

PROVINCE DE QUÉBEC

VILLE DE SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL

POL-013-15

---

---

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

---

---

---

Wanita Daniele, mairesse

---

Me Caroline Nadeau, greffière

ADOPTÉE LE 9 MARS 2015

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 1 PRÉAMBULE.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 2 TITRE ET NUMÉRO .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 3 OBJET.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 4 CHAMPS D'APPLICATION.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 5 DÉFINITIONS .....</b>	<b>4</b>
5.1. HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	4
5.2. HARCÈLEMENT SEXUEL .....	4
5.3. ABUS DE POUVOIR OU D'AUTORITÉ.....	5
5.4. VIOLENCE, MENACES ET INTIMIDATION .....	5
5.5. COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES .....	5
5.6. ÉVALUATION.....	5
5.7. DROIT DE GÉRANCE.....	5
5.8. DÉSACCORD OU OPINIONS .....	5
5.9. MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES .....	5
5.10. LIEUX DE TRAVAIL : .....	6
<b>CHAPITRE 2 RESPONSABILITÉ ET AUTORITÉ .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 6 RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....</b>	<b>6</b>
6.1 DIRECTION GÉNÉRALE .....	6
6.2 SUPÉRIEUR IMMÉDIAT .....	7
6.3 EMPLOYÉ .....	7
6.4. EMPLOYÉ VICTIME DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE (PLAIGNANT) .....	7
6.5. EMPLOYÉ ACCUSÉ DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE (INTIMÉ) .....	8
6.6. EMPLOYÉ TÉMOIN DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE .....	8
<b>ARTICLE 7 DROIT DE GÉRANCE.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 8 EXIGENCES .....</b>	<b>8</b>
8.1. EXIGENCE DE LA POLITIQUE POUR L'EMPLOYEUR.....	8
8.2. EXIGENCE DE LA POLITIQUE POUR L'EMPLOYÉ .....	9
<b>ARTICLE 9 DROITS.....</b>	<b>9</b>
9.1. DROITS DU PLAIGNANT .....	9
9.2. DROITS DE L'INTIMÉ (PRÉSUMÉ AUTEUR).....	9
<b>ARTICLE 10 PLAINTÉ ABUSIVE.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 11 CONFIDENTIALITÉ ET ACCÈS À L'INFORMATION .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 12 RENFORCEMENT.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 13 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES.....</b>	<b>10</b>
13.1. REPRÉSAILLES.....	11
<b>CHAPITRE 3 DISPOSITION FINALE .....</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 14 APPLICATION DE LA POLITIQUE.....</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 15 ENTRÉE EN VIGUEUR .....</b>	<b>11</b>

## PRÉAMBULE

**CONSIDÉRANT** que la Ville désire se doter de cette politique afin d'offrir à ses employés un milieu de travail exempt d'harcèlement psychologique;

**EN CONSÉQUENCE,** il est adopté à l'unanimité que la présente politique soit adoptée, tel que ci-dessous rédigée :

## CHAPITRE 1 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

### ARTICLE 1 PRÉAMBULE

Le préambule fait partie intégrante de la présente politique.

### ARTICLE 2 TITRE ET NUMÉRO

La présente politique a pour titre « Politique relative au harcèlement psychologique » et porte le numéro POL-013-15.

### ARTICLE 3 OBJET

La présente politique vise à identifier les principes qui guident la Ville de Sainte-Brigitte-de-Laval et la manière dont elle s'assure d'offrir à ses employés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Plus spécifiquement, la politique sur le harcèlement psychologique en milieu de travail vise à :

- Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger l'intégrité physique et psychologique des employés de la ville ainsi que la sauvegarde de leur dignité ;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu afin de prévenir les comportements de harcèlement ;
- Agir de façon proactive en établissant des processus d'intervention permettant de fournir le support nécessaire aux personnes victimes de harcèlement ;
- Offrir un milieu de travail propice au développement des personnes et à la performance et où les ressources humaines se sentent une appartenance à l'organisation ;
- Assurer des relations interpersonnelles saines dans le cadre du travail ;
- Offrir aux employés une voie neutre de règlement de certains conflits ;
- Prendre toutes les mesures nécessaires afin de traiter ce dossier rapidement et de manière impartiale et équitable pour toutes les parties en cause ;
- Préserver le caractère confidentiel des plaintes afin de protéger la dignité et la vie privée des personnes concernées.

## ARTICLE 4

### CHAMPS D'APPLICATION

Cette politique s'adresse :

- Aux femmes comme aux hommes;
- Aux relations entre cadres et employés;
- Aux relations entre cadres;
- Aux relations entre employés;
- Aux relations entre élus, employés et cadres;
- Aux relations entre des employés ou des cadres et des personnes de l'extérieur du milieu de travail, qu'il s'agisse, notamment, de fournisseurs, de consultants, d'entrepreneurs, de clients, de sous-traitant ou de citoyens.

