

**Municipalité de Preissac**

**Politique sur le harcèlement psychologique**

**Loi sur les Normes du Travail**

**N-1.1 Articles 81.18 et suivants**

**Adoptée le 8 mars 2005**

# Municipalité de Preissac

## Politique sur le harcèlement psychologique

### Table des matières

1.	<b>BUT :</b>	1
2.	<b>DÉFINITION :</b>	1
3.	<b>ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE :</b>	2
	3.1 Généralité	2
	3.2 Champs d'application	2
	3.3 Droits et obligations des employés	2
	3.3.1 Respect des autres	3
	3.3.2 Si on est l'objet de harcèlement, il faut réagir	3
	3.3.3 Signalement des cas de harcèlement	3
	3.4 Droits et obligations des gestionnaires	4
	3.4.1 Mettre fin au harcèlement	4
	3.4.2 Être vigilant	4
	3.4.3 Être à l'écoute des employés	4
	3.5 Mesures de réparation à l'égard de la victime	5
	3.6 Mesures correctives à l'égard de l'auteur du harcèlement	5
	3.7 Plaintes non fondées	6
	3.8 Plaintes entachées de mauvaises foi	6
	3.9 Confidentialité	6
	3.10 Représailles	6
4.	<b>RÔLES ET RESPONSABILITÉS :</b>	7
	4.1 Élus municipaux	7
	4.2 Directeur général	7
	4.3 Ensemble du personnel	7
5.	<b>RÉVISION :</b>	7
6.	<b>RENSEIGNEMENTS :</b>	8
7.	<b>APPROBATION :</b>	8

8.	<b>FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION PAR L'EMPLOYÉ:</b>	9
9.	<b>FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION PAR LES ÉLUS:</b>	10
	<b>ANNEXE 1</b>	
	<b>Procédure pour le dépôt et la résolution d'une plainte de harcèlement psychologique</b>	11
Section 1.	Comportement à adopter avant de déposer une plainte.	11
Section 2.	Processus de dépôt :	12
	• Plainte informelle	12
	• Médiation	12
	• Plainte officielle	13
	• Rapport écrit	14
	• Décision	14
	• Appel	14
Section 3.	Considérations pour l'employé accusé de harcèlement :	15
	• Au niveau de la procédure informelle	15
	• Au niveau de la médiation	15
	• Au niveau de la plainte officielle	15
Section 4.	Considérations pour les autres employés.	16
Section 5.	Acceptation de la procédure.	16

# Municipalité de Preissac

## Politique sur le harcèlement psychologique

### 1. **BUT :**

Cette politique est mise en place dans le but de maintenir des relations harmonieuses au travail. Le respect de la personne étant primordial aux relations professionnelles saines et au développement du potentiel humain. La Municipalité de Preissac, s'engage à s'acquitter de sa responsabilité sociale et légale à cet égard en visant à :

- Maintenir un climat de travail exempt de harcèlement psychologique propre à protéger l'intégrité physique et psychologique des employés de la Municipalité ainsi que la sauvegarde de leur dignité;
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement psychologique;
- Fournir le support nécessaire aux personnes victimes de harcèlement, en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement psychologique.

### 2. **DÉFINITION :**

La définition qui suit est celle de la Loi sur les normes du travail. En cas de disparité entre cette définition et celle de la Loi sur la normes du travail, la définition de la Loi sur les normes du travail prévaudra.

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.

### 3. **ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE :**

#### 3.1 **Généralité :**

La Municipalité de Preissac entend fournir à ses employés un milieu de travail sûr, où chacun est respecté. Personne, dans la Municipalité de Preissac, qu'il s'agisse d'un *gestionnaire, d'un employé, d'un élu, d'un entrepreneur ou d'un citoyen*, n'a à tolérer le harcèlement, à quelque moment et pour quelque raison que ce soit. De même, nul n'a le droit d'harcéler quiconque au travail ou dans quelque autre situation reliée à l'emploi.

La Municipalité de Preissac s'engage à prendre au sérieux toutes les plaintes de harcèlement qu'elles soient présentées d'une manière informelle ou officielle. La Municipalité de Preissac s'engage à prendre des mesures pour que toutes les plaintes soient réglées d'une manière rapide, confidentielle et équitable.

