

## SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

**Titre :** Politique contre la violence au travail

<input checked="" type="checkbox"/> <b>Politique administrative</b>	<b>N°:</b> PA-26
<input type="checkbox"/> <b>Procédure administrative</b>	<b>Page:</b> 1 <b>de:</b> 4
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Adoptée par le conseil d'administration</b>	<b>Date:</b> 5 mars 2002
<input type="checkbox"/> <b>Déposée au conseil d'administration</b>	<b>Résolution :</b> 2002-24

**Dates de modification/résolution :**

### PRÉAMBULE

ATTENDU QUE la Société de transport de Laval a la ferme volonté de ne tolérer aucune forme de violence, d'abus de pouvoir et de harcèlement afin d'assurer à tous les membres de son personnel un milieu de travail respectueux des droits et libertés de chaque personne, sécuritaire et libre de tout harcèlement ou de toute menace de nature verbale, physique ou psychologique;

ATTENDU QUE la Société de transport de Laval adopte une politique de **«tolérance zéro»** à l'égard de la violence au travail;

ATTENDU QUE tout acte de violence commis par un ou des membres du personnel de la Société de transport de Laval à l'encontre d'un autre ou d'autres membres du personnel, que ce soit sur les lieux du travail ou à l'extérieur de ceux-ci, sera pris très au sérieux et sera sanctionné sévèrement si, après investigation, il s'avère prouvé;

ATTENDU QUE cette présente politique complète et s'ajoute à la politique contre le harcèlement (PA-11).

### 1. OBJECTIF

Cette politique vise à assurer un milieu et des relations de travail exempts de violence et qui respectent l'intégrité physique et psychologique de l'ensemble du personnel de la Société de transport de Laval (ci-après « Société »).

### 2. PORTÉE

Sont visés par cette politique tous les employés de la Société à quelque titre que ce soit. Cette politique s'applique autant aux relations entre collègues de travail qu'à celles entre supérieurs et subalternes et ce, tant sur les lieux de travail qu'à l'extérieur de ceux-ci.

# SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

**Titre :** Politique contre la violence au travail

<input checked="" type="checkbox"/> <b>Politique administrative</b>	<b>N°:</b> PA-26
<input type="checkbox"/> <b>Procédure administrative</b>	<b>Page:</b> 2 <b>de:</b> 4
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Adoptée par le conseil d'administration</b>	<b>Date:</b> 5 mars 2002
<input type="checkbox"/> <b>Déposée au conseil d'administration</b>	<b>Résolution :</b> 2002-24

**Dates de modification/résolution :**

## 3. DÉFINITION

### 3.1. Violence

Tout acte, parole, geste, écrit ou affichage (y compris électronique) susceptible de porter atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou de la faire agir contre sa volonté au moyen de la force, de menaces ou d'intimidation. La violence peut être physique, verbale ou psychologique.

Cette définition de la violence inclut également les insultes, le harcèlement divers, l'intimidation, les abus de pouvoir, les menaces explicites ou voilées, la diffamation, le langage grossier, les cris, les perturbations de la paix, les comportements indécents, les comportements et discours discriminatoires et toute forme de vandalisme.

## 4. MOYENS

La Société sensibilise tous les membres de son personnel à la notion de violence au travail et sa politique de « **tolérance zéro** ».

La Société met en place un mécanisme de sanctions sévères à l'encontre des membres de son personnel à quelque titre que ce soit qui contreviendrait à la présente politique.

## 5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Tous les membres du personnel de la Société, à quelque titre que ce soit, ont la responsabilité et l'obligation de se conduire de façon respectueuse et d'adopter un comportement exempt de toute forme de violence.

### 5.1. Direction générale

Voir à l'adoption et à l'application de la présente politique.

Identifier les situations pouvant donner lieu à des manifestations de violence et prendre les mesures afin de corriger ces situations.

Assurer à chaque employé de la Société, à quelque titre que ce soit, un milieu et des relations de travail qui respectent son intégrité physique et psychologique et qui sont exempts de violence.

# SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

**Titre :** Politique contre la violence au travail

<input checked="" type="checkbox"/> <b>Politique administrative</b>	<b>N°:</b> PA-26
<input type="checkbox"/> <b>Procédure administrative</b>	<b>Page:</b> 3 <b>de:</b> 4
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Adoptée par le conseil d'administration</b>	<b>Date:</b> 5 mars 2002
<input type="checkbox"/> <b>Déposée au conseil d'administration</b>	<b>Résolution :</b> 2002-24

**Dates de modification/résolution :**

## 5.2. Direction des ressources humaines

Mettre en place un programme de prévention et de formation relativement à la gestion des conflits et à la violence au travail.

Recevoir et analyser les rapports d'enquête pour chaque plainte de violence au travail.

Supporter les gestionnaires dans la conduite d'enquête et dans l'application des mesures administratives et /ou disciplinaires à l'encontre des personnes dont les gestes de violence reprochés ont été prouvés.

S'assurer que les employés victimes de violence au travail et leur famille reçoivent le support et l'aide nécessaires.

## 5.3. Gestionnaires

Comprendre et appliquer la présente politique.

Mettre fin à toute forme de violence, qu'il y ait plainte ou non, dès qu'ils sont témoins d'une telle situation.

Faire enquête immédiatement et rigoureusement lorsqu'un ou une employé(e) leur rapporte être victime de violence au travail ou lorsqu'ils sont témoins d'une telle situation.

Prendre les mesures administratives et/ou disciplinaires qui s'imposent à l'encontre d'une personne dont les actes de violence reprochés ont été prouvés.

## 5.4. Employé(e)s

Faire part verbalement aux personnes qu'il ou elle juge être à l'origine des actes de violence que son comportement est inacceptable.

Porter tout incident ou acte de violence à l'attention de son supérieur immédiat ou, lorsque les actes de violence sont commis par ce dernier, au directeur de son service ou au directeur des ressources humaines.

Collaborer à toute enquête sur des allégations de violence au travail lorsqu'il ou elle est requis de le faire.

## SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

**Titre :** Politique contre la violence au travail

<input checked="" type="checkbox"/> <b>Politique administrative</b>	<b>N°:</b> PA-26
<input type="checkbox"/> <b>Procédure administrative</b>	<b>Page:</b> 4 <b>de:</b> 4
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Adoptée par le conseil d'administration</b>	<b>Date:</b> 5 mars 2002
<input type="checkbox"/> <b>Déposée au conseil d'administration</b>	<b>Résolution :</b> 2002-24

**Dates de modification/résolution :**

### 6. REPRÉSAILLES

Aucune personne ne doit subir des représailles telles des menaces, de l'intimidation ou de la discrimination pour avoir de bonne foi portée plainte ou encore, pour avoir collaborée en tant que témoin à une enquête.

Toutefois des mesures disciplinaires seront prises à l'égard d'une personne dont la plainte se révélera malveillante ou de mauvaise foi. Dans ce cas, les mesures disciplinaires ne constituent pas des représailles.

### 7. MESURES CORRECTIVES

La Société appliquera des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement à l'égard de toute personne pour qui les gestes de violence reprochés, après enquête, auront été prouvés.

La Société reconnaît que cette politique n'a pas pour effet d'enlever à la personne victime de violence au travail les droits qu'elle possède en vertu du *Code Civil du Québec*, de la *Charte des droits et libertés de la personne*, des conventions collectives ou de tout autre droit reconnu par la loi.