



NIL MAGNUM SINE LABORE

# L'ASSOMPTION

Ville de **culture** et de **patrimoine**

Politique portant sur le harcèlement  
psychologique ou sexuel au travail

Adotée par le Conseil municipal

Le 11 février 2020

## **TABLE DES MATIÈRES**

1. <i>OBJECTIF</i> .....	3
2. <i>DÉFINITION</i> .....	3
3. <i>CHAMP D'APPLICATION</i> .....	4
4. <i>ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE</i> .....	5
5. <i>ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL</i> .....	5
6. <i>TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS</i> .....	6
7. <i>PRINCIPE D'INTERVENTION</i> .....	6
8. <i>RÔLES ET RESPONSABILITÉS</i> .....	8
9. <i>RÉVISION</i> .....	8
10. <i>RENSEIGNEMENTS</i> .....	8
<i>FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION</i> .....	9

## **1. OBJECTIF**

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de la Ville de L'Assomption à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

## **2. DÉFINITION**

La définition qui suit est celle de la *Loi sur les normes du travail*. En cas de disparité entre cette définition et celle de la *Loi sur les normes du travail*, la définition de la *Loi sur les normes du travail* prévaudra.

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

### **Harcèlement sexuel :**

La définition du harcèlement psychologique inclut également le harcèlement sexuel au travail. Les éléments de la définition du harcèlement psychologique, auxquels on ajoute un caractère sexuel, doivent être présents afin de conclure à la présence du harcèlement sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Le harcèlement sexuel pourrait notamment se présenter sous les formes suivantes :

- Des contacts physiques non désirés, tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frôlements;
- La sollicitation de faveurs sexuelles non désirées;
- Des commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la victime ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle de la victime;
- Des questions intimes;
- Des regards concupiscent, notamment dirigés sur les parties sexuelles de la victime;
- Des sifflements;

### **3. CHAMP D'APPLICATION**

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de la Ville de L'Assomption, 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.

La politique s'applique également aux relations entre les employés et des personnes autres que des employés de la ville, notamment, élus, fournisseurs, sous-traitants ou citoyens.

#### **4. ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE**

La Ville de L'Assomption s'engage à prendre tous les moyens raisonnables pour :

- Maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou autre afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité physique et psychologique de ses employés ;
- Contribuer à la sensibilisation, la formation et l'information du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement psychologique ou autre ;
- Fournir le support adéquat aux personnes victimes de harcèlement en mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- Promouvoir le respect et la considération mutuelle entre ses employés, quel que soit le poste qu'il occupe et celui qu'occupent les personnes avec qui il est en contact au travail ;
- Faire un suivi de l'application de la politique afin d'évaluer l'atteinte des résultats et d'apporter les ajustements nécessaires

Des sanctions seront prises contre quiconque qui manifeste un ou des comportements de harcèlement envers une personne ou un groupe de personnes pouvant aller jusqu'au congédiement.

De plus, des sanctions seront prises contre les gestionnaires qui ne prennent pas les actions nécessaires pour mettre fin aux situations de harcèlement. Dans la mesure où il est possible de conclure que toute personne raisonnable aurait dû savoir que quelqu'un était victime de harcèlement, la responsabilité du gestionnaire sera engagée s'il laisse la situation se poursuivre.

#### **5. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL**

Il appartient à tout le personnel de la Ville de L'Assomption d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

## **6. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS**

Premièrement, si cela est possible, l'employé 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. Il en est de même pour l'employé qui constate que le comportement d'un collègue ou de quelqu'un d'autre embarrasse une autre personne ou constitue du harcèlement.

Pour faire une plainte, veuillez vous référer au document intitulé « *Processus de dépôt et de résolution d'une plainte de harcèlement psychologique* » et déposer le tout à un représentant des ressources humaines de la Ville de L'Assomption (chef de division des ressources humaines ou conseiller en ressources humaines).

Tous les employés sont tenus de coopérer aux enquêtes relatives à des plaintes de harcèlement. Chaque personne qui y participe d'une quelconque façon doit protéger le caractère confidentiel de ces renseignements afin de respecter l'intimité de la vie privée. La confidentialité et le respect demeurent importants, et ce, même après le règlement de la plainte.

## **7. PRINCIPE D'INTERVENTION**

La Ville de L'Assomption s'engage à prendre au sérieux toutes les plaintes et signalements de harcèlement présentés de manière verbale ou écrite. La Ville de L'Assomption prendra toutes les mesures raisonnables pour remédier à la situation de harcèlement et y mettre fin immédiatement.

