



Municipalité de Sainte-Émélie-de-l'Énergie

460, rue de la Mairie, Sainte-Émélie-de-l'Énergie (QC) J0K 2K0

Téléphone : (450) 886-3823 Télécopieur : (450) 886-9175

POLITIQUE VISANT À PRÉVOIR ET CONTRER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

1. OBJECTIFS

La présente politique a comme objectifs de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique au travail. La municipalité s'engage donc à poursuivre les buts suivants :

- offrir un milieu exempt de harcèlement psychologique
- appliquer la présente politique uniformément à tout le personnel;
- promouvoir le respect entre individus et sauvegarder la dignité;
- protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel;
- promouvoir un milieu de travail harmonieux notamment en contribuant à la sensibilisation, à l'information et à la formation pour prévenir les comportements de harcèlement psychologique;
- fournir le support nécessaire aux personnes victimes de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement psychologique.

2. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à :

- toutes personnes, hommes ou femmes, qui travaillent avec ou sans rémunération pour la municipalité;
- aux gestionnaires et aux membres du personnel de la municipalité;
- aux élus en regard des relations avec les membres du personnel et des gestionnaires;
- aux personnes de l'extérieur du milieu de travail dans leurs relations avec les gestionnaires et les membres du personnel, que ce soit à titre de fournisseurs, de clients, de sous-traitants ou de citoyens.

3. DÉFINITION

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 une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. Le harcèlement psychologique inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit : 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.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

4.1 Le directeur général assume la responsabilité de l'application de la présente politique. Notamment :

- il reçoit les demandes d'intervention ou les plaintes au nom de la municipalité;
- il informe les employés sur la présente politique afin de les conscientiser à propos de leur responsabilité individuelle à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ;
- il dirige les employés vers des ressources spécialisées pour du soutien au besoin ;
- il intervient de façon informelle pour régler des situations conflictuelles, décider, à la suite d'une demande d'intervention ou d'une plainte et de la nature de l'intervention à réaliser ;
- il désigne la personne qui intervient comme médiateur ou enquêteur;
- il conseille les élus en matière disciplinaire;

4.2 Les employés doivent contribuer par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, ils doivent :

- respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail;
- traiter ses collègues et les citoyens d'une manière respectueuse en respectant les différences individuelles et en favorisant la considération mutuelle facilitant l'harmonie dans le milieu de travail;
- participer aux mécanismes de concertation mis en place par l'employeur pour prévenir le harcèlement psychologique;
- si un employé estime être victime de harcèlement psychologique ou est témoin d'un tel comportement, il est recommandé qu'il avise le contrevenant que son comportement est indésirable ou inacceptable;
- si la situation persiste, la victime peut en aviser le directeur général selon la procédure établie dans la présente politique.

5. PROCÉDURES

Une plainte ou une demande d'intervention peut être communiquée au directeur général verbalement ou par écrit.

Le conseil municipal désigne une autre personne habilitée à recevoir les demandes d'intervention ou les plaintes en matière de harcèlement psychologique. Cette dernière peut recevoir une plainte visant le directeur général et, dans ce cas, elle détient tous les pouvoirs du directeur général prévus à la présente politique.

Le processus de plainte ou la demande d'intervention ne doit pas viser à nuire ou véhiculer de fausses allégations en raison des torts importants qu'une telle conduite pourrait causer aux personnes visées. Une plainte non fondée ou mensongère est traitée comme une situation de harcèlement psychologique envers la personne dénoncée.

6. PRINCIPES DIRECTEURS

La municipalité privilégie, pour faire cesser une situation de harcèlement psychologique, la discussion entre les personnes concernées et la sensibilisation. Le processus doit se réaliser dans un climat de confiance et à offrir des garanties aux personnes qui s'adressent au directeur général pour faire cesser une situation de harcèlement psychologique.

7. NATURE DES INTERVENTIONS

Selon la nature de la situation portée à son attention et son stade d'évolution, le directeur général choisira le type d'intervention qui convient. Au besoin, le directeur général peut recourir à des ressources internes ou externes pour conduire une médiation ou réaliser des enquêtes.

Principalement, le directeur général reçoit la plainte et convoque la personne qui est visée pour entendre sa version des faits. Selon la gravité des gestes allégués, le plaignant peut être présent à cette rencontre.

Si la plainte est fondée, le directeur général avise par écrit la personne qui harcèle et l'enjoint de cesser son comportement indésirable. Il peut prévoir une sanction à l'égard de la personne visée.

Dix (10) jours après la remise de l'avis écrit, le directeur général vérifie auprès du plaignant pour s'assurer que la situation est réglée.

8. MESURES

Le directeur général peut offrir aux personnes qui sont aux prises avec du harcèlement psychologique des mesures visant à rétablir l'intégrité physique ou psychologique, ou encore contribuer à la réintégration au travail. Ces mesures peuvent consister en une formation, une assistance professionnelle ou se rapporter à l'organisation du travail.

Ces mesures peuvent s'adresser à la victime, mais aussi aux témoins et à l'auteur de harcèlement.

9. RÉPARATION ET SANCTIONS

Sous réserve des pouvoirs du conseil municipal, le directeur général peut imposer une mesure de réparation ou une sanction à la personne qui harcèle. Cette sanction peut prendre la forme :

- une réprimande écrite ou un avertissement;
- exiger des excuses verbales ou écrites à la victime;
- remboursement des frais encourus par la municipalité ou la victime;
- mutation, rétrogradation;
- suspension ou congédiement;
- cessation d'un contrat de fournisseur ou de service;
- imposition de suivre une séance de formation relative au harcèlement.

10. CONFIDENTIALITÉ

La municipalité ne divulguera à personne le nom du plaignant ou celui de l'auteur du harcèlement, ni aucun détail relatif à la plainte, sauf si cela est nécessaire pour les fins de la médiation ou de l'enquête, pour l'imposition des mesures disciplinaires ou si la Loi l'exige. Toutes les personnes qui participent à l'étude de la plainte doivent préserver le caractère confidentiel des informations relatives à celle-ci, sauf dans les cas ci-devant énumérés.

11. DROITS DES VICTIMES

Le mécanisme de recours prévu à la présente politique n'empêche pas une victime d'utiliser un autre recours, de porter plainte à la Commission des droits de la personne ou de s'adresser directement aux tribunaux.

12. ÉVALUATION ET RÉVISION

La municipalité s'assure de la compréhension, du respect et de l'utilisation à bon escient de la présente politique. Un bilan annuel d'application est présenté aux élus pour que ceux-ci évaluent si les éléments de la politique donnent les résultats attendus et, le cas échéant, il apporte les modifications nécessaires.