



Municipalité de Saint-Luc-de-Bellechasse
115, rue de la Fabrique
St-Luc-de-Bellechasse (Québec) G0R 1L0
Téléphone : 418-636-2176
Télécopieur : 418-636-2175
Courriel : munstluc@sogetel.net
Site Internet : www.st-luc-bellechasse.qc.ca

Politique contre le harcèlement psychologique

Préambule :

La présente politique s'inscrit dans le sens de la Charte des droits et libertés de la personne qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Il s'ensuit que toute forme de harcèlement, qu'il soit sexuel ou psychologique, constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

1. Objectif :

1.1 Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement et favoriser le respect de la dignité de la personne dans les relations de travail.

1.2 Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu afin de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement.

1.3 Fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en établissant une procédure de règlement des plaintes.

2. Champs d'application :

2.1 Cette politique s'applique à tout le personnel de l'organisation, les adultes, autant hommes que femmes, qui œuvrent à la municipalité de Saint-Luc-de-Bellechasse : employeurs, employées et employés, élus et élues municipaux.

2.2 Elle s'applique aussi aux relations avec des personnes de l'extérieur dans le cadre du travail : fournisseurs, sous-traitants, usagers et visiteurs.

3. Définitions :

3.1 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique, tel que défini par l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, est une conduite vexatoire se manifestant 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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique et qu'elle a entraîné un effet nocif continu pour la personne.

Cette définition 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. Ces motifs 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.

3.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non voulu et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail justes et raisonnables ou son droit à la dignité.

4. Principes :

4.1 La municipalité de Saint-Luc-de-Bellechasse et les membres du personnel s'engagent à ne tolérer aucune forme de harcèlement en milieu de travail et lors d'activités reliées au travail que ce soit entre membres du personnel, entre les gestionnaires et les membres du personnel, entre membres du personnel et des personnes extérieures à l'organisation.

4.2 La municipalité Saint-Luc-de-Bellechasse s'inscrit dans une approche de résolution rapide et efficace des problèmes et de recours à une procédure de traitement des plaintes, dans le but de restaurer un climat de travail sain. Elle s'engage cependant à prendre toutes les mesures dissuasives nécessaires pour que cesse le harcèlement et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

4.3 La personne qui croit subir une situation de harcèlement peut entreprendre des démarches, formuler une plainte ou prendre un recours sans qu'il lui soit porté aucun préjudice ou qu'elle ne fasse l'objet de représailles.

4.4 Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement, en autant que faire se peut, par toutes les parties concernées, à

moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement d'une plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

La personne qui croit subir une situation de harcèlement ainsi que la personne faisant l'objet d'une plainte est traitée avec impartialité et informée de l'évolution du dossier et de toute décision relative au litige.

4.5 Elles ont également le droit d'être accompagnées d'une personne de leur choix lors du traitement de la plainte.

4.6 Aucune information n'est consignée au dossier personnel de la personne qui croit subir du harcèlement psychologique. Dans le cas de la personne supposée responsable d'une conduite de harcèlement, ces informations ne sont consignées à son dossier personnel que lorsqu'un avis écrit lui est donné ou qu'une mesure disciplinaire est appliquée.

4.7 Les gestionnaires ont le droit d'exercer leur autorité pourvu qu'ils le fassent de façon respectueuse. Le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des droits de gestion de l'employeur, notamment de son droit de répartition des tâches, de fixer des objectifs, d'évaluer le rendement, de donner des conseils et de son droit d'imposer des mesures disciplinaires. Ils ont le droit d'instaurer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement de l'unité administrative dont ils ont la responsabilité.

4.8 Les gestionnaires doivent intervenir avec diligence dans la résolution d'un conflit porté à leur connaissance afin d'aider les parties en cause à régler ce conflit que ce soit à la demande de la personne qui dit être victime de comportements offensants ou de leur propre chef. Dans un processus de résolution préventive, ils reçoivent le support requis de la personne responsable de la politique qui verra à désigner, pour fins de médiation, une personne-ressource externe, si la situation le requiert.

4.9 La personne reconnue responsable d'une conduite de harcèlement devra assumer les conséquences de ses actes. Elle est passible de mesures disciplinaires. La mesure peut aller du simple avis écrit au congédiement.

5. Procédure de traitement des plaintes :

5.1 Cadre dans lequel s'inscrit la procédure

5.1.1 La procédure de règlement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par la Loi, Advenant l'exercice d'un autre recours en même temps que le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique, la personne responsable informe la personne ayant déposé la plainte de sa décision de surseoir ou non à l'étude de celle-ci.

