



**VAUDREUIL-
SUR-LE-LAC**

POLITIQUE EN MATIÈRE D'HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Adoptée le 01 mars 2021 (Résolution 2021-03-052)

Table des matières

Disposition préliminaire	3
1. Objectifs de la politique.....	4
2. Principes directeurs	4
3. Engagement de la Municipalité	5
4. Champs d'application	6
5. Définitions.....	6
6. Rôles et responsabilités.....	8
7. Procédures et natures des interventions.....	9
8. Mesures.....	11
9. Entrée en vigueur	12

DISPOSITION PRÉLIMINAIRE¹

La présente politique vise à prévenir et s'il y a lieu, faire cesser le harcèlement psychologique dans le milieu de travail. La Municipalité de Vaudreuil-sur-le-Lac (ci-après Municipalité) affirme que le respect et la dignité entre les personnes est une valeur fondamentale de l'entreprise et s'engage à maintenir un milieu de travail harmonieux de même qu'un environnement propice à sa mission.

La Municipalité considère que le harcèlement sous toutes ses formes porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée. Le harcèlement est prohibé, directement ou indirectement, par plusieurs instruments juridiques, notamment par la *Charte des droits et libertés de la personne*, par la *Loi sur les normes du travail*, par le *Code civil du Québec* et par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

En conséquence, toute manifestation de harcèlement à l'égard de personnes qui y travaillent ou utilisent nos services est inacceptable et sera sanctionnée. Chaque employé a donc la responsabilité de contribuer par sa conduite, à maintenir un climat de travail exempt de harcèlement psychologique et la Municipalité s'engage à prévenir le harcèlement psychologique au travail et à le faire cesser lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance.²

¹ Le genre masculin utilisé dans ce document n'a pour but que d'alléger le texte et ne comporte aucune discrimination.

² (Sources) : *Canevas pour élaborer une politique d'entreprise en matière de harcèlement psychologique au travail*, CNESST, Normes du travail

Politique visant à contrer le harcèlement psychologique au travail, La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2004, p. 15 à 19

Politique de Harcèlement, Emploi Québec



1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

1.1. Les objectifs de la présente politique sont de :

- Maintenir un climat exempt de harcèlement psychologique dans le but de protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes, ainsi que la sauvegarde de leur dignité ;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu 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. PRINCIPES DIRECTEURS

2.1. La présente politique repose sur le postulat suivant :

Le harcèlement psychologique constitue une violation des droits de la personne. En conséquence, la Municipalité s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter cette violation et apporte, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

2.2. Cette politique s'appuie sur les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui stipule ce qui suit :

Article 1

Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. Il possède également la personnalité juridique.

Article 4

Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

Article 5

Toute personne a droit au respect de sa vie privée.



Article 10

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur 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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Article 10.1

Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

Article 16

Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

Article 46

Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

3. ENGAGEMENT DE LA MUNICIPALITÉ

- 3.1. La Municipalité s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel, racial ou fondé sur tout autre motif de discrimination illicite.
- 3.2. La Municipalité s'engage à protéger tout membre de son personnel victime de harcèlement psychologique par un mécanisme interne d'aide et de recours.
- 3.3. La Municipalité s'engage à protéger tout membre de son personnel contre le harcèlement psychologique exercé par des personnes de l'extérieur, dans le cadre du travail.
- 3.4. La Municipalité ne divulguera à quiconque les noms des personnes impliquées dans une situation de harcèlement psychologique, à moins



que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires.

- 3.5. La Municipalité s'engage à prendre des mesures disciplinaires contre l'auteur du harcèlement.
- 3.6. Dans le traitement et le règlement d'un problème ou d'un conflit ayant trait au harcèlement psychologique, la personne victime de harcèlement ne doit en aucun cas subir de préjudice ou être l'objet de représailles.

4. CHAMPS D'APPLICATION

- 4.1. La politique s'applique tant aux relations entre les élus municipaux, les gestionnaires et les employés qu'entre collègues de travail.³
- 4.2. Elle s'applique également aux membres du personnel qui seraient victimes de harcèlement exercé par des personnes de l'extérieur (clients, fournisseurs, sous-traitants, etc.).

5. DÉFINITIONS

- 5.1. Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.
- 5.2. « **Harcèlement psychologique** » : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraîne, pour elle, un milieu de travail ou d'étude 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 membre de l'équipe.
- 5.3. « **Harcèlement discriminatoire** » : harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, 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.

