



POLITIQUE PORTANT SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Note : Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

OBJET

Article 1.

La présente politique vise à procurer aux employés de la Ville de Repentigny, salariés comme gestionnaires, un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de favoriser les relations harmonieuses basées sur la confiance et le respect.

Elle vise également à mettre en place des mesures préventives, curatives et correctives afin de faire échec aux manifestations de harcèlement psychologique en milieu de travail.

CHAMP D'APPLICATION

Article 2.

La présente politique s'adresse à tous les employés de la Ville de Repentigny, à ses élus ainsi qu'aux personnes qui fournissent un service à quelque titre que ce soit à la Ville de Repentigny.

La politique s'applique tant sur les lieux du travail que dans un contexte de travail. Un contexte de travail signifie une situation qui a une relation avec le travail ou le lieu du travail, que les faits se déroulent ou non dans les locaux occupés par la Ville de Repentigny.

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Article 3.

Pour l'application de la présente politique, on entend par « *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.

Cette définition vise également le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs contenus à l'article 10 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 4.

Il est de la responsabilité de la Ville de Repentigny de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, de la faire cesser.

Toute personne visée par la présente politique doit participer aux efforts de la Ville de Repentigny afin de prévenir le harcèlement psychologique.

Toute personne visée par la présente politique doit s'abstenir de se livrer à des faits, gestes, paroles ou omissions constituant du harcèlement psychologique.

ENGAGEMENTS

Article 5.

La Ville de Repentigny reconnaît que le harcèlement psychologique a des effets négatifs sur les personnes et le milieu de travail.

Pour ces raisons, la ville s'engage à:

- promouvoir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique;
- prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique.
- prendre les moyens raisonnables pour faire cesser une conduite équivalente à du harcèlement psychologique lorsque cette conduite est portée à sa connaissance, que cette conduite soit le fait d'un collègue de même niveau, d'un supérieur, d'un subordonné, d'un fournisseur, d'un sous-traitant ou d'un citoyen.
- traiter sérieusement toutes les plaintes de harcèlement, et ce, dans les meilleurs délais possible.
- imposer, à la personne qui a harcelé, les mesures disciplinaires, administratives ou correctives appropriées.

PRÉVENTION ET RESPONSABILITÉS DES PERSONNES

Article 6.

Toutes les personnes qui œuvrent au sein de la ville sont les artisans du maintien d'un sain climat de travail et sont tenues d'agir de manière professionnelle et respectueuse les unes envers les autres afin de prévenir le harcèlement psychologique.

Toute personne visée par la présente politique qui est témoin d'une manifestation de harcèlement psychologique doit, si elle est une employée, signaler les événements à son supérieur immédiat ou à un supérieur hiérarchique ou si elle est une gestionnaire, prendre les mesures raisonnables pour faire cesser cette manifestation.

La personne qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut avoir recours à la procédure de règlement des plaintes établies au sein de cette politique.

CONFIDENTIALITÉ

Article 7.

Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que ceux relatifs à la personne mise en cause et aux témoins sont traités avec confidentialité sauf dans la mesure où ces renseignements sont nécessaires pour traiter une plainte, effectuer une enquête, imposer les mesures appropriées ou dans les cas exigés par la loi.

Les personnes impliquées dans le processus de traitement d'une plainte doivent préserver ce caractère confidentiel dans la même mesure que celle prévue précédemment.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

Procédure informelle

Article 8.

Une personne qui se croit victime de harcèlement psychologique peut signifier verbalement ou par écrit à la personne mise en cause que son comportement constitue une manifestation de harcèlement psychologique. Elle peut également informer de la situation son supérieur immédiat ou un supérieur hiérarchique afin que les mesures soient prises pour faire cesser ce comportement.

En toute circonstance, la personne qui se croit victime de harcèlement psychologique peut demander de l'assistance d'une personne ressource en matière de harcèlement psychologique du Service de ressources humaines.

Procédure formelle : médiation

Article 9.

La Ville encourage le règlement efficace à l'amiable des conflits et à cette fin, met à la disposition des personnes visées par la présente politique un mécanisme de médiation visant à régler les situations de harcèlement et à favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

La personne qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut demander à ce que la procédure formelle de médiation soit enclenchée. La personne mise en cause est alors informée de cette demande. Le processus de médiation est volontaire, confidentiel et ne se déclenche qu'avec l'accord du plaignant et de la personne mise en cause.