Des sanctions seront prises contre quiconque a harcelé une personne ou un groupe de personnes. Des sanctions seront prises, en outre, contre les gestionnaires qui ne prennent pas les mesures adéquates pour mettre fin aux cas de harcèlement. La Municipalité de Preissac ne tolérera pas le harcèlement.

#### 3.2 **Champs d'application :**

Cette politique s'adresse :

- Aux femmes comme aux hommes;
- Aux relations entre gestionnaires et salariés;
- Aux relations entre employés;
- Aux relations entre élus et employés;
- Aux relations entre des employés et des personnes de l'extérieur du milieu de travail, qu'il s'agisse, notamment, de fournisseurs, de clients, de sous-traitants ou de citoyens.

#### 3.3 **Droits et obligations des employés :**

Cette section indique aux employés de quelle manière ils sont en droit de s'attendre à être traités au travail et quelles sont les obligations de l'employeur envers les collègues, les superviseurs et le public.

### 3.3.1 Respect des autres :

Chaque employé a le droit d'être traité d'une manière équitable et respectueuse dans le milieu de travail. Chaque employé a également l'obligation de traiter ses collègues et les citoyens d'une manière qui respecte les différences individuelles. Quel que soit le poste que l'employé occupe et celui qu'occupent les personnes avec qui il est en contact au travail, le respect et la considération mutuels facilitent l'harmonie au travail.

### 3.3.2 Si on est l'objet de harcèlement, il faut réagir :

Si quelqu'un se comporte d'une manière qui vous offense, vous blesse, vous humilie ou vous diminue, réagissez. Premièrement, si vous croyez pouvoir faire part de vos sentiments à cette personne, faites-le. Dites-lui que son comportement est déplacé. Si elle continue, ou encore si vous estimez que vous ne pouvez vous adresser directement à cette personne, vous pouvez faire plusieurs choses, qui vont de la conversation avec la personne responsable en matière de harcèlement de la Municipalité de Preissac au dépôt d'une plainte officielle. Pour faire une plainte, veuillez vous référer à l'Annexe 1 « Processus de dépôt et de résolution d'une plainte de harcèlement psychologique ».

### 3.3.3 Signalement des cas de harcèlement :

Si un employé constate que le comportement d'un collègue ou de quelqu'un d'autre embarrasse une autre personne ou constitue du harcèlement, il doit réagir. L'employé peut faire savoir, d'une manière respectueuse, que le comportement est déplacé. Si un employé pense qu'une personne est victime de harcèlement, il peut lui dire qu'il est prêt à lui donner son appui si elle tente de régler le problème. Selon les circonstances, l'employé peut décider de réagir verbalement au moment où le comportement se produit, ou encore de parler en privé à l'une ou l'autre des personnes concernées. L'employé peut aussi en parler à un gestionnaire ou avec la personne responsable du harcèlement à la Municipalité. Mais il est préférable d'en parler tout d'abord à la personne qui semble être l'objet de harcèlement. En effet, peut-être cette personne ne souhaite pas signaler le harcèlement ou veut essayer de s'en occuper elle-même.

Tous les employés sont tenus de coopérer aux enquêtes relatives à des plaintes de harcèlement. Chaque personne qui témoigne dans le cadre d'une enquête, ou qui y participe de quelque autre manière, doit protéger le caractère confidentiel de ces renseignements, sauf dans la mesure nécessaire à l'étude de la plainte. Il s'agit de questions sérieuses, et il importe de respecter l'intimité de la vie privée. Même après le règlement de la plainte, la confidentialité et le respect demeurent importants.

### **3.4 Droits et obligations des gestionnaires :**

Pour les gestionnaires, et pour la Municipalité de Preissac en tant qu'entité, cette section indique, dans les grandes lignes, comment les gestionnaires doivent se comporter et comment ils doivent réagir aux cas de harcèlement.

