

Section :	Ressources humaines – Relations avec les employés	N° du document :	6.8.2
POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL		Date	Le 5 juillet 2017
		Prochaine	Le 5 juillet 2020
		N° de révision :	17.01
		Date de révision :	Le 5 juillet 2017

APERÇU

En raison de la nature du travail associé à la protection de l'enfance, l'organisme reconnaît qu'il existe des risques inhérents à la prestation de services aux enfants, aux jeunes et à leur famille. Nonobstant ce qui précède, il refuse que ses employés soient victimes de violence, de menaces ou de harcèlement de la part des clients ou des membres du public.

Les personnes sont encouragées à signaler tous les incidents de violence conformément à la procédure de **signalement des accidents et des incidents**. Tous les incidents feront l'objet d'une enquête équitable et efficace dans les plus brefs délais afin de prendre les mesures d'adaptation nécessaires pour l'une ou l'autre des parties en cause, le cas échéant.

DÉFINITIONS

Lieu de travail :

Endroit où les employés ou les bénévoles participent aux activités de l'organisme qui sont nécessaires pour exercer leurs fonctions. Cela comprend, sans s'y limiter, les immeubles de l'organisme, les stationnements réservés aux employés et aux bénévoles, les activités sociales organisées par les employés et les bénévoles, les sites sur le terrain, le domicile des clients et les voyages d'affaires.

Violence au travail :

- a) l'emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- b) une tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c) un propos ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

Harcèlement :

Le harcèlement désigne le fait pour une personne d'adopter un comportement qui rabaisse un travailleur, l'humilie ou le gêne lorsqu'elle devrait raisonnablement savoir que ce comportement est inopportun. Le harcèlement comprend les gestes, les remarques ou les affichages. Il peut s'agir

d'un incident unique ou se poursuivre au fil du temps.

Le « harcèlement au travail » s'entend du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Les mesures normales prises par les gestionnaires ne constituent pas du harcèlement ni de l'intimidation.

L'« intimidation au travail » est habituellement décrite comme une répétition d'incidents ou un modèle de comportement qui vise à intimider, à blesser, à dégrader ou à humilier une personne ou un groupe de personnes en particulier. L'intimidation peut prendre les formes suivantes : violence verbale, comportement offensant ou d'interférence au travail (sabotage).

POLITIQUE

L'organisme favorisera la mise en place d'un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement pour tout le monde. Nous nous engageons également à travailler en collaboration avec nos employés pour reconnaître, gérer et prévenir les actes de violence et de harcèlement au travail.

L'organisme rend accessibles à tous ses employés ses politiques sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail, et les affiche dans les zones désignées.

L'organisme révisé tous les ans sa politique sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail.

L'organisme reconnaît son obligation de favoriser la mise en place d'un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement par les mécanismes suivants :

Lieu de travail exempt de violence :

- Évaluer et réévaluer le risque de violence au travail.
- Faciliter le repérage, la prévention ou la résolution des situations potentiellement violentes ou dangereuses au travail.
- Encourager le signalement des plaintes et des incidents liés à la violence au travail survenant aussi bien à l'interne qu'à l'externe, y compris les signes précurseurs de ces situations, le cas échéant.
- Examiner et traiter les incidents liés à la violence au travail qui ont été signalés, ainsi que les menaces à ce sujet, de manière individuelle et étudier les nouvelles tendances possibles concernant les incidents évitables, ce qui comprend les interventions policières, le cas échéant.
- Fournir à tous les employés une formation au sujet des procédures à suivre pour gérer la violence et les menaces.
- Mettre en place et tenir à jour des mesures de sécurité de l'immeuble adéquates dans les locaux de l'organisme.
- Promouvoir et faire respecter le code de conduite de l'organisme, notamment l'interdiction de garder des articles de nature toxique ou dangereuse au travail (par exemple, armes à feu,

- couteaux ou toute autre arme).
- Prendre toutes les précautions raisonnables, compte tenu des circonstances, pour assurer la protection d'un employé si l'organisme prend connaissance d'une situation de violence familiale qui risque d'exposer un employé à des préjudices corporels au travail.

Lieu de travail exempt de harcèlement :

- Faciliter le repérage, la prévention ou la résolution des comportements potentiellement harcelants.
- Encourager le signalement des cas de harcèlement, des plaintes et des incidents au travail, y compris les signes précurseurs de ces situations, le cas échéant.
- Examiner et traiter les incidents liés au harcèlement au travail qui ont été signalés, ainsi que les menaces à ce sujet, de manière individuelle et étudier les nouvelles tendances possibles concernant les incidents évitables.
- Fournir à tous les employés une formation au sujet des procédures à suivre pour gérer le harcèlement et l'intimidation.
- Prendre toutes les précautions raisonnables, compte tenu des circonstances, pour assurer la protection d'un employé si l'organisme prend connaissance d'un comportement harcelant ou intimidant qui risque d'exposer un employé à des préjudices corporels au travail.