

Municipalité de Saint-Édouard-de-Maskinongé

Politique et procédures

SUJET : Politique sur le harcèlement en milieu de travail	SECTEURS VISÉS : MONDE MUNICIPAL		
PERSONNE RESSOURCE POUR INFORMATIONS : Directeur général et secrétaire-trésorier			
PRÉAMBULE La présente politique s'inscrit dans l'esprit de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec qui interdit de harceler une personne en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10, notamment la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique, la condition sociale, le handicap.			
1. <u>LES OBJECTIFS</u> Cette politique a pour but : d'assurer la protection de l'intégrité physique et psychologique de toute personne qui travaille à la Municipalité de Saint-Édouard-de-Maskinongé et la sauvegarde de sa dignité par le maintien d'un milieu de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement et de violence ; de contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir toute forme de harcèlement ; d'assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ; de préciser des mécanismes d'intervention de recours et de sanction ; de favoriser les solutions autres que le recours juridique.			
2. <u>CHAMP D'APPLICATION</u> Cette politique s'applique à tout le personnel de la Municipalité de Saint-Édouard-de-Maskinongé, homme et femme, personnel syndiqué et non syndiqué et à toute personne oeuvrant à titre d'élus et de bénévole. Elle s'applique aussi aux relations avec des personnes de l'extérieur dans le cadre du travail : fournisseurs, sous-traitants, visiteurs et citoyennes/citoyens.			
En vigueur le : 7 JUIN 2016	Résolution # : 2016-06-088	Adoptée le : 6 JUIN 2016	Page 1 de 8

SUJET : Politique sur le harcèlement en milieu de travail	SECTEURS VISÉS : MONDE MUNICIPAL		
PERSONNE RESSOURCE POUR INFORMATIONS : Directeur général et secrétaire-trésorier			
3. DÉFINITIONS Le harcèlement est une forme de violence. Il englobe tout comportement répréhensible ayant pour effet d'abaisser et d'humilier. Il peut être le fait d'une personne (intimidation) ou de plusieurs (persécutions collectives). Le harcèlement présente habituellement un caractère répétitif et systématique et n'est nullement désiré. Il porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique de la personne. Il a un caractère vexatoire, méprisant, menaçant et est de nature à compromettre un droit ou à entraîner pour la personne des conditions de travail défavorables. Le harcèlement comprend : 3.1 <u>Abus de pouvoir :</u> Il constitue aussi une forme de harcèlement et de violence. Il consiste à utiliser de façon inappropriée, illégitime ou indue l'autorité et le pouvoir pour nuire à l'épanouissement et au rendement d'une personne, par des comportements d'intimidation, de menace, de chantage ou de coercition. 3.2 <u>Le harcèlement discriminatoire :</u> Harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs suivants : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, la condition sociale, le handicap. 3.3 <u>Le harcèlement moral ou psychologique :</u> Conduite vexatoire se manifestant 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. 3.4 <u>Le harcèlement sexuel :</u> Discrimination fondée sur le sexe. Il consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail justes et raisonnables, son droit à la dignité. 3.5 <u>Plainte :</u> Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement peut adresser, par écrit, une plainte à son employeur en vertu des articles 81.18 et 123.6 de la loi sur les normes du travail.			
En vigueur le : 7 JUIN 2016	Résolution # : 2016-06-088	Adoptée le : 6 JUIN 2016	Page 2 de 8

