

# Politique de la Ville de Léry de prévention de la violence, du harcèlement, de l'incivilité et de la discrimination en milieu de travail

Mise à jour le 9 octobre 2024

## Objectifs de la politique

*La Ville de Léry* s'engage à fournir un environnement de travail exempt de violence, de harcèlement, d'intimidation et de discrimination afin que la sécurité et la dignité de chaque employé soient respectées.

De ce fait, aucun comportement allant à l'encontre de la présente politique et des lois qui s'appliquent ne sera toléré. Cette politique vise **tous les niveaux hiérarchiques, les fournisseurs, les clients et toutes autres personnes avec lesquelles *La Ville de Léry* fait affaire**. Il est de la responsabilité des employés et de la direction de maintenir un environnement de travail sécuritaire et respectueux pour tous.

La présente politique s'applique sur les lieux de travail ou à tout autre endroit où des activités professionnelles ont lieu. Elle permet également d'établir le processus d'intervention à appliquer lorsqu'une plainte est déposée ou signalée à l'employeur ou à ses représentants.

La politique comporte les 4 sections suivantes:

- Section I – Violence au travail
- Section II – Harcèlement et discrimination
- Section III – Signalement des incidents et enquêtes connexes
- Section IV – Fausses plaintes et mesures disciplinaires
- Section V – Formation

La présente politique vise à :

Développer une culture organisationnelle empreinte de respect;

Prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement, psychologique ou sexuel, d'incivilité ou de violence au travail;

Préciser les rôles et les responsabilités de tous les membres de l'organisation en lien avec la présente politique;

Mettre en place des mécanismes formels et informels de signalement et de règlement;

Encourager tous les employés de la ville à signaler toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail;

Assurer le soutien approprié, dans la mesure où cela lui est possible, aux victimes de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail.

# 1. Violence en milieu de travail

La violence en milieu de travail peut prendre plusieurs formes. Elle peut être physique ou psychologique et elle inclut la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

La **violence physique** se manifeste par l'emploi de force physique envers une ou plusieurs personnes pouvant causer un préjudice physique, sexuel ou psychologique. (p. ex., coups de poing, bousculade, gifles, étranglement).

La **violence psychologique** se manifeste par des propos ou des actions qui peuvent être répétés ou non, et ce, envers une ou plusieurs personnes. Ces comportements entraînent de l'humiliation, une offense ou de la détresse (p. ex., critiques répétées, manipulation, menaces, dénigrement).

La **violence conjugale** se manifeste entre deux individus qui sont liés, ou qui ont été liés par le passé, dans une relation amoureuse, intime ou conjugale. Ce type de violence implique souvent une dynamique de contrôle.

La **violence familiale** se produit lorsqu'un individu a un comportement abusif afin de contrôler ou de faire du tort à un membre de sa famille ou à une personne qu'il fréquente. Elle peut se manifester par différentes formes de maltraitance physique et psychologique, ou par de la négligence.

La **violence à caractère sexuel** est un comportement non désiré à connotation sexuelle pouvant se manifester physiquement, verbalement ou par tout autre comportement fondé sur le sexe portant ainsi atteinte à la dignité de femmes et d'hommes.

L'**incivilité** est une conduite qui enfreint l'obligation de respect mutuel propre à toute relation en milieu de travail et assimilable à la violence latente.

## Responsabilités de l'employeur

*La Ville de Léry* doit prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'aucun employé ne subisse de violence au travail. Toute personne ayant connaissance d'une situation de violence dans le milieu de travail doit informer la personne-ressource citée dans la présente politique ou la direction afin qu'elle puisse agir.

La direction doit prendre les mesures appropriées à l'endroit de toute personne faisant preuve de violence au travail envers un autre employé.

Le nom du plaignant ne sera pas divulgué ni les circonstances entourant la plainte, sauf si cela est nécessaire dans le cadre de l'enquête, afin de prendre des mesures correctives ou de faire respecter la loi.

