

PROVINCE DE QUÉBEC

VILLE DE SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL

POL-027-19

---

**POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU  
SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES,  
ABROGEANT LA POLITIQUE POL-013-15**

---

---

Carl Thomassin, maire

---

Andrée-Anne Turcotte, greffière adjointe

ADOPTÉE LE 22 janvier 2019

## TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES .....	2
PRÉAMBULE .....	3
CHAPITRE 1 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES .....	3
ARTICLE 1 PRÉAMBULE .....	3
ARTICLE 2 TITRE ET NUMÉRO .....	3
ARTICLE 3 OBJET .....	3
ARTICLE 4 PORTÉE .....	3
ARTICLE 5 DÉFINITIONS .....	4
CHAPITRE 2 RESPONSABILITÉ ET AUTORITÉ .....	5
ARTICLE 6 RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....	5
ARTICLE 6.1 DIRECTION GÉNÉRALE .....	6
ARTICLE 6.2 SUPÉRIEUR IMMÉDIAT .....	6
ARTICLE 6.3 EMPLOYÉ .....	6
ARTICLE 7 TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS .....	6
ARTICLE 7.1 PRINCIPE D'INTERVENTION .....	7
ARTICLE 8 DROIT DE GÉRANCE .....	7
ARTICLE 9 DROITS DU PLAIGNANT .....	7
ARTICLE 10 DROITS DE L'INTIMÉ (PRÉSUMÉ AUTEUR) .....	8
ARTICLE 11 PLAINTÉ ABUSIVE .....	8
ARTICLE 12 CONFIDENTIALITÉ ET ACCÈS À L'INFORMATION .....	8
ARTICLE 13 RENFORCEMENT .....	8
ARTICLE 14 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES .....	9
ARTICLE 14.1 REPRÉSAILLES .....	9
CHAPITRE 3 DISPOSITION FINALE .....	9
ARTICLE 15 APPLICATION DE LA POLITIQUE .....	9
ARTICLE 16 ABROGATION .....	9
ARTICLE 17 ENTRÉE EN VIGUEUR .....	9

## Préambule

- CONSIDÉRANT** que la Ville désire bonifier sa politique conformément aux nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en matière de harcèlement psychologique et sexuel;
- CONSIDÉRANT** qu'il y a lieu d'ajouter la notion de harcèlement sexuel dans le titre de la Politique et de préciser la procédure pour le traitement des plaintes :
- EN CONSÉQUENCE,** il est adopté à l'unanimité que la présente politique soit adoptée, comme 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 ou sexuel au travail et de traitement des plaintes, abrogeant la politique POL-013-15 » et porte le numéro POL-027-19.

### 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 et sexuel. Plus spécifiquement, la politique sur le harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes 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.

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

### ARTICLE 4 PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de la Ville, et à tous les niveaux hiérarchiques, ainsi qu'aux 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, dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

## ARTICLE 5

### DÉFINITIONS

#### Harcèlement psychologique

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

*« 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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.*

*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. »*

*La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne.*

*Les types de comportements suivants peuvent constituer du harcèlement, notamment :*

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

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

- *Conflit interpersonnel*
- *Stress lié au travail*
- *Contraintes professionnelles difficiles*
- *Évaluation*
- *Droit de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure administrative ou disciplinaire, etc.)*
- *Désaccord ou opinions*

#### 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, par exemple :

- sollicitation insistante,
- regards, baisers ou attouchements,
- insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

#### Abus de pouvoir ou d'autorité

Forme de harcèlement qui se produit lorsqu'une personne exerce de façon induue l'autorité ou le pouvoir liés 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.

#### **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.

#### **Comportements discriminatoires**

Les comportements discriminatoires prévus par la charte *des droits et libertés de la personne* peuvent aussi constituer du harcèlement sont : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

#### **Évaluation**

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

#### **Droit de gérance**

L'utilisation légitime (non discriminatoire, non arbitraire ou non abusive) des droits de gérance ou de direction en cas de gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure administrative ou disciplinaire, évaluation du rendement, etc.

#### **Désaccord ou opinions**

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

#### **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.

#### **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**

### **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.

#### **ARTICLE 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 ou sexuel en milieu de travail ;
- Diffuse les procédures d'application de la présente politique;
- 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 ou sexuel en milieu de travail ;
- Traite les plaintes ou signalements déposés dans le cadre de la présente politique;
- Développe et distribue les outils de gestion nécessaires ou offre de la formation 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 ou sexuel en milieu de travail.

#### **ARTICLE 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.

#### **ARTICLE 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 ou sexuel en milieu de travail;
- Respecte les méthodes de travail préconisées par la Ville de Sainte-Brigitte-de-Laval afin de limiter les éventuelles réactions de harcèlement psychologique ou sexuel de la clientèle ;
- Collabore et agit de manière à entretenir un climat de travail sain, exempt de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- 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 comportement répondant à la définition de harcèlement;
- Participe aux activités organisées par la Ville de Sainte-Brigitte-de-Laval en matière de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail.

### **ARTICLE 7 TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS**

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte doit être formulée par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées par l'employeur sont les suivantes :

- Marc Proulx, directeur général
- Audrey Beaulieu, directrice générale adjointe et responsable des ressources humaines.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

#### **ARTICLE 7.1 PRINCIPE D'INTERVENTION**

La direction générale s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- Suite au dépôt du rapport en relation avec une enquête en matière de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail, rendre une décision ou faire des recommandations au conseil municipal sur les mesures administratives ou disciplinaires qu'il est approprié d'appliquer.

#### **ARTICLE 8 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 9 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*.

## **ARTICLE 10 DROITS DE L'INTIMÉ (PRÉSUMÉ AUTEUR)**

L'intimé (préssumé auteur) a le droit :

- D'être informé qu'une plainte a 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 11 PLAINTÉ 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 12 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 13 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 ou sexuel en milieu de travail s'expose à des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.



## **ARTICLE 14**

### **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.

Une plainte frivole ou déposée de mauvaise foi ou une personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

#### **ARTICLE 14.1 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 15**

### **APPLICATION DE LA POLITIQUE**

La direction générale est responsable de l'application de la présente politique.

## **ARTICLE 16**

### **ABROGATION**

La présente politique abroge la politique POL-013-15 et toute autre politique incompatible avec la présente.

## **ARTICLE 17**

### **ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent règlement entrera en vigueur conformément à la loi.

Adoptée à Sainte-Brigitte-de-Laval, ce 22<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2019.

Le maire,

La greffière adjointe,

\_\_\_\_\_  
Carl Thomassin

\_\_\_\_\_  
Andrée-Anne Turcotte