
Politique concernant la violence au travail

Stantec assure un milieu de travail sans danger à ses employés, à ses clients, à ses sous-traitants et à ses visiteurs. Afin d'assurer un tel milieu de travail sans danger et de réduire les risques de menaces de violence, de harcèlement, d'intimidation et d'autres comportements perturbateurs, tous les employés doivent prendre connaissance de cette politique et en comprendre les dispositions.

En pratique

Définition

L'expression « violence au travail » peut être définie de manière générale; elle renvoie à tout acte de maltraitance, de menace, d'intimidation ou de voie de fait au travail.

Stantec ne tolère aucun type de violence au travail, que cette violence soit le fait des employés ou qu'elle soit exercée contre eux. L'expression « lieu de travail » comprend les locaux de Stantec et les lieux à l'extérieur.

Les employés, les clients, les sous-traitants et les visiteurs de Stantec ne sont pas autorisés à proférer des menaces ou à participer à des activités violentes ou encore à adopter d'autres formes de comportement violent, y compris intimider ou rabaisser les autres, crier, etc. Voici notamment d'autres exemples de violence au travail : Physical attacks: hitting, shoving, pushing, kicking, pinching, sexual assault, anger-related incidents, or throwing objects at another person. Physical attacks may also be directed against buildings, cars, personal property, or an organization (arson, sabotage, vandalism, theft, destruction of property).

- **Agression physique** : frapper, bousculer, pousser, donner un coup de pied, pincer, agresser sexuellement, déclencher un incident sous l'effet de la colère ou lancer des objets sur autrui. Ces actes peuvent aussi être dirigés contre des bâtiments, des voitures, des biens personnels et une organisation (incendie criminel, sabotage, vandalisme, vol, destruction d'un bien).
- **Comportement menaçant** : montrer le poing, menacer de détruire des biens matériels ou lancer des objets.
- **Menaces directes** : communication claire et explicite indiquant que l'agresseur éventuel a l'intention de faire du mal. Exemple : « Vous paierez pour ce que vous m'avez fait ».
- **Menaces conditionnelles** : communication comprenant une condition. Exemple : « Si vous ne me lâchez pas, vous le regretterez ».
- **Menaces voilées** : en général, langage corporel ou comportement indiquant clairement, pour la victime, que l'auteur des menaces a l'intention de lui porter préjudice. Exemple : « Pensez-vous que quelqu'un protesterait si on battait le patron? »

- **Violence verbale et harcèlement** : tout comportement visant à causer des ennuis à la victime ou à l'inquiéter. Il peut s'agir d'un comportement coercitif ou inspirant la peur fondé sur la violence verbale comme les jurons, les insultes, l'intimidation ou les remarques méprisantes. La violence verbale comprend également les blagues de mauvais goût, les rumeurs et les disputes, ainsi que les remarques méprisantes sur l'ethnicité, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, ou toute autre caractéristique personnelle d'un employé. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la Politique sur le harcèlement, l'intimidation et la discrimination de Stantec.

Reconnaître la violence au travail

En unissant leurs efforts, les employés et la direction sont plus à même de cerner les dangers et les risques associés aux lieux et aux pratiques de travail. Stantec évaluera les risques et les dangers propres au lieu de travail et aux tâches afin d'établir les mesures d'atténuation adéquates. Ces évaluations seront réalisées par le comité de santé et de sécurité (Joint Health and Safety Committee – JHSC) local ou les représentants désignés de l'équipe de santé, sécurité et environnement (SSE) (soit l'OSEC ou le conseiller régional SSE) à l'aide des formulaires d'inspection et des questionnaires d'évaluation des dangers appropriés. Veuillez noter qu'il faut communiquer avec les représentants régionaux du service des ressources humaines si on découvre des problèmes de nature sensible concernant un employé pendant une inspection ou une évaluation de la violence au travail.

Les conclusions et les mesures proposées seront notées dans le compte-rendu du JHSC, puis communiquées aux représentants de la direction locale aux fins d'examen ou d'approbation. Si aucun JHSC ou comité similaire n'est en place, les recommandations seront transmises directement à l'équipe de direction locale.

Le processus local d'évaluation aura lieu tous les ans ou lorsque des modifications importantes sont apportées au travail ou au lieu de travail. L'objectif sera d'établir les changements devant impérativement être apportés au processus et de réévaluer les dangers et les risques. Les outils et les renseignements pertinents sur le [programme de prévention de la violence au travail](#) se trouvent sur le portail The Lens (sous Ressources internes > Santé, sécurité et environnement > Health & Safety Framework > Pratiques de travail sécuritaire (SWP)).

L'évaluation du risque portera sur les éléments suivants :

- Incidents de violence au travail qui se sont produits dans le passé;
- Risques possibles dans les types de travaux accomplis par Stantec;
- Risques imposés par les circonstances des travaux;
- Emplacement et configuration du lieu de travail ou du site de projet.

