



Politique sur le harcèlement et la violence au travail

1^{er} novembre 2013 (révisée le 15 février 2022)

REGISTRE DES MODIFICATIONS		
Date	Modifié par	Détails
2022-02-15	Mylène Galarnau, responsable des ressources humaines et le comité paritaire en SST	Révision complète de la politique

Dans le présent document, l'emploi du masculin est utilisé à titre épique

TABLE DES MATIÈRES

1. Engagement de l'employeur et but de la politique	4
2. Champs d'application	4
3. Définitions des comportements interdits	4
3.1 Harcèlement.....	4
3.1.1 Harcèlement psychologique	5
3.1.2 Harcèlement sexuel	6
3.1.3 Harcèlement racial	6
3.1.4 Harcèlement discriminatoire	6
3.1.5 Abus de pouvoir ou d'autorité.....	6
3.1.6 Violence, menace ou intimidation.....	6
4. Droits et responsabilités des parties	6
4.1 Responsabilités de l'employeur	6
4.2 Responsabilités des gestionnaires	7
4.3 Responsabilités du personnel.....	7
4.4 Responsabilités de la personne victime de harcèlement ou témoin	7
4.5 Responsabilité du syndicat.....	7
4.6 Désignation de la personne-ressource	7
4.7 Responsabilité de la direction des ressources humaines.....	8
5. Dépôt et traitement d'une plainte	8
6. La révision de la politique	9
7. L'accusé de réception	10
ANNEXE A – FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION / Politique sur le harcèlement et la violence au travail	10
ANNEXE B – FORMULAIRE DE PLAINTÉ / Politique sur le harcèlement et la violence au travail	11

Extrait de la résolution numéro **22-03-30-35** de la séance ordinaire du conseil de la municipalité régionale de comté de Vaudreuil-Soulanges, tenue au 280, boulevard Harwood à Vaudreuil-Dorion le mercredi 30 mars 2022, sous la présidence de son honneur le préfet, monsieur Patrick Bousez, à laquelle sont présents les membres suivants : la mairesse de la ville de Coteau-du-Lac, Andrée Brosseau, la mairesse de la ville d'Hudson, Chloe Hutchison, le maire de la municipalité des Cèdres, Bernard Daoust, le maire de la municipalité des Coteaux, Sylvain Brazeau, le préfet suppléant et maire de la ville de L'Île-Perrot, Pierre Séguin, la mairesse de la ville de Notre-Dame-de-l'Île-Perrot, Danie Deschênes, le maire de la ville de Pincourt, Claude Comeau, le maire de la municipalité de Pointe-des-Cascades, Peter Zytynsky, le maire de la municipalité de Pointe-Fortune, François Bélanger, le représentant de la municipalité de Rivière-Beaudette, Ghyslain Maheu, le maire de la municipalité de Sainte-Justine-de-Newton, Shawn Campbell, la mairesse de la municipalité de Saint-Clet, Mylène Labre, le maire de la municipalité de Sainte-Marthe, François Pleau, la mairesse de la ville de Saint-Lazare, Geneviève Lachance, le maire de la municipalité de Saint-Polycarpe, Jean-Yves Poirier, le maire de la municipalité de Saint-Télesphore, David McKay, le maire de la municipalité de Saint-Zotique, Yvon Chiasson, le maire de la municipalité de Terrasse-Vaudreuil, Michel Bourdeau, la mairesse de la municipalité de Très-Saint-Rédempteur, Julie Lemieux, le maire de la ville de Vaudreuil-Dorion, Guy Pilon et le maire de la municipalité de Vaudreuil-sur-le-Lac, Mario Tremblay.

Sont également présents, messieurs Guy-Lin Beaudoin, directeur général et greffier-trésorier, Raymond Malo, directeur général adjoint à la planification et dossiers métropolitains, Simon Bellemare, directeur général adjoint et madame Mylène Galarneau, responsable des ressources humaines.

Sont absents, le maire de la ville de L'Île-Cadieux, Daniel Martel et la mairesse de la ville de Rigaud, Marie-Claude Frigault.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL – MISE À JOUR : ADOPTION

CONSIDÉRANT la révision de la Politique sur le harcèlement et la violence au travail en date du 15 février 2022 par le comité paritaire en santé et sécurité au travail;

CONSIDÉRANT l'ajout d'un formulaire de plainte;

CONSIDÉRANT les recommandations de la table des ressources humaines;

POUR CES MOTIFS,

Il est proposé par monsieur **Michel Bourdeau**, appuyé par monsieur **Mario Tremblay** et résolu :

d'adopter la mise à jour de la Politique sur le harcèlement et la violence au travail incluant un formulaire de plainte et selon le tableau des modifications annotées.