#### **3.4.1 Mettre fin au harcèlement :**

Il incombe à la Municipalité de Preissac de veiller à ce que son milieu de travail soit exempt de harcèlement. Tous les gestionnaires de la Municipalité de Preissac sont également tenus de mettre fin au harcèlement. Si un gestionnaire a connaissance d'un cas de harcèlement dans son secteur de travail, ou n'importe où dans la société, il doit faire tout ce qui est possible pour y mettre fin et ce, qu'une plainte ait été déposée ou non. L'ignorance ne constitue pas toujours une excuse. Dans la mesure où il est possible de conclure que toute personne raisonnable aurait dû savoir que quelqu'un était victime de harcèlement, la responsabilité du gestionnaire sera engagée s'il laisse la situation se poursuivre. Non seulement les gestionnaires qui ne prêtent aucune attention aux cas de harcèlement devront en porter la responsabilité juridique, mais la Municipalité de Preissac prendra des mesures disciplinaires contre eux.

#### **3.4.2 Être vigilant :**

En faisant preuve de vigilance à l'égard des signes suivants, le gestionnaire peut déceler d'éventuels problèmes :

- Changement inexpliqué dans le rendement d'un employé;
- Employé qui, tout à coup, prend davantage de congés de maladie;
- Employé qui s'isole, semble distrait, ne participe pas à la vie sociale du bureau;
- Rumeurs;
- Embarras ou malaise entre deux ou plusieurs employés.

#### **3.4.3 Être à l'écoute des employés :**

Si un gestionnaire a l'impression qu'il y a quelque chose qui cloche, il faut qu'il en parle avec l'employé. Souvent, une personne parlera plus volontiers d'un problème si quelqu'un se montre prêt à l'écouter. Bien entendu, nous encourageons les gestionnaires à respecter les droits et la dignité des employés, et donc à préserver le caractère confidentiel de telles conversations et des discussions auxquelles elles peuvent conduire, sauf dans la mesure où la divulgation de certains renseignements est absolument nécessaire à l'étude efficace de la plainte.

### **3.5 Mesures de réparation à l'égard de la victime :**

La Municipalité de Preissac prendra toutes les mesures raisonnables pour remédier au harcèlement subi. La personne qui a fait l'objet de harcèlement peut obtenir différents types de réparation, selon la gravité du harcèlement et le préjudice qu'elle a subi. Il peut s'agir :

- Excuses verbales ou écrites de la part de l'auteur du harcèlement et de la Municipalité de Preissac;
- Remboursement du salaire perdu;
- Promotion ou emploi qui lui avait été refusé;
- Indemnisation pour la perte éventuelle d'avantages liés à l'emploi;
- Indemnisation pour préjudice moral.

Il ne sera fait aucune mention de la plainte, de l'enquête ou de la décision dans le dossier de l'employé, si la plainte a été déposée de bonne foi. Toutes les évaluations de rendement ou observations défavorables qui avaient été inscrites dans le dossier personnel du plaignant (ou de la plaignante) par suite du harcèlement seront retirées du dossier.

### **3.6 Mesures correctives à l'égard de l'auteur du harcèlement :**

La personne qui en a harcelé une autre sera passible d'une ou de plusieurs des mesures disciplinaires suivantes, selon la gravité du harcèlement commis :

- Réprimande écrite;
- Amende;
- Suspension, sans traitement ou avec traitement;
- Rétrogradation;
- Congédiement.

Dans la plupart des cas, l'auteur du harcèlement devra aussi suivre une séance de formation relative au harcèlement.

Si l'enquête ne permet pas d'obtenir des éléments de preuve à l'appui de la plainte, aucun document concernant la plainte ne sera versé au dossier de l'auteur allégué de l'acte de harcèlement. Si l'enquête révèle qu'il y a effectivement eu harcèlement, l'incident et la mesure disciplinaire infligés seront consignés au dossier de l'auteur du harcèlement.

### **3.7 Plaintes non fondées :**

Si, de bonne foi, une personne dépose une plainte de harcèlement dont le bien-fondé n'est pas confirmé par les éléments de preuve recueillis dans le cadre de l'enquête, cette plainte sera rejetée sans qu'il en soit fait mention dans le dossier de la personne accusée de harcèlement. Dès lors qu'elle l'a déposée de bonne foi, la personne à l'origine de la plainte ne subira aucune sanction, et il ne sera pas fait mention de la plainte dans son dossier.

