



CHAPITRE 14

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

14.1 PREAMBULE

La Municipalité de Saint-Épiphane souscrit aux exigences de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

La présente politique établit la position municipale sur trois formes de discrimination au travail, soit le harcèlement moral, sexuel ou sexiste. Cette politique s'appuie sur la Charte des droits et libertés de la personne qui interdit d'harcéler une personne en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte dont vous retrouvez le libellé ici-bas accompagné d'autres extraits pertinents :

Extraits de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec :

Article 1

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

Article 4

Tout être humain a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

Article 10

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

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



CHAPITRE 14

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

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

Tout 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. »

La présente politique repose sur le postulat suivant :

LE HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE CONSTITUE UNE VIOLATION DES DROITS DE LA PERSONNE.

En conséquence de quoi, la Municipalité de Saint-Épiphane s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter cette violation et apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

14.2 VEILLE SUR LE RESPECT DE CETTE POLITIQUE

La Direction générale est imputable de la gestion et de l'application du présent chapitre des Politiques de gestion des ressources humaines.

14.3 OBJECTIFS

La présente politique a pour objet :

- c) Maintenir un climat exempt de harcèlement sexuel ou sexiste propre à protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que la sauvegarde de leur dignité.



CHAPITRE 14

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

- d) Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement sexuel ou sexiste.
- e) Fournir le support nécessaire en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement sexuel ou sexiste.

14.4 DEFINITIONS ET EXEMPLES

HARCÈLEMENT

Toute conduite ou abus de pouvoir se manifestant une ou plusieurs fois, par des paroles, des actes ou des gestes qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

Agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité d'autrui, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

HARCÈLEMENT MORAL

Les éléments constitutifs d'un harcèlement moral peuvent prendre de nombreuses formes, telles que des dénigrements à répétition, des pratiques visant à isoler le salarié, des sanctions disproportionnées prises à son encontre par son supérieur. Il peut concerner un salarié, un bénévole, un stagiaire, un élève à une formation ou un candidat à l'embauche.

HARCÈLEMENT SEXISTE

Le fait d'imposer à une personne, même une seule fois, des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste



CHAPITRE 14

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

qui soient portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soient créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui soient portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soient créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

EXEMPLES DE COMPORTEMENTS DE HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

- a) Demander des faveurs sexuelles non désirées.
- b) Manifestations persistantes ou abusives d'intérêt sexuel ou sexiste d'une personne qui sait ou devrait savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité.
- c) Remarques, commentaires, propositions, attouchements, regards déplacés, plaisanteries ou insultes à caractère sexuel ou sexiste qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou agressant.
- d) Une promesse implicite ou explicite de récompense ou un traitement de faveur lié à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel.
- e) Une menace implicite ou explicite de représailles ou de traitement défavorables, hostiles, injustes ou discriminatoires, en cas de refus de se conformer à une demande d'ordre sexuel.
- f) Des représailles effectives à la suite d'un refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel.
- g) Toute autre manifestation à caractère sexuel ou sexiste offensante pour la personne, répétée ou insistant notamment : des propos vulgaires, des gestes grossiers, du dénigrement, du harcèlement psychologique.
- h) Toutes formes d'attentions, d'avances, de demandes qui provoquent l'inconfort, la crainte et est considérée comme menaçant pour le bien-être pour la personne qui les reçoivent
- i) Affichage de matériel pornographique ou représentant un ou les deux sexes dans des poses ou positions pouvant atteinte à la dignité de la personne.



CHAPITRE 14

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

- j) Des humiliations et critiques disproportionnées ou infondées contre un employé, un collègue ou un supérieur.
- k) Mise à l'écart et isolement d'un employé, d'un collègue ou d'un supérieur.
- l) Des sanctions injustifiées ou disproportionnées envers un employé.
- m) Le discrédit d'un employé, d'un collègue ou d'un supérieur.
- n) Établissement de conditions de travail dégradantes pour un employé.

14.5 CHAMPS D'APPLICATION

Cette politique s'applique à toutes les personnes, hommes ou femmes, qui travaillent avec ou sans rémunération à la Municipalité de Saint-Épiphane.

Elle s'applique aux relations entre les cadres et autres dirigeants envers les membres du personnel, les membres du personnel entre eux et les membres du personnel envers les cadres et autres dirigeants.

Elle s'applique aussi aux employées et employés victimes d'harcèlement moral, sexuel ou sexiste exercé par des personnes de l'extérieur dans le cadre du travail (fournisseurs, sous-traitants, partenaires, clientèles, etc.).

14.6 PRINCIPES

Les principes suivants orientent l'action menée contre le harcèlement moral, sexuel ou sexiste par la Municipalité de Saint-Épiphane afin de maintenir un climat favorisant le respect de la dignité humaine dans les relations de travail.