Proposition adoptée.

Donné à Vaudreuil-Dorion, le 4 avril 2022.



PATRICK BOUSÉZ
Préfet



GUY-LIN BEAUDOIN
Directeur général et greffier-trésorier

1. Engagement de l'employeur et but de la politique

La municipalité régionale de comté de Vaudreuil-Soulanges (MRC) souhaite fournir un environnement de travail sain, sans violence, discrimination ou harcèlement sous quelque forme que ce soit.

La présente politique a pour but de mettre en place les moyens nécessaires pour prévenir la violence, la discrimination et le harcèlement en milieu de travail et de gérer efficacement tous les incidents pouvant survenir.

Cette politique vise à :

- Prévenir les comportements inappropriés de harcèlement, discrimination ou violence au travail de façon à protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel et à préserver leur dignité ;
- Promouvoir le respect et la collaboration entre tous les employés de la MRC, qu'ils soient syndiqués ou non ;
- Sensibiliser et informer les employés sur les formes et les conséquences du harcèlement et de la violence au travail ;
- Établir un processus d'enquête et de traitement équitable des plaintes tout en appliquant la présomption d'innocence de la personne faisant l'objet d'une plainte liée à un ou plusieurs actes répréhensibles en vertu de la présente, gérer avec impartialité la plainte et protéger les droits du plaignant ;
- Mettre en place des mesures correctives pour faire cesser la conduite.

2. Champs d'application

Cette politique vise tout le personnel de la MRC, syndiqué et non syndiqué. Dans cette politique, le masculin comprend le féminin, de même que toute identité de genre. Elle régit autant les relations entre collègues de travail, entre cadres et non-cadres, entre le personnel et la clientèle et entre le personnel et les élus municipaux. Elle s'applique également entre le personnel et les sous-traitants, fournisseurs, usagers et visiteurs.

3. Définitions des comportements interdits

Tout comportement insistant ou agaçant ne peut nécessairement être qualifié de harcèlement. Certains ont pour rôle de représenter la direction et doivent exiger, parfois avec insistance, l'accomplissement de certaines tâches dans l'intérêt de la MRC. Le harcèlement est d'un autre ordre et la définition s'ensuit.

3.1 Harcèlement

Le harcèlement est constitué de paroles, gestes ou actes répétés, mais peut toutefois être constitué d'un seul acte grave qui engendre un effet nocif. La présente politique ne fait pas de distinction quant aux moyens utilisés pour effectuer du harcèlement. Ainsi, le harcèlement provenant des technologies de l'information (cyberharcèlement) est inclus.

3.1.1 Harcèlement psychologique

L'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) définit le harcèlement psychologique comme suit : « [...] 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.

Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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 ».

Exemples de manifestations :

- Menaces verbales ou écrites ;
- Langage abusif ou discriminatoire ;
- Contrôle démesuré et injustifié ;
- Tentatives de discréditer une personne en faisant de fausses allégations ;
- Gestion par la peur ;
- Critiques constantes et injustifiées concernant le travail accompli ;
- Évaluation de la performance faussée ;
- Isolement de la personne : ne plus lui parler, nier sa présence, l'éloigner ;
- Propagation de rumeurs ;
- Empêchement pour la personne de s'exprimer.

Conduite vexatoire : cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

Personne raisonnable : c'est une personne bien informée de toutes les circonstances et se trouvant dans la même situation que celle vécue par le salarié qui se dit victime de harcèlement et qui conclurait elle aussi que la conduite est vexatoire.

3.1.2 Harcèlement sexuel

Il s'agit d'une conduite se manifestant par des paroles, actes ou gestes à connotation sexuelle répétés et non désirés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables.

Le harcèlement sexuel peut revêtir différentes formes :

- Manifestations verbales : paroles, avances, propositions ou demandes de faveurs, remarques pouvant affecter défavorablement le milieu de travail ;
- Manifestations physiques : regards vulgaires, attouchements, étreintes, frôlements, pincements, divers actes non sollicités pouvant aller jusqu'à l'agression ;
- Manifestations psychologiques : insinuations, invitations sous forme de sous-entendus jusqu'aux demandes explicites, attentions et marques d'affection importunes et connues comme telles, menaces de représailles expresses ou implicites.

3.1.3 Harcèlement racial

Une conduite qui se manifeste, entre autres, par des paroles, actes ou gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou la langue.

