



**Politique 2019-01**  
**Politique de prévention d'harcèlement au travail**  
**Village de Rogersville**

## **1. AUTORISATION**

Cette politique est autorisée en vertu de :

- a) la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (D.C. 2018-300);
- b) la Loi sur les municipalités et de ses règlements d'applications;
- c) la Charte des droits et libertés de la personne;
- d) la Loi sur les normes du travail.

## **2. GÉNÉRALITÉS**

Le village de Rogersville affirme que le respect et la dignité entre les personnes sont une valeur fondamentale de la municipalité et s'engage à maintenir un milieu de travail harmonieux de même qu'un environnement propice à sa mission. Le village de Rogersville considère que le harcèlement sous toutes ses formes porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée. En conséquence, toute manifestation de harcèlement à l'égard de personnes qui y travaillent ou utilisent nos services est inacceptable et sera sanctionnée. Chaque employé.e, élu.e et bénévole a donc la responsabilité de contribuer par sa conduite, à maintenir un climat de travail exempt de harcèlement psychologique et le village de Rogersville s'engage à prévenir le harcèlement psychologique au travail et à le faire cesser lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance.

## **3. DÉFINITIONS**

« harcèlement discriminatoire » : harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs, soit 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;

« harcèlement psychologique » : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraîne, pour elle, un milieu de travail ou d'étude 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 membre de l'équipe;

« harcèlement sexuel » : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétée et non désirée et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte de telles conséquences et produit un effet nocif continu pour la personne.

#### **4. MANIFESTATIONS**

4 (1) Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.

4 (2) Le harcèlement peut se manifester notamment par :

- a) de l'intimidation, des menaces, du chantage ou de la coercition;
- b) des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements;
- c) des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, le sabotage des lieux ou instruments de travail;
- d) l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement.

4 (3) Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- a) des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel;
- b) des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;
- c) des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif de travail.

4 (4) Ce qui n'est pas du harcèlement :

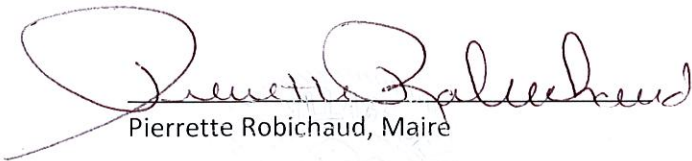
- a) Les interventions pertinentes associées à la gestion de l'entreprise, à la gestion du rendement ou aux mesures disciplinaires ne constituent pas du harcèlement.
- b) Les interactions sociales saines et respectueuses, ainsi que les plaisanteries acceptées de part et d'autre avec humour et bonne humeur, ne constituent pas du harcèlement.

## 5. TRAITEMENT DES PLAINTES :

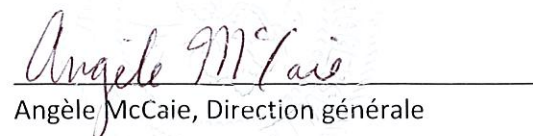
Tout.e employé.e qui croit être la cible de gestes ou de comportements inappropriés ou malveillants peut s'adresser à la direction générale en toute confidentialité pour lui demander d'intervenir en vue de régler la situation rapidement. Selon la situation, la direction générale peut coordonner une médiation afin de gérer la situation en personne, mais si la médiation n'est pas fonctionnelle ou n'est pas une option, une plainte officielle sera entamée. Si vous considérez toujours être victime, vous pouvez déposer une plainte écrite auprès de la direction. Vous devrez alors fournir des informations précises sur le ou les comportements vexatoires. Une enquête sera alors entreprise et une décision sera transmise dans les 20 jours suivant l'enquête. Le traitement des plaintes est confidentiel.

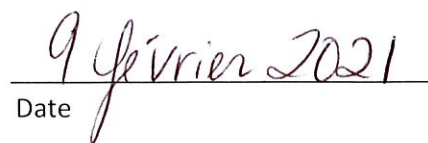
## 6. MESURES DISCIPLINAIRES

Selon la situation, tout.e employé.e qui commet un manquement à la politique de prévention d'harcèlement au travail peut faire l'objet de mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité, des conséquences et du dossier antérieur de l'employé.e.

  
Pierrette Robichaud, Maire

  
Date

  
Angèle McCaie, Direction générale

  
Date