14.6.1 La Municipalité de Saint-Épiphane ne tolère aucune forme de harcèlement moral, sexuel ou sexiste.

14.6.2 La Municipalité de Saint-Épiphane dénonce toute forme et corrige toute situation de harcèlement moral, sexuel ou sexiste.



CHAPITRE 14

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

- 14.6.3 La Municipalité de Saint-Épiphane s'engage à mettre sur pied des mécanismes d'assistance et de recours.
- 14.6.4 La Municipalité de Saint-Épiphane assure que le droit à la confidentialité sera respecté dans le traitement et le règlement d'une situation de harcèlement moral, sexuel ou sexiste, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'établissement de mesures disciplinaires.
- 14.6.5 La Municipalité de Saint-Épiphane traite avec justice toute personne impliquée dans une situation de harcèlement moral, sexuel ou sexiste, soit la personne accusée d'harcèlement et la personne présumée victime.
- 14.6.6 La Municipalité de Saint-Épiphane s'assure que la personne plaignante ne subisse aucun préjudice professionnel ou ne soit l'objet de représailles dans le traitement et le règlement d'une problématique de harcèlement moral, sexuel ou sexiste.
- 14.6.7 La Municipalité de Saint-Épiphane prend toutes les mesures et les sanctions disciplinaires qui s'imposent lorsque le règlement de la plainte nécessite une intervention de niveau administratif.
- 14.6.8 La Municipalité de Saint-Épiphane prend toutes les mesures nécessaires lorsqu'un membre de son personnel est victime de harcèlement moral, sexuel ou sexiste de la part de personnes de l'extérieur, si le harcèlement se produit dans l'exercice de son travail.
- 14.6.9 La Municipalité de Saint-Épiphane favorise la mixité des personnes affectées au traitement des plaintes, et ce, même si les personnes plaignantes sont majoritairement des femmes.



CHAPITRE 14 POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

14.7 MOYENS DE METTRE EN ŒUVRE LA POLITIQUE

Sensibiliser et informer le Conseil municipal, la Direction générale, les directeurs de service et les employés sur la problématique du harcèlement moral, sexuel ou sexiste.

Fournir le support nécessaire aux victimes de harcèlement moral, sexuel ou sexiste en établissant des mécanismes d'aide et de recours qui favoriseront l'acheminement et le règlement des plaintes à l'interne.

Informer l'ensemble du personnel sur le positionnement de la Municipalité et le contenu de la présente politique.

Cette politique fait partie de la politique de gestion de la Municipalité.

14.8 MÉCANISMES DE RECOURS INTERNE

La présente politique implique la création d'un comité-conseil de 3 personnes. Ces personnes sont nommées par la Direction générale pour une période de deux ans et doivent prêter serment de discrétion.

À la fin de cette période, leur mandat peut être renouvelé ou d'autres personnes peuvent être nommées pour les remplacer. La Municipalité de Saint-Épiphanie reconnaît que le harcèlement moral, sexuel ou sexiste est un phénomène dont les personnes plaignantes ne sont plus automatiquement des femmes. Par conséquent, elle favorise la création d'un comité composé à la fois de femmes et d'hommes.

Dans un premier temps, il est recommandé à toute personne qui estime être victime de harcèlement moral, sexuel ou sexiste d'aviser le contrevenant ou la contrevenante que son comportement est indésirable et inacceptable. Il est aussi suggéré de noter par écrit la date et l'heure de l'incident, la nature du comportement et le nom des témoins (s'il y a lieu).



CHAPITRE 14

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

Lorsque la situation persiste, la personne plaignante peut utiliser le mécanisme confidentiel permettant le dépôt des plaintes auprès des membres du comité-conseil. Aucune plainte anonyme ne sera traitée.

14.8.1 Intervention de premier niveau

Objectif : offrir un service d'aide et tenter de régler la plainte par voie de conciliation.

Rôles du comité-conseil :

- a) Accueillir la personne qui se plaint de harcèlement moral, sexuel ou sexiste et l'informer de la présente politique et des recours possibles.
- b) Entendre la version des faits des deux parties et faire immédiatement enquête selon les moyens jugés appropriés.
- c) Le comité-conseil dispose de dix (10) jours ouvrables pour établir les faits.
- d) Lorsque la plainte est fondée, le comité-conseil avise par écrit, la personne qui harcèle de cesser son comportement et accompagne cet avis d'une copie de la présente politique.
- e) Le comité-conseil vérifie auprès de la personne plaignante, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après l'envoi de l'avis écrit, si la personne qui harcelait a arrêté son comportement.
- f) Si le processus de conciliation échoue avec le comité-conseil, ce dernier réfère immédiatement le dossier à la Direction générale et recommande certaines mesures suite à son rapport d'évaluation et de conciliation.

Que le processus de conciliation réussisse ou échoue, les dossiers de plaintes incluant le contenu des réunions, des entrevues, des évaluations et de la conciliation sont recueillis dans une enveloppe scellée et transférés aux archives municipales dans les documents semi-actifs pour une période de deux (2) ans. Après cette période, ces documents sont versés aux archives historiques de la Municipalité selon des critères de tri.



