

Politique pour contrer le harcèlement psychologique et sexuel au travail

PRÉAMBULE

Tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Il s'ensuit que toute forme de harcèlement, qu'il soit sexuel ou psychologique, constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

Article 1 – Objectifs

La MRC de La Matanie adopte la présente politique afin d'atteindre les objectifs suivants :

- a) Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement et favoriser le respect de la dignité de la personne dans les rapports entre les personnes;
- b) Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu afin de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement;
- c) Ne pas tolérer le harcèlement sous aucune forme, soit :
 - 1. d'un supérieur envers un employé;
 - 2. d'un employé envers son supérieur;
 - 3. de plusieurs employés envers un collègue;
 - 4. d'un employé envers un collègue;
 - 5. d'un tiers envers un employé de la MRC de La Matanie.

Article 2 – Champ d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des employés de la MRC de La Matanie. Elle vise les relations que les employés ont entre eux et avec toute autre tierce personne dans le cadre de leur emploi. La politique s'applique à tous les incidents qui ont un lien avec le travail sans égard au lieu ou au moment où ils sont posés. La politique s'applique compte tenu des adaptations requises aux élus siégeant au Conseil ou dans les différents comités de la MRC de La Matanie.

Article 3 – Définition

Harcèlement (sexuel et/ou 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 d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne visée.

Article 4 – Principes

4.1 Interdiction

Le harcèlement psychologique au travail est interdit. La MRC de La Matanie s'engage à prendre toutes les mesures dissuasives nécessaires pour que cesse le harcèlement et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent dans le but de maintenir un climat de travail sain, exempt de harcèlement.

4.2 Protection des plaignants et des témoins

La personne qui croit subir une situation de harcèlement peut entreprendre des démarches, formuler une plainte ou prendre un recours sans qu'il ne lui soit porté aucun préjudice et sans qu'elle ne fasse l'objet de représailles. Il en est de même en ce qui concerne les témoins.

Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement d'une plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

4.3 Impartialité

La personne qui croit subir une situation de harcèlement ainsi que la personne faisant l'objet d'une plainte ont le droit à un traitement impartial et à l'information utile pour connaître l'évolution du dossier.

Une plainte jugée frivole, ou déposée de mauvaise foi, sera considérée comme une violation à la présente politique.

4.4 Droit de gérance

La présente politique ne restreint pas l'autorité des gestionnaires et superviseurs dans l'exercice de leur droit de gérance, notamment lors de l'imposition de mesures disciplinaires.

Article 5 – Dénonciation

Dans le but de créer et de conserver un climat de travail sain et harmonieux, il est d’abord souhaitable que, dans un premier temps, si la situation le permet, la personne victime de violence ou toute autre personne témoin de la situation de violence, d’intimidation, de menace ou de harcèlement demande à la personne concernée de cesser son comportement.

Article 6 – Demande d’information et d’aide

Tout employé peut requérir de l’information ou de l’aide en lien avec une situation de harcèlement psychologique ou sexuel en faisant la demande à son supérieur immédiat, à la direction générale ou au préfet de la MRC de La Matanie.

L’employé est informé des programmes d’aide existants à la MRC de La Matanie, dont le service de soutien à la santé de la SSQ Groupe financier (1 877 480-2240).

Article 7 – Processus de traitement des plaintes

7.1 Dépôt des plaintes

Toute plainte de harcèlement psychologique doit être transmise à la directrice générale de la MRC de La Matanie ou, en son absence, à un directeur de service. La plainte doit être déposée par écrit (lettre, télécopie, courriel).

À la suite de la plainte, des actions immédiates seront prises pour faire cesser le comportement non désiré et fournir une aide aux personnes concernées.

Les plaintes reçues par les directeurs de service seront transmises dès que possible à la directrice générale.

Conformément à la Loi, toute plainte relative au harcèlement psychologique et sexuel doit être déposée dans les deux années de la dernière manifestation de cette conduite.

7.2 Plainte des employés syndiqués

Lorsque la directrice générale prend connaissance d’une plainte déposée par un employé syndiqué, sans délai, elle en informe son syndicat. Les plaintes relatives aux employés syndiqués sont gérées conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

7.3 Plainte à l’encontre la direction générale

Si la plainte est déposée à l’encontre de la directrice générale, elle est déférée au préfet de la MRC de La Matanie.

7.4 Plaintes visant les élus

Lorsqu'une plainte d'harcèlement est déposée par un employé cadre à l'encontre d'un élu, le comité administratif de la MRC de La Matanie est saisi de la plainte.

7.5 Médiation

Lorsque la situation le permet, la MRC entend favoriser la médiation dans le règlement des plaintes de harcèlement psychologique.

Article 8 – Sanctions

Quiconque tentera de contrevenir aux prescriptions de cette Politique devra se justifier devant la direction générale et, en conformité avec la convention collective en vigueur, lorsqu'applicable, pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Article 9 – Application de la politique

La directrice générale est responsable de l'application de la présente politique. Elle est responsable de faire connaître la présente politique et de mettre en place des mesures de sensibilisation et d'information sur le harcèlement psychologique.

Article 10 – Attestation des employés

Les employés doivent accuser réception de la présente politique et déclarer qu'ils en comprennent les termes en signant la formule d'attestation annexée à la politique.

Attestation
de réception et de prise de connaissance

***Politique pour contrer le harcèlement psychologique
et sexuel au travail de la MRC de La Matanie***

Je soussigné(e),

(nom et fonction de l'employé)

confirme avoir reçu une copie de la ***Politique pour contrer le harcèlement
psychologique et sexuel au travail de la MRC de La Matanie.***

Je confirme également avoir pris connaissance de son contenu.

Ce _____^e jour _____ 20____.

(signature de l'employé)