3.1.4 Harcèlement discriminatoire

La *Charte des droits et libertés de la personne* définit le harcèlement discriminatoire comme une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, actes ou gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la charte. Il peut s'agir de harcèlement en raison de sa race, son sexe, son orientation sexuelle, sa religion, son handicap, sa condition sociale, etc.

3.1.5 Abus de pouvoir ou d'autorité

C'est une forme de harcèlement qui se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir liés à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail ou de mettre son moyen de subsistance en danger. Cela comprend l'intimidation, la menace et le chantage. L'abus d'autorité nécessite la présence de ces trois conditions : le harceleur doit être en position d'autorité ; il se sert de cette position pour privilégier ses besoins personnels au détriment de la personne qui est sous son autorité.

3.1.6 Violence, menace ou intimidation

Tout acte, parole ou geste portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne ou est susceptible de la faire agir contre sa volonté au moyen de la force, la menace ou l'intimidation. La violence peut être physique, verbale ou psychologique.

4. Droits et responsabilités des parties

4.1 Responsabilités de l'employeur

L'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoit que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique :

« L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel ».

L'employeur s'engage à :

- Assumer la responsabilité de la politique ;
- Veiller à ce que le personnel ne soit pas l'objet de harcèlement ou de violence ;
- Mettre en place l'application des mesures préventives et correctives ;
- Prendre les mesures correctives contre ceux qui sont coupables de harcèlement ou de violence, ces mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

4.2 Responsabilités des gestionnaires

Les gestionnaires ont le devoir de :

- Conscientiser le personnel quant à la responsabilité de chacun à rendre leur milieu exempt de harcèlement ou de violence ;
- Intervenir de façon informelle pour régler des situations à risque et/ou bénéficier de l'expertise/expérience du responsable des ressources humaines, de même que son mentorat dans la gestion de la situation qui prévaut ;
- Traiter avec diligence et en toute confidentialité les plaintes portées à leur connaissance.

4.3 Responsabilités du personnel

Le personnel a le devoir de :

- Contribuer par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement ou de violence ;
- Respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail.

4.4 Responsabilités de la personne victime de harcèlement ou témoin

La personne victime de harcèlement ou témoin d'un tel acte a le devoir de :

- Faire connaître clairement sa désapprobation au présumé harceleur et lui demander de mettre un terme à son comportement ;
- Aviser le responsable des ressources humaines qui accompagnera la personne dans son cheminement. S'il y a lieu, la personne déposera une plainte en suivant les règles de la présente politique.

4.5 Responsabilité du syndicat

Le syndicat s'engage à prévenir le harcèlement et la violence de concert avec l'employeur et à collaborer à l'application de cette politique.

4.6 Désignation de la personne-ressource

La MRC désigne le responsable des ressources humaines comme étant la personne-ressource.

4.7 Responsabilité de la direction des ressources humaines

Le responsable des ressources humaines joue un rôle de soutien et d'assistance auprès des personnes portant plainte ou des témoins. Il doit s'assurer de la confidentialité de la démarche, sauf dans la mesure où la divulgation de certains éléments est nécessaire aux fins d'enquête, d'une mesure disciplinaire ou administrative.

Il a le devoir de :

- a) Agir à titre de personne-ressource de façon impartiale, avec diligence et dans la plus grande confidentialité pour :
 - Rencontrer l'employé qui croit être victime de harcèlement ;
 - Procéder à une analyse de la situation afin de bien identifier la nature du comportement et des actes commis ;
 - Offrir un soutien au plaignant dans la rédaction de la plainte et l'aider à exprimer sa version des faits ;
 - Procéder à l'enquête, conduire, s'il y a lieu, une médiation formelle ou le cas échéant, désigner un fournisseur externe qui procédera à l'enquête ;
 - Procéder, s'il y a lieu et selon la situation qui prévaut, à une médiation informelle avec consentement du plaignant, en aidant ce dernier à trouver un terrain d'entente avec l'intimé faisant l'objet de la plainte, sans qu'il soit nécessaire de recourir au processus formel ;
 - De concert avec le gestionnaire concerné de l'intimé de la plainte, appliquer les mesures disciplinaires ou d'encadrement du suivi des mesures correctives selon les résultats de l'enquête ;
- b) Fournir des services en matière de conseil, de formation, d'information ou de sensibilisation ;
- c) Prévenir toute forme de représailles ou d'abus ;
- d) Informer les parties du résultat de l'enquête.

5. Dépôt et traitement d'une plainte

La procédure interne de traitement des plaintes prévue à la présente politique ne prive d'aucune façon le droit de porter plainte auprès de la *Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST)* ou de s'adresser directement aux tribunaux.