CHAPITRE 14

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

14.8.2 Intervention de deuxième niveau

Objectif : Régler la plainte par des mesures administratives ou disciplinaires.

Rôles de la Direction générale :

- a) Reçoit les plaintes et les recommandations du comité-conseil.
- b) Étudie le rapport d'enquête et les recommandations faites par le comité-conseil et applique les mesures administratives ou disciplinaires appropriées dans le respect des conventions collectives.
- c) La Direction générale donne suite au dossier dans les dix (10) jours ouvrables après le dépôt du dossier par le comité-conseil.

14.9 SANCTIONS

Le comité-conseil conseille la Direction générale sur l'imposition d'une sanction contre tout membre du personnel ayant enfreint la politique sur le harcèlement moral, sexuel ou sexiste. Ces sanctions sont fixées en fonction de la gravité de l'ampleur, de la récurrence et de la récurrence du harcèlement moral, sexuel ou sexiste.

Elles doivent également tenir compte du degré de vulnérabilité de la partie plaignante.

Les sanctions imposées peuvent prendre différentes formes. Il peut s'agir d'un avertissement, d'une plainte écrite déposée au dossier de la personne sanctionnée, d'une suspension sans traitement avec ou sans condition de retour, d'une réaffectation, d'un congédiement ou toute autre sanction jugée raisonnable en fonction de l'acte commis ou des préjudices subis par la partie plaignante à la suite de ce harcèlement moral, sexuel ou sexiste.



CHAPITRE 14

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

14.10 RESPONSABILITÉS

14.10.1 La Direction générale

- a) Elle doit mettre en application ladite politique.
- b) Elle doit nommer les membres du comité-conseil.
- c) Ils doivent s'assurer de la formation et du support des membres du comité-conseil
- d) Elle doit s'assurer que les directeurs de service concernés soient responsables d'en assurer l'application à tous les niveaux de leurs services.
- e) Déposer au Conseil municipal une fois l'an, un méta rapport composé de tous les rapports des directeurs de service sur un état de la situation sur le harcèlement moral, sexuel ou sexiste.

14.10.2 Les Directeurs de service (cadres)

- a) Ils doivent diffuser la présente politique.
- b) Ils conseillent la Direction générale sur les sanctions à imposer et la recherche de solutions.
- c) Ils produisent annuellement un rapport statistique à être remis à la Direction générale pour un dépôt au Conseil municipal.

14.10.3 Le comité-conseil

- a) Répondre aux demandes d'information des membres du personnel.
- b) Assurer la confidentialité de chaque dossier.
- c) S'assurer que toutes les parties impliquées soient traitées en toute équité.
- d) Produire annuellement à la Direction générale un rapport statistique de ses propres activités.



CHAPITRE 14

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

14.11 DROITS DES VICTIMES

Le mécanisme de recours ne peut empêcher une partie plaignante d'utiliser une procédure parallèle à celle de la Municipalité si tel est son choix. La partie plaignante est libre de porter plainte également à la Commission des droits de la personne ou de s'adresser directement aux tribunaux ou d'utiliser les autres recours prévus par les règlements ou les lois.

14.12 REVISION ET ABROGATION

La présente politique sera révisée au besoin. La nouvelle version devra être adoptée par voie de résolution du Conseil municipal. La résolution devra inclure une mention pour abroger la politique remplacée.

Elle remplace et abroge l'ensemble des politiques, règlements, façons de faire ou conventions non écrites déjà en place et traitant de son contenu.

14.13 RENSEIGNEMENTS

Pour tout renseignement sur la présente politique, veuillez communiquer avec la Direction générale.

14.14 ENTREE EN VIGUEUR

La présente politique entrera en vigueur dès son adoption par le Conseil municipal.



CHAPITRE 14

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL OU SEXISTE

14.15 REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- **COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE.** « *Droits de la personne* », <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/Pages/default.aspx>, page consultée le 29 janvier 2019.
- **DROIT-FINANCES.** « *Harcèlement moral : définitions et sanctions* », <https://droit-finances.commentcamarche.com/contents/1570-harcelement-moral-definition-et-sanctions>, page consultée le 29 janvier 2019.
- **LE COIN DU SALARIÉ.** « *5 exemples d'harcèlement moral* », <https://www.coindusalarie.fr/harcelement-moral-exemple1>, page consultée le 29 janvier 2019.
- **VILLE DE BAIE-COMEAU.** « *Politique relative au harcèlement sexuel et sexiste* », [https://www.ville.baie-comeau.qc.ca/fileadmin/Documents/Onglet_ville/Politiques_municipales/Politiques_internes/Politique relative au harcèlement sexuel et sexiste.pdf](https://www.ville.baie-comeau.qc.ca/fileadmin/Documents/Onglet_ville/Politiques_municipales/Politiques_internes/Politique_relative_au_harcelement_sexuel_et_sexiste.pdf), page consultée le 29 janvier 2019.