

**POLITIQUE DE PRÉVENTION DES COMPORTEMENTS VIOLENTS EN
MILIEU DE TRAVAIL ET DE GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

ATTENDU QUE la Municipalité de Wentworth-Nord reconnaît que l’organisation du travail, les pratiques de gestion, les conditions d’emploi et les relations sociales doivent favoriser la santé tant physique que psychologique des personnes qui y œuvrent ;

ATTENDU QUE la Municipalité de Wentworth-Nord reconnaît également le droit aux employés d’être traités avec respect et en toute dignité et de travailler dans un milieu où l’on prend soin de leur intégrité psychique ;

EN CONSÉQUENCE,

Il est proposé par monsieur Alex De Zordo,

ET RÉSOLU À L’UNANIMITÉ des membres du Conseil municipal, que la Politique de gestion des risques psychosociaux de Wentworth-Nord soit adoptée par résolution et que soit décrété et statué ce qui suit :

INTRODUCTION

La présente politique est un outil d’engagement dans la prévention d’acte violent posé de façon intentionnelle ou non, entre les employés et les personnes internes et externes à l’organisation, sur les lieux de travail ou dans le cadre d’activités en lien avec le travail, d’identifier et de gérer les risques psychosociaux à l’égard des personnes visées par la présente politique.

La direction s’engage à mettre en place des moyens de prévention et de gestion nécessaires pour assurer la protection des travailleurs exposés à une situation de violence et de favoriser un milieu de travail exempt de facteurs de risques psychosociaux susceptibles d’engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique du personnel, sa sécurité ainsi que son mieux-être au travail.

PROJET POLITIQUE DE PRÉVENTION DES COMPORTEMENTS VIOLENTS EN MILIEU DE TRAVAIL ET DE GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

OBJECTIFS

Conjointement à la politique contre le harcèlement, les objectifs de la politique sont les suivants :

- Assurer un milieu de travail sain, exempt de toute forme de violence et favorisant une bonne santé ainsi qu'une bonne intégrité physique et psychique;
- Prévenir et réduire les risques psychosociaux du travail et leurs impacts néfastes sur la santé psychologique et la santé physique des individus;
- 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 à risque par la sensibilisation, l'information et la formation;
- Assurer aux personnes que toute situation entraînant des lésions psychologiques sera traitée rapidement, dans la plus grande discrétion et qu'elles seront protégées de toutes représailles;
- Prendre les mesures requises pour corriger les situations à risque;
- Répondre aux responsabilités légales en matière de santé et de sécurité du travail, qui couvrent aussi la santé psychologique (LSST Article 51);
- Réduire les coûts de santé qui nuisent à la productivité : absentéisme, roulement de personnel, présentéisme, départs prématurés à la retraite, accidents de travail, etc.

DÉFINITION

Violence en milieu de travail :

La violence au travail est définie 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. Celle-ci peut prendre différentes formes, à savoir physique (coups de poing, bousculades, etc.), psychologique (critiques à répétition, manipulation, menace, etc.), verbale, sexuelle, etc.

La violence en milieu de travail se distingue en deux types, soit interne et externe. La violence interne (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 citoyens, de fournisseurs, de sous-traitants et même celle commise par des membres de la famille d'employés (violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel). Cette 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.

PROJET POLITIQUE DE PRÉVENTION DES COMPORTEMENTS VIOLENTS EN MILIEU DE TRAVAIL ET DE GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Risques psychosociaux :

Les risques psychosociaux du travail sont définis comme des : « Facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emplois et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées ». (INSPQ, 2016)

Il existe plusieurs facteurs pouvant affecter l'intégrité physique et psychique des employés. Voici les principaux retenus par l'INSPQ :

- La charge de travail;
- L'autonomie décisionnelle;
- La reconnaissance;
- Le soutien social du supérieur et des collègues;
- Le harcèlement psychologique;
- L'information et la communication.

La charge de travail

La charge de travail réfère à la quantité de travail à accomplir, aux exigences intellectuelles requises et aux contraintes de temps à respecter dans la réalisation du travail. Elle comporte une dimension subjective : la charge de travail ressentie est aussi importante que la charge de travail demandée. Elle doit être abordée de façon globale en tenant compte de la complexité du travail réel, des demandes formelles et informelles qui sont faites aux travailleurs, des ressources et des outils mis à la disposition de chacun pour réaliser le travail, du temps disponible et des imprévues que l'on ne peut pas toujours prévoir et qui ont un impact sur la charge de travail. (INSPQ, 2021)

L'autonomie décisionnelle

L'autonomie décisionnelle fait référence à la possibilité d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser et la possibilité d'utiliser ou de développer ses habiletés. Un milieu de travail où l'autonomie décisionnelle est élevée se reflète par :

- La possibilité et l'encouragement à utiliser sa créativité, à faire preuve d'initiative et à développer ses compétences pour réaliser de nouvelles tâches;
- Une marge de manœuvre pour prendre des décisions de manière autonome, pour choisir ses méthodes de travail et contrôler le rythme de travail;
- La participation des employés aux décisions organisationnelles qui les concernent;
- L'implication des employés avant, pendant et après les changements organisationnels.

