



Politique 2019-02
Politique de prévention de violence au travail
Village de Rogersville

1. AUTORISATION

Cette politique est autorisée en vertu de :

- a) la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (D.C. 2018-300);
- b) la Loi sur les municipalités et de ses règlements d'applications;
- c) la Charte des droits et libertés de la personne;
- d) la Loi sur les normes du travail.

2. GÉNÉRALITÉS

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, des élu.e.s et des bénévoles du village de Rogersville. Sont visés par cette politique tous/toutes les employé.e.s, élu.e.s et bénévoles de la municipalité à quelque titre que ce soit. Cette politique s'applique autant aux relations entre collègues de travail qu'à celles entre supérieur.e.s et subalternes et ce, tant sur les lieux de travail qu'à l'extérieur de ceux-ci.

3. DÉFINITIONS

«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. MANIFESTATION

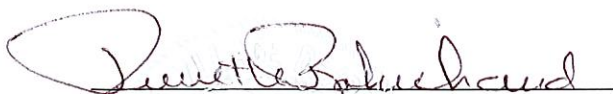
La violence sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.

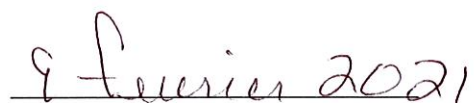
5. TRAITEMENT DES PLAINTES :

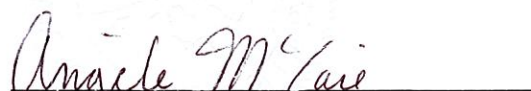
Tout.e employé.e, élu.e ou bénévole qui croit être la cible de gestes ou de comportements inappropriés ou malveillants peut s'adresser à la direction générale en toute confidentialité pour lui demander d'intervenir en vue de régler la situation rapidement. Selon la situation, la direction générale peut coordonner une médiation afin de gérer la situation en personne, mais si la médiation n'est pas fonctionnelle ou n'est pas une option, une plainte officielle sera entamée. Si vous considérez toujours être victime, vous pouvez déposer une plainte écrite auprès de la direction. Vous devrez alors fournir des informations précises sur le ou les comportements vexatoires. Une enquête sera alors entreprise et une décision sera transmise dans les 20 jours suivant l'enquête. Le traitement des plaintes est confidentiel.


6. MESURES DISCIPLINAIRES

Selon la situation, tout.e employé.e qui commet un manquement à la politique de prévention de la violence au travail peut faire l'objet de mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité, des conséquences et du dossier antérieur de l'employé.e.


Pierrette Robichaud, Maire


Date


Angèle McCaie, Direction générale


Date