

PROVINCE DE QUÉBEC
MRC DE BÉCANCOUR
MUNICIPALITÉ DE PARISVILLE

RÈGLEMENT NUMÉRO 358-2018

**RÈGLEMENT ÉTABLISSANT LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT
ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL**

CONSIDÉRANT QUE selon l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*, tout employeur doit prendre les moyens raisonnables pour éviter le harcèlement et faire cesser toute conduite répréhensible à ce sujet;

CONSIDÉRANT QUE l'adoption d'une politique figure parmi les moyens disponibles à la municipalité de Parisville afin de sensibiliser les différents intervenants du milieu et prévenir les cas de harcèlement;

CONSIDÉRANT QUE les membres du conseil prônent le respect et ne veulent pas que soit toléré aucun écart de conduite en la matière;

CONSIDÉRANT QU'un avis de motion avec présentation d'un projet de règlement a été donné à la séance ordinaire du 4 septembre 2018;

CONSIDÉRANT QU'une copie du présent règlement a été transmise aux membres du Conseil et que tous les membres du Conseil présents déclarent l'avoir lu et renoncent à sa lecture, conformément à l'article 445 du Code municipal;

PAR CONSÉQUENT, IL EST PROPOSÉ par Carole Plamondon ET RÉSOLU À L'UNANIMITÉ des conseillers présents d'adopter le présent règlement et de l'intégrer dans le *Recueil des conditions de travail et des politiques de la Municipalité*.

ARTICLE 1 : PRÉAMBULE

Le préambule fait partie intégrante du présent règlement.

ARTICLE 2 : TITRE

Le présent règlement numéro 358-2018 porte le titre de « **RÈGLEMENT ÉTABLISSANT LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL** ».

ARTICLE 3 : DÉFINITIONS

Les définitions suivantes s'appliquent à la présente politique :

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 vexatoire peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

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.

De plus, nul ne peut harceler une personne en raison de l'un des motifs évoqués aux articles 10 et 10.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* soit : race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, langue, convictions politiques, religion, âge, origine ethnique ou nationale, condition sociale et handicap.

Abus d'autorité

On entend par abus d'autorité une contrainte morale exercée par une personne qui détient une autorité de droit ou de fait et qui outrepassse ses pouvoirs.

Cadre des activités de travail

On entend par cadre des activités de travail, l'exécution de la prestation de travail telle qu'exigée par l'employeur peu importe l'endroit et la période de temps où se trouve l'employé afin d'accomplir les activités reliées à son travail.

Tiers

On entend par tiers, toute personne en relation avec les employés de la Municipalité (exemple : contribuables, élus municipaux, contractants, fournisseurs, usagers, invités, etc.).

ARTICLE 4 : CHAMPS D'APPLICATION

Cette politique s'adresse à tous les employés, directeurs, coordonnateurs, élus et adjudicataires.

La présente politique s'applique à toute situation comportant du harcèlement en milieu de travail survenu dans le cadre d'activité(s) de travail.

ARTICLE 5 : ENGAGEMENT

Les engagements de la Municipalité (également appelée l'employeur) contre le harcèlement sont les suivantes :

1. La Municipalité s'engage envers tous ses employés, incluant les directeurs et coordonnateurs, à ne tolérer aucune forme de harcèlement en milieu de travail.
2. La Municipalité s'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour le prévenir.
3. La Municipalité s'engage à faire tout ce qui est en son pouvoir pour faire cesser toute situation de harcèlement qui serait portée à sa connaissance.
4. La Municipalité ne tolère en aucun temps :
 - a. Tout acte de violence physique envers un membre du Conseil, un fonctionnaire ou à leurs proches et qui découle de son statut d'élus ou de fonctionnaires ;
 - b. Toute manifestation de violence verbale ou écrite envers les élus et les fonctionnaires dans le cadre de leur travail, qu'il s'agisse de menace, d'intimidation, de libelle diffamatoire, de chantage, toutes formes de harcèlement, propos injurieux ou grossiers ;
 - c. Tout acte de vandalisme sur les biens des élus ou des fonctionnaires dû à leurs statuts avec la Municipalité ;
 - d. Tout comportement perturbateur dans les locaux de la Municipalité.

ARTICLE 6 : OBJECTIFS

Les objectifs de la présente politique sont de :

1. Favoriser et maintenir un climat de travail exempt de harcèlement ;
2. Utiliser tous les moyens nécessaires pour prévenir le harcèlement ;
3. Prendre des moyens appropriés et raisonnables pour faire cesser le harcèlement ;
4. Fournir le soutien nécessaire aux victimes ;
5. Intervenir de façon équitable le plus rapidement possible.