## ARTICLE 5

### DÉFINITIONS

#### 5.1. Harcèlement psychologique

L'article 81.18 de la *Loi sur les normes de travail* (L.R.Q. c. N-1.1) définit le harcèlement psychologique comme suit :

*« 81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » 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 sur une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »*

Les types de comportements suivant peuvent constituer du harcèlement, notamment :

- Harcèlement Sexuel
- Abus de pouvoir ou d'autorité
- Violence, menaces et intimidation
- Comportements discriminatoires

Les types de comportements suivant ne constituent pas du harcèlement, notamment :

- Évaluation
- Droit de gérance
- Désaccord ou opinions
- Mesures administratives et disciplinaires

#### 5.2. Harcèlement Sexuel

Conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables.

### **5.3. Abus de pouvoir ou d'autorité**

Forme de harcèlement qui se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir lié à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail ou de mettre son moyen de subsistance en danger. Il comprend l'intimidation, la menace et le chantage.

Cette définition de l'abus de pouvoir ou d'autorité ne doit pas avoir pour effet de restreindre l'autorité des personnes qui assument des responsabilités de gestion en ce qui a trait à des domaines tels que les relations de travail, les évaluations du rendement et l'application des règles disciplinaires.

### **5.4. Violence, menaces et intimidation**

Tout acte, parole ou geste qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, ou est susceptible 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.

### **5.5. Comportements discriminatoires**

Les comportements discriminatoires prévus par la charte *des droits et libertés de la personne* comprennent le harcèlement d'une personne en raison de sa race, de son origine ethnique ou nationale, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son sexe (y compris la grossesse et l'accouchement), de son état matrimonial, de sa situation de famille, d'une déficience physique ou mentale, de son état de personne graciée ou de son orientation sexuelle.

### **5.6. Évaluation**

L'évaluation normale et courante du rendement, des absences ou de la discipline au travail à l'égard des salariés.

### **5.7. Droit de gérance**

L'utilisation légitime (non discriminatoire, non arbitraire ou non abusive) des droits de gérance ou de direction en cas de promotion, rétrogradation, suspension, évaluation du rendement, etc.

### **5.8. Désaccord ou opinions**

L'expression d'un désaccord ou d'opinions raisonnables bien que divergentes.

### **5.9. Mesures administratives et disciplinaires**

L'utilisation de mesures administratives et disciplinaires dans la mesure où elles ne revêtent aucun caractère discriminatoire, qu'elles soient équitables, justifiées et qu'elles s'exercent dans le respect des lois et règlements applicables ainsi que des règles usuelles en droit du travail.

### **5.10. Lieux de travail :**

On entend par lieux de travail les locaux, les bureaux, les endroits où ont lieu certaines interventions réalisées dans le cadre du travail et autres aires où les employés se trouvent dans le cadre ou à l'occasion de leur travail.

## **CHAPITRE 2**

## **RESPONSABILITÉ ET AUTORITÉ**

Le Directeur général a la responsabilité de diffuser les procédures d'application de la présente politique et d'assurer son application.

La Ville de Sainte-Brigitte-de-Laval s'engage à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique pour toute personne, qu'elle soit un employé, un gestionnaire, un dirigeant, un citoyen, un fournisseur ou un sous-traitant.

## **ARTICLE 6**

### **RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

Tous les cadres, employés et élus de la Ville de Sainte-Brigitte-de-Laval doivent, dans leurs relations avec leurs collègues de travail :

- Faire preuve de respect ;
- S'assurer de se comporter de façon à ne pas poser de gestes pouvant constituer du harcèlement ;
- Porter à l'attention de la personne responsable de cette politique, tout geste pouvant constituer du harcèlement si les circonstances ne permettent pas à la personne visée de le faire ou si sa démarche s'est avérée inefficace ;
- Collaborer à l'application de la présente politique et à toute démarche d'enquête entreprise par la Ville en application de ladite politique.

#### **6.1 Direction générale**

- Voit à l'application de la présente politique et à la mise en œuvre des activités stratégiques et opérationnelles visant à soutenir les gestionnaires et les autres intervenants sur toutes les facettes de la gestion des cas de harcèlement psychologique en milieu de travail ;
- Fait la promotion des valeurs de la Ville de Sainte-Brigitte-de-Laval en matière de prévention de la gestion des cas de harcèlement psychologique en milieu de travail ;
- S'assure que les plaintes déposées sont traitées avec célérité et avec équité ;
- Assure le suivi des résultats en matière de prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail ;
- Suite au dépôt du rapport en relation avec une enquête en matière de harcèlement psychologique en milieu de travail, rend une décision ou fait des recommandations au conseil municipal sur les mesures administratives ou disciplinaires qu'il est approprié d'appliquer ;

- Développe et distribue les outils de gestion nécessaires aux interventions des gestionnaires ;
- S'assure du respect de la réglementation prévue aux différentes lois et conventions collectives ;
- Obtient la collaboration des syndicats dans la mise en application des activités de gestion des cas de harcèlement psychologique en milieu de travail ;
- Obtient du fournisseur de service du programme d'aide aux employés un rapport annuel, dépersonnalisé, des raisons de consultation en lien avec le harcèlement en milieu de travail.

