

## RÈGLEMENT NUMÉRO 137-2015

### **Règlement portant sur le respect et la non-violence en milieu municipal**

CONSIDÉRANT que les élus et les employés municipaux travaillent pour et dans les intérêts des citoyens de Pierreville;

CONSIDÉRANT que toute forme d'intimidation, de violence ou d'agressivité n'est pas tolérée dans notre société;

CONSIDÉRANT qu'il est normal d'avoir différents points de vue sur les différents sujets;

CONSIDÉRANT que pour faire avancer les dossiers, le respect et la politesse entre les individus est essentiel, voir même nécessaire;

CONSIDÉRANT qu'un avis de motion de la présentation de ce règlement a régulièrement été donné à la séance ordinaire de ce Conseil, tenue le 17 août 2015;

#### **LE CONSEIL MUNICIPAL DÉCRÈTE DONC CE QUI SUIT :**

##### **ARTICLE 1**

Le préambule du présent règlement en fait partie intégrante.

##### **ARTICLE 2 RÈGLEMENT**

Le présent règlement porte le titre de « *Règlement 137-2015 – règlement portant sur le respect et la non-violence en milieu municipal* ».

##### **ARTICLE 3 BUT**

La municipalité, en mettant en place le présent règlement, entend poursuivre le but suivant :

- Maintenir un climat de travail exempt de violence propre à protéger l'intégrité physique et psychologique des élus, des non-élus et des employés de la municipalité ainsi que la sauvegarde de leur dignité.

##### **ARTICLE 4 DÉFINITIONS**

Pour les fins du présent règlement, les mots suivants sont ainsi définis :

- « **Élus** » : Les membres du Conseil de la Municipalité de Pierreville;
- « **Directeur général** » : La personne responsable de l'application du présent règlement;
- « **Employés désignés** » : Le terme employé inclut tout individu qui exécute un travail avec rémunération pour la municipalité.
- « **Clientèle** » : Le terme clientèle inclut notamment les citoyens, les contribuables, les fournisseurs et les visiteurs;
- « **Violence** » : Le terme violence inclut notamment, en plus de la violence physique, l'intimidation, les abus de pouvoir, les menaces explicites, implicites ou voilées, la diffamation, les menaces verbales, les perturbations de la paix, la violation du domicile, l'atteinte à la vie privée, les comportements indécents, les comportements et discours discriminatoires et toute forme de vandalisme, à des fins d'illustration, la

**violence peut se révéler sous différentes formes, dans les suivantes :**

- a) Violence physique :** inclut notamment l'utilisation de la force physique ou de moyens susceptibles de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne. Les agressions physiques et les agressions sexuelles, ainsi que les menaces visant ces actes, constituent notamment de la violence physique;
- b) Violence sexuelle :** inclut notamment tout comportement, parole, acte ou geste de nature sexuelle envers une personne qui sont non désirés, y compris la menace de tel comportement, que ce soit en public ou en privé. Elle implique une notion de contrainte ou de refus, même implicite, et s'applique quels que soient le contexte et la nature de la relation entre les personnes concernées;
- c) Violence sexiste :** inclut notamment tout comportement, parole, acte ou geste fondé sur le sexe ou les caractéristiques sexuelles, et causant ou pouvant causer une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne;
- d) Violence raciste :** inclut notamment tout comportement, parole, acte ou geste fondé sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, et causant ou pouvant causer une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne;
- e) Violence homophobe :** inclut notamment tout comportement, parole, acte ou geste, attitude négative ou aversion envers les personnes homosexuelles et envers l'homosexualité en général, et ce qui lui est associé, et causant ou pouvant causer une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

## **ARTICLE 5 ENGAGEMENT DE LA MUNICIPALITÉ**

La Municipalité s'engage à fournir à ses élus et ses employés un milieu de travail où chacun est respecté. Personne ne doit tolérer la violence au travail à quelque moment et pour quelque raison que ce soit. Nul n'a le droit d'exercer de la violence à l'égard de quiconque, au travail ou dans quelques situations reliées à l'emploi. Quelle que soit sa forme, la violence au travail est inacceptable et elle ne sera jamais tolérée par la Municipalité.

Les insultes, le langage grossier et les cris sont des comportements inacceptables.

## **ARTICLE 6 PORTÉE**

Le présent règlement s'applique à tous les employés de la Municipalité. Elle vise les relations entre les représentants de l'employeur (élus) et les employés, entre collègues de travail, et entre les employés et les citoyens ou les visiteurs. Il s'applique également aux sous-traitants et fournisseurs, et, plus généralement, à toute personne en contact avec la Municipalité.

Le règlement s'applique quel que soit le lien entre la victime et la personne au comportement violent. Il s'applique aussi dans le cadre des activités reliées à l'emploi, autant sur les lieux de travail qu'en dehors de ceux-ci, pendant ou à l'extérieur des heures normales de travail.