### **3.8 Plaintes entachées de mauvaise foi :**

Dans le cas où la plainte a été déposée de mauvaise foi (en d'autres termes, si la personne qui l'a déposée savait qu'elle était sans fondement et l'a déposée dans l'intention de nuire), cette personne fera l'objet de mesures disciplinaires et l'incident sera inscrit à son dossier.

Une plainte déposée de mauvaise foi donnera lieu aux mêmes mesures correctives que le harcèlement lui-même (article 3.6). Elles seront fonction de la gravité des faits. Les mesures de réparation en faveur de la personne accusée à tort pourront viser à rétablir sa réputation, et correspondent à celles qui sont prévues dans les cas de harcèlement (article 3.5).

### **3.9 Confidentialité :**

La Municipalité de Preissac ne divulguera à personne le nom du plaignant (ou de la plaignante) ou celui de l'auteur allégué du harcèlement, ni aucun détail relatif à la plainte, sauf dans la mesure où cela s'avère nécessaire pour faire enquête sur la plainte, pour prendre des mesures disciplinaires liées à celle-ci, sauf dans la mesure où la Loi l'exige. Les gestionnaires qui ont participé à l'étude de la plainte doivent préserver le caractère confidentiel de toute l'information relative à celle-ci, sauf dans les cas énumérés ci-dessus.

### **3.10 Représailles :**

Les représailles sont considérées comme une faute disciplinaire grave. Quiconque exerce des représailles, de quelque nature que ce soit, contre une personne qui a déposé une plainte de harcèlement, a témoigné dans le cadre d'une enquête sur un cas de harcèlement ou a été déclarée coupable de harcèlement, sera lui-même considéré coupable et se verra infliger une sanction. Les sanctions possibles sont les mêmes que celles qui peuvent être infligées à l'auteur de harcèlement (article 3.6).

#### **4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS :**

##### **4.1 Élus municipaux :**

Les élus en adoptant la présente politique confirment leurs intentions :

- De promouvoir des valeurs de respect, de professionnalisme et de bonne intégration de toutes personnes au sein de la Municipalité de Preissac;
- D'adopter un comportement exempt de toute forme de harcèlement;
- De connaître la problématique du harcèlement, ses modes de prévention et de résolution;
- D'agir de façon préventive lorsque des indices permettent d'anticiper une situation de harcèlement.

##### **4.2 Directeur général :**

Le directeur général voit à l'application et au maintien de la présente politique. Il peut désigner toute personne pour appliquer cette politique et les procédures qui en découlent.

Advenant le cas où c'est le directeur général qui est l'auteur du harcèlement, c'est le Conseil municipal de la Municipalité de Preissac qui verra à appliquer cette politique et les procédures qui en découlent ou à désigner toute personne à le faire à sa place.

##### **4.3 Ensemble du personnel :**

Dans l'exercice de leurs fonctions, tous les employés ont la responsabilité de se comporter de façon respectueuse et professionnelle en :

- Assurant par sa conduite, un climat de travail sain et exempt de harcèlement;
- Respectant les engagements de la Municipalité de Preissac dans le cadre de cette politique;
- Manifestant son désaccord auprès de toute personne qui adopte une conduite harcelante;
- Encourageant les personnes jugées victimes de harcèlement à entreprendre des mesures visant à faire cesser la situation;
- Portant une situation de harcèlement à l'attention d'un gestionnaire.

#### **5. RÉVISION :**

La présente politique sera révisée de façon périodique ou au besoin.

6. **RENSEIGNEMENTS :**

Pour tout renseignement, veuillez communiquer avec le directeur général.

7. **APPROBATION :**

Adoptée par le Conseil municipal de la Municipalité de Preissac le 8 mars 2005.

---

Jean-Yves Gingras,  
Maire

---

François Roch,  
Directeur général.

**8. FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION PAR L'EMPLOYÉ:**

J'ai reçu un exemplaire de la « Politique portant sur le harcèlement psychologique », 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.

Veillez remettre une copie dûment signée de la présente au directeur général de la Municipalité de Preissac.

