


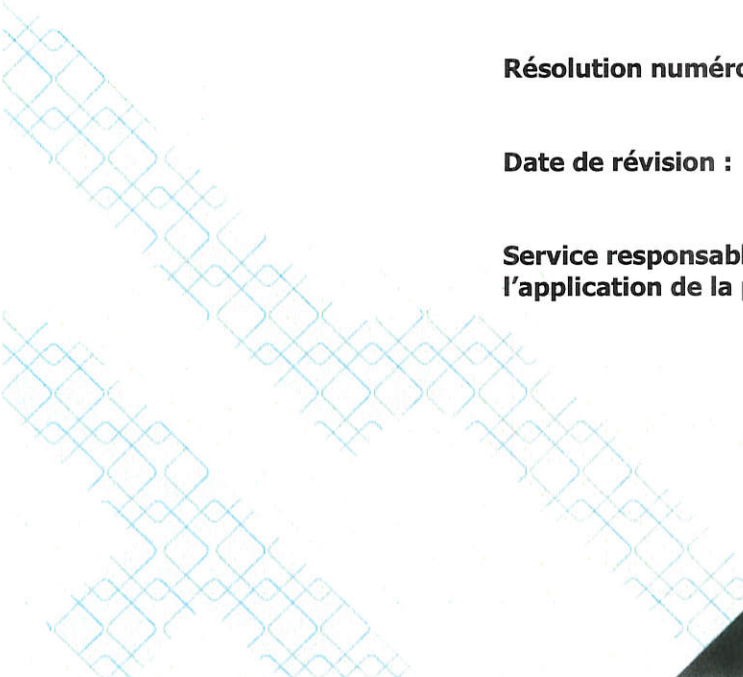


---

# POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL

---

<b>Objet :</b>	Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail
<b>Date d'entrée en vigueur :</b>	17 janvier 2019
<b>Résolution numéro :</b>	19-01-003
<b>Date de révision :</b>	Janvier 2021 ou au besoin
<b>Service responsable de l'application de la politique :</b>	Direction générale et Direction du service des Ressources humaines



17 janvier 2019

## 1. OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de la MRC des Collines-de-l'Outaouais (la MRC) à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans la MRC lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

## 2. PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de la MRC, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

## 3. DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit<sup>1</sup> :

« 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. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>2</sup>.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

---

<sup>1</sup> Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

<sup>2</sup> Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

#### **4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE**

La *MRC des Collines-de-l'Outaouais* ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : citoyen, fournisseur, usager, visiteur, élu ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou l'interdiction de se présenter sur les lieux ou dans les locaux de la MRC.

La *MRC des Collines-de-l'Outaouais* s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes; diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par courriel à l'adresse professionnelle et affichage dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
  - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
  - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
  - c) faisant la promotion du respect entre les individus,
  - d) tout autre moyen jugé approprié par la MRC.

#### **5. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL**

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

#### **6. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS**

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée par cette personne ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Les employés syndiqués sont encouragés à aussi signaler la situation à leur représentant d'association accréditée afin que le dossier soit traité conjointement, en respect de la loi et de la convention collective applicable.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées<sup>3</sup> par l'employeur sont les suivantes :

#### **POUR TOUS LES EMPLOYÉS DE LA MRC INCLUANT CEUX DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE**

Jacques Thériault, directeur, service des Ressources humaines  
220, chemin Old Chelsea, Chelsea (QC) 819.827.0516, poste 2236

#### **POUR TOUS LES EMPLOYÉS DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE**

Yves Charette, directeur, service de la Sécurité publique  
7, chemin Edelweiss, La Pêche (QC) 819.459.3583, poste 3226

#### **POUR TOUTES LES AUTRES PERSONNES**

Stéphane Mugeot, directeur général et secrétaire-trésorier  
216, chemin Old Chelsea, Chelsea (QC) 819.827.0516, poste 2223

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

## **7. PRINCIPES D'INTERVENTION**

La MRC des Collines-de-l'Outaouais s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires ou administratives appropriées.

---

<sup>3</sup> Les personnes ci-haut peuvent être interverties si l'une d'entre elles est personnellement impliquée dans la plainte ou le signalement comme témoin, mis en cause ou plaignant. Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires ou administratives appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires ou administratives appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur ou de l'association accréditée.

Une personne non syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne (<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html>) ou par téléphone au 1 844 838-0808.

Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

## 8. APPROBATION

*Caryl Green*

Caryl Green  
Préfète

*6/02/19*

Date

*Patrick Laliberté*

Patrick Laliberté  
Directeur général et secrétaire-trésorier  
adjoint par intérim

*6 février 2019*

Date

## **ANNEXE 1– RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL**

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

### **COMPOTEMENTS POUVANT ÊTRE LIÉS À DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

- Intimidation, cyber intimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

### **COMPOTEMENTS POUVANT ÊTRE LIÉS À DU HARCÈLEMENT SEXUEL**

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
  - sollicitation insistante,
  - regards, baisers ou attouchements,
  - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

## ANNEXE 2– PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

La MRC des Collines-de-l'Outaouais

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de la MRC des Collines-de-l'Outaouais:

**Jacques Thériault, directeur, service des Ressources humaines (pour tous les employés de la MRC)**  
220, chemin Old Chelsea, Chelsea (QC) 819.827.0516, poste 2236

**Yves Charette, directeur, service de la Sécurité publique (pour tous les employés de la SP)**  
7, chemin Edelweiss, La Pêche (QC) 819.459.3583, poste 3226


**Stéphane Mougeot, directeur général et secrétaire-trésorier (pour toutes les autres personnes)**  
216, chemin Old Chelsea, Chelsea (QC) 819.827.0516, poste 2223

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de la MRC en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

### Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

  
\_\_\_\_\_  
Jacques Thériault

Date

15 mars 2019

  
\_\_\_\_\_  
Yves Charette

Date

19 mars 2019

  
\_\_\_\_\_  
Stéphane Mougeot

Date

15 mars 2019

## FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION

J'ai reçu un exemplaire de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, j'en ai lu le contenu et le comprends. La direction a répondu de façon satisfaisante à toutes mes interrogations. Je comprends que je suis tenu de respecter la présente politique.

Je comprends également que la présente politique est nécessairement appelée à évoluer et à être modifiée. Il est donc 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 au courant de ces changements.

---

**Employé**

**Date**