

Programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

EssilorLuxottica (« la Société ») s'engage à assurer la santé et la sécurité des employés. Nous ne tolérons pas la violence et le harcèlement en milieu de travail. Tout sera mis en œuvre pour éviter que de tels incidents ne se produisent en appliquant un programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail (« PPVHMT » ou « Programme »).

Le PPVHMT veille à ce que tous les employés, y compris les superviseurs et les directeurs, adhèrent aux pratiques de travail conçues pour rendre le milieu en travail plus sûr et ne se livrent pas à des menaces verbales ou à des actions physiques susceptibles de créer un environnement de travail dangereux. Ce PPVHMT complète les politiques existantes de la Société en matière de violence en milieu de travail, de lieu de travail sans harcèlement, d'intimidation en milieu de travail, de violence domestique et de portes ouvertes dans le Guide de l'employé d'EssilorLuxottica, auquel il convient de se référer pour connaître les attentes en matière de comportement qui s'appliquent à tous les employés d'EssilorLuxottica en Amérique du Nord.

Une copie de ce PPVHMT est facilement accessible à tous les employés sur la plateforme intranet de la Société, One EssilorLuxottica, ou par l'intermédiaire des ressources humaines. Les questions relatives au PPVHMT peuvent être gérées par la Société en soumettant une demande de consultation par le portail des ressources humaines en ligne sur mypersonaldeskna.luxottica.com.

DÉFINITIONS

Dans le cadre du présent Programme, les termes suivants sont définis comme suit :

- « **Employé** » : tout employé à temps partiel, à temps plein, occasionnel ou temporaire de la Société ainsi que toute personne qui serait considérée comme un « travailleur ». On entend par Travailleur toute personne rémunérée directement par la Société.
- « **Urgence** » : circonstances imprévues qui peuvent mettre en danger la vie des employés ou d'autres personnes ou leur faire courir le risque de subir des blessures graves.
- « **Blessure ou maladie grave** » : toute blessure ou maladie survenant sur un lieu de travail ou en connexion avec un emploi et nécessitant une hospitalisation pour une raison autre qu'une observation médicale ou des examens diagnostiques, ou au cours de laquelle un employé souffre d'une amputation, de la perte d'un œil ou d'un degré grave de défiguration permanente, à l'exclusion de toute blessure ou maladie ou de tout décès causé par un accident survenu sur une voie publique, sauf si l'accident s'est produit dans une zone de construction.
- « **Menace de violence** » : tout énoncé verbal ou écrit, y compris, mais sans s'y limiter, des textes, des messages électroniques, des messages sur les médias sociaux ou d'autres messages en ligne, ou tout comportement ou conduite physiques, qui transmet une intention, ou qui est raisonnablement perçu comme transmettant une intention, de causer un préjudice physique ou de placer quelqu'un dans la crainte d'un préjudice physique, et qui ne sert aucun but légitime.
- « **Violence en milieu de travail** » : tout acte ou toute menace de violence survenant sur un lieu de travail. La violence en milieu de travail comprend, sans s'y limiter, les éléments suivants :
 - La menace ou l'utilisation de la force physique contre un employé qui entraînent ou risquent fortement d'entraîner des blessures, un traumatisme psychologique ou du stress, que l'employé soit blessé ou non.
 - Des incidents impliquant une menace ou l'utilisation d'une arme à feu ou d'une autre arme dangereuse, y compris l'utilisation d'objets courants comme armes, que l'employé soit blessé ou non.

Programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

- Les quatre types de violence en milieu de travail suivants :
 - **Violence de type 1** – Violence en milieu de travail commise par une personne qui n'a pas d'affaire légitime en milieu de travail, et comprend les actes de violence commis par toute personne qui pénètre sur le lieu de travail ou s'approche des employés avec l'intention de commettre un délit.
 - **Violence de type 2** – Violence en milieu de travail dirigée contre les employés par des clients, des patients, des étudiants, des détenus ou des visiteurs.
 - **Violence de type 3** – Violence en milieu de travail à l'encontre d'un employé par un employé actuel ou ancien, un superviseur ou un directeur.
 - **Violence de type 4** – Violence sur le lieu de travail par une personne qui n'y travaille pas, mais qui a ou est connue pour avoir eu une relation personnelle avec un employé.
- La violence en milieu de travail ne comprend pas les actes légitimes d'autodéfense ou de défense d'autrui.
- « **Intimidation en milieu de travail** » : Comprend un schéma persistant de mauvais traitements de la part d'autres personnes sur le lieu de travail, causant un préjudice physique ou émotionnel. Il peut s'agir de tactiques telles que la violence verbale, non verbale, psychologique et physique, ainsi que l'humiliation.
- « **Harcèlement en milieu de travail** » : Commentaires ou comportements vexatoires à l'encontre d'un employé dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns, y compris le harcèlement sexuel en milieu de travail.
- « **Harcèlement sexuel en milieu de travail** » : En milieu de travail, le harcèlement à l'encontre d'un employé en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre et la sollicitation ou l'avance à caractère sexuel lorsque la personne qui fait la sollicitation ou l'avance est en mesure de conférer, d'octroyer ou de refuser un avantage ou un avancement au travailleur et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance n'est pas la bienvenue.
- « **Violence sexuelle en milieu de travail** » : toute forme de violence ciblant la sexualité ou toute autre inconduite, y compris les gestes, pratiques, commentaires, comportements ou attitudes non désirés à connotation sexuelle, qu'ils se produisent une seule fois ou de manière répétée, y compris la violence liée à la diversité sexuelle et de genre.

RESPONSABILITÉS

Une équipe de direction interfonctionnelle, composée de représentants des ressources humaines, des relations avec les employés, de la protection des actifs, de la gestion des risques et de la santé et de la sécurité environnementales, a l'autorité et la responsabilité de mettre en œuvre les dispositions de la WPVV au sein d'EssilorLuxottica. Les représentants désignés pour chaque fonction et responsabilité sont énumérés ci-dessous :

Titre de l'emploi/poste	Responsabilité(s) dans le cadre du PPVHMT
Protection des actifs	Responsable de la coordination de la réponse institutionnelle et de l'entreprise d'Essilor Luxottica, de l'atténuation, de l'éducation et de la collecte de données concernant la violence en milieu de travail.
Ressources humaines/ Relations avec les employés	Responsable de la gestion et de l'instruction des rapports de violence en milieu de travail impliquant des collègues et des relations personnelles, ainsi que des plaintes de harcèlement au travail, de représailles et de non-respect du PPVHMT.

Programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

Santé et sécurité	Aider la Société à se conformer aux réglementations fédérales, nationales et locales en matière d'environnement, de santé et de sécurité. L'équipe ESS participe au comité directeur d'EssilorLuxottica sur la violence en milieu de travail afin de soutenir les réponses aux inspections réglementaires, d'aider à l'évaluation des risques, d'élaborer des recommandations pour résoudre les problèmes et de contribuer à la communication avec les dirigeants des unités commerciales.
Gestion des risques	Responsable de la facilitation de l'évaluation annuelle des risques et de la gestion des réclamations d'assurance liées aux incidents de violence en milieu de travail.

Responsabilités et participation des employés

Tous les employés, y compris les gestionnaires et les superviseurs, sont responsables de la mise en œuvre et du maintien du PPVHMT en utilisant des pratiques de travail sûres, en suivant toutes les politiques et procédures de la Société en matière de violence en milieu de travail et de harcèlement figurant dans le guide de l'employé, et en contribuant au maintien d'un environnement de travail sûr et sécurisé. Il peut s'agir, entre autres, des éléments suivants :

- Suivre les formations obligatoires sur la violence en milieu de travail et le harcèlement.
- Informer immédiatement la direction de toute personne suspecte sur le lieu de travail.
- Contacter les services d'urgence le cas échéant (police, ambulance).
- Contacter la sécurité du bâtiment ou du complexe, le cas échéant.
- Se familiariser avec l'emplacement de toutes les sorties du bâtiment et le protocole d'intervention en cas d'urgence.
- Être attentif à l'environnement et se mettre à l'abri d'un danger immédiat.

EssilorLuxottica encourage la participation de ses employés au développement et à la mise en œuvre du PPVHMT. Il s'agit notamment de fournir des rétroactions et des recommandations à la direction ou à l'une des équipes interfonctionnelles susmentionnées sur la manière d'améliorer la mise en œuvre du PPVHMT et des initiatives connexes auprès des employés par le biais de campagnes de communication, de réunions de l'entreprise et de programmes de formation des employés. La Société prendra toutes ces recommandations au sérieux et s'efforcera de les intégrer dans le PPVHMT dans la mesure du possible.