SUJET : Politique sur le harcèlement en milieu de travail	SECTEURS VISÉS : MONDE MUNICIPAL		
PERSONNE RESSOURCE POUR INFORMATIONS : Directeur général et secrétaire-trésorier			
4. <u>PRINCIPES ET VALEURS</u>			
La Municipalité de Saint-Édouard-de-Maskinongé : reconnait que toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique, que tous ont la responsabilité d'y contribuer et que le harcèlement et la violence en milieu de travail, quelle qu'en soit la forme, constituent une violation de ce droit ; reconnait que toute forme de harcèlement et violence en milieu de travail constitue un risque pour la santé et la sécurité des personnes et peut avoir des répercussions psychologiques, physiques, sociales et organisationnelles ; s'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour assurer un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence notamment en ne tolérant aucune forme de harcèlement ou de violence, en privilégiant la prévention et en invitant à cet égard la participation et l'engagement de toutes les composantes de l'établissement ; s'engage à sensibiliser la collectivité aux conséquences négatives de la tolérance tacite qui résulte du silence des témoins de situations de harcèlement et au rôle essentiel de chacun à cet égard, car la non-dénonciation contribue au maintien d'un climat de violence; reconnait de plus que toute personne a le droit d'être protégée, aidée et défendue par des mécanismes et des recours appropriés, et ce, en toute confidentialité et sans qu'il lui soit portée préjudice ou qu'elle fasse l'objet de représailles ; s'assure que les plaintes sont traitées en toute impartialité, équité et confidentialité ; reconnait que la procédure interne de traitement des plaintes prévue à la présente politique ne prive en aucune façon une personne du droit d'utiliser la procédure de griefs, de porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne ou de s'adresser directement aux tribunaux ; reconnait que la personne qui croit subir du harcèlement ainsi que la personne supposée responsable d'une conduite de harcèlement sont traitées avec impartialité et informées de l'évolution du dossier et de toute décision ou recommandation relative au litige. Elles ont également le droit d'être accompagnées par une personne de leur choix lors de l'application du mécanisme du traitement de la plainte ;			
En vigueur le : 7 JUIN 2016	Résolution # : 2016-06-088	Adoptée le : 6 JUIN 2016	Page 3 de 8

SUJET : Politique sur le harcèlement en milieu de travail	SECTEURS VISÉS : MONDE MUNICIPAL		
PERSONNE RESSOURCE POUR INFORMATIONS : Directeur général et secrétaire-trésorier			
s'engage à ce que le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour cesser la situation de harcèlement et ne pas laisser se détériorer le climat de travail ; privilégie le recours à des mécanismes amiables de résolution de problèmes avant d'enclencher des recours formels ; entend prendre les sanctions et mesures appropriées contre quiconque est reconnu exercer toute forme de harcèlement ou de violence en milieu de travail.			
5. <u>MÉCANISMES D'AIDE ET DE TRAITEMENT DE PLAINTES</u>			
<u>Dépôt de la plainte</u>			
Lorsqu'une personne estime qu'elle est victime de harcèlement, elle doit, en premier lieu, signifier à la personne présumée responsable de harcèlement que sa conduite est indésirable et inacceptable. Si la situation persiste, elle doit aviser dans les plus brefs délais le supérieur immédiat ou un membre du comité des ressources humaines Lors de ce premier contact, la personne avisée de la situation doit : 1) informer la personne que la plainte doit être déposée par écrit, datée et signée ; 2) aider la personne dans la rédaction de sa plainte ; 3) authentifier la plainte en la signant ; 4) transmettre la plainte au comité des ressources humaines.			
<u>Traitement de la plainte par le comité</u>			
Le comité d'enquête sur le harcèlement se réunit dans un délai raisonnable suite à la réception de la plainte écrite et décide de sa recevabilité. Si la plainte est recevable, le comité rencontre la plaignante pour prendre déposition des faits. Le comité rencontre la personne présumée responsable du harcèlement, l'informe de la plainte et entend sa version des faits.			
5.2.1 Si la personne présumée responsable reconnaît les faits			
Le comité l'avise directement et par écrit de cesser immédiatement les comportements reprochés et accompagne cet avis de la politique de la municipalité.			
En vigueur le : 7 JUIN 2016	Résolution # : 2016-06-088	Adoptée le : 6 JUIN 2016	Page 4 de 8