L'autonomie décisionnelle renvoie donc à la fois à la notion de contrôle, c'est-à-dire à la liberté de pouvoir décider comment effectuer son travail et d'influencer la façon dont les choses se passent dans le milieu, et à la notion d'accomplissement de soi, en référence à la possibilité d'utiliser sa créativité et d'apprendre des choses nouvelles. (INSPQ, 2016)

PROJET POLITIQUE DE PRÉVENTION DES COMPORTEMENTS VIOLENTS EN MILIEU DE TRAVAIL ET DE GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La reconnaissance au travail

La reconnaissance fait référence aux différentes façons de reconnaître les efforts et les réalisations, qu'il s'agisse de rémunération, d'estime, de respect, d'équité, de sécurité d'emploi, ou encore, de perspective de promotion. La reconnaissance doit porter sur le travail, (le faire) et non pas sur la personne (l'être). Les pratiques de reconnaissance doivent être authentiques pour que les personnes envers qui elles sont destinées en ressentent les effets positifs. (INSPQ, 2021)

Le soutien social du supérieur et des collègues

Le soutien social du supérieur immédiat se traduit par des pratiques de gestion qui favorisent l'écoute, l'ouverture aux opinions et la disponibilité du supérieur immédiat pour ses employés de même que le degré de dignité, de politesse et de respect avec lesquels les employés sont traités par leur supérieur.

Le soutien social des collègues fait référence à l'esprit d'équipe, au degré de cohésion dans le groupe, de même qu'à l'assistance et à la collaboration de la part des collègues dans l'accomplissement des tâches. (INSPQ, 2021)

Le harcèlement psychologique

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit : « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, par celui-ci, un milieu de travail néfaste ».

Pour plus d'information sur le harcèlement psychologique, voir la politique contre le harcèlement au travail.

L'information et la communication

Lorsque trop peu d'information est transmise aux employés, un climat d'incertitude et de méfiance s'installe et il est fréquent de voir des rumeurs circuler. Une bonne diffusion de l'information, sur une base régulière, permet à tous d'avoir une information juste et de connaître d'avance l'évolution des changements susceptibles de modifier leur travail et de s'y préparer, de manière à en minimiser les impacts. La diffusion de l'information permet donc de diminuer l'incertitude et l'anxiété. (INSPQ, 2022)

**PROJET POLITIQUE DE PRÉVENTION DES COMPORTEMENTS VIOLENTS
EN MILIEU DE TRAVAIL ET DE GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

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 ou de risques psychosociaux. 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;
- Endosser la présente politique afin de démontrer l'engagement à identifier et à gérer les risques psychosociaux du travail;
- Soutenir l'application de la politique et sa diffusion à l'ensemble des personnes visées par la politique;
- Accueillir les préoccupations et les questions avec respect;
- Initier des activités de sensibilisation et de prévention auprès de l'ensemble des personnes visées par la politique;
- S'assurer que les employés connaissent la politique et qu'ils puissent s'y référer au besoin;
- S'assurer que les personnes appelées à intervenir reçoivent l'information et la formation nécessaires pour accomplir les rôles et responsabilités qui leur sont dévolus dans le cadre de la politique;
- Rappeler régulièrement aux employés l'existence de la politique et faire les suivis appropriés;
- Donner les moyens nécessaires à l'analyse des situations de travail (temps, sensibilisation ou formation, accès aux documents ou informations pouvant être utiles pour l'analyse);
- Être présent à certaines étapes clés de la démarche (préparation, définition du plan d'action, son suivi);
- Protéger la parole des employés interrogés dans le cadre de la démarche de prévention;
- Mettre en œuvre des actions de prévention qui tiennent compte des résultats de l'analyse;
- Évaluer les actions de prévention apportées afin de vérifier les impacts positifs ou négatifs de celles-ci;
- Recueillir les situations problématiques soumises par les employés;
- Intervenir rapidement pour prévenir et gérer les risques dès qu'une situation problématique est soulevée.

Employés

- Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité et celle des autres;
- Agir avec respect et considération envers les personnes avec qui ils sont en contact au travail;
- Présenter les situations problématiques rencontrées à leur gestionnaire dans le cadre des risques psychosociaux;
- Réagir s'ils sont victimes ou témoins d'une situation qui présente un risque pour la santé physique, psychologique et psychique. S'il est possible d'intervenir immédiatement, il est important de le faire. Sinon les employés ont la responsabilité de signaler la situation à leur gestionnaire;
- Participer à l'identification et à l'élimination des risques et au processus de prévention.

**PROJET POLITIQUE DE PRÉVENTION DES COMPORTEMENTS VIOLENTS
EN MILIEU DE TRAVAIL ET DE GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

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.

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.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Cette politique de gestion entre en vigueur selon la Loi et demeure en vigueur tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas modifiée.



Karine Dostie
Mairesse



Ron Kelley
Directeur général et greffier-trésorier

Adoption de la politique :

Le 20 mai 2026