### **7.1 Mesures de réparation à l'égard de la victime**

La personne qui a fait l'objet de harcèlement peut obtenir différents types de réparation selon la gravité du harcèlement et le préjudice subi. Notamment il peut s'agir :

- Excuses verbales ou écrites de la part de l'auteur du harcèlement et de la Ville ;
- Remboursement du salaire perdu ;
- Promotion ou emploi qui avait été refusé ;

- Indemnisation pour la perte éventuelle d'avantages liés à l'emploi ;
- Indemnisation pour préjudice moral ;
- Engagement en vertu duquel elle ne sera pas mutée ou annulation d'une mutation, à moins que la personne ne préfère déménager.

Toutes les évaluations de rendement ou observations défavorables qui avaient été inscrites dans le dossier personnel du plaignant (ou de la plaignante) par suite du harcèlement seront retirées du dossier.

## **7.2 Mesures correctives à l'égard du harceleur**

La personne qui en a harcelé une autre sera passible d'une ou de plusieurs des mesures disciplinaires suivantes, selon le gravité de ses actes de harcèlement :

- Avis écrit ;
- Suspension (avec ou sans traitement)
- Mutation (dans le cas où il ne serait pas raisonnable que les personnes concernées par la plainte continuent à travailler ensemble) ;
- Rétrogradation ;
- Congédiement.

Si l'enquête ne permet pas d'obtenir des éléments de preuve à l'appui de la plainte, aucun document ne sera versé au dossier de l'auteur allégué de l'acte de harcèlement. S'il y a eu effectivement harcèlement, l'incident et la mesure disciplinaire choisie seront consignés au dossier du harceleur.

## **7.3 Confidentialité**

La Ville de L'Assomption ne divulguera aucunement les noms des personnes concernées ni les détails relatifs à la plainte, sauf dans la mesure où cela s'avère nécessaire pour faire enquête ou pour décider des mesures disciplinaires ou administratives reliées à celle-ci. Les gestionnaires qui ont participé à l'étude de la plainte doivent préserver le caractère confidentiel de toute information concernant celle-ci.

## **7.4 Représailles**

Quiconque exerce des représailles, de quelque nature que ce soit, contre une personne qui a déposé une plainte de harcèlement, a témoigné dans le cadre d'une enquête sur un cas de harcèlement, ou a été déclarée coupable de harcèlement, se verra infliger une sanction. Les mesures correctives sont les mêmes que celles qui peuvent être infligées à l'auteur du harcèlement.

## **8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

Le conseil municipal approuve la politique.

### **8.1 Gestionnaires ou chefs d'équipe**

En faisant preuve de vigilance à l'égard des signes suivants, le gestionnaire peut déceler d'éventuels problèmes :

- Changement inexpliqué dans le rendement d'un employé ;
- Employé qui, hors de son habitude, prend davantage de congés ;
- Employé qui s'isole, semble distrait, ne participe pas à la vie sociale du bureau ;
- Rumeurs ;
- Tensions ou malaises entre deux ou plusieurs employés.

Le gestionnaire ou le chef d'équipe doit être à l'écoute de ses employés et respecter les droits et la dignité de ceux-ci, donc préserver leur confidentialité en tout temps.

### **8.2 Directeur général**

Le Directeur général veille à l'application et au maintien de la présente politique. Il peut désigner toute personne pour appliquer celle-ci et les procédures qui en découlent.

### **8.3 Responsable des Ressources humaines**

Le responsable des Ressources humaines a le rôle d'informer tous les employés et les gestionnaires dans l'interprétation et l'application de la présente politique.

## **9. ÉVISION**

La présente politique sera révisée de façon périodique ou au besoin.

## **10. RENSEIGNEMENTS**

Pour tous renseignements supplémentaires, veuillez communiquer avec la division des ressources humaines.



**FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION**

J'ai reçu un exemplaire de la Politique portant sur le harcèlement psychologique ou sexuel au travail, j'en ai lu le contenu et le comprends. La direction a répondu de façon satisfaisante à toutes mes interrogations. Je comprends que je suis tenu de respecter la présente politique.

Je comprends également que la présente politique est nécessairement appelée à évoluer et à être modifiée. Il est donc entendu que les changements apportés peuvent entraîner le remplacement, la modification ou l'élimination de l'une ou l'autre des composantes de cette politique. Ces changements me seront communiqués par la direction au moyen d'un avis officiel. Je demeure tenu de la respecter, selon le texte en vigueur.

Veillez nous remettre une copie dûment signée de la présente et conserver l'original dans vos dossiers.

Et j'ai signé à L'Assomption en date du \_\_\_\_\_

Nom de l'employé(e) : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

***IMPORTANT : Veuillez nous remettre l'original signé de la présente page et en conserver une copie pour vos dossiers.***