SUJET : Politique sur le harcèlement en milieu de travail	SECTEURS VISÉS : MONDE MUNICIPAL		
PERSONNE RESSOURCE POUR INFORMATIONS : Directeur général et secrétaire-trésorier			
Le supérieur immédiat, mandaté par le comité est responsable de réaliser le suivi nécessaire afin de s'assurer que cette personne se conforme à cet avis. Si les comportements se reproduisent, le supérieur immédiat réfère immédiatement le dossier au comité des ressources humaines et recommande certaines mesures suite à son évaluation de la situation. 5.2.2 Si la personne présumée responsable nie les faits ou fournit une version contradictoire Le comité réalise dans un court délai une enquête pour vérifier s'il y a eu une conduite de harcèlement. Le comité applique des mesures correctives lorsque la plainte s'avère justifiée et que la situation l'impose ou la fermeture du dossier si la plainte est non fondée. Le dossier incluant les entrevues, les résultats d'enquête et recommandations de la plainte est conservé au bureau du Directeur général et secrétaire-trésorier. <u>Conservation du dossier de la plainte</u> Le dossier d'une plainte fondée est conservé de manière confidentielle dans le bureau du Directeur général et secrétaire-trésorier pendant une durée de cinq (5) ans. Si la plainte s'avère non fondée, le dossier est conservé de manière confidentielle dans le bureau du Directeur général et secrétaire-trésorier pendant une période de six (6) mois pour référence ultérieure.			
En vigueur le : 7 JUIN 2016	Résolution # : 2016-06-088	Adoptée le : 6 JUIN 2016	Page 5 de 8

SUJET : Politique sur le harcèlement en milieu de travail

SECTEURS VISÉS :
MONDE MUNICIPAL

PERSONNE RESSOURCE POUR INFORMATIONS : Directeur général et secrétaire-trésorier

6. SANCTIONS ET MESURES DE CORRECTION

Les sanctions prises doivent être proportionnelles à la gravité des faits retenus contre la personne mise en cause. Elles peuvent aller jusqu'au congédiement. D'autres sanctions peuvent être retenues : lettre au dossier, suspension temporaire, obligation de consulter un professionnel, etc.

Toutes les mesures sont appliquées selon les règles et procédures prévues par les conventions collectives ou le règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres.

La Municipalité de Saint-Édouard-de-Maskinongé ne tolère aucune représailles ni préjudice à l'égard des plaignants. Les personnes qui exercent des représailles à l'endroit d'une personne qui a déposé une plainte ou à l'endroit d'une personne qui a témoigné devant le comité d'enquête seront passibles des mêmes sanctions.

7. RESPONSABILITÉS

Conseil municipal

- Approuver la politique
- S'assurer qu'elle est respectée lors des réunions du conseil
- S'assurer qu'elle soit appliquée et connue par l'ensemble du personnel
- Fournir à la direction générale le support requis dans son application

Directeur général et secrétaire-trésorier

- S'assurer de l'application de la politique

Comité des ressources humaines

- Recueillir les éléments relatifs à la plainte
- Établir les faits dans la situation qui lui est soumise en rencontrant les parties en litige ainsi que les témoins potentiels
- S'associer toute personne pouvant l'aider à analyser la nature, la pertinence et le bien-fondé d'une plainte
- Soumettre un rapport comprenant la plainte écrite, la description des faits, les conclusions du comité, les recommandations ainsi que les mesures correctrices à apporter
- Effectuer un suivi auprès des personnes qui ont subi du harcèlement afin d'éviter toutes représailles provenant du milieu ou de la personne mise en cause

En vigueur le :
7 JUIN 2016

Résolution # :
2016-06-088

Adoptée le :
6 JUIN 2016

Page 6 de 8

SUJET : Politique sur le harcèlement en milieu de travail

SECTEURS VISÉS :
MONDE MUNICIPAL

PERSONNE RESSOURCE POUR INFORMATIONS : Directeur général et secrétaire-trésorier

Organisation syndicale

- Informer leurs membres relativement au contenu de cette politique
- S'assurer que leurs membres respectent la politique

Membres du personnel

- Connaître le contenu de la politique
- Respecter la politique
- Apporter son témoignage, le cas échéant, lors d'une enquête
- Respecter la confidentialité en regard de cette situation

En vigueur le :
7 JUIN 2016

Résolution # :
2016-06-088

Adoptée le :
6 JUIN 2016

Page 7 de 8

Politique sur le harcèlement en milieu de travail :

CONSIDÉRANT QUE la municipalité de Saint-Édouard-de-Maskinongé a manifesté le désir d'établir un milieu de travail harmonieux et exempt de harcèlement par sa résolution numéro **2016-06-88** ;

POUR CE MOTIF :

Il est proposé par Jacques Lessard, appuyé par Johanne Champagne et résolu :

Que le Conseil municipal de Saint-Édouard-de-Maskinongé adopte la politique sur le harcèlement en milieu de travail.

Monsieur le maire demande le vote
Adoptée à l'unanimité par les conseillers