La médiation est le processus par lequel un tiers neutre aide les personnes concernées par la plainte à arriver à une solution qui soit acceptable aux deux parties.

Le médiateur est désigné par la direction du Service des ressources humaines et il procède à la médiation selon la procédure qu'il détermine.

Procédure formelle : dépôt d'une plainte

Article 10.

La personne qui se croit victime de harcèlement peut déposer une plainte formelle auprès de la direction du Service des ressources humaines. Cette plainte doit être consignée par écrit, signée et faire état de tous les éléments et témoins, le cas échéant.

En déposant une plainte, la procédure formelle est enclenchée et le plaignant a la responsabilité de collaborer avec les personnes chargées d'analyser et d'enquêter la plainte.

La direction du Service des ressources humaines effectue une analyse préliminaire de la plainte et détermine la recevabilité de celle-ci. Le plaignant est informé de la décision sur la recevabilité de la plainte.

L'enquête

Article 11.

Si la plainte est jugée recevable, une enquête est enclenchée. Les personnes pouvant être impliquées lors de l'enquête sont outre l'enquêteur, le plaignant et la personne mise en cause par la plainte.

L'enquêteur rencontre d'abord le plaignant afin de recueillir sa version des faits et les informations appropriées pour le traitement de la plainte.

L'enquêteur rencontre également la personne mise en cause par la plainte afin de recueillir sa version des faits. La personne mise en cause a la possibilité de consulter une personne ressource en matière de harcèlement psychologique avant de rencontrer l'enquêteur.

L'enquêteur rencontre ensuite les témoins ou toute autre personne nécessaire pour la conduite de l'enquête, notamment le supérieur immédiat ou le supérieur hiérarchique du plaignant.

À toutes les étapes du processus de plainte formelle, les personnes impliquées, soit le plaignant et la personne mise en cause, peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix à l'intérieur de l'organisation. Les personnes choisies ont le devoir de collaborer à l'enquête et doivent respecter le caractère confidentiel de la plainte.

Rapport

Article 12.

À l'intérieur d'un délai raisonnable, le rapport d'enquête est remis à la direction du Service des ressources humaines.

Ce rapport est confidentiel, il est la propriété de la ville et n'est pas remis aux parties.

Décision

Article 13.

À la suite de la remise du rapport, la Direction du service de ressources humaines recommande, après avoir consulté le supérieur hiérarchique concerné, la prise de mesures administratives, disciplinaires ou correctives appropriées contre la personne mise en cause

Les mesures disciplinaires découlant d'une conduite équivalente à du harcèlement psychologique peuvent aller jusqu'au congédiement.

Les mesures administratives ainsi les mesures correctives peuvent varier selon la nature de la conduite reprochée et peuvent entraîner un déplacement ou une rétrogradation de la personne concernée.

Si la direction du Service des ressources humaines estime que la plainte est non fondée, aucune conséquence défavorable ne doit découler de celle-ci pour la personne mise en cause par la plainte.

Si la direction du Service des ressources humaines estime que la plainte est non fondée, aucune conséquence défavorable ne doit découler de celle-ci pour le plaignant et il n'est pas fait mention de l'existence de cette plainte au sein de son dossier sauf si le Service des ressources humaines détermine que la plainte est vexatoire ou entachée de mauvaise foi. Dans ce cas le plaignant s'expose aux mêmes mesures disciplinaires et/ou administratives qu'une personne trouvée responsable de harcèlement psychologique.

Le plaignant ainsi que la personne mise en cause sont informés de la décision du directeur du Service des ressources humaines de la ville relativement au mérite de la plainte.

AUTRES RECOURS

Article 14.

Les processus de traitement de plaintes informelles et formelles établis par la présente politique n'empêchent pas une personne qui estime être victime de harcèlement psychologique d'utiliser la procédure de grief qui lui est applicable ou de porter plainte à un organisme et aux tribunaux responsables des plaintes ou recours fondés sur des allégations de harcèlement psychologique, de harcèlement discriminatoire et/ou autre comportement interdit par la loi.