

Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière



POLITIQUE DE LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE ET À CARACTÈRE SEXUEL

Numéro de politique	068-2023
Approuvé par le Conseil de la Municipalité de St-Eugène- de-Ladrière	Resolution 068-2023
Date d'entrée en vigueur	Le 7 mars 2023

POLITIQUE DE LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE ET À CARACTÈRE SEXUEL

Table des matières

1) Date d'entrée en vigueur	3
2) Définitions	4
3) Objectif	6
4) Portée	6
5) Rôles et responsabilités	6
6) Engagements de la Municipalité	7
6.1) Sensibilisation des membres du personnel	7
6.2) Procédure en cas de signalement.....	8
6.3) Santé et sécurité au travail	8
6.4) Pratiques non-discriminatoires.....	9
6.5) Formation.....	9
6.6) Responsabilité par rapport à la politique	9
7) Ressources d'aide locales pour les victimes et potentielles victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel	10
Annexe A : Formulaire de Déclaration d'entente	11

1) Date d'entrée en vigueur

La Politique de prévention de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel (ou « Politique ») a été approuvée par le Conseil de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière le 7 mars 2023 et entre en vigueur le 7 mars 2023. Ce document sera révisé au moins une fois tous les trois (3) ans.

Dans le cas où aucune version nouvelle ou modifiée ne serait approuvée en date du 7 mars 2026 la présente version restera en vigueur.

2) Définitions

Dans cette Politique de prévention de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel, les termes utilisés ont les définitions suivantes :

« **Administration** » signifie l'organisme administratif de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière responsable du développement et de l'implantation des programmes, des services et des initiatives déléguées par le Conseil de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière.

« **Conseil de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière** » désigne le groupe d'élus de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière qui fournissent les orientations à l'Administration responsable du développement, de l'implantation, de la surveillance et de l'évaluation des programmes et des services offerts par la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière. « **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail** » ou « **CNESST** » signifie l'entité envers laquelle le gouvernement du Québec a confié la promotion des droits et des obligations du travail. Elle assure le respect des travailleurs et des employeurs québécois.

« **Contractant** », signifie une personne ou une compagnie :

- a. dont la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière a retenu les services par un contrat de service;
- b. qui a le libre choix des moyens d'exécution des services du contrat;
- c. qui n'est pas subordonné au Conseil de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière ou aux membres du personnel de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière; et,
- d. qui a la chance de bénéficier du contrat de services, mais qui en assume également le risque de pertes.

« **Déclaration d'entente** » est un document joint en annexe de la présente Politique de prévention de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel et fait partie intégrante de cette Politique ainsi que du dossier personnel d'employé.

« **Direction générale** » ou « **DG** » ou « **Direction** » signifie la personne embauchée pour gérer l'ensemble du fonctionnement des opérations et de l'administration de tous les services de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière. Ce rôle est occupé par un employé senior de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière et se reporte directement au Conseil de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière.

« **Dossier d'employé** » signifie le principal dossier de l'employé qui contient l'historique de la relation d'embauche, de la demande d'emploi jusqu'à la documentation de cessation d'emploi et l'entrevue de départ. Ce dossier est conservé par la Direction générale.

« **Employé** » signifie toute personne embauchée par la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière ayant une relation d'emploi avec la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière.

« **Formation** » signifie une conférence, un cours de formation, un programme de formation ou tout autre cours ou programme pertinent pour le poste d'un employé de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière.

« **Milieu de travail** » signifie et inclut le bureau administratif, ainsi que tout autre établissement ou site de travail où les employés de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière réalisent leur travail.

« **Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière** » désigne l'organisme administratif de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière responsable du développement et de l'implantation des programmes, des services et des initiatives délégués par le Conseil de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière selon les dispositions de la Loi sur les compétences municipales, chapitre C-47.1, la loi provinciale régissant la juridiction et les pouvoirs de la Municipalité.

« **Personnel** » signifie tous les employés ne faisant pas partie de la direction de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière.

« **Responsable à la prévention** » signifie l'employé identifié par la Municipalité, ayant la responsabilité d'assurer la conformité de la Municipalité en matière de prévention en santé et sécurité au travail selon cette Politique.

« **Télétravail** » signifie une forme d'organisation du travail selon laquelle les travailleuses et travailleurs effectuent une partie ou la totalité des tâches, qu'ils réalisent habituellement dans les locaux de l'employeur, dans un lieu de télétravail, notamment en utilisant les technologies de l'information.

« **Violence conjugale** » signifie une situation de violence qui survient entre deux (2) personnes, liées dans une relation de nature amoureuse, intime ou conjugale. Les personnes peuvent avoir été liées dans le passé ou l'être actuellement. La violence conjugale peut prendre différentes formes et implique une dynamique de contrôle.

