

Politique de prévention des comportements violents



Adoptée par le CA le 6 février 2024

Table des matières

Objectif de la politique	1
Champ d'application.....	1
Définition de la violence en milieu de travail.....	1
Application de la politique	2
Confidentialité	3
Consignation et révision de la politique.....	3
Mot de la direction	3

Objectif 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.

La direction 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, ou dans le cadre d'activités en lien avec le travail, qu'il 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.

Champ d'application

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 tiers. On entend par tiers, toute personne en relation avec les employés du CPE tel les parents, les fournisseurs, les membres du conseil d'administration du CPE, les responsables de service de garde éducatif en milieu familial, 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.

Application de la politique

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'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. Elle doit notamment :

- ✓ Prendre les mesures nécessaires pour assurer un milieu de vie et de travail exempt de toute forme de violence ;
- ✓ S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées sont sécuritaires et protègent la santé des travailleurs ;
- ✓ Prévenir les situations ou les conduites susceptibles de générer toute forme de violence par la sensibilisation, l'information et la formation ;
- ✓ Assurer la protection du personnel par l'aménagement des lieux (ex. : contrôle de l'accès aux lieux de travail ;
- ✓ Assurer aux personnes 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 différentes ressources d'aide spécialisée dans la région et du Programme d'Aide aux Employés (PAE) ;
- ✓ Prendre les mesures requises pour corriger les situations à risque ;
- ✓ Enquêter et analyser un événement de violence ou une situation susceptible de mener à un accident.
- ✓ 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.
- ✓ L'employé doit informer la direction de toute situation vécue ou susceptible d'être vécue pouvant porter atteinte à son intégrité physique et psychique.

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.

Consignation et révision de la politique

Cette politique est révisée au besoin et elle est communiquée à l'ensemble du personnel.

Mot de la direction

Par cette politique, la Direction désire informer tous les employés des comportements inappropriés au travail afin de favoriser une attitude respectueuse et courtoise.