

# POLITIQUE

de prévention et de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

## PRINCIPES GÉNÉRAUX

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de la Municipalité à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de l'organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

## PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, y compris les bénévoles, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment 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.

## DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit<sup>1</sup> :

« 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. »

---

<sup>1</sup> Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

# POLITIQUE

## de prévention et de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>2</sup>.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

### ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Municipalité ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées ou bénévoles envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Dès lors, il est attendu que l'ensemble du personnel se comporte de manière à favoriser un milieu de travail positif, respectueux, collaboratif et professionnel. Notre municipalité ne tolère aucun harcèlement ni aucune discrimination, intimidation ou violence en milieu de travail.

Les employés doivent traiter les autres avec respect. Ils doivent valoriser la diversité et l'avantage que présentent les qualités uniques et les forces propres à une main-d'œuvre diversifiée. Par conséquent, les employés contribuent à un milieu de travail où l'on respecte les autres sans égard à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur, à la religion, à l'âge, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité ou expression de genre, à l'état matrimonial, à la situation de famille, aux caractéristiques génétiques ou à l'incapacité. Ils travaillent ensemble dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence qui favorise l'engagement, la collaboration et la communication respectueuse. Les employés traitent chaque personne avec respect et équité.

---

<sup>2</sup> Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

# POLITIQUE

## de prévention et de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

La diversité est un atout pour l'organisation. Les gens ont une variété d'antécédents, de compétences et d'expériences qui permettent de s'acquitter de ses obligations en tenant compte de l'ensemble des points de vue que la diversité amène en milieu de travail. Les employés s'épanouissent dans un milieu juste, équitable, positif, inclusif et diversifié. Ils doivent faire preuve d'ouverture, de tact et de respect dans leurs rapports avec les autres, y compris ceux qui ont une opinion différente. Ils doivent démontrer de bonnes compétences relationnelles, par exemple, en étant à l'écoute et en formulant des critiques constructives tout en faisant preuve d'esprit d'équipe.

Les employés sont encouragés à se soutenir mutuellement de façon proactive, en discutant et en réglant, le cas échéant, leurs préoccupations directement avec leurs collègues. Dans la mesure du possible, et si les circonstances le dictent, les employés devraient encourager leurs collègues à contacter le Programme d'aide aux employés ou les Services pour un milieu de travail sain, ou à solliciter l'aide de leur gestionnaire ou des agents négociateurs, pour régler certaines questions difficiles ou résoudre des conflits en milieu de travail.

La Municipalité s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par un affichage dans chacun des lieux de travail de la Municipalité et sur le site internet à [www.morinheights.com](http://www.morinheights.com), à l'onglet portant sur le harcèlement psychologique;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
  - mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
  - veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
  - faisant la promotion du respect entre les individus, garantissant une écoute attentive et une intervention rapide pour faire cesser toute forme de harcèlement.

## ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Plus particulièrement, les employés doivent :

- contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement
- respecter les personnes dans le cadre de leur travail

# POLITIQUE

## de prévention et de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

- participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement
- signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur

La Municipalité fait connaître par une infolettre interne, au moins trois fois par année, les programmes d'information et de formation en matière de prévention du harcèlement psychologique et donne accès aux publications de la mutuelle de prévention de la Municipalité.

Le harcèlement, la discrimination et l'intimidation en milieu de travail ne sont pas tolérés. Les employés doivent éviter tout comportement inopportun et offensant envers une ou plusieurs personnes en milieu de travail, dont ils savent ou devraient raisonnablement savoir qu'un tel comportement pouvait blesser ou causer un préjudice.

Bien qu'il incombe à la direction de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et d'intimidation, il est de la responsabilité de chacun de traiter leurs collègues de façon équitable, respectueuse, digne et professionnelle.

Les problèmes en milieu de travail et les conflits qui y surviennent peuvent gravement perturber l'environnement de travail. Les employés sont invités à discuter de ces questions avec leur supérieur dès que possible. La municipalité s'engage à veiller à ce que les employés ayant exprimés des préoccupations légitimes ne fassent pas l'objet de représailles.

Les employés ont également la possibilité d'exprimer leurs préoccupations pour un milieu de travail sain, sans crainte de représailles, lorsque l'employé ne juge pas opportun de porter la question à l'attention de la direction.

