



## **Politique portant sur le harcèlement psychologique**

Mars 2015

## Table des matières

1.	Buts .....	4
2.	Définitions.....	4
3.	Énoncé de politique .....	5
3.1	Généralité.....	5
3.2	Champs d’application.....	5
3.3	Droits et obligations des employés .....	5
3.3.1	Respect des autres .....	5
3.3.2.	Si on est l’objet de harcèlement, il faut réagir .....	6
3.3.3.	Signalement des cas de harcèlement.....	6
3.4	Droits et obligations des gestionnaires .....	7
3.4.1.	Mettre fin au harcèlement.....	7
3.4.2.	Être vigilant .....	7
3.4.3.	Être à l’écoute des employés .....	7
3.5	Mesures de réparation à l’égard de la victime .....	8
3.6	Mesures correctives à l’égard du harceleur .....	8
3.7	Plaintes non fondées.....	9
3.8	Plaintes entachées de mauvaise foi .....	9
3.9	Confidentialité.....	9
3.10	Représailles .....	9
4.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	10
4.1	Conseil municipal .....	10
4.2	Directeur général .....	10
4.3	Membres du personnel.....	10
5.	PROCÉDURE DE DÉPÔT ET DE RÉOLUTION.....	10
6.	RÉVISION.....	10
7.	RENSEIGNEMENTS .....	11
8.	APPROBATION .....	11

ANNEXE A.....	12
SECTION 1. COMPORTEMENT À ADOPTER AVANT DE DÉPOSER UNE PLAINTÉ .....	13
1. Réagissez .....	13
2. Prenez des notes .....	13
SECTION 2. PROCESSUS DE DÉPÔT ET DE RÉOLUTION DE PLAINTÉ .....	13
Étape 1. Plainte informelle .....	13
Étape 2. Médiation .....	14
Étape 3. Plaintes officielles .....	15
Étape 4. Rapport écrit.....	16
Étape 5. Décision .....	16
Étape 6. Appels.....	16
SECTION 3. CONSIDÉRATIONS POUR L'EMPLOYÉ ACCUSÉ DE HARCÈLEMENT .....	17
1. Au niveau de la procédure informelle.....	17
2. Au niveau de la médiation .....	17
3. Au niveau de la plainte officielle .....	18
SECTION 4. CONSIDÉRATIONS POUR LES AUTRES EMPLOYÉS .....	18
ANNEXE B.....	19
FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION .....	19

## 1. Buts

Par la mise en place de la présente politique, la municipalité de Racine entend poursuivre les buts suivants :

- 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. Définitions

Les définitions qui suivent sont celles de la *Loi sur les normes du travail*. En cas de disparité entre cette définition et celle de la *Loi sur les normes du travail*, la définition de la *Loi sur les normes du travail* prévaudra.

### **Harcèlement psychologique :**

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.

### **Exercice normal du droit de gestion :**

Selon la commission des normes du travail, l'exercice par l'employeur ou par ses gestionnaires des activités de gestion ne constitue pas du harcèlement. La gestion courante de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme, l'attribution des tâches, l'application de la gradation des sanctions et même le licenciement constituent l'exercice légitime du droit de gestion. Ces actions ne constituent pas du harcèlement psychologique dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ces droits de gestion de façon abusive ou discriminatoire.

### **3. Énoncé de politique**

#### **3.1 Généralité**

La municipalité de Racine entend fournir à ses employés un milieu de travail sûr, où chacun est respecté. Personne, 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 de harceler quiconque au travail ou dans quelque autre situation reliée à l'emploi.

La municipalité de Racine s'engage à prendre au sérieux toutes les plaintes de harcèlement, qu'elles soient présentées d'une manière informelle ou officielle. La municipalité de Racine 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 pourront être prises contre tout employé qui est témoin d'une situation de harcèlement et qui ne réagit pas. En outre, des sanctions pourront également être prises contre les gestionnaires qui ne prennent pas les mesures adéquates pour mettre fin aux cas de harcèlement. La municipalité de Racine 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 nos 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 utiliser d'autres possibilités, qui vont de la conversation avec la personne responsable en matière de harcèlement de la municipalité au dépôt d'une plainte officielle. Pour faire une plainte, veuillez vous référer au document intitulé « *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 de la municipalité. Cependant, il est préférable d'en parler tout d'abord à la personne qui semble être l'objet de harcèlement. En effet, peut-être que 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 Racine 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 Racine de veiller à ce que son milieu de travail soit exempt de harcèlement. Si un gestionnaire a connaissance d'un cas de harcèlement dans son secteur de travail, ou ailleurs dans un autre service, 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 et il pourra en porter la responsabilité juridique s'il laisse la situation se poursuivre. De plus, la municipalité de Racine pourra prendre des mesures disciplinaires si le gestionnaire ne réagit pas relativement aux cas de harcèlement.