Stantec n'attend pas des employés qu'ils sachent détecter les personnes potentiellement dangereuses. Toutefois, chaque employé doit faire preuve de jugement et informer son superviseur et le représentant régional du service des ressources humaines si une personne affiche des comportements qui pourraient être un indice d'une situation potentiellement dangereuse.

Il s'agit notamment des comportements suivants :

- Parler d'armes ou apporter des armes au travail;
- Afficher des signes évidents de stress extrême, de ressentiment, d'hostilité ou de colère;
- Proférer des menaces;
- Enregistrer une détérioration soudaine ou importante du rendement;
- Adopter un comportement irrationnel ou inapproprié.

Les résultats des évaluations de risque et de danger seront communiqués aux employés, qui recevront également une formation sur l'identification et la prévention de la violence au travail.

Dans l'exercice de ses fonctions, il est interdit pour un employé de Stantec de posséder une arme à feu. Il est également interdit de porter, de transporter, d'entreposer et d'utiliser une arme à feu. Aucune arme à feu ou autre arme dangereuse ne doit se trouver dans les bureaux ou les véhicules de l'entreprise. De plus, les employés doivent respecter les politiques du client ou du propriétaire du site quant aux armes et aux armes à feu lors de visites chez le client ou le site de projet.

Un employé en possession d'une arme à feu ou de toute autre arme pendant son quart de travail pourrait être assujéti à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Les clients et les visiteurs seront également informés de notre politique; quiconque enfreint la politique sera dénoncé aux autorités policières, lorsqu'applicable. Le fait de posséder un permis valide pour armes dissimulées émis par une autorité locale ne constitue pas une exemption à cette politique. Toute exception à la politique devra être approuvée au cas par cas par l'équipe de gestion des risques, par un vice-président principal ou par un vice-président exécutif.

Droit à l'aide et à la confidentialité

Un employé qui a fait l'objet de violence, d'intimidation ou de harcèlement au travail a le droit d'obtenir l'aide d'un représentant régional du service des ressources humaines afin de lui fournir des détails relativement à l'incident et, s'il y a lieu, de porter plainte officiellement.

La confidentialité sera respectée dans la mesure du possible, compte tenu des autres obligations juridiques et d'affaires de Stantec.

Toutes les parties concernées peuvent bénéficier de services d'aide tout au long de l'enquête. Les employés et les personnes à leur charge admissibles pourront consulter un spécialiste dans le cadre du Programme d'aide aux employés et à leur famille (ou un programme équivalent à l'international) ou encore dans le cadre de services d'aide professionnels.

Absence de mesures de représailles

Aucun employé ne sera soumis à des mesures de représailles, d'intimidation ou disciplinaires pour avoir déclaré une menace de bonne foi ou pour avoir collaboré à une enquête à la suite d'une plainte, en vertu de la présente politique.

Procédure de déclaration

Lorsque cela est possible et sans danger, un employé qui croit avoir fait l'objet d'un acte de violence est encouragé, dans un premier temps, à clairement et fermement faire savoir au présumé harceleur que le

harcèlement est répréhensible et qu'il doit cesser. Il doit immédiatement déclarer l'incident présumé à son superviseur et au représentant régional du service des ressources humaines. Toutefois, si l'employé ne pense pas qu'il peut interagir directement, en toute sécurité, avec le présumé harceleur, il peut consulter directement son superviseur, le représentant régional du service des ressources humaines, ou les deux.

Les détails de l'incident, y compris la date et l'heure, la nature de l'acte de violence ainsi que les noms du ou des témoins éventuels doivent être documentés. Ce document est le dossier personnel de la victime et lui appartient. Un formulaire doit être rempli à cette fin; il est disponible à la fin de la pratique de travail sécuritaire SWP 102 – Programme de prévention de la violence au travail.

Les rapports peuvent être faits anonymement et tous les incidents déclarés feront l'objet d'une enquête par le service des ressources humaines et par une équipe déléguée à cet effet. Les rapports et les incidents qui exigent un traitement confidentiel seront abordés en conséquence et l'information sera divulguée uniquement aux personnes qui ont besoin d'en prendre connaissance.

Enquête

Les incidents déclarés feront l'objet d'une enquête et seront réglés le plus efficacement possible.

Application

Les menaces, les comportements menaçants et tous les autres actes d'agression ou de violence au travail ne seront pas tolérés, que ces comportements soient le fait d'un employé, d'un client ou d'un visiteur de Stantec ou qu'ils soient affichés à leur endroit. Stantec interviendra activement à la moindre indication d'une éventuelle situation hostile ou violente. Tout employé pour lequel il sera établi qu'il a commis des actes de cette nature fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Dans certains cas, il peut être approprié de communiquer avec les autorités extérieures, comme la police.