Tous les incidents de violence et de harcèlement en milieu de travail doivent être signalés rapidement et avec précision, qu'il y ait eu ou non des lésions corporelles. Cela permet à la Société de mener une enquête rapide et approfondie sur l'incident et de réagir de la manière la plus efficace et la plus sûre possible. Les employés sont censés utiliser l'une des nombreuses procédures de signalement disponibles, énumérées dans la section Réponse aux incidents ci-dessous, qui sont également référencées et expliquées dans le Guide de l'employé.

Le non-respect de ces responsabilités peut entraîner des mesures correctives pouvant aller jusqu'au congédiement. Les représailles à l'encontre des employés qui signalent des cas de violence en milieu de travail sont interdites et ne seront pas tolérées.

Programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

Responsabilités et participation de la direction

La direction, en partenariat avec les équipes interfonctionnelles énumérées ci-dessus, doit veiller à ce que tous les employés se conforment au PPVHMT. Il faut donc prendre les mesures suivantes pour confirmer que les politiques et procédures de la Société en matière de violence, de harcèlement et de sécurité en milieu de travail sont clairement communiquées et comprises par l'ensemble du personnel :

- Afficher ou distribuer des renseignements relatifs au PPVHMT, y compris des affiches de la Société sur la manière dont les employés peuvent signaler à l'employeur ou aux forces de l'ordre toute violence, tout harcèlement, tout incident ou toute préoccupation en matière de sécurité en milieu de travail.
- Organiser des réunions régulières pour discuter de la détection des préoccupations et des dangers liés au PPVHMT, de l'évaluation de ces dangers ou préoccupations et de la mise en œuvre de mesures correctives pour y remédier.
- Rendre hommage aux employés qui adoptent des pratiques de travail sûres ou qui font preuve d'un comportement de soutien et d'intervention auprès des témoins, afin de promouvoir le PPVHMT en milieu de travail.
- Veiller à ce que les employés suivent et comprennent toutes les formations requises en matière de violence, de harcèlement en milieu de travail, et évaluer et recommander les cas où une nouvelle formation est nécessaire.
- Coordonner, avec l'aide de l'équipe interfonctionnelle de la Société mentionnée ci-dessus, la mise en œuvre du PPVHMT avec les autres employeurs du site (hôtes, médecins sous-locataires, fournisseurs de personnel, entrepreneurs) afin de s'assurer que ces employeurs et leurs employés comprennent leurs responsabilités respectives décrites dans le plan.

Toute plainte ou préoccupation concernant le harcèlement ou les risques de violence en milieu de travail doit être examinée et faire l'objet d'une procédure de recours à l'échelon supérieur, comme indiqué ci-dessous et dans la politique de la Société en matière de portes ouvertes. En outre, les gestionnaires sont tenus de participer à toutes les évaluations des risques de la Société et à toutes les inspections du lieu de travail, selon les instructions données.

Les gestionnaires et les superviseurs sont tenus d'appliquer de manière équitable et uniforme les règles de ce programme et toutes les politiques connexes en matière de violence et de harcèlement en milieu de travail. Le non-respect de l'une des responsabilités énumérées ci-dessus peut entraîner des mesures correctives pouvant aller jusqu'au congédiement.

PROCÉDURE DE SIGNALLEMENT DES INCIDENTS DE VIOLENCE ET HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Tout employé victime, témoin ou ayant connaissance d'un incident ou d'une menace de violence ou de harcèlement en milieu de travail, y compris de violence domestique susceptible d'exposer un employé à des blessures physiques sur le lieu de travail ou de mettre en danger un employé sur le lieu de travail, est tenu de signaler immédiatement l'incident ou la menace à la Société en recourant aux ressources suivantes, qui sont expliquées dans la politique de la Société en matière de portes ouvertes ou dans la boîte à outils de protection des actifs :

- Les employés peuvent signaler le comportement ou l'incident à leur supérieur hiérarchique ou, s'ils ne sont pas à l'aise pour le faire, au responsable hiérarchique de rang immédiatement supérieur.
- Les employés peuvent signaler le comportement à un partenaire commercial des

Programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

ressources humaines ou par le biais du portail en ligne des ressources humaines de la Société.

