

MUNICIPALITÉ DU CANTON DE STRATFORD

Politique contre le harcèlement psychologique

❖ Engagement de l'employeur :

L'employeur entend fournir à son personnel un milieu de travail où chacun est respecté. Personne, qu'il s'agisse d'un gestionnaire, d'un employé, d'un entrepreneur ou d'un membre du public, n'a à tolérer le harcèlement psychologique, à quelque moment et pour quelque raison que ce soit et nul n'a le droit de harceler quiconque, au travail ou dans quelques situations reliées à l'emploi. Cette politique doit contribuer à maintenir un milieu de travail sain pour chacun et chacune d'entre nous.

▪ Portée de la politique

Cette politique s'applique à tous les employés, qu'ils soient hommes ou femmes, et elle régit les gestes de harcèlement de la part tant des supérieurs, des collègues de travail que des contacts d'affaires. Cette politique s'applique au travail et s'applique aussi à l'occasion d'événements sociaux reliés au travail.

▪ Définition du harcèlement psychologique

L'article 81.18 de la Loi sur les normes du 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.'

(en vigueur le 01/06/2004)

❖ Obligations des employés(es)

Tous les employés(es) ont l'**obligation** de faire preuve de respect les uns envers les autres, et de réagir s'ils sont victimes ou témoins de harcèlement psychologique. Il incombe à tous les employés(es) de signaler les cas de harcèlement à la personne chargée de s'en occuper. Tous les employés(es) sont tenus(es) à la **confidentialité** quant aux plaintes de harcèlement

▪ Obligations des gestionnaires

Il incombe à chaque gestionnaire et à chaque supérieur de favoriser l'existence d'un milieu de travail sain, exempt de harcèlement psychologique. Les gestionnaires doivent donner l'exemple, en ce qui a trait au comportement en milieu de travail, et doivent réagir aux situations de harcèlement dès qu'ils en prennent connaissance, qu'une plainte ait été déposée ou non.

▪ Mesures disciplinaires

Des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement, pourront être prises contre quiconque a harcelé une personne ou un groupe de personnes ou user 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.

Notez toutefois qu'une plainte frivole ou déposée de mauvaise foi, pourra avoir des conséquences disciplinaires pour son auteur.

▪ Obligations de l'employeur

L'article 81.19 détermine la nature des obligations de l'employeur en matière de harcèlement psychologique :

'81.19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur **doit prendre les moyens raisonnables** pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, **pour la faire cesser.**'

(en vigueur le 00/06/2004)

En tant qu'employeur, nous devons être informé de ce qui se passe dans le milieu de travail. Nous nous engageons à prendre au sérieux tous les incidents révélant du harcèlement psychologique, à donner suite à toutes les plaintes et à veiller à ce qu'elles soient réglées d'une manière rapide, confidentielle et équitable.

▪ Procédure de traitement des plaintes

▪ **Demander au harceleur d'arrêter**

Prévenir le harceleur que ses gestes ou paroles vous offensent et que vous considérez qu'il s'agit de harcèlement au sens de la présente politique.

Il est essentiel que vous preniez des notes concernant les faits pertinents, comme les paroles, gestes, dates, heures, endroits et témoins.

▪ **Signaler le harcèlement**

Si le harcèlement se reproduit ou si vous êtes incapable de vous adresser directement à la personne qui vous harcèle, contactez la personne chargée de recevoir les plaintes. La **'personne désignée' à cette fin est le maire. Si cette personne est concernée par cette plainte, adressez-vous à la secrétaire-trésorière.**

Une fois qu'une personne a signalé un cas de harcèlement, la personne 'personne désignée' lui demandera ce qui s'est passé, à quel moment, à quelle fréquence et quelle autre personne était présente et elle consignera la teneur de cette conversation.

Si vous le souhaitez, vous pouvez demander à la 'personnes désignée' de vous aider à communiquer avec l'autre personne ou de lui parler en votre nom avant le dépôt d'une plainte formelle.

