avez la possibilité de sortir en toute sécurité, faites-le rapidement et tranquillement.
- Chaque lieu de travail peut avoir des exigences propres à un site, et celles-ci doivent être examinées avec les employés et affichées dans le(s) secteur(s) approprié(s).

6.0 EXAMEN DES POLITIQUES

Les documents contrôlés doivent être examinés conformément aux exigences du SGI ou aux exigences réglementaires applicables pour s'assurer qu'ils :

1. Rester pertinent,
2. Couvrir l'étendue de nos opérations,
3. Se conformer à la législation en vigueur et aux meilleures pratiques de l'industrie.

Cette politique doit être révisée sur une base annuelle et un compte rendu de cet examen est documenté.

Cette politique sera documentée, affichée et communiquée à nos employés, à nos entrepreneurs, à notre chaîne d'approvisionnement applicable et à nos intervenants.

Dexterra Group se réserve le droit d'amender, de modifier, de suspendre ou de mettre fin à l'un de ses programmes (y compris les avantages sociaux) et à ses politiques couvrant les employés et les anciens employés, y compris les retraités, à tout moment, y compris après le départ à la retraite des employés, sans préavis par son équipe de haute direction ou tout autre comité expressément autorisé par l'équipe de la haute direction à prendre de telles mesures. Les programmes, avantages sociaux et politiques auxquels un employé ou un ancien employé, y compris un retraité, a droit sont déterminés uniquement par les dispositions du programme, des avantages sociaux ou de la politique applicable, tel que modifié de temps à autre.