³ Afin d'alléger le texte, le terme « employé » sera utilisé dans cette politique et inclura tant les employés, les gestionnaires, les membres de la direction générale que les élus de la Municipalité de Vaudreuil-sur-le-Lac.



5.4. « **Harcèlement sexuel** » : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte de telles conséquences et produit un effet nocif continu pour la personne.

5.5. Le harcèlement peut se manifester notamment mais non exclusivement par :

- De l'intimidation, des menaces, du chantage ou de la coercition;
- Des insinuations répétées et tendancieuses, des blagues, plaisanteries, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des attitudes méprisantes, des cris ou hurlements ;
- Des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, le sabotage des lieux ou instruments de travail ;
- De l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement, dissuasion de postuler sur un poste ou de rechercher une promotion.

5.6. Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment mais non exclusivement par :

- Des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ;
- Des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande ;
- Des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif de travail.

5.7. Les interventions pertinentes associées à la gestion de la Municipalité, à la gestion du rendement ou aux mesures disciplinaires ne constituent



pas du harcèlement. De même, les interactions sociales saines et respectueuses, ainsi que les plaisanteries **acceptées de part et d'autre** avec humour et bonne humeur, ne constitue pas du harcèlement.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1. La Municipalité :

- La Municipalité sensibilise les gestionnaires et tous les membres du personnel à la problématique du harcèlement psychologique et leur fournit une information adéquate ;
- La Municipalité met à la disposition des victimes de harcèlement psychologique un mécanisme interne d'aide et de recours. Elle s'assure que les gestionnaires et tous les membres du personnel soient bien informés de l'existence de ce mécanisme ;
- La Municipalité désigne la personne qui sera responsable de l'application de la politique.

6.2. Les gestionnaires :

- Les gestionnaires sensibilisent les employés quant à la responsabilité de chacun à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ;
- Ils détectent les facteurs de risque, de préférence avec la collaboration des employés de l'unité de travail ;
- Ils décident des mesures à prendre pour éviter que des situations identifiées à risque repérées lors de l'exercice du travail ne conduisent au harcèlement psychologique et exercer un suivi ;
- Ils interviennent de façon informelle pour régler des situations à risque et consolider au besoin l'ambiance de travail.

6.3. Pour la personne responsable de l'application de la politique :

- La personne responsable de l'application de la politique s'assure de recevoir les demandes d'intervention ou les plaintes au nom de la Municipalité ;



- Elle s'assure d'informer les employés sur la politique de la Municipalité en matière de harcèlement psychologique ;
- Elle s'assure de conscientiser les employés à propos de leur responsabilité individuelle à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ;
- Elle s'assure de diriger les employés vers des ressources spécialisées pour du soutien ;
- Elle s'assure d'intervenir de façon informelle pour régler des situations conflictuelles ;
- Elle peut être appelée à décider, à la suite d'une demande d'intervention ou d'une plainte, de la nature de l'intervention à réaliser;
- Elle désigne la personne qui intervient comme médiateur ou enquêteur ;
- Elle peut être appelée à décider des mesures disciplinaires qui seront prises à la suite d'une intervention.

6.4. Les employés :

- Les employés contribuent par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ;
- Ils se doivent de respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail ;
- Ils doivent participer aux mécanismes de concertation mis en place par l'employeur pour prévenir le harcèlement psychologique.

7. PROCÉDURES ET NATURES DES INTERVENTIONS

7.1. Toute personne qui se croit victime de harcèlement peut s'adresser en toute confidentialité à la personne chargée du traitement des plaintes, soit, le directeur général et secrétaire trésorier de la Municipalité.

7.1.1. En cas d'impossibilité d'agir du directeur général et secrétaire-trésorier de la Municipalité, la personne chargée du traitement des plaintes sera le maire de la Municipalité.



