

Prévention de la violence au travail

La Ligue navale du Canada

BULLETIN IMPORTANT

La violence au travail

Qu'est-ce que c'est ?

La Ligue navale du Canada s'est engagée à garantir à tous un milieu d'apprentissage et de travail à la fois sain, sûr, productif et exempt de violence et de maltraitance. Chaque membre du personnel doit contribuer personnellement à la création d'un milieu de travail sûr, sécuritaire et exempt de violence et de maltraitance.

Qu'est-ce que ça veut dire ?

Violence au travail : Force physique ou verbale utilisée envers une personne en contexte de travail, causant (ou pouvant causer) une blessure corporelle ou mentale. Ou encore une tentative d'usage de force physique, ou une déclaration ou un comportement qu'on peut raisonnablement assimiler à une menace d'usage de force physique et qui est susceptible de causer une blessure corporelle à une personne.

Cette politique s'applique à tous les membres de la Ligue navale du Canada : employés nationaux et de division ou succursale; participants inscrits à une succursale de la Ligue navale, y compris les membres du Conseil national et des conseils des divisions et des succursales; toutes les catégories d'associés; bénévoles, y compris les officiers de la Ligue navale. La politique couvre aussi les entrepreneurs, sous-traitants, clients, fournisseurs et visiteurs de notre organisation.

Comment savoir si c'est de la violence au travail ?

Voici des exemples de violence au travail couverts par cette Politique :

- i. Faire une menace verbale d'agression.
- ii. Laisser une note de menace sur place, envoyer des courriels de menace ou faire un appel téléphonique obscène ou de harcèlement.
- iii. Faire une menace du poing.
- iv. Apporter ou agiter une arme au travail.
- v. Frapper ou essayer de frapper une personne.
- vi. Lancer un objet à une personne.
- vii. Exercer une violence sexuelle contre une personne.
- viii. Donner un coup de pied à un objet (p. ex. une échelle) sur lequel se trouve une personne.
- ix. Essayer de renverser quelqu'un avec une voiture ou de l'équipement.

Voici d'autres types de violence dont il faut être conscient :

i. Violence criminelle : Le Code criminel définit la violence criminelle, en la qualifiant par exemple d'agression sexuelle ou physique. Quiconque est témoin d'un tel comportement criminel doit le signaler à la police.

ii. Violence familiale : On encourage les gens à informer la chaîne de commandement de la Ligue navale de tout risque de violence auquel ils peuvent être exposés dans leur vie personnelle et qui pourrait se répercuter sur leur propre sécurité ou sur celle des autres avec qui ils interagissent dans la Ligue navale.

Que faire si je pense avoir subi de la violence au travail ?

En cas d'urgence : (danger immédiat, armes à feu en cause, blessure corporelle qui résulte d'un comportement violent). **S'il s'agit d'actes de violence, d'agressions ou d'autres incidents de violence, COMPOSER IMMÉDIATEMENT LE 911.** Il faut alors communiquer les renseignements d'importance critique (la nature de l'incident, s'il faut ou non faire venir les services d'urgence, si le ou les auteurs sont encore présents, si des armes à feu sont en cause, etc.). Il est aussi recommandé de signaler l'incident à la chaîne de commandement pertinente de la Ligue navale.

Pour les non-urgences, il est conseillé de signaler immédiatement à la chaîne de commandement pertinente de la Ligue navale les déclarations ou comportements menaçants qui donnent des motifs raisonnables de croire qu'il y a un risque de violence au travail.

Que se passe-t-il ensuite ?

Un processus d'examen et de réponse est lancé dès réception d'une plainte. Au besoin, on peut faire venir des parties externes pour aider à étudier la plainte.

Quel est le rôle du directeur général (ou du personnel ou des conseils de division/de succursale, selon le cas) ?

Tous les dirigeants de l'organisation (aussi bien rémunérés que bénévoles) ont la responsabilité d'aider à créer un milieu de travail sûr, sécuritaire et exempt de violence et de maltraitance. Ils doivent s'assurer que les employés et les membres dans leur secteur connaissent la Politique de prévention de la violence au travail et participent ou assistent aux séances d'information obligatoires. Ils doivent s'occuper, directement et conformément à cette Politique, de tout problème de violence ou maltraitance dont ils sont témoins et prendre des mesures immédiates pour le résoudre.

Cela peut comprendre ce qui suit :

- i. Au besoin, composer immédiatement le 911, si ce n'est déjà fait.
- ii. Au besoin, prodiguer les soins médicaux nécessaires à tous ceux impliqués dans un incident et assurer la sécurité des employés.
- iii. En informer son supérieur et, selon le cas, le commandant du Corps de la Ligue nationale, le président de la succursale ou division ou le président national.
- iv. En cas d'enquête sur un cas de violence survenue au travail, coopérer avec les enquêteurs, policiers ou autres autorités intervenantes.
- v. Apporter du soutien aux parties en cause et appliquer les autres modalités d'aide jugées pertinentes.
- vi. Appuyer les décisions résultantes de l'enquête.
- vii. Faire le suivi auprès des parties pour s'assurer qu'il n'y a pas de représailles.

Quelle protection m'est offerte si je dépose une plainte ?

Il est interdit de faire des représailles contre ceux qui présentent une plainte en vertu de cette Politique ou qui ont donné des renseignements à ce sujet. Toutes les représailles feront l'objet d'un suivi, d'une enquête et de sanctions disciplinaires si on le juge nécessaire. On fera appel aux mêmes méthodes pour enquêter sur une plainte ou sur des allégations de représailles.