\_\_\_\_\_  
Nom de l'employé

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Signature

9. **FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION PAR LES ÉLUS:**

J'ai reçu un exemplaire de la « Politique portant sur le harcèlement psychologique » adoptée par la Municipalité de Preissac.

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 seront communiqués par la direction au moyen d'un avis officiel.

Veillez remettre une copie dûment signée de la présente au directeur général de la Municipalité de Preissac.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'élu(e)

\_\_\_\_\_  
Date

# Municipalité de Preissac

## Politique sur le harcèlement psychologique

### Annexe 1

#### Procédure pour le dépôt et la résolution d'une plainte de harcèlement psychologique

Les étapes exposées ci-après indiquent ce qu'il faut faire si un employé (ou quelqu'un d'autre) est l'objet de harcèlement. Cette procédure présente également, d'une manière précise, ce que vous pouvez attendre du processus de plainte et comment interjeter appel.

#### **SECTION 1.**

#### **COMPORTEMENT À ADOPTER AVANT DE DÉPOSER UNE PLAINTÉ :**

1° **Réagissez :**

La première chose à faire, si vous êtes l'objet de harcèlement, consiste à demander à la personne qui vous harcèle de cesser de le faire, si possible. Faites-lui savoir que ses actes ou ses propos vous embarrassent, vous humilient, vous rabaissent ou vous gênent d'une quelconque manière. Souvent, les gens ne savent pas que leur comportement est une source de gêne, et sont tout disposés à changer leur façon d'agir lorsqu'ils s'en rendent compte.

2° **Prenez des notes :**

Vous pouvez parler directement à la personne, ou encore lui écrire une lettre. Si vous écrivez une lettre, inscrivez-y la date et conservez-en une copie. Si vous parlez à la personne, vous souhaitez peut-être dire à un ami en qui vous avez confiance ce que vous avez fait, en lui expliquant les raisons. Vous devriez aussi noter en quoi consistent les comportements en cause, la date à laquelle ils ont eu lieu, ce que vous avez ressenti, ce que vous avez fait, quelles autres personnes ont assisté à la scène, le cas échéant. Idéalement, le harcèlement prendra fin. Sinon, continuez à prendre des notes. Elles seront utiles s'il y a une enquête.

## **SECTION 2.**

### **PROCESSUS DE DÉPÔT ET DE RÉOLUTION DE PLAINTÉ :**

#### **Étape 1. Plainte informelle :**

Parlez à un gestionnaire ou au responsable des plaintes de harcèlement à la Municipalité de Preissac.

Il peut arriver qu'une communication directe avec l'auteur du harcèlement ne soit pas suffisante, ou encore que vous ne vous sentiez pas capable de communiquer directement avec cette personne. Dans ce cas, vous pouvez parler du problème à votre superviseur, à un autre gestionnaire ou au responsable des plaintes de harcèlement à la Municipalité de Preissac.

La personne à qui vous vous adressez vous demandera des détails sur ce qui s'est passé, s'assurera que vous comprenez la politique et vous demandera de quelle manière vous souhaitez procéder. Vous pouvez lui demander de vous aider à rédiger une lettre ou de parler à l'auteur du harcèlement en votre nom. Vous pouvez lui demander de prendre des mesures pour soumettre à la médiation votre différend avec la personne dont le comportement vous offense. Si ces tentatives sont infructueuses, vous pouvez demander également au responsable des plaintes de harcèlement à la Municipalité de Preissac de vous aider à déposer une plainte officielle. Les procédures informelles sont facultatives. Vous pouvez aussi déposer immédiatement une plainte en bonne et due forme ou, si vous êtes d'avis que cela ne donnera pas les résultats escomptés, vous adresser directement à la Commission canadienne des droits de la personne.

#### **Étape 2. Médiation :**

Si les circonstances le permettent, la médiation peut précéder la tenue d'une enquête officielle. On entend par « médiation » 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. Si vous souhaitez tenter d'en arriver à un règlement par la médiation, le responsable des plaintes de harcèlement à la Municipalité de Preissac désignera un médiateur qualifié, au sein de l'organisation ou à l'extérieur, dont la désignation devra être acceptée par les deux parties, qui ne joue aucun autre rôle dans l'instruction de la plainte et à qui on ne demandera pas de représenter la Municipalité de Preissac à aucune étape d'éventuelles procédures relatives à la plainte.