## **6.2 Supérieur immédiat**

- Gère les ressources humaines sous son autorité d'une manière raisonnable, juste et équitable ;
- Gère et résout les différends au sein de son équipe de travail ;
- Agit afin de prévenir le harcèlement en milieu de travail ;
- Le cas échéant, offre son aide aux plaignants, intimé ou témoin de harcèlement, en toute équité.

## **6.3 Employé**

- Prend connaissance et respecte la présente politique ainsi que toutes les obligations découlant de la réglementation prévue aux différentes lois et conventions collectives en matière de harcèlement psychologique ;
- Respecte les méthodes de travail préconisées par la Ville de Sainte-Brigitte-de-Laval afin de limiter les éventuelles réactions de harcèlement psychologique de la clientèle ;
- Collabore et agit de manière à entretenir un climat de travail sain, exempt de harcèlement psychologique ;
- Participe aux activités organisées par la Ville de Sainte-Brigitte-de-Laval en matière de harcèlement psychologique en milieu de travail.

## **6.4. Employé victime de harcèlement psychologique (plaignant)**

- Rédige sommairement une description des faits constituant, selon lui, le harcèlement psychologique dont il est victime ;
- Prend les mesures adéquates pour faire cesser le harcèlement psychologique, notamment en s'adressant directement à l'intimé afin de lui faire savoir qu'il se sent harcelé par ses actes ou ses propos et lui demande de cesser de le harceler ;
- Parle du problème à son supérieur immédiat ou à un autre gestionnaire lorsque la communication avec l'auteur du harcèlement est impossible ou insuffisante ;
- Se fait accompagner par la personne de son choix dans les démarches qu'il entreprend ;
- Se prévaut de la procédure de règlement formelle des plaintes de harcèlement psychologique lorsqu'aucune démarche informelle n'a pu résoudre le problème ;

- Collabore aux procédures entreprises suite à la plainte qu'il dépose ;
- Ne prend pas de mesure de représailles envers la personne à qui il reproche un comportement non apprécié, envers les témoins ou envers toute autre personne reliée directement ou indirectement à la plainte.

#### **6.5. Employé accusé de harcèlement psychologique (intimé)**

- Se fait accompagner par la personne de son choix dans les démarches qu'il entreprend ;
- Collabore aux procédures entreprises suite au dépôt d'une plainte, notamment en fournissant tous les renseignements nécessaires à la procédure d'enquête ;
- Cesse, le cas échéant, tout comportement harcelant à l'encontre de quiconque ;
- Ne prend pas de mesure de représailles envers le plaignant, envers les témoins ou envers toute autre personne reliée directement ou indirectement à la plainte.

#### **6.6. Employé témoin de harcèlement psychologique**

- Se fait accompagner par la personne de son choix dans les démarches qu'il entreprend ;
- Avise les personnes en autorité concernées lorsqu'il a connaissance d'un cas de harcèlement psychologique ;
- Collabore aux procédures entreprises suite au dépôt d'une plainte ;
- Ne prend pas de mesure de représailles envers le plaignant, envers le mis en cause ou envers toute autre personne reliée directement ou indirectement à la plainte.

### **ARTICLE 7**

#### **DROIT DE GÉRANCE**

La présente politique n'affecte en rien le droit de gérance de l'employeur dans la mesure où il est exercé de bonne foi. La présente politique ne restreint donc pas l'autorité des personnes qui assument des responsabilités de gestion dans les domaines tels que : l'évaluation du rendement, les relations de travail, l'application de mesures disciplinaires, l'exécution des tâches de travail et l'atteinte d'objectifs sectoriels.

### **ARTICLE 8**

#### **EXIGENCES**

##### **8.1. Exigence de la politique pour l'employeur**

Le personnel dirigeant doit :

- Maintenir et favoriser un milieu de travail harmonieux exempt de harcèlement ;
- Renseigner tous les employés au sujet de la présente politique, incluant leurs droits et responsabilités ;
- Assurer le traitement des plaintes formelles et informelles de harcèlement dans les meilleurs délais ;



- Prendre les mesures et sanctions nécessaires pour faire cesser toute forme de harcèlement ;
- Faire un suivi de façon régulière jusqu'à ce qu'il soit satisfait de la mise en œuvre de la (des) mesure(s) corrective(s) ;
- S'assurer de faire respecter le caractère confidentiel des plaintes.