#### **3.4.2. Être vigilant**

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

- Changement inexplicable 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 Racine 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 de :

- Excuses verbales ou écrites de la part de l'auteur du harcèlement et de la municipalité de Racine;
- Remboursement du salaire perdu;
- Promotion ou emploi qui avait été refusé;
- Indemnisation pour la perte éventuelle d'avantages liés à l'emploi;
- Indemnisation pour préjudice moral;
- Engagement en vertu duquel elle ne sera pas mutée ou annulation d'une mutation, à moins que la personne ne préfère déménager.

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 du harceleur**

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;
- Mutation, dans le cas où il ne serait pas raisonnable que les personnes concernées par la plainte continuent à travailler ensemble;
- 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 preuves 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 aucun 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. Elles seront appliquées en 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.

### **3.9 Confidentialité**

La municipalité de Racine 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 reliées 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 de harcèlement et se verra infliger une sanction. Les sanctions possibles sont les mêmes que celles qui peuvent être infligées à l'auteur de harcèlement.

#### **4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

##### **4.1 Conseil municipal**

Le Conseil municipal est responsable de l'adoption de la présente politique et procédures qui en découlent.

##### **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.

Il a aussi le rôle d'informer tous les employés et gestionnaires dans l'interprétation et l'application de la présente politique. Il est également responsable de la réception des plaintes et en assure le suivi conformément à la procédure établie.

##### **4.3 Membres du personnel**

Chaque employé est responsable de respecter les obligations édictées par la présente politique.

#### **5. PROCÉDURE DE DÉPÔT ET DE RÉOLUTION**

Les étapes de dépôt et de résolution d'une plainte de harcèlement psychologique sont décrites à l'annexe A. Celle-ci fait partie intégrante de la présente politique.

#### **6. RÉVISION**

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

**7. RENSEIGNEMENTS**

Pour tous renseignements, veuillez communiquer avec le directeur général.

**8. APPROBATION**

Signée à Racine ce 11e jour du mois de mars 2015.

---

Maire

---

Directeur général

## **ANNEXE A**

### **PROCÉDURE**

# **DÉPÔT ET RÉOLUTION D'UNE PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

Les étapes exposées ci-dessous 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 rabaisent 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 ou à un collègue 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 assistées 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**

#### *1. Parlez à un gestionnaire ou au responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité*

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 de votre municipalité.

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 les autres possibilités qui s'offrent à vous (plainte auprès d'une commission des droits de la personne, par exemple) 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 de votre municipalité 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, la personne responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité 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 de représenter la municipalité 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, la personne responsable des plaintes de

harcèlement de votre municipalité 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. Plaintes officielles**

Si la méthode informelle est infructueuse ou qu'elle n'est pas indiquée en l'occurrence, la municipalité aidera ses employés 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 votre municipalité. 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, la personne responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité recommandera (après avoir consulté la haute direction) quelles mesures de réparation pourraient être 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 à travailler au même lieu de travail.

#### **Étape 5. Décision**

La personne responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité 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. Dans l'éventualité où les mesures prises engageraient des déboursés financiers de la part de la municipalité de Racine, celles-ci ne seront confirmées qu'après adoption par le Conseil municipal d'une résolution à cet égard.

#### **Étape 6. Appels**

Les personnes directement concernées par une plainte peuvent faire appel auprès du directeur général de la municipalité (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**

#### **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.

#### **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'arriver à un règlement par la médiation, la personne responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité 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.

### **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 modifiiez 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 devront tenir compte de la susceptibilité des parties et respecter le caractère confidentiel des renseignements liés aux plaintes.

Note : Le genre masculin est utilisé dans le seul but d'alléger les textes.

## ANNEXE B

### FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION

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 nous remettre une copie dûment signée de la présente et conserver l'original dans vos dossiers.

\_\_\_\_\_  
Employé

\_\_\_\_\_  
Date