▪ **Dépôt d'une plainte**

Si vous ne souhaitez pas que la 'personne désignée' fasse une démarche informelle auprès de l'autre personne ou si cette démarche ne donne pas le résultat escompté, vous pouvez déposer une plainte officielle dont les allégations écrites seront remises à la personne visée par cette plainte pour qu'elle y réponde.

La 'personne désignée' pourra *suggérer un règlement* ou faire enquête sur la plainte en suivant les étapes suivantes :

- Obtenir du plaignant tous les renseignements pertinents;
- Informer la personne accusée de harcèlement des faits qui lui sont reprochés et recueillir sa réponse;
- Rencontrer les témoins;
- Décider, selon la prépondérance des probabilités, s'il y a eu harcèlement;
- Recommander les mesures de réparation, les sanctions et les autres mesures appropriées.

- **Plainte fondée**

Si la personne désignée conclut que la plainte est fondée, elle fait rapport au *comité des ressources humaines* en recommandant les mesures et les sanctions qu'elle juge appropriées.

- **Confidentialité**

L'employeur et la 'personne désignée' et les membres du comité des ressources humaines s'engagent à garder confidentielle toute l'information concernant le dossier de la plainte. L'information ne sera utilisée que pour les besoins d'une requête ou d'une mesure disciplinaire.

N.B. On pourra ici référer à la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé ou à la Loi sur l'accès et à la Charte des droits et libertés de la personne.

Les employés(es) et les gestionnaires sont aussi tenus(es) de respecter la confidentialité de ces informations, sous peine de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- **Plainte à la Commission des normes du travail**

Les articles 123.6 et 123.7 de la Loi sur les normes du travail stipulent que :

'123.6 Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits de salariés.'

(en vigueur le 01/06/2004)

'123.7 Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les **90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.**'

(en vigueur le 01/06/2004)

- **Grief**

Un(e) salarié(e) visé(e) par une convention collective doit exercer les recours qui y sont prévus, plutôt que le recours prévu à la Commission des normes du travail pour les cas de harcèlement psychologique.

Cette politique entre en vigueur le **4 octobre 2004**.

Gaétan Côté, maire

Hélène Lessard, secrétaire-trésorière

Le 5 octobre 2004.

À tous les employés(es)

Le 1^{er} juin 2004 est entré en vigueur de nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail du Québec* qui viennent préciser les droits de recours des personnes qui, au travail, seraient exposées ou victime de harcèlement psychologique.

Comme dirigeants de la Municipalité du Canton de Stratford, afin de favoriser l'atteinte des objectifs de cette loi. Nous endossons ces objectifs et déclarons d'ores que nous mettons en œuvre la politique qui sous-tend et qui vise à préserver tous les membres de notre personnel contre les impacts de toute forme de harcèlement psychologique.

Nous voulons un milieu de travail sain et stimulant pour chacun d'entre vous, quelque soient votre statut et votre poste dans la municipalité.

Nous vous transmettrons la politique de la municipalité du Canton de Stratford servant à prévenir et éliminer le harcèlement psychologique dans notre milieu de travail. Suivant un échéancier réalisable, nous prendrons également les dispositions nécessaires pour que, dans l'application et le suivi de cette politique, des personnes soient habilitées et formées à traiter des cas de harcèlement, tout en nous assurant que les gestionnaires sont formées à repérer et prévenir toute manifestation ou geste qui provenant ou pouvant mener à du harcèlement psychologique.

Nous vous exprimons que notre tolérance sera '*zéro*' à l'égard de toute manifestation de harcèlement et, pour l'atteinte de cet objectif, nous avons besoin de votre assistance, de votre soutien et votre compréhension pour l'élaboration et la mise en application de ces règles et politiques. Tout en respectant la mission de notre municipalité, nous voulons faire de votre milieu de travail un milieu de vie sain et enrichissant, dans lequel vous pourrez être satisfait et vous réaliser; le tout tant pour votre propre bien-être que pour le bien de la municipalité.

Nous vous remercions à l'avance de votre coopération et votre soutien vers l'atteinte de ces objectifs.

LA MUNICIPALITÉ DU CANTON DE STRATFORD

Gaétan Côté, maire