ARTICLE 7 : PRINCIPES

Les principes de la présente politique sont :

1. Chaque personne qui est témoin ou qui se sent victime de harcèlement a le devoir de le dénoncer à l'employeur de façon à prévenir ou à aider à ce que cela cesse.
2. Toute forme de harcèlement est strictement interdite et ne sera tolérée d'aucune façon.
3. La Municipalité doit offrir le soutien nécessaire à toute personne qui est victime de harcèlement au travail en se référant aux mécanismes de traitement de plainte établis.
4. Toute personne qui ne respecte pas la présente politique est passible de sanction(s) pouvant aller jusqu'au congédiement (dans le cas des fonctionnaires) selon la gravité des cas.
5. Une personne qui porterait plainte de mauvaise foi ou dans le but de nuire à une personne outre les mesures administratives déjà établies dans le *Règlement portant sur l'éthique et la déontologie des employés municipaux* et le *Règlement portant sur l'éthique et la déontologie des élus*, serait passible de sanction(s) disciplinaire(s) pouvant aller jusqu'au congédiement et cela, selon la gravité des cas.
6. La présente politique ne restreint d'aucune façon le droit de gérance de l'employeur dans l'exercice normal de ses fonctions, notamment en ce qui concerne l'évaluation de rendement, de la gestion des situations de conflit ou de relation de travail, de l'organisation du travail ou de l'application de mesures disciplinaires ou administratives, etc.
7. Toute plainte sera traitée avec soin et confidentialité.
8. Les renseignements recueillis incluant l'identité des personnes impliquées seront traités de façon confidentielle pour toutes les parties concernées sauf dans le cas où des renseignements seraient nécessaires au traitement de la plainte, à l'enquête ou à l'application de mesure(s) disciplinaire(s).
9. La présente politique ne prive d'aucune façon l'autonomie décisionnelle de la victime quant à la poursuite de sa plainte et des recours dont elle dispose.

ARTICLE 8 : NON-DISCRIMINATION

Ni l'employeur, ni l'employé n'exercera directement ou indirectement des menaces, contraintes, discriminations ou distinctions injustes contre un employé en raison de sa race, de ses origines ou conditions sociales, de ses croyances, de ses actions politiques, de son sexe, de son handicap physique, de sa langue, de ses opinions, de ses tendances ou orientation sexuelle, de son état civil, de son état de grossesse, de ses responsabilités familiales ou de l'exercice d'un droit reconnu dans la présente politique.

ARTICLE 9 : MÉDIAS SOCIAUX

La personne qui utilise les médias sociaux ne peut s'en servir pour harceler quiconque.

ARTICLE 10 : PERSONNES DÉSIGNÉES

L'employé occupant le poste de direction générale est la personne désignée responsable des dossiers de harcèlement ou de violence.

Si la direction générale est visée par une plainte, la personne plaignante adresse sa plainte au maire.

Si la direction générale et le maire sont visés par la plainte, celle-ci pourra être déposée directement au conseil municipal.

ARTICLE 11 : TRAITEMENT DES PLAINTES

La personne désignée est responsable de procéder avec diligence à une enquête impartiale et confidentielle sur toute plainte de harcèlement ou de violence, et doit commencer son enquête dans un délai raisonnable du dépôt de la plainte.

La personne désignée peut, si elle le juge à propos, demander l'assistance de toute autre personne pour mener conjointement l'enquête. Dans les cas qui l'exigent, la personne désignée peut également en déléguer l'entière responsabilité à une personne autre.

La personne désignée à l'enquête étudie la plainte et rencontre individuellement la personne plaignante, la personne visée par la plainte et les témoins. Elle a le pouvoir de recueillir toute l'information nécessaire à l'exercice de son mandat. Elle doit obtenir des versions écrites des personnes rencontrées.

Elle décide ensuite si les allégations de la plainte sont fondées en partie, en totalité ou non fondées. Elle peut recommander les mesures disciplinaires ou administratives qu'elle juge appropriées dans tous les cas.

L'employeur s'engage à garder confidentielle toute l'information concernant le dossier de la plainte. L'information ne sera divulguée que pour les besoins d'une mesure disciplinaire ou administrative, d'une enquête ou lorsque requis par la loi.

ARTICLE 12 : AUTRES RECOURS

Le recours à la plainte formelle ne prive pas la personne plaignante de ses autres recours prévus par les lois en vigueur.

ARTICLE 13 : SANCTIONS

L'employeur s'engage à prendre les mesures disciplinaires propres à sanctionner toute conduite adoptée en contravention avec la présente Politique. Les mesures envers l'employé dont la conduite a été jugée harcelante, violente ou inappropriée dépendent notamment de la nature, des circonstances et de la gravité des incidents reprochés.

Une fois sa décision mise en application, la direction s'assure que le problème est résolu et qu'il ne se reproduira plus.

ARTICLE 14 : PLAINTES FRIVOLES OU DE MAUVAISE FOI

Dans le cas où la plainte a été déposée de mauvaise foi, en d'autres termes, si la personne qui l'a déposée savait qu'elle était sans aucune fondement et l'a déposée dans l'intention de nuire, cette personne fera l'objet de mesures disciplinaires et l'incident sera inscrit à son dossier disciplinaire.

Une plainte déposée de mauvaise foi donnera lieu aux mêmes mesures correctives. Elles seront prises en fonction de la gravité des faits.

ARTICLE 15 : RÉVISION

La présente Politique sera révisée au besoin.

ARTICLE 16 : DIFFUSION DE LA POLITIQUE

À la suite de son adoption par le conseil municipal, la présente Politique est remise à chaque employé. Lors de son embauche, chaque nouvel employé de la Municipalité reçoit une copie de la Politique alors en vigueur. Les élus municipaux reçoivent également une copie de la Politique. Il en va de même pour tout nouvel élu.

De plus, des copies de la Politique sont disponibles gratuitement en tout temps au bureau de la Municipalité.

ARTICLE 17 : ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Politique entrera en vigueur à la date de son approbation par le conseil municipal.

Avis de motion a été donné le 4 septembre 2018

Adopté à la séance 2 octobre 2018

Avis public donné le 9 octobre 2018

Maurice Grimard, maire

Carine Neault, directrice générale et secrétaire-trésorière