## Droits et responsabilités des employés

Vous avez le droit de travailler dans un milieu de travail exempt de violence.

Vous avez la responsabilité de travailler de façon professionnelle et de résoudre les problèmes sans avoir recours à la violence. Si vous êtes incapable de résoudre un problème, parlez-en à votre gestionnaire.

En tant qu'employé, vous avez le devoir de signaler à votre gestionnaire tout incident de violence qui se produit dans le milieu de travail et coopérer à l'enquête qui pourrait en découler.

Toute personne qui fournit des renseignements dans le cadre d'une enquête ou qui prend part au processus doit préserver la confidentialité de ces informations à moins que leur divulgation soit nécessaire.

Un employé qui est victime de violence en milieu de travail, y compris de la violence dans sa vie personnelle susceptible d'avoir des répercussions dans le milieu de travail, est encouragé à en parler à l'une des personnes-ressources citées dans la présente politique. Les mesures appropriées seront prises afin d'assurer sa sécurité et celles de ses collègues de travail.

## 2. Harcèlement et discrimination

La **discrimination** est le fait que des personnes ou des groupes de personnes précis sont traités différemment, soit par distinction, exclusion ou préférence, en raison d'un des motifs de distinction illicite prévus par les lois applicables. Ces **motifs de distinction illicite** comprennent :

- la couleur de la peau, la race, l'origine ethnique ou nationale;
- l'âge, le sexe, la langue, l'état civil et la grossesse;
- l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre;
- les convictions politiques, la condition sociale et la religion;
- le handicap ou un moyen utilisé pour diminuer le handicap.

Le **harcèlement** se manifeste par des remarques ou par la conduite d'une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou cette conduite sont inappropriées. Cela comprend des comportements, un ou plusieurs gestes, des remarques ou des communications qui sont non souhaités et non sollicités, qui visent une ou plusieurs personnes et qui sont fondés sur des *motifs de distinction illicite*.

Voici des exemples :

- les blagues, les remarques, les insinuations concernant une personne ou visant à la provoquer;
- la distribution ou l'affichage d'affiches, de documents offensants ou de communications telles que des courriels ou des publications sur les médias sociaux;
- le refus de discuter ou de travailler avec une personne;
- l'imitation de l'accent ou des manies d'une personne, ou les moqueries à l'égard de son apparence;
- les voies de fait et les comportements constituant du harcèlement sexuel.

Tous les employés et tous les membres de la direction doivent être conscients que, même s'ils ne sont pas malintentionnés, certains comportements ou propos peuvent offenser une autre personne. C'est donc l'interprétation des propos, du geste ou du comportement qui importe.

*\*Veillez noter que toute mesure prise par l'employeur et ses représentants relativement à la gestion d'un employé, comme la gestion de la performance, de l'absentéisme et des congés, l'attribution des tâches ainsi que l'application de mesures disciplinaires raisonnables, ne constitue pas du harcèlement.*

### **Voici les différents types d'harcèlement :**

Le **harcèlement physique** se caractérise par un contact physique intentionnel et non sollicité.

Le **harcèlement verbal** se caractérise par des insultes ou des échanges désobligeants liés à des motifs de distinction et pouvant être aussi considérés comme des formes de harcèlement sexuel.

Le **harcèlement psychologique ou l'intimidation** est un comportement offensant qui se manifeste par des mots, des actes ou des gestes qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique d'une personne et qui a des effets négatifs sur son environnement de travail. Il peut s'agir notamment de commentaires dégradants, grossiers et offensants, ou du fait de

ridiculiser ou de discréditer une personne, de l'humilier, de l'intimider ou de répandre des rumeurs à son sujet.

**Le harcèlement sexuel** peut se manifester par des remarques, des sollicitations ou des avances à caractère sexuel faites par une personne qui sait ou qui devrait savoir que ces remarques, sollicitations ou avances sont inappropriées et non tolérées dans le milieu de travail. Il peut se produire entre femmes, entre hommes, ou être un comportement d'hommes envers des femmes et de femmes envers des hommes.