Vous avez le droit de refuser la médiation. Vous seul êtes en mesure de décider si la médiation est indiquée dans votre cas. Ne l'acceptez pas si vous avez l'impression qu'on veut vous y contraindre. Si quelqu'un suggère la médiation mais que l'idée ne vous plaît pas, vous pouvez le dire, et la médiation ne fera alors pas partie du processus de plainte.

Si, en revanche, la médiation intervient, chaque personne aura le droit de se faire accompagner et aider pendant les séances par une personne avec qui elle se sent à l'aise.

S'il existe entre le plaignant et la personne accusée de harcèlement un rapport subordonné/superviseur, le responsable des plaintes de harcèlement de la Municipalité de Preissac peut décider d'affecter l'un d'eux, ou les deux, à des postes de travail différents durant la médiation ou l'enquête. Au besoin, on peut aussi séparer des collègues durant une enquête.

### **Étape 3. Plainte officielle :**

Si la méthode informelle est infructueuse ou qu'elle n'est pas indiquée en l'occurrence, la Municipalité de Preissac aidera l'employé à déposer une plainte officielle. La plainte officielle fera l'objet d'une enquête par une personne faisant partie de l'organisation et ayant reçu une formation spéciale, ou par un consultant. Cette personne fera une enquête approfondie sur la plainte. Elle aura des entretiens avec le plaignant, le présumé harceleur ainsi que tous les éventuels témoins. Il incombe à tous les employés de coopérer à l'enquête.

L'enquêteur aura besoin des renseignements suivants :

- Votre nom et votre poste;
- Le nom et le poste de la personne qui vous aurait harcelé;
- Des précisions sur ce qui s'est passé;
- La date, l'heure et la fréquence des incidents;
- Le lieu où ils se sont produits;
- Le nom de tous les témoins, le cas échéant.

Vous devrez être disposé à donner ces renseignements.

De plus, vous avez le droit :

- De déposer une plainte et d'exiger qu'elle soit étudiée rapidement, sans craindre d'être mis dans l'embarras ou de subir des représailles;
- De vous faire accompagner, pendant le processus, par la personne de votre choix;
- De vous assurer qu'aucune mention de la plainte ne sera faite dans votre dossier, pourvu qu'elle ait été présentée de bonne foi;
- D'être informé de la façon dont progresse le traitement de la plainte;
- D'être informé du type de mesures correctives auxquelles la plainte donnera lieu;
- D'être traité d'une manière équitable.

#### **Étape 4. Rapport écrit :**

L'enquêteur remettra un rapport écrit au responsable des plaintes de harcèlement de la Municipalité de Preissac. L'enquêteur décidera si, selon la prépondérance des probabilités, la preuve permet de conclure qu'il y a eu harcèlement. Il exposera aussi toutes les solutions possibles et en recommandera une ou plusieurs. S'il y a effectivement eu harcèlement, le responsable des plaintes de harcèlement à la Municipalité de Preissac décidera (après avoir consulté le conseil, au besoin) quelles mesures de réparation seront prises à l'égard de la victime et quelles mesures disciplinaires seront prises à l'égard du harceleur, le cas échéant, et si les personnes en cause peuvent continuer au même lieu de travail.

#### **Étape 5. Décision :**

Le responsable des plaintes de harcèlement à la Municipalité de Preissac informera la personne qui a déposé la plainte et l'auteur du harcèlement des mesures disciplinaires, des mesures de réparation et des changements sur le plan du travail qui ont été décidés, le cas échéant, au plus tard une semaine après la remise de son rapport par l'enquêteur. Les mesures correctives, les mesures de réparation et les changements sur le plan du travail seront mis en vigueur dans la semaine suivant le moment où les intéressés auront été informés de la décision.