## **8.2. Exigence de la politique pour l'employé**

- Tous les employés veillent, par les moyens indiqués ci-après, à contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de toute autre forme de discrimination :
- En adoptant envers les autres employés une attitude fondée sur l'ouverture d'esprit, la confiance et le respect mutuel;
- En se présentant comme témoin dans tous les cas où ils ont pu constater eux-mêmes qu'un collègue a fait l'objet de harcèlement et fournir des renseignements à un membre dirigeant de façon discrète et confidentielle;
- En dénonçant tout comportements répondant à la définition de harcèlement;

## **ARTICLE 9**

### **DROITS**

#### **9.1. Droits du plaignant**

Le plaignant a le droit :

- De déposer une plainte et d'en obtenir l'examen sans crainte de représailles ou de tracasseries;
- D'être accompagné par une personne de son choix lors des entrevues relatives à sa plainte;
- De s'assurer que la plainte ne soit pas versée à son dossier personnel;
- De recevoir les conclusions de l'étude de sa plainte, le tout conformément à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels*.

#### **9.2. Droits de l'intimé (préssumé auteur)**

L'intimé (préssumé auteur) a le droit :

- D'être informé qu'une plainte à été déposée;
- De connaître les allégations portées contre lui et qu'il lui soit accordé une période raisonnable de temps pour pouvoir y répondre;
- D'être accompagné par une personne de son choix lors des entrevues relatives à l'étude la plainte;
- De recevoir les conclusions de l'étude de sa plainte, le tout conformément à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels*.

## ARTICLE 10

### PLAINTE ABUSIVE

La présente politique vise à protéger et à défendre les victimes de violence ou de harcèlement. Cependant, la présente politique ne doit pas être utilisée de façon abusive ou avec l'intention de nuire, ni être utilisée à mauvais escient. Lorsque la preuve démontre qu'une telle plainte a été déposée, l'auteur de cette plainte peut faire l'objet d'une sanction qui serait applicable dans un cas de harcèlement selon la nature et la gravité de la plainte.

## ARTICLE 11

### CONFIDENTIALITÉ ET ACCÈS À L'INFORMATION

Toutes les parties en cause dans une procédure formelle ou une démarche informelle de règlement suite à un cas de harcèlement psychologique doivent en préserver le caractère confidentiel et cela à toutes les étapes du processus sans quoi, il pourrait en résulter des sanctions administratives, disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires.

Toutefois, le devoir de confidentialité sera relevé dans la mesure où cela s'avère nécessaire pour faire enquête sur la plainte, pour prendre des mesures disciplinaires reliées à celle-ci et dans la mesure où la loi le prévoit.

Une fois qu'un dossier est résolu, les documents ayant trait à l'enquête seront conservés selon le calendrier de conservation adopté par la Ville. Les modalités d'accès à ces informations doivent être conformes à la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur public* et avec la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

## ARTICLE 12

### RENFORCEMENT

La Ville de Sainte-Brigitte-de-Laval entend respecter les obligations que lui impose l'ensemble des lois et règlements ainsi que les conventions collectives visés par cette politique, et s'attend à ce que ses employés respectent leurs obligations.

Tout employé qui ne respecte pas les règles en matière de harcèlement psychologique en milieu de travail s'expose à des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

## ARTICLE 13

### MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

Des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement, pourront être prises contre quiconque a harcelé une personne ou un groupe de personnes ou usé de représailles à l'endroit d'une personne qui s'est plainte de harcèlement, qui a témoigné lors d'une enquête sur une plainte de harcèlement ou qui a été déclarée coupable de harcèlement.

Des sanctions pourront être aussi prises contre un gestionnaire qui ne prend pas les mesures appropriées pour mettre fin au harcèlement.

Toutefois une plainte frivole ou déposée de mauvaise foi pourra entraîner des mesures disciplinaires à l'endroit de son auteur.

### **13.1. 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 de harcèlement, a témoigné dans le cadre d'une enquête sur un cas de harcèlement ou a été déclarée coupable de harcèlement, sera lui-même considéré coupable de harcèlement et se verra infliger une sanction. Les sanctions possibles sont les mêmes que celles qui peuvent être infligées à l'auteur de harcèlement.

## **CHAPITRE 3 DISPOSITION FINALE**

### **ARTICLE 14 APPLICATION DE LA POLITIQUE**

Le directeur général est responsable de l'application de la présente politique.

### **ARTICLE 15 ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent règlement entrera en vigueur conformément à la loi.

**Adoptée à Sainte-Brigitte-de-Laval, ce 9<sup>e</sup> jour du mois de mars 2015.**

La mairesse,

La greffière,

---

Wanita Daniele

---

Me Caroline Nadeau