« **Violence familiale** » signifie une situation de violence où une personne a un comportement abusif dans le but de contrôler ou de faire du tort à un membre de sa famille ou à une personne qu'il ou qu'elle fréquente. La violence familiale peut prendre différentes formes de maltraitance physique et psychologique, ainsi que de la négligence commise par des membres de la famille.

« **Violence à caractère sexuel** » signifie tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non, ou de tout autre comportement fondé sur le sexe, qui porte atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui n'est pas bienvenu, est déraisonnable et offense la personne.

3) Objectif

La Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière a le devoir de protéger la santé et la sécurité des employés et d'assurer la sécurité de ses opérations. En conformité avec ces obligations, elle instaure la présente politique afin de maintenir un milieu de travail sans violence. Elle souhaite aussi s'engager à traiter et faire le suivi des situations avec respect, confidentialité et diligence. La Municipalité souhaite assurer un climat de confiance et propice à ce que l'employé victime informe la direction et demander de l'aide.

La Municipalité désire, par l'entremise de cette politique, instaurer une ligne de conduite claire afin que chaque membre du personnel ait le droit de travailler dans un environnement sans violence. De plus, chaque employé est encouragé à chercher de l'aide en lien avec une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, même si celle-ci s'exerce en dehors du milieu de travail.

4) Portée

Cette politique s'adresse à tous les employés de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière ainsi qu'à tout représentants de l'employeurs, qu'ils soient employés, contractants ou élus.

5) Rôles et responsabilités

Le Conseil de la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière est responsable d'approuver :

- Cette Politique de prévention de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel, et de s'assurer de son application dans toute l'organisation;
- Les amendements de cette Politique; et,
- Les ressources nécessaires au plein respect des obligations de santé et sécurité au travail de la Municipalité.

La Direction générale est responsable :

- Réaliser ses tâches et ses responsabilités en tout temps, et de se conformer à la Politique de prévention de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel;
- D'assurer l'application de cette Politique au sein de l'organisation;
- Identifier les moments, sujets et lieux nécessaires pour assurer une formation adéquate des employés sur la santé et sécurité au travail;
- Communiquer au Conseil toute situation nécessitant des besoins additionnels de ressources financières, matérielles ou humaines pour assurer la conformité de la Municipalité à ses obligations d'employeur;

- S'assurer que tous les employés ont pris connaissance de la Politique de prévention de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel et sont en mesure d'appliquer ses modalités;
- Répondre avec exactitude aux questions des employés concernant la Politique de prévention de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel;
- S'assurer que tous les employés sont familiers et ont accès à la Politique de prévention de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel, et qu'ils en respectent ses modalités; et,
- S'assurer que tous les employés ont lu et signé la déclaration d'entente de cette Politique, qui est placée dans leur dossier d'employé respectif.

Les employés sont responsables de :

- Se familiariser à la Politique de prévention de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel;
- Se conformer à la Politique de prévention de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel;
- Communiquer les situations de risques de violence conjugale, familiale et à caractère sexuel d'autrui à la direction, de façon adéquate, diligente et en respect de la potentielle victime;

Le Responsable à la prévention est responsable de :

- D'assurer la conformité de la Municipalité aux normes de santé et sécurités applicables;
- Aviser la Direction générale de toute situation de non-conformité et établir un plan d'action;
- Assurer que l'ensemble des employés reçoivent une copie de cette Politique;
- Suggérer des pistes d'améliorations à la direction générale en matière de prévention de la de violence conjugale, familiale et à caractère sexuel.

6) Engagements de la Municipalité

La Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière s'engage à mettre en œuvre plusieurs mesures pour assurer la santé et sécurité des travailleurs exposés à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

6.1) Sensibilisation des membres du personnel

- Diffuser à l'ensemble du personnel, gestionnaire et responsable des ressources humaines une déclaration énonçant notre opposition à tout acte de violence, y compris la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;

- Encourager les employés à se confier s'ils sont victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
- Afficher dans des endroits visibles et accessibles au personnel, une copie de la politique de travail en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
- Mettre à la disposition de tous les membres du personnel des renseignements sur les services disponibles afin de les aider à composer avec les situations se rapportant à la violence conjugale, familiale ou sexuelle.

6.2) Procédure en cas de signalement

- Nous respecterons en tout temps le droit au respect de la vie privée de la personne victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, élément essentiel d'un environnement de travail qui se veut ouvert aux signalements.
- À cette fin, nous nous engageons à garder confidentiel tout signalement de violence conjugale.
- Plus particulièrement, en cas de signalement, nous nous engageons à ne communiquer que les informations strictement nécessaires à toute personne qui doit en disposer pour mettre en œuvre un plan de sécurité individuel pour la victime ou pour sécuriser le milieu de travail pour toutes et tous.

