

# Politique sur la non-violence en milieu de travail

Municipalité de Saint-Joseph-du-Lac  
Adoptée le 3 avril 2018  
Résolution numéro 154-04-2018



SAINT-JOSEPH-DU-LAC

1. ÉNONCÉ	3
2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE	3
3. DÉFINITIONS	3
4. PORTÉE	4
5. MODALITÉS D'APPLICATION	4
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	6
7. ENTRÉE EN VIGUEUR	6

## 1. ÉNONCÉ

### 1.1 Généralité

La municipalité entend à fournir à ses employés un milieu de travail où chacun est respecté.

La municipalité s'engage à prendre au sérieux toutes les situations venant à l'encontre de la présente politique et à prendre des mesures pour que toutes les situations soient réglées d'une manière rapide, équitable et avec discrétion.

## 2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La Municipalité de Saint-Joseph-du-Lac reconnaît sa responsabilité sociale et légale relative au respect de la personne et s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour offrir un milieu de travail où tous sont traités avec respect et dignité.

En mettant en place la présente politique, la municipalité entend poursuivre les objectifs suivants :

- Maintenir un climat de travail exempt de violence propre à protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel de la municipalité ainsi que la sauvegarde de leur dignité;
- Énoncer des principes et des orientations guidant l'action de la municipalité et de ses employés pour que le climat de travail soit en tout temps axé sur le respect de la personne;
- Fournir le support nécessaire aux personnes victimes de violence, en établissant des mécanismes d'aide tels que un programme d'aide aux employés, une protection d'assurances, les ressources du CLSC et de recours en matière de violence;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements violents.

## 3. DÉFINITIONS

### 3.1 Employé

Toute personne travaillant pour la Municipalité, sans distinction quant à son statut.

### 3.2 Clientèle

Le terme clientèle inclut notamment les citoyens, les fournisseurs, les contribuables et les visiteurs.

### 3.3 Violence

Il s'agit de la domination exercée par quelqu'un par des attaques à l'endroit d'une ou de plusieurs personnes dans le but de les contrôler ou de porter atteinte à leur sécurité, à leur dignité ou à leur intégrité physique ou psychologique.

La violence, en plus d'inclure la violence physique, comprend aussi le langage abusif, les hausses de ton et les cris, le langage grossier, les insultes, l'intimidation, les menaces, l'exhibition ou l'utilisation d'une arme ou d'un objet pouvant servir d'arme (outil, meuble, bibelot etc.).

La violence peut s'exprimer sous différentes formes, soit verbalement, en personne ou au téléphone, par courriels, messages ou lettres ou toutes autres formes de communications.

#### 4. PORTÉE

Cette politique s'adresse à tous les membres de l'organisation, soit les élus, le personnel syndiqué et non-syndiqué. Elle touche la relation entre les élus et les employés, entre les gestionnaires et les salariés de même qu'entre collègues de travail. Elle s'applique également aux relations entre les employés et la clientèle.

Cette politique s'applique sur les lieux du travail ou en dehors du milieu habituel de travail ainsi que pendant et à l'extérieur des heures normales de travail, par exemple lors de déplacements pour le travail, conférences, réunions, réceptions et activités sociales liées au travail.

#### 5. MODALITÉS D'APPLICATION

##### 5.1 Droits et obligations des employés

Cette section indique aux employés de quelle manière ils sont en droit de s'attendre à être traités au travail et quelles sont les obligations de l'employeur envers les collègues, les gestionnaires et le public.

###### 5.1.1 Respect des autres

Tout employé a le droit d'être traité de façon respectueuse et de travailler dans un milieu de travail sain et exempt de toute forme de violence. Chaque employé a également l'obligation de traiter ses collègues, les gestionnaires et les citoyens d'une manière qui respecte nos différences individuelles. Quel que soit le poste que l'employé occupe et celui qu'occupent les personnes avec qui il est en contact au travail, le respect et la considération mutuels facilitent l'harmonie au travail et doivent être de mise.

