



POLITIQUE 2018-01 RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

1. But de la politique

Par l'adoption de cette politique, la Municipalité de Lac-Simon entend poursuivre les buts suivants :

- ✚ *Favoriser le respect de la dignité humaine en ne tolérant aucune forme de harcèlement psychologique;*
- ✚ *Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement psychologique;*
- ✚ *Agir de façon proactive en établissant des processus d'intervention permettant de fournir le support nécessaire aux personnes victimes de harcèlement psychologique.*

2. Champs d'application

Cette politique s'adresse :

- ✚ *Aux femmes comme aux hommes;*
- ✚ *Aux relations entre salariés-gestionnaires;*
- ✚ *Aux relations entre salariés;*
- ✚ *Aux relations entre élus et salariés;*
- ✚ *Aux relations entre salariés et tiers.*

3. Définitions

Harcèlement psychologique

Par harcèlement psychologique, il faut comprendre « 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 qu'il y ait harcèlement psychologique, les trois (3) éléments suivants doivent être présents :

- ✚ *comportements, paroles, actes ou gestes répétés qui sont hostiles et non désirés;*
- ✚ *atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié;*
- ✚ *qui entraîne un milieu de travail néfaste.*

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et si elle produit un effet nocif continu.

Les éléments suivants aident à déterminer si une conduite constitue du harcèlement psychologique :

- ✚ Une personne raisonnable considérerait-elle cette conduite offensante ?
- ✚ S'agit-il de plusieurs incidents ou d'une seule conduite grave ?
- ✚ Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés sont-ils hostiles ou non désirés ?
- ✚ Est-ce que la conduite diminue, rabaisse ou cause une humiliation ?
- ✚ S'il s'agit d'une seule conduite grave, celle-ci a-t-elle un effet nocif qui se perpétue dans le temps ?
- ✚ La conduite rend-elle le milieu de travail néfaste ?

Tiers

Par tiers, il faut comprendre les personnes qui ne sont pas salariées de la Municipalité de Lac-Simon, mais qui sont en relation avec ceux-ci. De façon non exclusive, il peut s'agir des consultants, des fournisseurs, des sous-traitants, des entrepreneurs ou des citoyens.

Personne responsable du dossier de harcèlement psychologique

La personne responsable du dossier de harcèlement psychologique à la Municipalité de Lac-Simon est le directeur général ou son représentant. Il est entendu qu'en cas d'impossibilité d'agir pour quelques raisons que ce soit, le directeur général ou son représentant peut se faire remplacer par une autre personne de l'organisation, un consultant externe ou toute autre personne jugée apte à remplir les fonctions exigées.

4. Principes fondamentaux

4.1 Environnement sain

Tous les employés de la Municipalité de Lac-Simon ont le droit de travailler dans un environnement sain où aucune forme de harcèlement psychologique n'est tolérée.

4.2 Prévention

La prévention constitue une priorité de la présente politique. Les moyens de prévention mis en place doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques des membres du personnel de la Municipalité.

4.3 Équité

Le traitement des situations de harcèlement psychologique repose sur les principes d'équité et de réparation des préjudices subis.

4.4 Droit de gestion et conditions normales de travail

Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des droits de gestion de l'employeur, notamment de son droit de répartition des tâches et de son droit d'imposer des mesures disciplinaires.

Toutes les interventions des représentants de l'employeur auprès de ses employés ne sauraient être considérées comme des mesures de harcèlement. On ne saurait conclure qu'ils harcèlent un employé si, en

raison de la réticence de ce dernier à se conformer aux règles en vigueur en son milieu de travail, ils doivent recourir à des mesures disciplinaires.

La notion de harcèlement psychologique ne doit pas empêcher la Municipalité de Lac-Simon d'intervenir dans le cadre de son droit de gérance en demandant à un salarié de respecter les règles et usages et d'effectuer son travail de façon conforme et approprié.

Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec les conflits de travail. Les milieux de travail ne diffèrent pas des autres milieux de vie et des conflits peuvent y survenir. En soi, un conflit ne constitue pas du harcèlement psychologique. Les conflits de travail, s'ils font l'objet d'une saine gestion, peuvent amener la clarification des responsabilités et l'évolution des relations au sein du personnel.

Le stress relié au travail peut avoir d'autres origines que le harcèlement psychologique, toutefois, l'accumulation de facteurs de stress peut constituer une circonstance à risque.

Ne constituent pas du harcèlement psychologique : les conditions de travail et les contraintes professionnelles difficiles, les changements organisationnels lorsqu'ils sont justifiables au plan économique ou technologique et lorsqu'ils affectent le personnel de façon non arbitraire.

5. Processus d'intervention

5.1 Généralités

Avant de porter plainte selon les procédures prévues ci-dessous, il est fortement suggéré au salarié qui se dit victime de harcèlement psychologique de demander à la personne qui le harcèle de cesser de le faire, de mentionner clairement que les actes ou les propos tenus l'embarrassent, l'humilient, le rabaisent ou le gênent d'une quelconque manière, et ce, de façon verbale ou écrite. Si les circonstances ne le permettent pas, ou si cette démarche s'est avérée inefficace, le salarié peut porter plainte auprès de la personne responsable du dossier de harcèlement psychologique.

Dès la formulation de la plainte, diverses interventions, de nature informelle ou non, et respectant la volonté de la personne plaignante, sont prévues. Ces démarches visent à faire cesser les comportements de harcèlement psychologique, à protéger la personne plaignante contre des représailles et à lui permettre d'obtenir réparation, s'il y a lieu et si elle le désire. Ces démarches ne doivent d'aucune façon lui porter préjudice.

Quel que soit le processus retenu, la personne plaignante peut choisir de se faire accompagner par une personne de son choix. En tout temps, elle demeure en contrôle de sa plainte et peut arrêter le processus à n'importe quel moment.

À la première étape du processus d'intervention, la personne plaignante est informée par la personne responsable de l'application de la politique de ses droits et des différents recours qui s'offrent à elles; elle reçoit également l'aide lui permettant d'identifier le type d'action souhaité.

5.2 Processus informel

Si tel est son désir, la personne plaignante peut opter pour des procédures dites informelles qui visent la recherche d'une entente entre les personnes concernées.

La présente politique privilégie ce processus, car bon nombre de cas de harcèlement psychologique se règlent ainsi à la satisfaction de la personne qui a sollicité l'intervention.

5.2.1 Communication avec la personne visée

À la suite de l'acceptation de cette procédure par la personne plaignante, la personne responsable du dossier de harcèlement psychologique communique avec la personne visée par la plainte afin d'obtenir sa participation volontaire à la recherche d'une entente.

5.2.2 Recherche d'une entente

La recherche d'une entente entre les personnes concernées vise à trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation. La ou les solution(s) ne peut (peuvent) résulter en l'imposition d'une sanction.

5.2.3 Soutien

La personne responsable procure aux personnes concernées du soutien dans la recherche de solutions au problème.

5.2.4 Fermeture du dossier

Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, la personne responsable ferme le dossier. Les termes de l'entente seront consignés dans un document versé au dossier.

5.2.5 Défaut d'en arriver à une entente

Lorsque la personne visée par la plainte refuse de participer à la procédure ou, si la procédure a été entamée, en cas d'absence d'une entente entre les personnes concernées, la personne qui estime être harcelée peut :

- ✓ déposer une plainte formelle; ou
- ✓ décider de ne pas procéder plus avant.

Dans ce dernier cas, la personne responsable ferme le dossier. Le refus de participer ou l'absence d'entente est consigné au dossier.

5.2.6 Diligence

Dans tous les cas, la recherche d'une entente entre les personnes concernées doit être complétée avec diligence.

