



MUNICIPALITÉ DE NATASHQUAN

29, chemin d'en Haut, Natashquan, G0G 2E0

Tél : 418-726-3362 - Fax : 418-726-3698 - info@natashquan.org



POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE L'INCIVILITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Dès l'instant de leur embauche, tous nos employés sont dignes d'évoluer dans un environnement sain, sans discrimination ni harcèlement sous quelque forme que ce soit. Cette déclaration de principe a toujours fait partie de la culture de la municipalité de Natashquan. La présente politique a pour but de mettre en place de nouveaux moyens pour prévenir et bannir le harcèlement en milieu de travail, pour gérer efficacement tous les incidents pouvant survenir et, surtout, les faire cesser.

INTRODUCTION

Cette politique s'applique à tous les employés, hommes ou femmes. Elle régit autant les relations qui s'établissent entre collègues de travail, entre supérieur et subalterne, que celles qui s'établissent entre les employés et nos visiteurs.

Aucune forme de harcèlement ne sera tolérée.

QU'EST-CE QUE L'INCIVILITÉ?

Une conduite qui enfreint l'obligation de respect mutuel propre à toute relation en milieu de travail.

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE?

Une conduite vexatoire (blessante) 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 atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

La définition de harcèlement psychologique 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.

QUE FAIRE SI VOUS CROYEZ ÊTRE VICTIME OU TÉMOIN DE HARCÈLEMENT?

En cas de situation de harcèlement, communiquez avec la direction générale. Celle-ci a pour rôle le soutien et l'assistance des victimes. Elle doit, entre autres, s'assurer, dans la mesure du possible, de la confidentialité de toute démarche entreprise par un plaignant ou un témoin, l'informer et l'orienter.





MUNICIPALITÉ DE NATASHQUAN

29, chemin d'en Haut, Natashquan, G0G 2E0

Tél : 418-726-3362 - Fax : 418-726-3698 - info@natashquan.org

La direction générale tentera, dans la mesure où le plaignant y consent, une approche auprès de la personne visée par la plainte déposée ou éventuelle, pour régler la situation. C'est la première personne qu'un plaignant ou un témoin doit contacter.

LA PLAINTÉ

Tout employé qui estime être l'objet de harcèlement en milieu de travail doit formuler une plainte, préférablement par écrit, auprès de la direction générale.

La direction générale ou le responsable de l'enquête ne dévoilera pas le nom de l'employé qui a porté plainte ni les circonstances entourant la plainte, sauf si cela est nécessaire lors de l'enquête, si des mesures disciplinaires doivent être prises ou si la loi l'y contraint.

En plus de déposer une plainte, toute personne s'estimant victime de harcèlement peut faire valoir ses droits par tout recours prévu par la loi.

Il n'y aura aucune mention faite au dossier de la personne qui porte plainte lorsque cette plainte est faite de bonne foi.

TRAITEMENT DES PLAINTES

La direction générale est responsable de procéder avec diligence à une enquête complète, impartiale et confidentielle sur toute plainte de harcèlement et doit entreprendre son enquête dans les sept (7) jours du dépôt de la plainte. Elle 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, elle peut également déléguer l'entière responsabilité à une autre personne.

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

Il décide ensuite si les allégations de la plainte sont fondées en partie, en totalité ou non fondées. Il peut recommander les mesures disciplinaires ou administratives qu'il juge appropriées dans tous les cas. Son rapport est adressé au conseil des élus qui décide des mesures à imposer et en informe les parties. Son rapport doit être transmis dans les six (6) semaines du début de son enquête.

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 ou d'une enquête lorsque requis par la loi.

MESURES DISCIPLINAIRES

Le Conseil des élus 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 ou inappropriée dépendent notamment





MUNICIPALITÉ DE NATASHQUAN

29, chemin d'en Haut, Natashquan, G0G 2E0

Tél : 418-726-3362 - Fax : 418-726-3698 - info@natashquan.org

de la nature, des circonstances et de la gravité des incidents reprochés. Une fois la décision mise en application, la direction générale ou le responsable de l'enquête s'assure que le problème est résolu et qu'il ne se reproduira plus.

ENTRÉE EN VIGUEUR LE :

14 janvier 2019

MAIRE

DIRECTEUR GÉNÉRAL





MUNICIPALITÉ DE NATASHQUAN

29, chemin d'en Haut, Natashquan, G0G 2E0

Tél : 418-726-3362 - Fax : 418-726-3698 - info@natashquan.org



POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE L'INCIVILITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL; ANNEXE A

Guide pour déterminer ce qui constitue du harcèlement

Ce qui constitue clairement du harcèlement	Ce qui peut constituer du harcèlement	Ce qui en général ne constitue pas du harcèlement
<ul style="list-style-type: none">• Remarques grossières, dégradantes ou offensantes concernant des caractéristiques physiques d'une personne ou son apparence• Affichage de photos ou envoi de courriels de nature sexiste ou raciale	<ul style="list-style-type: none">• Réprimander l'employé en présence de collègues de travail• Refuser ou retarder arbitrairement l'approbation de congés prévus aux conditions de travail• Imposer du travail en surtemps sans justification• Pratiquer le favoritisme	<ul style="list-style-type: none">• Répartition de la charge de travail• Exigences de rendement conformes aux normes de travail déterminées par l'employeur• Incident unique ou isolé comme une remarque déplacée ou des manières abruptes (sous réserve de cas graves)• Imposition de mesures disciplinaires• Suivi des absences
<ul style="list-style-type: none">• Confier de façon répétée à un employé des tâches sans intérêt ou ingrates qui ne font pas partie de ses fonctions normales	<ul style="list-style-type: none">• Retenir sans raison une information dont l'employé a besoin pour accomplir son travail• Confier à dessein des tâches ne correspondant pas aux capacités ou aux compétences d'un employé• Retirer des responsabilités à un employé sans justification	<ul style="list-style-type: none">• Refuser l'octroi d'un emploi ou d'un poste en raison d'exigences professionnelles légitimes visant à s'assurer de l'exécution du travail• Evaluation du rendement
	<ul style="list-style-type: none">• Retirer à un employé des outils de travail, des ressources humaines ou budgétaires sans motifs suffisants• Demander à des subalternes de faire des commissions personnelles	
<ul style="list-style-type: none">• Menaces, intimidations ou représailles contre un employé	<ul style="list-style-type: none">• Déclaration nuisant à la réputation d'une personne• Rappeler fréquemment l'autorité détenue sur un employé (menace de rétrogradation ou de congédiement)	





MUNICIPALITÉ DE NATASHQUAN

29, chemin d'en Haut, Natashquan, G0G 2E0

Tél : 418-726-3362 - Fax : 418-726-3698 - info@natashquan.org

<ul style="list-style-type: none">• Invitations importunes à des activités sociales ou flirt importun• 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 regards concupiscent, notamment dirigés sur les parties sexuelles de la victime• La sollicitation de faveur sexuelles non désirées• Remarques suggestives à connotation sexuelle• Avances sexuelles mal venues• L'affichage de photographies pornographiques• Des questions intimes• Des sifflements	<ul style="list-style-type: none">• Contacts physiques non sollicités	<ul style="list-style-type: none">•
---	---	---

Il s'agit d'une liste non exhaustive.