- Les employés peuvent signaler le comportement ou l'incident de manière anonyme à la ligne d'assistance SpeakUp à l'adresse speakup.essilorluxottica.com ou au numéro 844 303-0229.
- **Vente au détail seulement :** Après qu'un employé a contacté les services d'urgence locaux et stabilisé la scène, les employés doivent signaler tous les vols (violence pendant un vol), cambriolages (vols après les heures de bureau) et autres incidents violents (tels que les fusillades, les agressions physiques et les alertes à la bombe) à l'attention du centre de commandement de l'AP immédiatement, en appelant le : 866 LUX-HELP (866 589-4357) et en choisissant l'option 6.

Pour plus de directives sur les procédures de signalement en fonction du type d'incident, reportez-vous aux pratiques locales ou à l'affiche sur la protection des actifs à votre emplacement.

Ce Programme n'empêche pas un employé de contacter la police s'il le juge nécessaire; il n'a pas non plus pour but de décourager un employé de suivre les étapes nécessaires pour contacter les services d'urgence en cas de besoin. En outre, cette politique n'a pas pour but de décourager ou d'empêcher un employé de déposer une plainte auprès d'une autorité compétente en matière de droits de la personne ou d'exercer tout autre droit légal en vertu de la loi.

Les employés peuvent utiliser la politique de la porte ouverte de la Société et les procédures de signalement susmentionnées sans crainte de représailles. Toute personne qui tente de dissuader un employé de faire part d'un problème ou d'un incident, ou qui exerce des représailles à l'encontre d'un employé pour avoir signalé un incident ou un problème, fera l'objet d'une mesure corrective pouvant aller jusqu'au congédiement.

PROCÉDURES D'INTERVENTION EN CAS D'URGENCE

EssilorLuxottica a mis en place les mesures suivantes pour faire face aux situations de violence et de harcèlement en milieu de travail, qu'elles soient réelles ou potentielles :

Plan d'action d'urgence :

- Nos plans d'action d'urgence comprennent des procédures spécifiques à chaque emplacement pour répondre aux incidents violents et aux situations d'urgence.
- Un plan d'action d'urgence est nécessaire à chaque emplacement du lieu de travail afin que les responsables et les employés puissent réagir rapidement et en toute sécurité en cas d'urgence.
- Chaque plan d'action d'urgence comprend les procédures d'urgence, les noms et les numéros de téléphone des personnes à contacter en cas d'urgence
- et un plan d'évacuation.
- Selon l'emplacement, le plan d'action d'urgence est communiqué aux employés et aux cadres par voie d'affichage ou par d'autres moyens de communication destinés aux employés.
- Une formation est dispensée chaque année pour s'assurer que les employés connaissent bien ces protocoles d'urgence.

Trousse pour la protection des actifs :

- La trousse pour la protection des actifs fournit les pratiques exemplaires en matière de prévention de la violence en milieu de travail et d'autres documents importants sur la

Programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

protection des actifs qui peuvent comprendre ce qui suit :

- Lignes directrices pour le signalement des incidents, y compris les fusillades, les vols, les cambriolages et les menaces
- Signalement des vols à l'étalage et des blessures subies par les associés ou les clients
- Les 3R de la prévention du vol à l'étalage
- Formation et politique en matière d'interdiction des armes
- Formation sur la désescalade
- Ligne d'assistance SpeakUp en matière d'éthique et de conformité
- Liste de contrôle des observations/Lignes directrices pour l'entretien d'aptitude au travail
- Ressources en matière de sécurité physique, y compris les instructions « Comment faire » d'Instakey et de CCTV
- Les coordonnées de la personne à contacter en cas d'urgence pour le gestionnaire régional des enquêtes (GRE) qui lui a été assigné et la ligne d'assistance téléphonique d'EssilorLuxottica/du centre de commandement de la protection des actifs.

Services d'intervention et de conseil en cas de crise :

- Le programme d'aide aux employés de l'entreprise permet aux employés touchés par des incidents de violence et de harcèlement en milieu de travail d'avoir accès à des services d'intervention et de conseil en cas de crise.
- Ces services mettent également en place des mécanismes de soutien pour les employés concernés et leurs collègues.

ÉVALUATION DES RISQUES DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

L'évaluation des risques de violence et de harcèlement en milieu professionnel permet de déterminer et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement en milieu de travail. L'objectif principal de cette évaluation est d'améliorer la sécurité et le bien-être des employés en déterminant et en atténuant les facteurs qui peuvent contribuer aux incidents de violence et de harcèlement en milieu de travail.