5.2 Mécanisme de la procédure de traitement des plaintes

5.2.1 Toute plainte doit être formulée par écrit à l'aide, par exemple, du formulaire en annexe à la présente politique. Elle doit être signée, comporter une description des faits reprochés et doit

désigner la ou les personnes identifiées comme responsables desdits faits. Toute plainte est acheminée à la personne responsable de la présente politique.

5.2.2 Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de harcèlement et de ne pas laisser se détériorer le climat de travail.

5.2.3 La personne responsable ou la personne désignée vérifie le bien-fondé par une enquête appropriée. Elle rencontre les parties en litige ainsi que les témoins potentiels si nécessaire, le tout de manière à situer la gravité et l'ampleur des actes reprochés. Si les allégations s'avèrent exactes, elle prend, dès que possible, les mesures pour faire cesser la situation de harcèlement.

5.2.4 La personne responsable ou la personne désignée peut s'adjoindre une personne-ressource externe pour analyser la nature, la pertinence et le bien-fondé d'une plainte.

5.2.5 Si la plainte apparaît recevable, la personne responsable ou la personne désignée s'assure, au besoin, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la victime de harcèlement, telle que le retrait du milieu de travail, le changement de tâches, si possible.

5.2.6 Le cas échéant, la personne responsable ou la personne désignée, accompagnée de la personne ressource externe, convoquent la personne faisant l'objet d'une plainte en vue de tenter une conciliation et trouver, avec la personne plaignante, une solution à la situation de harcèlement invoquée.

5.2.7 Le cas échéant, la personne responsable ou la personne désignée, accompagnée de la personne ressource externe, informe la personne faisant l'objet d'une plainte, du cheminement de cette plainte portée contre elle. Elle s'assure également du respect de la présomption de bonne foi de la personne faisant l'objet d'une plainte ainsi que de son droit d'être entendue à toute étape de la présente politique.

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

5.2.9 La personne-ressource externe peut recommander à la personne responsable ou à la personne désignée toute sanction qu'elle juge justifiée à l'endroit de la personne reconnue responsable de harcèlement (ex. avertissement écrit, note au dossier, avis disciplinaire, suspension, congédiement, exclusion, etc.) ou toute mesure jugée opportune dans le contexte (ex. formulations d'excuses, session de formation sur le comportement approprié en milieu de travail, engagement à s'inscrire dans un processus de thérapie, interdiction de contacter la personne victime de harcèlement, etc.).

5.2.10 La personne responsable ou la personne désignée prend par la suite les mesures appropriées pour trouver un règlement à la plainte, lequel peut inclure des sanctions variant selon la gravité, l'ampleur, la récurrence et la récurrence du harcèlement commis. Dans toute circonstance, elle s'assure des moyens mis en œuvre pour rétablir un climat sain d'apprentissage ou de travail

5.2.11 Si une situation de harcèlement psychologique ne peut être résolue dans l'organisation (municipalité de Saint-Luc-de-Bellechasse), la Loi sur les normes du travail prévoit un recours pour la personne plaignante. La loi fixe un délai de 90 jours pour pouvoir exercer ce recours qui s'applique à compter de la date de la dernière manifestation de harcèlement.

6. Modalités particulières :

Le secrétaire-trésorier(ère) est la personne responsable de l'application de la présente politique.

6.1 Il est responsable de la publicisation de la présente politique auprès de l'ensemble des membres de la communauté et de la mise en place d'un plan de sensibilisation et d'information sur le harcèlement.

6.2 Il est responsable de la conservation ou, selon le cas, de la destruction de tout dossier de plainte de harcèlement.

6.3 En l'absence ou en cas d'incapacité d'agir, le maire ou la mairesse est désigné pour la remplacer et a le pouvoir d'appliquer la présente politique.

Maire

Directrice générale et
secrétaire-trésorière

Adoptée le : 6 juillet 2011

Résolution No. : 2011-07-07

Politique pour la prévention du harcèlement psychologique
Formulaire de plainte

Par la présente, je désire porter plainte contre _____
(nom de la personne faisant l'objet de la plainte) agissant à titre de _____
_____ (fonction/ poste).

Date et heure de l'événement : _____

Endroit de l'événement : _____

Est-ce le premier événement : oui non

Si oui, inscrire la fréquence et les dates _____

Description de l'événement : _____

*** Si l'espace est insuffisant, veuillez compléter sur une feuille en annexe ***

Compte tenu de cet (ces) événement (s), je considère être victime de harcèlement.

Et j'ai signé ce _____ jour de _____ 20__.

Signature