#### **Étape 6. Appel :**

Les personnes directement concernées par une plainte peuvent faire appel auprès du directeur général de la Municipalité de Preissac (ou au Conseil municipal si le directeur général est l'auteur du harcèlement) dans la semaine qui suit le moment où elles ont pris connaissance de la décision. Si le directeur général estime justifié de reprendre l'enquête ou de modifier les sanctions, les mesures de réparation ou l'affectation professionnelle, il peut prendre une décision en ce sens dans un délai d'une semaine.

### **SECTION 3.**

#### **CONSIDÉRATIONS POUR L'EMPLOYÉ ACCUSÉ DE HARCÈLEMENT :**

##### **Étape 1. Au niveau de la procédure informelle :**

Si quelqu'un vous reproche d'une manière informelle votre comportement, interrogez-vous sérieusement au sujet de celui-ci. Il se peut que, sans en avoir l'intention, vous ayez tenu des propos ou fait des gestes qui ont eu pour effet d'offenser, d'humilier ou de diminuer une personne ou un groupe de personnes. Si votre comportement est offensant pour d'autres personnes ou constitue du harcèlement à leur endroit, il vous incombe de le modifier. Vous pouvez aussi envisager de présenter des excuses.

Notez par écrit la teneur de toute conversation au cours de laquelle une personne vous dit que vous l'avez harcelée ou que vous avez harcelé quelqu'un d'autre. Notez la teneur de la conversation ainsi que la date à laquelle elle a eu lieu, ce que vous avez ressenti et ce que vous avez fait, le cas échéant. Notez aussi votre version des faits qui vous sont reprochés, la date à laquelle ils se sont produits et qui d'autre était présent, le cas échéant.

Si vous et la personne qui vous fait des reproches êtes incapables de régler le problème, vous pouvez consulter un conseiller en matière de harcèlement, qui vous donnera des conseils.

##### **Étape 2. Au niveau de la médiation :**

Si quelqu'un vous a accusé de harcèlement et que vous n'avez pas réussi à résoudre le problème avec cette personne d'une manière informelle, la médiation peut constituer l'étape suivante. Elle peut rendre inutile le dépôt d'une plainte officielle. Vous pouvez demander la médiation, ou encore y consentir si elle vous a été suggérée. Vous n'êtes cependant pas tenu de l'accepter si vous pensez qu'on essaie de vous contraindre à faire une chose qui ne vous semble pas indiquée.

Si vous souhaitez tenter d'en arriver à un règlement par la médiation, le responsable des plaintes de harcèlement à la Municipalité de Preissac désignera un médiateur qualifié, au sein de l'organisation ou à l'extérieur, dont la désignation devra être acceptée par les deux parties. Si la médiation devient une étape du processus informel, chaque personne aura le droit de se faire accompagner et aider par la personne de son choix pendant les séances.

##### **Étape 3. Au niveau de la plainte officielle :**

Si quelqu'un dépose une plainte officielle au sujet de votre comportement, vous devrez participer à l'enquête. Vous pouvez demander des conseils à un conseiller en matière de harcèlement. On s'attendra à ce que vous coopériez, à ce que vous donniez votre point de vue sur ce qui s'est produit et, si l'enquête établit que vous avez harcelé une personne ou

un groupe de personnes, on s'attendra à ce que vous modifiez votre comportement. Vous serez en outre passible de mesures disciplinaires.

En somme vous avez le droit :

- D'être informé de la plainte;
- De recevoir le texte des allégations officielles et d'y répondre;
- De vous faire accompagner par la personne de votre choix pendant le processus;
- D'être informé de la façon dont progresse le traitement de la plainte;
- D'être traité d'une manière équitable.

#### **SECTION 4.**

#### **CONSIDÉRATIONS POUR LES AUTRES EMPLOYÉS :**

On s'attend à ce que tous les employés collaborent à une enquête sur une plainte et aux efforts déployés pour la régler. Les employés devraient tenir compte de la susceptibilité des parties et respecter le caractère confidentiel des renseignements liés aux plaintes.

#### **SECTION 5.**

#### **ACCEPTATION DE LA PROCÉDURE :**

Adoptée par le Conseil municipal de la Municipalité de Preissac le 8 mars 2005.

---

Jean-Yves Gingras,  
Maire

---

François Roch  
Directeur général