

# **POLITIQUE AFIN DE CONTRER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU TOUTE AUTRE FORME DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL**

---

## **1. Objet général**

La présente politique vise à établir les règles applicables relativement aux situations de harcèlement ou impliquant toute forme de violence à la municipalité d'Amherst.

## **2. Fondement**

La présente politique trouve principalement son fondement dans la volonté de la municipalité d'offrir à son personnel un environnement de travail propice à la dignité et à l'estime des personnes dans un climat de respect mutuel, de collaboration et de compréhension entre tous les employés de la municipalité et à l'égard des citoyens.

Cette politique est également inspirée de plusieurs éléments retrouvés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ainsi que la *Loi sur les normes du travail*.

## **3. Champ d'application**

Cette politique s'applique à tout le personnel de la municipalité d'Amherst, au conseil municipal et à ses membres.

Elle s'applique aux relations entre tous les employés de la municipalité, quel que soit le niveau hiérarchique, entre le conseil municipal ou un membre de celui-ci et les employés de la municipalité, ainsi qu'aux relations entre ceux-ci et les citoyens, les fournisseurs et les partenaires de la municipalité.

## **4. Objectifs**

Fournir à tous les employés de la municipalité un milieu de travail sain, exempt de toute forme de violence, d'intimidation, de menace et de harcèlement.

Prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute forme de violence au travail.

Fournir une aide aux personnes impliquées dans une situation de violence au travail.

## 5. Définition

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

***Des exemples de situations de violence pouvant se présenter sont des injures, des menaces, de l'intimidation, des remarques, des gestes blessants, des altercations physiques, du harcèlement, etc.***

Les interventions requises, faites par un gestionnaire dans le cadre des responsabilités qui lui sont confiées de planifier, d'organiser, de diriger et de contrôler le travail qui doit être effectué, ne constituent pas du harcèlement ou de l'intimidation. Ces interventions doivent être effectuées conformément aux principes généraux énoncés précédemment.

## 6. Règles et procédures applicables

### 6.1 Principes généraux

Aucune forme de violence, d'intimidation, de menace et de harcèlement ou de comportements pouvant nuire à l'intégrité physique ou psychologique du personnel ou des citoyens, n'est acceptée, tolérée ou passée sous silence.

La municipalité d'Amherst attend de son personnel qu'il soit respectueux et courtois. Chaque personne travaillant à la municipalité a la responsabilité de faire en sorte que son environnement de travail soit exempt de violence, d'intimidation, de menace et de harcèlement. En conséquence, cette responsabilité concerne à la fois les employés, les représentants de la direction et les élus municipaux.

### 6.2 Dénonciation

Dans le but de créer et de conserver un climat de travail sain et harmonieux, il est d'abord souhaitable que, dans un premier temps, si la situation le permet, l'employé victime de violence ou toute autre personne témoin de la situation de violence, d'intimidation, de menace ou de harcèlement demande à la personne concernée de cesser son comportement.

Lorsque la démarche précédente n'est pas appropriée ou lorsqu'elle n'a pas permis de régler les situations de violence, d'intimidation, de menace ou de harcèlement, cette situation doit être immédiatement dénoncée au supérieur hiérarchique.

Lorsque la démarche précédente n'est pas appropriée ou lorsqu'elle n'a pas permis de régler la situation, la dénonciation peut être transmise à la personne responsable de l'application de la politique.

Toute personne qui a dénoncé une situation ne doit faire l'objet de menaces ou pressions illégitimes.

Toute dénonciation fera l'objet d'une enquête prompte et confidentielle. Lors de cette enquête, tout employé doit participer et collaborer à l'enquête si la demande lui en est faite.

### 6.3 Dispositions prises par l'employeur lors d'une dénonciation

La Direction de la municipalité prendra les moyens nécessaires afin de prévenir et de faire cesser tout acte de violence, d'intimidation, de menace ou de harcèlement, provenant d'employés, d'élus ou de personnes de l'extérieur de l'entreprise (citoyens, fournisseurs, partenaires, etc.).

À la suite d'une dénonciation, les représentants de la Direction prendront les dispositions pour:

- > faire cesser le comportement non désiré;
- > s'assurer que les démarches précédentes ont été effectuées, si applicable;
- > fournir une aide aux personnes concernées.

Toute personne visée par une dénonciation recevable doit en être avisée verbalement, et ce, dans le respect de la protection des renseignements personnels concernant les personnes impliquées – et être informée de son droit d'être entendue et d'exposer son point de vue. Cet avis peut lui être transmis par écrit, à sa demande.

Dans certains cas, des mesures administratives ou disciplinaires pourront être prises contre les personnes impliquées dans la plainte ou contre une personne ayant déposé une dénonciation frivole ou faite de mauvaise foi.

Lorsque la situation le requiert et, notamment, lorsqu'un employé est victime de violence, d'intimidation ou de menaces de la part d'un citoyen, des mesures immédiates sont prises afin de protéger et d'aider l'employé concerné.

#### 6.4 Aide disponible

Un soutien psychologique et médical sera offert selon les circonstances aux personnes qui vivent une situation de violence. Cette aide s'adresse autant aux personnes victimes d'un comportement non désiré qu'à celles ayant un comportement non désiré. Cette aide est fournie dans le respect et la garantie de confidentialité entourant la nature du problème et des services reçus.

### **7. Responsables de l'application**

La directrice générale adjointe est responsable de coordonner l'application de la présente politique.

Tous les gestionnaires sont responsables de son application.

### **7. Entrée en vigueur**

La présente politique entre en vigueur le .

Bernard Davidson, directeur général

---