## **ARTICLE 7 RESPECT DES AUTRES**

Chaque élu et chaque employé a le droit d'être traité d'une manière équitable et respectueuse dans son milieu de travail. Chaque élu et chaque employé a également l'obligation de traiter ses collègues et les citoyens de 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.

## **ARTICLE 8 SIGNALEMENT**

Si un élu et/ou un employé est témoin de gestes ou comportements violents, il doit réagir. L'élu et/ou l'employé témoin peut faire savoir, d'une manière respectueuse, que le comportement est déplacé. L'élu et/ou l'employé peut aussi en parler avec la personne responsable de l'application du présent règlement.

Tous les élus et/ou les employés doivent aviser les autorités policières s'ils disposent d'informations leur permettant de croire qu'un acte de violence pouvant porter atteinte à l'intégrité physique ou à la vie d'une personne est sur le point de se dérouler ou est en train de se dérouler.

Tous les élus et/ou les employés sont tenus de coopérer aux enquêtes relatives à des plaintes de violence. Ils s'engagent à ne pas divulguer à personne le nom du plaignant (ou de la plaignante) ou celui de l'auteur allégué de la 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 mesures disciplinaires reliées à celle-ci, sauf dans la mesure où la loi l'exige. Les élus et/ou les employés qui ont participé à l'étude de la plainte doivent préserver le caractère confidentiel de toute l'information relative à celle-ci, sauf dans les énumérés ci-dessus.

## **ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES**

Si la personne violente est un élu de la municipalité, celle-ci sera passible des mesures suivantes :

- Lettre de la direction;
- Perte d'accès aux locaux de services de la municipalité où se sont déroulés les événements violents (hôtel de ville, bibliothèque....) pour une période déterminée;
- Plainte aux autorités policières.

L'employé qui a fait preuve de violence envers une autre personne sera passible d'une ou de plusieurs des mesures disciplinaires suivantes, selon la gravité du comportement ou geste commis :

- Réprimande écrite;
- Suspension, sans traitement ou avec traitement;
- Congédiement.

Si l'enquête ne permet pas d'obtenir les éléments de preuve à l'appui de la plainte, aucun document concernant la plainte ne sera versé au dossier de l'auteur allégué de l'acte de violence. Si l'enquête révèle qu'il y a effectivement eu violence, l'incident et la mesure disciplinaire infligée seront consignés au dossier de l'auteur des gestes ou comportements violents.

La municipalité peut ne pas appliquer la gradation des sanctions, selon la gravité de la faute reprochée et les circonstances entourant ces faits. Elle peut aussi déposer une plainte formelle aux autorités policières.

## **ARTICLE 10 CONFIDENTIALITÉ**

La municipalité de Pierreville ne divulguera à personne le nom du plaignant (ou de la plaignante) ou celui de l'auteur allégué de la violence, ni aucun détail relatif à la plainte, sauf dans la mesure où cela s'avère nécessaire pour faire enquête sur la plainte ou pour prendre des mesures disciplinaires reliées à celle-ci, sauf dans la mesure où la loi l'exige. Le directeur municipal qui a participé à l'étude de la plainte doit préserver le caractère confidentiel de toute l'information relative à celle-ci, sauf dans les cas énumérés ci-dessus.

## **ARTICLE 11 REPRÉSAILLES**

Les représailles sont considérées comme une faute disciplinaire grave. Quiconque exerce des représailles, de quelque nature que ce soit, contre une personne qui a déposé une plainte en vertu du présent règlement, a témoigné dans le cadre d'une enquête sur un cas de violence ou a été déclarée coupable d'avoir eu un comportement ou des gestes violents, sera lui-même considéré coupable de gestes ou comportements violents et se verra infliger une sanction. Les sanctions possibles sont les mêmes que celles que peuvent être infligées à l'auteur de gestes ou comportements violents.

## **ARTICLE 12 APPLICATION**

Le directeur général voit à l'application et au maintien du présent règlement. Il peut désigner toute personne pour appliquer ce règlement et les procédures qui en découlent. Si le directeur général est concerné par la plainte, la victime doit s'adresser au maire, ou en son absence, au pro-maire.

### **ARTICLE 13 RÉVISION**

Le présent règlement sera révisé de façon périodique ou au besoin.

### **ARTICLE 14 ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent règlement entrera en vigueur conformément à la Loi.

**ADOPTÉ À PIERREVILLE, CE 14 septembre 2015.**

---

**Julie Gagnon**, *pro-mairesse*

---

**Lyne Boisvert**, *directrice-générale / secrétaire-trésorière*

---

Avis de motion en date du .....	:	17 août 2015 – 2015-08-187
Adoption du règlement .....	:	14 septembre 2015 – 2015-09-214
Date d'entrée en vigueur .....	:	15 septembre 2015