###### 5.1.2 Signalement

Si un employé est témoin de paroles, gestes ou comportements irrespectueux ou violents, il doit réagir. L'employé témoin peut faire savoir, d'une manière respectueuse, que le comportement est déplacé. L'employé témoin peut aussi en parler à un gestionnaire.

Si la violence se reproduit ou si la victime est incapable de s'adresser directement au contrevenant, elle contacte son supérieur immédiat ou la « personne désignée ». Une fois qu'une personne a signalé un cas de violence, la « personne désignée » lui demande ce qui s'est passé, à quel

moment, à quelle fréquence et quelle autre personne était présente, et elle consigne la teneur de cette conversation.

Si elle le souhaite, la victime demande à la « personne désignée » de l'aider à communiquer avec l'autre personne ou de lui parler en son nom avant le dépôt d'une plainte formelle.

### 5.1.3 Personne désignée

La personne désignée pour recevoir les signalements et les plaintes est la direction générale de la municipalité. Selon la nature et le degré de la plainte, la direction générale doit s'adjoindre d'une personne-ressource interne ou externe dans le traitement d'une plainte.

Si cette personne est concernée par cette plainte, la victime doit s'adresser au maire de la municipalité.

### 5.1.4 Droits et obligations des gestionnaires

Les gestionnaires doivent donner l'exemple, s'assurer que la présente politique est respectée et réagir rapidement aux cas de violence constatée ou dénoncée.

Si un gestionnaire a connaissance d'une situation impliquant un employé qui ne respecte pas la présente politique, il doit faire tout ce qui est possible pour y mettre fin, et ce, dans la mesure où il est possible de conclure que toute personne raisonnable aurait dû connaître l'existence de la situation.

### 5.1.5 Sanctions

Le non-respect de la présente politique par les employés pourra entraîner toute sanction appropriée à la nature et à la gravité du manquement.

Si la personne violente n'est pas une employée de la municipalité, celle-ci sera passible des mesures suivantes :

- Lettre de la direction
- Perte d'accès aux locaux de services la municipalité où se sont déroulés les événements violents
- Plainte aux autorités policières.

### 5.1.6 Représailles

Quiconque exerce des représailles, de quelque nature que ce soit, contre une personne, s'expose lui-même à une sanction.

## 5.2 Confidentialité

La municipalité ne divulguera à personne le nom du plaignant ou celui de l'auteur allégué ou du dénonciateur de l'acte de violence, ni aucun détail relatif à la plainte, sauf dans la mesure où cela s'avère nécessaire pour faire enquête sur la plainte, pour prendre des sanctions reliées à celle-ci, sauf dans la mesure où la loi l'exige.

## 6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### 6.1 Conseil municipal

Le conseil municipal est responsable de l'adoption de la Politique sur la non-violence en milieu de travail et des procédures qui en découlent.

### 6.2 Direction générale

La direction générale est responsable du maintien de la présente politique.

La direction générale a le rôle d'informer tous les employés et gestionnaires dans l'interprétation et l'application de la présente politique.

Elle a aussi la responsabilité de s'assurer que cette politique soit diffusée par l'affichage d'information ou tout autre moyen.

Elle a également pour mandat de traiter les situations contrevenant à la présente politique portées à sa connaissance.

Elle a la responsabilité d'évaluer annuellement la portée de la présente politique et de soumettre, le cas échéant, au conseil municipal, les recommandations requises.

### 6.3 Directions et gestionnaires

Les gestionnaires ont la responsabilité de s'approprier les principes et les règles prévues à la présente politique, d'assurer un milieu de travail sain et respectueux et d'intervenir lors de tout manquement. Ils consultent la direction générale au besoin.

### 6.4 Employés

Les employés adoptent et maintiennent une conduite basée sur le respect de la personne.

## 7. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur à compter de la date de son approbation par le conseil municipal, le 3 avril 2018.