Les évaluations des risques liés à la violence et au harcèlement en milieu de travail sont effectuées lors de la mise en place du PPVHMT, après certains incidents liés à la violence et au harcèlement en milieu de travail, et chaque fois que l'employeur est informé d'un nouveau risque ou d'un risque qui n'avait pas été identifié auparavant. Certaines juridictions peuvent exiger qu'une évaluation formelle des risques soit effectuée et documentée périodiquement, en particulier s'il existe une interaction entre les employés et des personnes autres que des collègues, susceptible de donner lieu à des menaces ou à des agressions.

Les facteurs clés à évaluer pendant cette évaluation peuvent comprendre :

- **Détermination des facteurs de risque :** Il s'agit de facteurs internes, tels que la nature du travail et l'environnement de travail, et de facteurs externes, tels que l'emplacement géographique, la communauté environnante, les risques spécifiques à l'industrie et la violence familiale.
- **Évaluation de l'employé et du poste :** Évaluer les employés et leur rôle professionnel afin de déceler les sources potentielles de stress, de conflits ou d'insatisfaction.

Programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

- **Historique des incidents** : Examiner les antécédents de l'emplacement en matière d'incidents violents et analyser tous les incidents, griefs ou plaintes signalés en rapport avec la violence et le harcèlement en milieu de travail.
- **Mesures et politiques de sécurité** : Examiner les mesures de sécurité existantes et les politiques en milieu de travail relatives à la prévention de la violence et du harcèlement.
- **Aménagement du milieu de travail**
- **Systèmes de communication et d'établissement de rapports** : Évaluer les canaux de communication et les systèmes de signalement mis en place pour que les employés puissent faire part de leurs préoccupations ou d'incidents et s'assurer qu'il existe une procédure claire et accessible pour signaler les menaces potentielles ou les comportements suspects.
- **Programmes de formation et de sensibilisation** : Veiller à ce que les employés soient formés à la reconnaissance des signes d'alerte, à la résolution des conflits et aux procédures de signalement des incidents de violence et de harcèlement en milieu de travail.
- **Stratégies d'atténuation** : Évaluer et mettre en œuvre des stratégies visant à atténuer les risques identifiés, qui peuvent inclure des modifications des politiques, des améliorations des mesures de sécurité, des interventions ciblées et des mesures en place pour protéger la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.
- **Plan d'intervention d'urgence** : Veiller à l'existence d'un plan d'intervention d'urgence qui traite des incidents violents potentiels et fournit des lignes directrices quant aux mesures à prendre dans l'immédiat.

L'évaluation des risques est effectuée par le responsable du site ou le personnel désigné, avec le soutien de la protection des actifs, de l'hygiène et de la sécurité de l'environnement ou des ressources humaines. Pour les emplacements dotés d'un comité de santé et de sécurité (CSS), cette évaluation sera réalisée avec le soutien du CSS et les résultats de l'évaluation seront présentés au CSS.

Les employés peuvent également faire part de leur rétroaction et de leurs suggestions à tout moment en suivant le protocole de signalement indiqué ci-dessus. Il peut s'agir d'en parler à son supérieur ou à son partenaire d'affaires des ressources humaines, de soumettre une demande de consultation sur le portail en ligne des ressources humaines à l'adresse mypersonaldeskna.luxottica.com, ou de contacter anonymement la ligne d'assistance SpeakUp à l'adresse speakup.essilorluxottica.com ou au numéro 844 303-0229.

CORRECTION DES RISQUES LIÉS À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Les risques de violence et de harcèlement en milieu de travail identifiés seront évalués et corrigés en temps utile. Ce faisant, l'équipe de gestion du magasin (ou le CSS) collaborera avec une équipe de soutien interfonctionnelle afin de déterminer et de mettre en œuvre des mesures appropriées, dans la mesure du possible, pour faire face au risque constaté. Ces mesures de réduction au minimum des risques peuvent inclure :

- S'il existe un risque de violence imminente en milieu de travail qui ne peut être éliminé immédiatement sans mettre en danger le(s) employé(s), tous les employés exposés seront retirés de la situation, à l'exception de ceux qui sont nécessaires pour remédier à la situation existante. Les employés appelés à remédier à la situation dangereuse recevront la protection

Programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

nécessaire.

