



Politique de prévention des comportements violents en milieu de travail

ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

De par sa volonté d'offrir un milieu de travail sain, sécuritaire et exempt de violence sous toutes leurs formes, la présente politique vise à préciser l'engagement de la direction et à prévenir toutes manifestations portant atteinte à l'intégrité physique et psychique de son personnel.

L'employeur reconnaît le droit de ses employés d'être traités avec respect et en toute dignité. En conséquence, tout acte violent posé de façon intentionnelle ou non, sur les lieux de travail, notamment en télétravail ou dans le cadre d'activités en lien avec le travail, qu'elle s'exprime par des actes de nature physique, verbale ou écrite, est une conduite inacceptable qui n'est pas tolérée. La direction s'engage à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des travailleurs exposés à une situation de violence.

Tous les employés de l'organisation sont visés par cette politique à quelque titre que ce soit. Cette politique vise toutes interactions entre les employés et les personnes internes et externes à l'organisation.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Les objectifs de la politique sont les suivants :

- ✓ Assurer un milieu de travail sain, exempt de toute forme de violence ;
- ✓ Assurer à toute personne le droit d'être considérée et traitée avec respect en toute équité ;
- ✓ Prévenir les comportements violents et leurs impacts néfastes sur la santé physique et psychique des travailleurs ;
- ✓ Prévenir les situations ou les conduites susceptibles de générer toute forme de violence par la sensibilisation, l'information et la formation ;
- ✓ Prendre les mesures requises pour corriger les situations à risque ;
- ✓ Répondre aux responsabilités légales en matière de santé et de sécurité du travail (LSST Article 51).

DÉFINITION DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

L'Organisation internationale du Travail (OIT) définit la violence au travail comme « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail ». La violence en milieu de travail peut prendre différentes formes, à savoir physique (coups de poing, bousculades, gifles, étranglements), psychologique (critiques à répétition, manipulation, dénigrement, menaces), verbale, sexuelle, etc.

La violence en milieu de travail se distingue en deux types, soit interne et externe. La violence interne inclut toute forme de violence exprimée entre deux ou plusieurs travailleurs d'une même organisation. À cet effet, une politique contre le harcèlement a été adoptée. La violence externe, quant à elle, concerne la violence provenant de clients, de fournisseurs, de sous-traitants et même celle commise par des membres de la famille d'employés (violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel).

La violence peut se manifester de diverses façons, notamment par du harcèlement par téléphone ou courriel, par des intrusions fréquentes ou des communications auprès des collègues ou de l'employeur ou par du harcèlement sur le lieu de travail ou à proximité de celui-ci.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Direction

Sur les lieux de travail, la direction prend les mesures nécessaires pour assurer la protection des travailleurs exposés à une situation de violence. À cet effet, la direction est tenue de prendre certaines mesures lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. Elle doit notamment :

- ✓ Prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de violence ;
- ✓ S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées sont sécuritaires et protègent la santé et la sécurité des travailleurs ;
- ✓ Assurer la protection du personnel par l'aménagement des lieux (ex. : contrôle de l'accès aux lieux de travail, caméra de sécurité, bouton panique, etc.) ;
- ✓ Assurer aux travailleurs que toute situation de violence dont elles auront été victimes ou témoins, directement ou indirectement, sera traitée rapidement, et ce, dans la plus grande discrétion ;
- ✓ Prévoir des mécanismes et des procédures qui favorisent les dénonciations ;
- ✓ Rendre les informations disponibles sur les ressources d'aide spécialisée dans la région ;
- ✓ Enquêter et analyser un événement de violence ou une situation susceptible de mener à un accident.

Employés

Les travailleurs doivent, notamment :

- ✓ Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et celle des autres ;
- ✓ Participer à l'identification et à l'élimination des risques sur le lieu de travail ou à proximité des lieux de travail ;
- ✓ Présenter les situations problématiques rencontrées à leur gestionnaire ;
- ✓ Réagir s'ils sont victimes ou témoins d'une situation qui présente un risque pour la santé physique ou psychique ;
- ✓ Intervenir immédiatement lors d'une situation de violence ;
- ✓ Signaler toutes situations violentes vécues ou susceptibles d'être vécues à leur gestionnaire.

DIRECTIVES EN CAS DE SITUATION DE VIOLENCE

Lors de situation portant atteinte au respect de son personnel, la direction invite les employés à trouver une solution raisonnable avec la personne en cause afin d'atténuer la situation. L'employé peut également solliciter l'aide d'un superviseur, d'un collègue ou d'une personne-ressource afin de l'assister dans sa démarche. En l'absence de collaboration par une personne externe à l'organisation, la direction encourage les personnes victimes ou susceptibles de violence, d'informer promptement dans la mesure de leurs capacités, l'interlocuteur de sa conduite indésirable et l'inviter calmement à quitter.

Toutes situations suspectes peuvent être adressées directement d'un employé à un autre ou être rapportées à un supérieur.

À l'instant où un membre du personnel a des raisons suffisantes de croire que son intégrité physique est menacée en raison d'une situation conflictuelle, celui-ci doit se placer hors d'atteinte et ne doit pas hésiter à contacter le service de police au besoin.

CONFIDENTIALITÉ

L'employeur respecte le droit à la confidentialité des renseignements personnels relativement à l'application de la présente politique. L'employeur reconnaît que ces renseignements demeureront confidentiels dans la mesure où l'employeur doit accomplir adéquatement les obligations ci-haut décrites.

RÉVISION

La présente politique sera revue annuellement.