5.3 Processus formel

5.3.1 Plainte écrite

La plainte est faite par écrit et doit être déposée auprès de la personne responsable du dossier de harcèlement à la Municipalité

de Lac-Simon dans les 90 jours de la dernière manifestation de l'événement. Elle précise la nature des faits reprochés à la personne visée. Elle est signée par la personne qui la dépose.

En déposant une plainte écrite, la personne plaignante comprend qu'elle autorise le directeur général d'en divulguer le contenu et l'identité du ou de la signataire à la personne visée et à toute personne impliquée dans le traitement de la plainte.

Le fait que la personne responsable transmette ainsi la plainte n'en fait pas présumer le bien-fondé.

5.3.2 Enquête

La personne responsable entreprend l'enquête. Son rôle est :

- a) d'entendre la personne plaignante qui peut choisir de se faire accompagner par une personne de son choix;
- b) d'entendre séparément chacune des parties ainsi que des témoins s'il y a lieu;
- c) de se prononcer par écrit sur le bien-fondé de la plainte dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la plainte.

5.3.3 Médiation ou consultation d'un expert

En tout temps au cours du processus, la personne responsable pourra, avec l'accord des parties concernées, faire appel aux services d'un médiateur. Le processus de médiation vise à régler un litige et à permettre aux parties de trouver une solution satisfaisante.

La médiation doit être effectuée par une personne neutre autre que la personne responsable. Le médiateur tentera de faire cheminer les parties vers une entente permettant de mettre fin au harcèlement et, le cas échéant, prévoyant les mesures pour éviter toute récurrence tout en préservant l'intégrité des parties.

En cas d'échec, les parties s'engagent à ne pas utiliser les informations échangées en médiation dans un quelconque recours. De plus, dans le cadre de l'enquête, la personne responsable pourra retenir les services d'un consultant externe si elle le juge à propos.

5.3.4 Décision

Lorsque la décision disposant de la plainte est rendue par la personne responsable, elle est communiquée par écrit, sous pli confidentiel, à la personne visée par la plainte et à la personne plaignante.

5.3.5 Plainte abusive, frivole ou déposée de mauvaise foi

Lorsqu'une plainte est jugée abusive, frivole ou déposée de mauvaise foi, la personne plaignante s'expose alors à des mesures disciplinaires.

5.3.6 Sanctions

Dans le cadre de la présente politique, les sanctions applicables par la direction générale à l'égard d'un salarié couvert par une convention collective ou une entente doivent être appliquées en conformité avec ladite convention ou entente.

Dans le cas d'un salarié non couvert par une convention collective ou une entente ou d'un tiers en relation avec la Municipalité, la direction générale appliquera les sanctions jugées appropriées.

5.4 Les autres recours

Les mécanismes de recours précédemment décrits ne peuvent empêcher un salarié victime de harcèlement psychologique de faire appel aux autres recours prévus à la loi.

En effet, la Loi sur les normes du travail prévoit pour tout salarié, qu'il soit syndiqué, non syndiqué ou cadre supérieur, un recours en cas de harcèlement psychologique au travail. La loi fixe un délai de 90 jours pour pouvoir exercer un recours.

Tout salarié peut également exercer des recours appropriés s'il y a lieu en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, de la Charte canadienne des droits et libertés de la personne, du Code civil, du Code criminel et/ou de Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Enfin, la présente politique n'a pas pour effet de soustraire la personne qui harcèle des sanctions prévues aux lois et aux codes en vigueur.

6. Rôles et responsabilités

Le directeur général agit à titre de personne responsable du dossier du harcèlement psychologique à la Municipalité de Lac-Simon.

Le directeur général informe les employés quant à leur responsabilité à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement.

Tous les employés contribuent, par leur conduite, à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement et veillent à respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail.

7. Révision

La présente politique sera révisée de façon périodique ou au besoin

8. Approbation

La présente politique est approuvée par l'adoption de la résolution numéro 102-04-2018, adoptée à la séance ordinaire du 6 avril 2018.


Jean-Paul Descoeurs
Maire


Claire Blais,
Directrice générale et sec.-très.