- La personne qui croit être victime de tout acte en vertu de la présente politique se réfère au responsable des ressources humaines à titre de personne-ressource. Selon le cas, la présumée victime est autorisée à se référer à toute autre personne supérieure dans la hiérarchie de la MRC si la personne-ressource est en cause, et ce, en suivant la suite : responsable des ressources humaines, directeur général adjoint, directeur général, préfet.
L'employé syndiqué qui se croit victime de tout acte en vertu de la présente politique peut en tout temps se faire accompagner d'un représentant syndical.
- La personne-ressource prend le témoignage du plaignant et l'aide à consigner toutes les informations pertinentes au formulaire désigné à cet effet dans les sept jours suivant la réception d'une plainte (Annexe B – Formulaire de plainte).
- La personne-ressource mobilise les membres d'un comité d'étude qui étudiera la plainte. D'office, le comité est composé d'au moins les personnes suivantes si elles ne sont pas en cause dans la plainte : le directeur général et le responsable des ressources humaines et s'adjoindra toute personne susceptible de l'aider à traiter la plainte. Dans le choix des intervenants supplémentaires, le comité d'étude est imputable quant au maintien et au respect de l'impartialité de la confidentialité du processus.
- Le comité d'étude de la plainte a pour mandat de déterminer le fondement de la plainte. Le cas échéant, ce dernier doit s'assurer d'obtenir toute l'information nécessaire à l'étude de cette dernière. Le comité statue alors si :
 - La plainte nécessite une enquête ;
 - La plainte ne nécessite pas d'enquête.
- Si la plainte nécessite une enquête, le comité d'étude mandate alors un enquêteur interne ou externe, selon la gravité des allégations, et s'assure de la neutralité de ce dernier dans le dossier. L'enquêteur doit procéder à une enquête complète, impartiale et confidentielle. Les témoins rencontrés sont aussi tenus à la confidentialité aux fins de préserver l'intégrité des personnes en cause, et ce, en toute présomption d'innocence. L'enquêteur fait alors rapport au comité d'étude qui prend sa décision :
 - La plainte est fondée et des recommandations sont formulées au comité d'étude quant aux mesures à prendre auprès de la personne en cause, allant de la formation à toute mesure disciplinaire appropriée selon la gravité du manquement ;
 - La plainte n'est pas fondée et une procédure de médiation formelle ou informelle est mise en place afin de rétablir la collaboration entre les parties en cause ;
 - Une mesure disciplinaire peut être prise contre la personne portant plainte si l'enquête révèle que la plainte a été déposée de mauvaise foi, dans l'intention de nuire.

L'employeur peut procéder à une enquête sur une situation de harcèlement ou de violence, même si aucune plainte écrite n'est déposée.

6. La révision de la politique

La présente politique sera révisée au besoin.

7. L'accusé de réception

Tout le personnel de la MRC de Vaudreuil-Soulanges doit accuser réception de la présente politique et déclarer en saisir la portée. Il est nécessaire de remplir le formulaire « Formulaire d'accusé de réception » à l'annexe A du présent document, le signer et le remettre au responsable des ressources humaines.

ANNEXE A – FORMULAIRE D’ACCUSÉ DE RÉCEPTION / Politique sur le harcèlement et la violence au travail



FORMULAIRE D’ACCUSÉ DE RÉCEPTION

J'accuse réception de la politique pour contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail. Par la présente, je déclare avoir lu cette politique et avoir bien compris son contenu. Je suis en accord avec les principes énoncés et j'ai conscience que toute contravention à cette politique peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Je comprends également que la présente politique est nécessairement appelée à évoluer et à être modifiée. Il est 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. J'accepte la responsabilité de me tenir informé de ces changements.

Nom de l'employé : _____
(en lettres moulées)

Signature : _____

Signé à Vaudreuil-Dorion, le _____

Veillez remettre ce formulaire dûment signé au responsable des ressources humaines.

ANNEXE B – FORMULAIRE DE PLAINTÉ / Politique sur le harcèlement et la violence au travail

Par la présente, je désire porter plainte contre

Nom(s) de la (des) personne(s) faisant l'objet de la plainte :

Fonction ou statut :

Événement :

Date :

Heure :

Endroit :

Est-ce le 1^{er}
événement ?

Oui

Non

Fréquence et dates :

Description la plus exacte possible des faits :

Compte tenu de ces événements, je considère être victime de :	Harcèlement / Intimidation	
	Violence au travail	

Nom :

Signature :

Date :