# POLITIQUE

de prévention et de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

Comportements attendus	Manifestations
Faire preuve d'empathie et d'ouverture envers les autres	<p>Être à l'écoute et attentif.</p> <p>Être ouvert à différents points de vue.</p> <p>Maintenir une attitude positive et constructive.</p>
Communiquer avec tact	<p>Utiliser des mots respectueux.</p> <p>Choisir un moment opportun pour communiquer.</p>
Entretenir de bonnes relations	<p>Proposer votre aide à vos collègues, lorsque cela est possible.</p> <p>Utiliser un langage approprié.</p> <p>Être à l'heure aux réunions.</p>
Faire preuve de jugement	<p>Mesurer les conséquences de nos actes sur autrui.</p> <p>Faire des déclarations exactes et fondées sur des faits avérés.</p>

## 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.

# POLITIQUE

## de prévention et de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, cette personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis. Le cas échéant, s'il s'agit d'une personne salariée et membre d'une unité syndicale accréditée à la Municipalité, la personne doit informer les représentants syndicaux conformément aux conventions collectives alors en vigueur. Une plainte peut être formulée verbalement ou 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<sup>3</sup> par l'employeur sont les suivantes :

*Hugo Lépine, directeur général  
À l'hôtel de ville, au 450 226-3232, poste 104  
harcelement@morinheights.com*

*Michel Grenier, directeur des Finances et de l'Administration  
À l'hôtel de ville, au 450 226-3232, poste 106  
harcelement@morinheights.com*

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.

---

<sup>3</sup> Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

# POLITIQUE

de prévention et de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

## PRINCIPES D'INTERVENTION

La Municipalité 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;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées;
- conserver, dans un fichier numérique à accès réservé aux personnes responsables désignées par l'employeur, pendant au moins deux ans tout document fait ou obtenu dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

# POLITIQUE

## de prévention et de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

Une personne non-syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne (insérer le lien ici) ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.



# POLITIQUE

## de prévention et de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

### Annexe 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

#### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique**

- Intimidation, cyber intimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

#### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel**

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, 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.

# POLITIQUE

de prévention et de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

## ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

La Municipalité :

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de la Municipalité sont celles mentionnées à l'article 5 de la présente Politique.

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

# POLITIQUE

de prévention et de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

## ANNEXE 3- OUTILS D'IDENTIFICATION DES RISQUES

*Risques psychosociaux (nature du travail, organisation du travail et facteurs sociaux)*

### **Nature du travail**

Exposition à :

- Un environnement de travail malsain
- Une faible autonomie décisionnelle
- Une absence de soutien des collègues et de la direction

### **Organisation du travail**

Les facteurs suivants sont présents :

- Surcharge ou sous-charge de travail
- Rythme de travail élevé
- Demande psychologique élevée
- Formation insuffisante
- Interruptions fréquentes
- Horaire de travail irrégulier
- Durée ou cadence excessive
- Autre

### **Facteurs sociaux**

Les facteurs suivants sont présents :

- Ambiguïté ou conflit dans les rôles et les responsabilités
- Relations conflictuelles (collègues, direction, clients, fournisseurs ou autres acteurs)
- Discrimination, incivilité, harcèlement psychologique, harcèlement sexuel
- Intimidation et violence
- Supervision autoritaire ou laissez-faire
- Perception d'iniquité ou d'injustice
- Promotion de la compétition
- Absence de communication
- Changements organisationnels
- Autre

# POLITIQUE

de prévention et de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

## Risques psychosociaux

- Afficher la tolérance zéro sur la violence et le harcèlement envers les travailleurs
- Instaurer des pratiques de gestion juste et équitables
- Élaborer et mettre en application une politique contre le harcèlement et la violence au travail
- Gérer les conflits
- Définir les rôles et les responsabilités de chacun
- Planifier et organiser le travail
- Analyser les postes et les tâches et élaborer des méthodes de travail sécuritaires
- Former les travailleurs
- Planifier l'accueil et le retour au travail des travailleurs
- Offrir un programme d'aide aux employés (PAE)
- Prévoir des pauses régulières
- Instaurer des rencontres individuelles et d'équipe
- Autre