Voici des exemples de comportements constituant du harcèlement sexuel :

- les remarques ou gestes sexuels suggestifs ou obscènes;
- les blagues sexistes dégradantes ou embarrassantes;
- les regards suggestifs et le flirt;
- les questions ou remarques sur la vie sexuelle;
- les avances et les propositions à caractère sexuel;
- une attention, des contacts ou invitations persistantes non désirés;
- des demandes de faveurs sexuelles, des attouchements ou des caresses non désirés;
- de la violence ou des menaces verbales;
- une agression sexuelle;
- des représailles ou menaces de représailles à la suite du rejet de sollicitations ou d'avances sexuelles;
- du matériel suggestif ou sexuellement offensant (électronique, imprimé, ainsi que des courriels ou des publications sur les médias sociaux).

## **Responsabilités de tous**

Il est de la responsabilité de tous de traiter les autres avec respect et dignité dans le cadre des relations qu'ils entretiennent. Lors d'une situation donnée, la perception de chacune des personnes impliquées peut différer. Votre conduite peut donc avoir un impact sur les autres; il est important d'en être conscient.

Si vous croyez être victime de harcèlement ou de discrimination, ou si vous êtes témoin d'incidents qui, à votre sens, constituent du harcèlement ou de la discrimination, vous devez en informer l'une des personnes-ressources le plus rapidement possible.

### 3. Signalement des incidents et enquêtes connexes

*La Ville de Léry* s'est engagée à prendre toutes les allégations de violence, de harcèlement ou de discrimination au sérieux, et elle incite son personnel à signaler un incident dès que possible. Un processus rigoureux est établi afin d'assurer le traitement des plaintes de façon uniforme et équitable.

#### Procédure de signalement

- 1- Signalez tout incident de violence, harcèlement et discrimination à votre gestionnaire. Tous les renseignements sur l'incident seront consignés par écrit.
- 2- Le gestionnaire doit signaler tous les incidents à la personne responsable de la politique.
- 3- Lorsque vous croyez être victime de violence, de harcèlement ou de discrimination, si vous êtes à l'aise de le faire, parlez immédiatement à la personne ou aux personnes dont les gestes, le comportement ou les remarques vous offensent. Informez la personne de façon claire et ferme que son comportement offensant doit cesser. Notez la date, l'heure, l'endroit, les détails de l'incident ainsi que le nom des témoins s'il y a lieu et envoyez une copie du document au responsable de la présente politique.
- 4- Dans le cas où votre intervention ne permet pas de mettre fin au comportement ou si vous n'êtes pas à l'aise de parler directement à la personne concernée, demandez conseil à votre gestionnaire ou au responsable de la présente politique. Cela vaut également si vous êtes témoin d'une situation qui pourrait affecter un autre employé.
- 5- Une rencontre sera faite avec votre gestionnaire et le responsable de la politique. À la suite de cette rencontre, une première évaluation de la situation sera faite afin de déterminer s'il y a bien eu une infraction à la présente politique et si une enquête officielle est requise.
- 6- À la suite de l'évaluation initiale, si le résultat permet de conclure que la plainte ne justifie pas de mener une enquête, des recommandations seront faites afin de régler rapidement la situation de façon informelle, par exemple, au moyen d'une discussion entre les deux personnes concernées ou d'une séance de médiation.

#### Processus d'enquête

Si l'évaluation d'une plainte permet de conclure qu'une enquête est requise, le gestionnaire et le responsable de la politique doivent respecter les éléments mentionnés ci-dessous.

- 1- Il est de la responsabilité du gestionnaire et du responsable de la politique de respecter le processus d'enquête prévu.
- 2- Les employés visés doivent coopérer à l'enquête et fournir les renseignements détaillés sur l'incident vécu ou dont ils ont été témoins.
- 3- Le gestionnaire et le responsable de la politique devront présenter les conclusions de l'enquête à la direction.