- Rendre le milieu de travail peu attrayant pour les voleurs.
- S'assurer de l'adéquation des politiques et procédures existantes en matière de violence et de harcèlement en milieu de travail.
- Afficher les numéros de téléphone d'urgence des forces de l'ordre, des pompiers et des services médicaux
- Contrôler l'accès et la liberté de mouvement sur le lieu de travail des non-salariés, y compris des salariés récemment licenciés ou des personnes avec lesquelles l'un de nos salariés a un différend.
- Installer des systèmes efficaces pour avertir les autres d'un danger violent ou pour demander de l'aide, par exemple des alarmes ou des boutons de panique.
- Veiller à ce que les employés aient accès à un téléphone avec une ligne extérieure, y compris un appareil mobile personnel, en cas de besoin.
- Assurer la formation et le perfectionnement des employés sur le PPVHMT ou sur des sujets connexes, ce qui pourrait inclure, mais sans s'y limiter, les éléments suivants :
 - Repérer et gérer les situations menaçantes ou hostiles pouvant conduire à des actes violents de la part de clients ou de patients (par exemple, formation à la désescalade ou au tireur actif).
 - Veiller à ce que tous les signalements d'actes de violence et de harcèlement, de menaces de violence physique, d'abus verbaux, de dommages matériels ou d'autres signes de tension ou de pression en milieu de travail soient traités efficacement par la direction et à ce que la personne qui fait le signalement ne fasse pas l'objet de représailles de la part de la personne qui a proféré la menace.
 - Améliorer la communication entre la direction et les employés de notre établissement, comprendre l'importance de la sécurité psychologique et être conscient des signes de maladie mentale et d'abus de substances.
 - Procédures de signalement des personnes, activités et colis suspects.
 - Fournir et examiner la formation des employés, des superviseurs et de la direction sur les procédures du plan d'action d'urgence.
 - Sensibiliser davantage les employés, les superviseurs et les directeurs aux signes avant-coureurs d'une violence potentielle en milieu de travail.
 - Veiller à ce que les employés disposent de voies d'évacuation adéquates.
 - Veiller à ce que les procédures disciplinaires et de congédiement des employés tiennent compte des risques de violence et de harcèlement en milieu de travail.
 - Établir des politiques relatives aux pratiques interdites, telles que les politiques d'interdiction des armes et de lutte contre l'intimidation.

PROCÉDURES D'INTERVENTION ET D'ENQUÊTE APRÈS UN INCIDENT

Après un incident de violence en milieu de travail ou de harcèlement, les membres appropriés de l'équipe interfonctionnelle du PPVHMT, ou leur(s) délégué(s), mettront en œuvre les procédures post-incidentes suivantes :

- Interroger les parties concernées, telles que les employés, les témoins, les forces de l'ordre ou le personnel de sécurité.
- Examiner les images des caméras de sécurité existantes, le cas échéant.
- Examiner le lieu de travail à la recherche de facteurs de risque liés à l'incident, y compris tout rapport antérieur de comportement inapproprié de la part de l'auteur de l'incident.
- Prendre des mesures correctives pour éviter que des incidents similaires ne se produisent.

Programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

- Consigner les résultats et veiller à ce que des mesures correctives soient prises.
- Obtenir tous les rapports établis par les forces de l'ordre.
- Veiller à ce que les employés concernés bénéficient d'un soutien et de ressources, telles que des services de conseil, des programmes d'aide aux employés et des congés.

Enquêtes

Un incident ou une plainte pour violence ou harcèlement potentiel ou réel sur le lieu de travail fera l'objet d'une enquête rapide et impartiale. Les renseignements obtenus au sujet d'un incident de violence ou de harcèlement en milieu de travail, y compris les informations permettant de déterminer l'identité de toute personne impliquée, ne seront pas divulgués, à moins que cela ne soit nécessaire pour enquêter sur l'incident ou la plainte ou pour prendre des mesures correctives à cet égard, ou que la loi ne l'exige.

Un incident ou une plainte fera l'objet d'une enquête appropriée en fonction des circonstances. Il peut s'agir d'une enquête interne menée par un enquêteur ou une équipe d'enquêteurs, selon la décision de la direction, ou du recours à des ressources externes. Le ou les enquêteurs peuvent mettre en œuvre tout ou une partie des procédures suivantes, selon ce qu'ils jugent approprié dans les circonstances :

- Examiner les allégations.
- Mener des entretiens avec le plaignant, les témoins potentiels, la personne faisant l'objet de la plainte ou toute autre personne détenant des renseignements pertinents.
- Recueillir et examiner les documents.
- Examiner le lieu de travail ou les sites où s'est produit l'incident.

