



VILLE DE SHANNON
Province de Québec

PROJET

RÈGLEMENT NUMÉRO 617-19

**RÈGLEMENT RELATIF À LA PRÉVENTION DU
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU
TRAVAIL ET AU TRAITEMENT DES PLAINTES,
ABROGEANT ET REMPLAÇANT LE RÈGLEMENT 548-
16 ÉTABLISSANT LA POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT AU TRAVAIL.**

Dépôt du projet de règlement : 6 mai 2019

Règlement numéro 617-19 : Avis de motion, le 6 mai 2019
Dépôt du projet de règlement, le 6 mai 2019
Adoption,
Avis de promulgation,

RÈGLEMENT NUMÉRO 617-19

RÈGLEMENT RELATIF À LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET AU TRAITEMENT DES PLAINTES, ABROGEANT ET REMPLAÇANT LE RÈGLEMENT 548-16 ÉTABLISSANT LA POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Considérant que selon l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*, tout employeur doit prendre les moyens raisonnables pour éviter le harcèlement et faire cesser toute conduite répréhensible à ce sujet ;

Considérant que l'adoption d'un règlement figure parmi les moyens disponibles à la Ville afin de sensibiliser les différents intervenants du milieu et de prévenir les cas de harcèlement ;

Considérant que les membres du conseil municipal prônent le respect et ne veulent pas que soit toléré aucun écart de conduite en la matière ;

Considérant qu'un avis de motion du présent règlement a été préalablement donné à la séance ordinaire du Conseil tenue le 6 mai 2019 ;

Considérant qu'un projet de ce règlement a été déposé et présenté lors de la séance ordinaire tenue le 6 mai 2019 ;

Considérant qu'une copie d'un projet de ce règlement a été remise aux membres du Conseil au plus tard 72 heures préalablement à la séance d'adoption du présent règlement et que tous les membres présents déclarent avoir lu le projet de règlement et qu'ils renoncent à sa lecture, séance tenante ;

Considérant qu'un projet de ce règlement était disponible pour consultation à la mairie 72 heures préalablement à la présente séance, conformément à l'article 356 LCV ;

Considérant qu'un projet de ce règlement a été mis en ligne sur le site Internet de la Ville 72 heures préalablement à la présente séance ;

Considérant que des copies d'un projet de ce règlement étaient à la disposition du public pour consultation dès le début de cette séance, conformément à l'article 356 LCV ;

Considérant que M. le Maire mentionne l'objet dudit Règlement, la portée, les coûts associés et les mécanismes de financement, séance tenante le cas échéant.

En conséquence,

Sur proposition de _____ ;

Appuyé par _____ ;

Il est résolu :

D'adopter le présent règlement lequel ordonne et statue comme suit :

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS DÉCLARATOIRES ET INTREPRÉTATIVES

Préambule

1. Le préambule fait partie intégrante du présent règlement.

Titre du règlement

2. Le présent Règlement numéro 617-19 porte le titre de « **RÈGLEMENT RELATIF À LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET AU TRAITEMENT DES PLAINTES, ABROGEANT ET REMPLAÇANT LE RÈGLEMENT 548-16 ÉTABLISSANT LA POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL** ».

RÈGLEMENT NUMÉRO 617-19

CHAPITRE 2 : ABROGATION

3. Le *Règlement numéro 548-16 Règlement établissant la politique contre le harcèlement au travail* est par le présent règlement abrogé.

CHAPITRE 3 : OBJECTIFS

4. Le présent règlement a pour objectif d'affirmer l'engagement de la Ville de Shannon à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée.

CHAPITRE 4 : PORTÉE

5. Le présent règlement s'applique à l'ensemble du personnel, 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) ;
 - les communications par tout moyen, technologique ou autre.

CHAPITRE 5 : DÉFINITION

6. La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit :

« 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*.

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.).

CHAPITRE 6 : ÉNONCÉ DU RÈGLEMENT

7. La Ville de Shannon ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, ce qui inclut les citoyens qui interagissent avec les employés, les élus, les bénévoles, etc.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

RÈGLEMENT NUMÉRO 617-19

8. La Ville de Shannon 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 le règlement sur le harcèlement de manière à le rendre accessible en l'affichant sur son site Internet ;
 - 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 du règlement par toutes les personnes ;
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

CHAPITRE 7 : ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

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

CHAPITRE 8 : TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

10. 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.
11. Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis. Si l'employé est syndiqué, il doit aussi informer l'association accréditée qui la représente.
12. 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.
13. La Ville de Shannon 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 et libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

CHAPITRE 9 : PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

14. Les personnes responsables de l'application du présent règlement sont les suivantes :
- La direction générale est responsable de l'application du règlement envers :
 - les employés municipaux ;
 - Le maire est responsable de l'application du règlement envers :
 - les élus municipaux ;
 - la direction générale ;
 - les employés municipaux dans le cas où la plainte vise le directeur général ou le directeur général adjoint ;
 - Le conseil municipal est responsable de l'application du règlement lorsque la plainte vise le maire.

RÈGLEMENT NUMÉRO 617-19

15. Les personnes responsables doivent notamment :

- informer le personnel sur le présent règlement en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- intervenir 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 ;
- mandater un tiers spécialisé au besoin.

16. 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.

CHAPITRE 10 : PRINCIPES D'INTERVENTION

17. Le Ville de Shannon 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 appropriées.

18. Toute personne qui commet un manquement au règlement sur le harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires 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 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.

19. 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 communiquant 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.

RÈGLEMENT NUMÉRO 617-19

CHAPITRE 11 : DISPOSITION FINALE

20. Entrée en vigueur

Le présent règlement entrera en vigueur conformément à la Loi.

FAIT À SHANNON, QUÉBEC CE _____ JOUR DE _____ 2019

Le maire,
Mike-James Noonan

Le directeur général adjoint, greffier et trésorier adjoint,
Me sylvain Déry, avocat, M.B.A. Adm. A, OMA

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.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

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

Comportements 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.