6.3) Santé et sécurité au travail

- Nous chercherons à éliminer toute possibilité de violence conjugale sur les lieux de travail et les environs, en analysant l'environnement et en minimisant, dans la mesure du possible, les caractéristiques physiques et organisationnelles susceptibles d'exposer les membres du personnel à des actes violents.
- À cette fin, de concert avec nos travailleuses et travailleurs et leurs associations, nous procéderons à un recensement des risques liés à la violence conjugale dans le milieu de travail et les environs, et nous adopterons des mesures visant à atténuer ces risques.
- De concert avec nos travailleuses et travailleurs, nous réviserons sur une base régulière le recensement des risques liés à la violence conjugale et les mesures préventives adoptées pour les atténuer sur les lieux de travail.
- Nous offrirons des moyens raisonnables de soutenir les victimes de violence conjugale et de les aider à élaborer et à mettre en œuvre des plans de sécurité individuels en milieu de travail.
- Nous dirigerons les employés et employés victimes vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale afin de voir à l'élaboration d'un plan de sécurité pour la vie personnelle et de recevoir le soutien nécessaire.
- Nous dirigerons les employés auteurs de violence vers des ressources spécialisés afin de les aider dans la correction de leurs comportements.

- Nous appliquerons toute ordonnance du tribunal, en particulier les ordonnances interdisant à l'auteur de violence de se rendre au lieu de travail de l'employée victime.
- Nous aurons un plan de sécurité pour les situations d'urgence. Il décrira la façon dont les membres du personnel doivent procéder pour communiquer avec les autorités policières lorsqu'ils observent quiconque s'engager dans un comportement menaçant.
- Nous explorerons des options pour assurer la sécurité de l'employée victime, entre autres : le déplacement de l'espace de travail, l'accompagnement à l'entrée et la sortie de l'édifice, les moyens à mettre en place pour diminuer l'impact du harcèlement effectué par le biais de différents moyens technologiques, etc.

6.4) Pratiques non-discriminatoires

- Nous prendrons des mesures raisonnables pour élaborer des politiques, des pratiques et des mesures qui prennent en compte l'absentéisme, la productivité et la sécurité des membres du personnel, afin de répondre au besoin de soutien et de consultation en matière de violence conjugale.
- Nous verrons à ce que nos politiques et pratiques ne soient aucunement discriminatoires à l'égard des employés victimes de violence conjugale, et nous serons sensibles aux besoins de celles-ci.
- Nous ne fonderons aucune décision en matière de dotation sur les problèmes présumés ou connus de violence conjugale des membres du personnel.

6.5) Formation

- Nous offrirons régulièrement aux gestionnaires, aux responsables des ressources humaines et de la sécurité une formation portant sur la violence conjugale et ses effets sur le milieu de travail.
- Nous offrirons aux membres du personnel une formation concernant les signes de violence conjugale, les effets de la violence conjugale sur le milieu de travail, les orientations pertinentes, la confidentialité et les plans individuels d'intervention et de sécurité.

6.6) Responsabilité par rapport à la politique

- Nous verrons à ce que tous les gestionnaires et responsables des ressources humaines appliquent la présente politique et en distribuent des copies à tous les membres du personnel dès son entrée en vigueur et aux nouveaux membres du personnel par la suite.
- Les membres du personnel ayant des questions ou des plaintes au sujet de comportements en milieu de travail associé à la violence conjugale qui relèvent de la présente politique peuvent en discuter avec la direction générale. Nous ne resterons pas indifférents à vos préoccupations.

7) Ressources d'aide locales pour les victimes et potentielles victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

Centre d'aide et de lutte des agressions à caractère sexuel de l'Est du BSL

146, rue Ste-Thérèse

Rimouski, Qc, G5L 4C4

Téléphone : 418 725-4220 (numéro général)

Courriel : calacsestbsl@gmail.com

Site web : <http://calacsrimouski.com/>

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels – Région du Bas-St-Laurent

148, avenue Belzile, bureau 306

Rimouski, Qc, G5L 3E4

Téléphone : 1-800-820-2282 / 418-724-0981

Courriel : accueil@cavacbsl.org

Site web : <https://cavac.qc.ca/contact/joindre-un-cavac/>

La Débrouille – Maison d'aide et d'hébergement pour femmes et enfants victimes de violence conjugale

Téléphone : 418 724-5067

Télec. : 418 724-7671

Courriel : intv@ladebrouille.ca

Site web : <https://www.ladebrouille.ca/>

Centre-femmes de Rimouski

16, rue de l'Évêché Ouest

Rimouski, Qc, G5L 7B7, C.P. 36

Téléphone : 418 723-0333

Télec. : 418 723-1889

Site web : <https://www.centrefemmesrimouski.org/>