## **Enquête**

Une enquête sera entreprise rapidement et sera menée de façon exhaustive.

Elle sera juste et impartiale afin d'assurer un traitement équitable de la plainte autant pour le plaignant que pour la personne mise en cause.

Elle prendra en compte les intérêts des parties concernées et saura préserver la confidentialité des renseignements fournis.

L'enquête vise à chercher les faits et les preuves; c'est pourquoi des entrevues pourraient être nécessaires.

## 4. Fausse plainte et mesures disciplinaires

### Mesures disciplinaires

Dans le cas où la plainte est fondée, des mesures disciplinaires seront prises envers la ou les personnes fautives en fonction de la gravité de la situation dénoncée. Ces mesures peuvent aller jusqu'au congédiement.

### Fausses plaintes

Dans le cas où *la Ville de Léry* a des motifs raisonnables de croire qu'une fausse plainte a été déposée, une enquête sera alors ouverte afin d'établir le caractère vexatoire, frivole ou de mauvaise foi de la plainte. Par la suite, l'imposition de mesures disciplinaires sera faite en fonction des circonstances entourant la plainte et du préjudice causé à la personne faisant l'objet de la plainte. En fonction de la gravité établie, une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement pourrait être appliquée.

### ***Les responsables de l'application de la présente politique sont :***

<b><i>Responsable 1 : Michel Morneau</i></b>
<b><i>Responsable 2 : Hélène Chèvrefils</i></b>

# Formulaire de signalement

Ce formulaire doit être utilisé afin de signaler tout comportement qui va à l'encontre de la **Politique de prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail.**

Nom du plaignant :	
Lieu de travail du plaignant :	
Identité de la personne visée par la plainte :	
Date de l'incident ou des incidents allégués :	
Heure de l'incident ou des incidents :	
Lieux de l'incident ou des incidents :	
Identité de la personne à qui l'incident a été signalé :	

Description détaillée de l'incident ou des incidents : Veuillez fournir le plus de détails possible (gestes, contacts physiques, etc.)

Nature de l'incident ou des incidents allégués :			
<input type="checkbox"/> Harcèlement	<input type="checkbox"/> Violence	<input type="checkbox"/> Discrimination	<input type="checkbox"/> Intimidation

Identité des témoins de l'incident ou des incidents :	

Par la présente, je confirme que les informations fournies sont exactes et de bonne foi. J'accepte que ces informations soient divulguées aux personnes impliquées dans la gestion et l'enquête de cette plainte.

<b>Signature du plaignant :</b>	Signature du responsable de la politique :
<b>Date :</b>	<b>Date :</b>

# Ressources



<b>SOS Violence conjugale 24/7</b>	1 800 363-9010	<a href="https://sosviolenceconjugale.ca/fr">https://sosviolenceconjugale.ca/fr</a>
<b>Info-aide violence sexuelle</b>	1 888 933-9007	<a href="https://infoaideviolencesexuelle.ca/">https://infoaideviolencesexuelle.ca/</a>
<b>Aide aux hommes en difficultés conjugales</b>	(514) 384-6296	<a href="https://www.serviceaideconjoints.org/fr/">https://www.serviceaideconjoints.org/fr/</a>
<b>Liste des organismes pour l'aide aux hommes en difficulté</b>		<a href="https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/violence-conjugale/organismes-aide-hommes-en-difficulte">https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/violence-conjugale/organismes-aide-hommes-en-difficulte</a>
<b>Aide et ressources pour les Autochtones</b>		<a href="https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/aide-ressources-autochtones">https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/aide-ressources-autochtones</a>

## 5. Formation

Ville de Léry prévoit, en conformité avec le Projet de loi n° 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, un programme de formation sur la violence à caractère sexuel pour ses employés.

Le programme se compose comme suit :

- Formation à l'arrivée du personnel;
- Formation annuelle des employés;
- Formation des dirigeants.