



La démarche de prévention consiste à identifier, corriger et contrôler ce risque dans le milieu de travail. Les mesures citées dans ce document ne sont pas exhaustives. C'est donc au milieu de travail (employeurs, gestionnaires, comité SST, représentant SST ou agent de liaison, et individus) que revient la responsabilité de convenir, ensemble, des mesures à mettre en place.

## Justice organisationnelle

### DÉFINITION

La justice organisationnelle fait référence à l'équité entre les individus dans les politiques, les procédures et les décisions qui concernent leur travail. L'évaluation de cette équité provient des employés.

Elle se divise principalement en deux types.

#### Justice procédurale :

- Les modes de prise de décision dans l'organisation et leur application
- Le degré de justice, de transparence et d'impartialité avec lequel on applique les processus organisationnels et les pratiques de gestion (horaires, vacances, promotions)

#### Justice relationnelle :

- Le degré de dignité, de politesse et de respect avec lequel les travailleuses et travailleurs sont traités

### GESTES CLÉS

#### EMPLOYEUR

- Mettre en place et communiquer des politiques et des procédures justes et équitables
- Avoir un mécanisme de dénonciation et d'évaluation en cas de plaintes
- S'assurer de communiquer de manière transparente et d'expliquer les décisions qui affectent le travail des employés
- Prévoir des mécanismes justes dans la répartition des vacances, des postes, etc.

#### GESTIONNAIRE

- S'assurer de communiquer et d'expliquer les décisions qui affectent le travail des employés
- S'informer sur les droits et les obligations des travailleurs et de l'employeur (ex.: SST, LNT)
- Traiter équitablement les employés
- Diffuser l'information de manière que tous les employés y aient accès au même moment
- Reconnaître le travail de chacun de manière juste et équitable
- Répartir les tâches et leur complexité de manière équitable
- Traiter rapidement les conflits
- Être ouvert, à l'écoute et bienveillant envers tout le personnel

## INDIVIDU\*

- Connaître et respecter les procédures
- Partager ses bonnes pratiques à ses collègues, sans discrimination
- S'informer sur ses droits et ses obligations
- Dénoncer les situations d'incivilité vécues ou observées
- Traiter ses collègues avec ouverture, sans préjugé

\*Cette catégorie peut inclure un travailleur, un collègue, un représentant syndical, un membre d'un comité en santé et sécurité du travail, un agent de liaison ou un représentant en santé et sécurité.

## RÉFÉRENCES

CNESST. Fiche aide-mémoire.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/aide-memoire-justice-organisationnelle-deficiente>

CNESST. (s.d.). Justice organisationnelle.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/justice-organisationnelle>

**Ce document a été inspiré de la fiche de l'ASSTSAS et de la CNESST.**

MultiPrévention n'assume aucune responsabilité quant à l'utilisation du contenu ou des produits ou services mentionnés dans cette fiche. Toute reproduction est autorisée pourvu que la source soit mentionnée.