Après avoir mené son enquête, le(s) enquêteur(s) évalue(nt) objectivement s'il y a eu violation d'une politique/procédure de la Société ou du PPVHMT lui-même. Le plaignant sera informé que l'enquête est terminée et résolue, mais l'enquêteur ne fournira pas de détails sur le résultat en raison du besoin de confidentialité, à moins que la loi ne l'exige. Tous les détails de l'enquête seront résumés dans un rapport d'enquête et stockés avec les autres notes et documents du dossier dans le système de gestion des dossiers de la Société. Le cas échéant, la Société fournira le soutien de suivi approprié au(x) salarié(s) concerné(s) qui auraient été victimes de violence, de harcèlement ou de représailles en milieu de travail, conformément aux lois locales.

Journal des incidents violents

Lorsque la loi l'exige (en Californie, par exemple), un registre des incidents violents sera utilisé pour suivre chaque incident de violence au travail dans cette juridiction et comprendra des renseignements, tels que :

- La date, l'heure et l'emplacement de l'incident.
- Le ou les types de violence en milieu de travail, tels que définis ci-dessus dans la section Définitions, impliqués dans l'incident.
- Une description détaillée de l'incident.
- Une classification de l'auteur de la violence, en précisant s'il s'agit d'un client, d'un membre de la famille ou d'un ami d'un client, d'un étranger ayant des intentions criminelles, d'un collègue, d'un superviseur ou d'un directeur, d'un partenaire ou d'un conjoint, d'un parent ou d'un membre de la famille, ou d'un autre auteur.

Programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

- Une classification des circonstances au moment de l'incident, y compris, mais sans s'y limiter, la question de savoir si le salarié accomplissait ses tâches habituelles, travaillait dans des zones mal éclairées, était pressé, travaillait en période de pénurie de personnel, était isolé ou seul, incapable d'obtenir de l'aide ou de l'assistance, travaillait dans un environnement communautaire ou dans un lieu inconnu ou nouveau.
- Une classification de l'endroit où l'incident s'est produit, par exemple sur le lieu de travail, dans le stationnement ou dans une autre zone en dehors du lieu de travail, ou dans une autre zone.
- Le type d'incident, y compris, mais sans s'y limiter, s'il a impliqué l'un des éléments suivants :
 - Attaque physique sans arme, y compris, mais sans s'y limiter, mordre, étouffer, saisir, tirer les cheveux, donner des coups de pied, donner des coups de poing, gifler, pousser, tirer, griffer ou cracher.
 - Attaque avec une arme ou un objet, y compris, mais sans s'y limiter, une arme à feu, un couteau ou un autre objet.
 - Menace de recours à la force physique ou menace d'utilisation d'une arme ou d'un autre objet.
 - Agressions ou menaces sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le viol, la tentative de viol, l'exhibition physique ou le contact sexuel verbal ou physique non désiré.
 - Attaque d'animaux.
 - Autre.
- Conséquences de l'incident, y compris, mais sans s'y limiter :
 - Si la sécurité ou les forces de l'ordre ont été contactées et leur réponse.
 - Mesures prises pour protéger les employés d'une menace persistante ou de tout autre danger identifié à la suite de l'incident.
- Renseignements sur la personne qui remplit le journal, y compris son nom, sa fonction et la date à laquelle il a été rempli.

Lors de la création du registre des incidents violents, EssilorLuxottica veillera à ce qu'aucune information d'identification personnelle ne soit enregistrée ou documentée dans le registre. Cela inclut les informations qui permettraient d'identifier toute personne impliquée dans un incident violent, tel que le nom, l'adresse, l'adresse électronique, le numéro de téléphone, le numéro de sécurité sociale ou toute autre information qui, seule ou en combinaison avec d'autres informations accessibles au public, révèle l'identité de la personne.

FORMATION ET ÉDUCATION

Tous les employés, y compris les cadres et les superviseurs, recevront une formation et des instructions sur les politiques et pratiques générales et spécifiques en matière de violence et de harcèlement en milieu de travail. Cette formation sera mise en œuvre grâce à une combinaison de modules en ligne, de campagnes de communication, d'affiches en milieu de travail et d'une révision du guide de l'employé. Sauf si la législation nationale, provinciale ou locale en dispose autrement*, la formation et l'instruction sont généralement dispensées au moment de l'embauche et périodiquement par la suite, à titre de pratique exemplaire.