- 7.2. Rapidement, il y aura lieu d'évaluer par la personne chargée du traitement des plaintes, s'il s'agit d'un signalement d'une relation conflictuelle ou d'une plainte formelle.
- 7.3. Dans le premier cas, soit le signalement d'une relation conflictuelle, la personne chargée du traitement des plaintes tentera de résoudre le conflit et s'assurera de favoriser un climat de travail sain et harmonieux entre le plaignant et l'employé mis en cause.
- 7.4. Au besoin, la personne chargée du traitement des plaintes aura recours à un processus externe venant encadrer le conflit, que ce soit par du coaching, de la médiation ou tout simplement de l'accompagnement.
- 7.5. Dans le second cas, soit une plainte formelle, la personne chargée du traitement des plaintes évaluera la recevabilité de la plainte. Pour évaluer la recevabilité, la personne chargée du traitement des plaintes fera une analyse afin de déterminer s'il s'agit d'une plainte sérieuse et qu'il y a une apparence suffisante de harcèlement psychologique. L'appréciation de l'admissibilité doit tenir compte de la version du plaignant et de l'employé mis en cause. La plainte doit être vraisemblable et ne doit pas être fondée sur du ouï-dire.
- 7.6. Lors de toute rencontre nécessaire au traitement d'une plainte, les personnes impliquées peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix.
- 7.7. Si la plainte est non-recevable, la personne chargée du traitement des plaintes assurera un suivi auprès des parties et tentera de résoudre le conflit et s'assurera de favoriser un climat de travail sain et harmonieux entre le plaignant et l'employé mis en cause.
- 7.8. Au besoin, elle aura recours à un processus externe venant encadrer le conflit, que ce soit par du coaching, de la médiation ou tout simplement de l'accompagnement.
- 7.9. Malgré les mesures mentionnées ci-haut, si vous considérez toujours être victime d'harcèlement, vous pouvez déposer une plainte écrite auprès de la direction. Vous devrez alors fournir des informations précises sur le ou les comportements vexatoires. Une enquête sera alors entreprise et une décision sera transmise dans les 20 jours suivants l'enquête. Le traitement des plaintes est confidentiel.
- 7.10. Dans le cas où la plainte est jugée recevable, le dossier sera confié à une firme externe et spécialisée dans le harcèlement psychologique et

une enquête sera entamée qui remettra ses conclusions et recommandations dans un rapport détaillé à la Municipalité.

- 7.11. Le mécanisme interne de recours ne peut empêcher le plaignant d'utiliser la procédure de grief prévu à la convention collective ou de porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou de s'adresser directement à un tribunal de droit commun.

8. MESURES

- 8.1. Suite à la réception du rapport de la firme externe, la Municipalité prendra position selon les conclusions et recommandations du rapport.
- 8.2. Dans le cas, la conclusion est que la plainte est non-fondée, la Municipalité doit en aviser rapidement les parties et prendre les mesures nécessaires pour accompagner les deux parties et s'il y a lieu, avoir recours aux moyens prévus à l'article 7.8 de cette politique afin de favoriser un bon climat de travail.
- 8.3. Si suite au rapport de la firme externe, il y a conclusion qu'il s'agit de harcèlement psychologique, la Municipalité prendra les mesures qui s'imposent avec l'employé mis en cause.
- 8.4. Tout employé qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l'objet de mesure disciplinaire proportionnelle à la gravité des gestes posés et pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 8.5. Ces mesures peuvent être une lettre d'excuse, la réparation des dommages causés, des mesures disciplinaires telles que note au dossier, mutation de la personne mise en cause et non du plaignant, suspension, congédiement, etc.
- 8.6. Le choix des mesures disciplinaires sera fait par la Municipalité, en accord avec les dispositions de la convention collective, s'il y a lieu et suivant les recommandations du rapport de la firme externe.
- 8.7. Les parties impliquées sont informées des mesures prises, et ce, dans un délai maximal de 10 jours après la réception du rapport.
- 8.8. À la suite des sanctions disciplinaires, la Municipalité s'assurera d'effectuer un suivi auprès des parties afin de rétablir un climat de travail sain et harmonieux.



VAUDREUIL-
SUR-LE-LAC

9. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DISPOSITIONS FINALES

- 9.1. La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil municipal et le demeure jusqu'à son abrogation par le biais d'une résolution dûment adoptée par le conseil municipal.
- 9.2. Toute situation non prévue à la présente politique sera référée au conseil municipal aux fins d'analyse.
- 9.3. Le conseil municipal se réserve le droit de modifier la présente politique à chaque année.

Adoptée le 1^{er} mars 2021 par la résolution 2021-03-052.

La directrice générale et
secrétaire-trésorière par intérim,



Anne-Marie Duval

Le maire,



Philip Lapalme, maire