



Copie Certifiée Conforme

Saint-Éloi

Le 6 décembre 2018

MUNICIPALITÉ DE SAINT-ÉLOI

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL ET DU TRAITEMENT DES PLAINTES

Adopté le 3 décembre 2018

Résolution numéro 2018-12-211

Mario St-Louis, maire

Mario St-Louis, Maire

Annie Roussel, directrice générale

Annie Roussel, Directrice générale

POLITIQUE DE PREVENTION DU HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL ET DU TRAITEMENT DES PLAINTES

Cette politique vise à communiquer l'engagement de l'employeur à prévenir et à faire cesser le harcèlement psychologique. Elle permet de mobiliser la direction et tous les employés de l'organisation autour des objectifs fixés.

Cette politique s'inscrit dans une vision d'ensemble. Elle est en concordance avec des valeurs ou d'autres politiques déjà en vigueur.

1. Objectifs de la politique

Les objectifs de la politique précisent sa raison d'être, en l'occurrence, de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique au travail. Les objectifs sont clairement définis et ils sont cohérents avec les moyens énoncés. La politique devrait être appliquée uniformément à tout le personnel.

2. Engagement de l'employeur

L'employeur s'engage à :

- Offrir un milieu exempt de harcèlement psychologique ;
- Promouvoir le respect entre individus ;
- Sauvegarder la dignité ;
- Protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel ;
- Promouvoir un milieu de travail harmonieux, etc.

3. Champ d'application

Les dispositions législatives concernant le harcèlement psychologique s'appliquent à tous employés peu importe que leur milieu de travail soit le lieu physique où ils exercent leurs tâches ou tout autre endroit où ils sont appelés à travailler.

4. Définition

La politique réfère à la définition législative qui se lit comme suit :

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.

La 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.

Par exemple un conflit au travail entre deux salariés, un stress relié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de l'assiduité, organisation du travail, manquement sanctionné par une mesure disciplinaire, etc.) ne constitue pas du harcèlement psychologique.

5. Rôles et responsabilités

Pour l'employeur:

- Assumer la responsabilité de la politique ;
- Prendre un engagement à prévenir et à faire cesser le harcèlement psychologique et donner les moyens pour agir ;
- Soutenir les gestionnaires ;
- Désigner la personne qui sera responsable de l'application de la politique et déterminer le niveau hiérarchique dont elle relève.

Pour les gestionnaires et pour la personne responsable de l'application de la politique:

- Conscientiser les employés quant à la responsabilité de chacun à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ;
- Décider des mesures qui seront prises à la suite d'une intervention ;
- Recevoir généralement les demandes d'intervention ou les plaintes au nom de l'employeur;
- Informers les employés sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique;
- Diriger les employés vers des ressources spécialisées pour du soutien ;
- Intervenir de façon informelle pour régler des situations conflictuelles ;
- Désigner la personne qui intervient comme médiateur ou enquêteur.

Pour les employés :

- Contribuer par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ;
- Respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail ;
- Participer aux mécanismes de concertation mis en place par l'employeur pour prévenir le harcèlement psychologique.

6. Procédure pour informer l'employeur

Procédure mise en place pour être avisé d'une situation de harcèlement psychologique.

La plainte ou la demande d'intervention doit être communiquée à l'employeur par écrit, sous forme de lettre. La personne désignée pour recevoir les demandes d'intervention ou les plaintes en matière de harcèlement psychologique est la Directrice générale ou le Maire.

Le recours à la procédure ne doit pas être fait dans l'objectif de nuire ou de véhiculer de fausses allégations, en raison des torts importants qu'une telle conduite pourrait causer aux personnes visées.

7. Principes directeurs des interventions de l'employeur

Ils visent à établir un climat de confiance et à offrir des garanties aux personnes qui s'adressent à l'employeur pour faire cesser une situation de harcèlement psychologique.

8. Nature des interventions

Selon la nature de la situation portée à son attention et son stade d'évolution, l'employeur choisira le type d'intervention qui convient (généralement la médiation ou l'enquête).

L'employeur aura recourt à des ressources externes déjà spécialisées pour réaliser des enquêtes ou pour conduire une médiation.

9. Mesures

Ces mesures peuvent s'adresser à la victime, mais aussi au témoin, à l'auteur de harcèlement ou à la personne qui - au terme d'une intervention - n'est pas considérée comme auteur de harcèlement.

Ces mesures peuvent aider à rétablir l'intégrité physique ou psychologique, ou encore contribuer à la réintégration au travail. Elles peuvent consister en une formation, une assistance professionnelle ou se rapporter à l'organisation du travail.

10. Évaluation et révision

L'employeur s'assure de la compréhension, du respect et de l'utilisation à bon escient de la politique.