La formation générale à la violence et à la sécurité sur le lieu de travail comprend, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- Explication du PPVHMT et des programmes connexes
- Procédures permettant de signaler tout acte ou toute menace de violence à l'employeur ou aux forces de l'ordre sans crainte de représailles.

Programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

- Risques de violence en milieu de travail propres à l'emploi des salariés et mesures correctives mises en œuvre par l'employeur.
- Mesures visant à prévenir la violence en milieu de travail ou à y faire face.
- Stratégies pour éviter les dommages physiques et moyens de désamorcer les situations hostiles ou menaçantes.
- Procédures pour contacter le personnel de la Société et des services d'urgence pour obtenir de l'aide.
- Voies d'évacuation des employés.

Des modules de formation plus spécifiques sur la violence et le harcèlement en milieu de travail peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants :

- Les 3R de la prévention du vol à l'étalage
- Procédures de désescalade pour les employés et les gestionnaires
- Procédures d'intervention en cas de fusillade
- Procédures d'évacuation et d'intervention en cas d'urgence
- Harcèlement au travail pour les employés et les gestionnaires
 - Principes fondamentaux du harcèlement au travail
 - Comment réagir au harcèlement
 - Comportement respectueux dans un environnement diversifié
 - Rencontres et relations sociales
 - Conduite abusive et intimidation
 - Identité et expression de genre et orientation sexuelle
 - Comment déposer une plainte pour harcèlement au travail ou harcèlement sexuel
 - Comprendre les plaintes
 - Comment répondre aux plaintes
 - Gestion après les plaintes
 - Culture, respect et prévention
- Harcèlement et intimidation en milieu de travail
- Intervention des témoins
- Protocole d'intervention en cas de violence domestique
- Santé mentale et sécurité psychologique en milieu de travail

**Pour les employés de la Californie, la formation et l'instruction sur le PPVHMT seront assurées comme suit : (1) lors de la mise en place initiale du programme; (2) une fois par an, pour s'assurer que tous les employés comprennent le programme et s'y conforment; et (3) chaque fois qu'un risque de violence au travail nouveau ou non reconnu auparavant est identifié et que des modifications sont apportées au plan. La formation supplémentaire peut se limiter à la prise en compte du nouveau risque de violence en milieu de travail ou aux modifications apportées au plan.*

TENUE DE DOSSIERS

Sauf disposition contraire de la loi, la Société créera et conservera les fiches relatives à la mise en œuvre et à la maintenance du PPVHMT pendant au moins cinq (5) ans. Ces dossiers comprendront, sans s'y limiter :

- Évaluation des risques de violence en milieu de travail
- Incidents ou menaces de violence et de harcèlement en milieu de travail, y compris les enquêtes
- Évaluation des risques et mesures correctives

Programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

- Registres des incidents de violence spécifiques à un État ou à un emplacement
- Dossiers de formation sur la violence et le harcèlement en milieu de travail

Les dossiers peuvent être conservés sous forme électronique ou sur papier et dépendent du type d'incident survenu sur le lieu de travail et de l'employeur où il s'est produit. Les employés qui souhaitent consulter ces dossiers y auront accès si nécessaire et conformément à la législation applicable. Pour demander l'accès à ces dossiers, les employés doivent soumettre une demande écrite à l'adresse HRCompliance@luxotticaretail.com.

EXAMEN ET RÉVISION DU PPVHMT

EssilorLuxottica évaluera l'efficacité du plan et le révisera si nécessaire selon le calendrier suivant :

- Au moins une fois par an.
- Lorsqu'une déficience est observée ou devient apparente.

L'évaluation de l'efficacité du PPVHMT comprendra l'examen des éléments suivants :

- Recommandations et suggestions des employés
- Enquêtes sur les incidents et registre des incidents violents (le cas échéant).
- Évaluation de l'efficacité des solutions de sécurité et du soutien aux employés
- Procédures d'évaluation visant à garantir que les risques de violence et de harcèlement en milieu de travail sont correctement recensés, évalués et corrigés.

Toute révision nécessaire du PPVHMT sera effectuée rapidement et communiquée à tous les employés.