

**POLITIQUE RELATIVE  
AU  
HARCÈLEMENT SEXUEL  
ET  
SEXISTE**

Modifiée le \_\_\_\_\_

# POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE

## PRÉAMBULE

La Ville de Baie-Comeau souscrit aux exigences de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

La présente politique établit la position de la municipalité sur une forme de discrimination au travail, soit le harcèlement sexuel ou sexiste. Cette politique s'appuie sur la Charte des droits et libertés de la personne qui interdit de harceler une personne en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10<sup>1</sup> du présent code, le sexe. (voir l'annexe 1).

La présente politique repose sur le postulat suivant : **le harcèlement sexuel<sup>2</sup> ou sexiste<sup>3</sup> constitue une violation des droits de la personne.** En conséquence, la Ville de Baie-Comeau s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter cette violation et apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

---

1. Articles 10, 10.1, 1, 4, 16, 46 ( voir annexe 1 ).

2. Sexuel : Qui se rapporte au sexe ou qui est déterminé par lui.

3. Sexiste : Qui fait preuve de sexisme. Attitude de discrimination fondée sur le sexe s'exerçant presque toujours à l'encontre des femmes (réf. : *Dictionnaire du français plus, C.E.C., Montréal, 1988, page 1538* ).

## **1. OBJECTIFS :**

Maintenir un climat exempt de harcèlement sexuel ou sexiste propre à protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes 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 sexuel ou sexiste.

Fournir le support nécessaire en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement sexuel ou sexiste.

## **2. DÉFINITION:**

Dans la présente politique, sont considérés comme constituant du harcèlement sexuel ou sexiste, toute conduite ou abus de pouvoir se manifestant une<sup>4</sup> ou plusieurs fois, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle ou sexiste, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

Cette définition est à distinguer des relations affectives librement consenties entre personnes.

À titre d'exemples : une liste non exhaustive de comportements de harcèlement à connotation sexuelle ou sexiste ( voir annexe 2).

## **3. CHAMP D'APPLICATION :**

Cette politique s'applique à toutes les personnes, hommes ou femmes, qui travaillent avec ou sans rémunération à la Ville de Baie-Comeau.

Elle s'applique aux relations entre les gestionnaires et le personnel, et membres du personnel entre eux.

Elle s'applique aussi aux employées et employés victimes de harcèlement sexuel ou sexiste exercé par des personnes de l'extérieur dans le cadre du travail (fournisseurs, sous-traitants, clientèle, etc. ).

4. Un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut aussi être du harcèlement sexuel ou sexiste.

#### **4. PRINCIPES :**

Les principes suivants orientent l'action menée contre le harcèlement sexuel ou sexiste par la Ville de Baie-Comeau afin de maintenir un climat favorisant le respect de la dignité humaine dans les relations de travail.

- 4.1** La Ville de Baie-Comeau ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel ou sexiste.
- 4.2** La Ville de Baie-Comeau dénonce toute forme et corrige toute situation de harcèlement sexuel ou sexiste.
- 4.3** La Ville de Baie-Comeau s'engage à mettre sur pied des mécanismes d'assistance et de recours.
- 4.4** La Ville de Baie-Comeau assure que le droit à la confidentialité sera respecté dans le traitement et le règlement d'un problème de harcèlement sexuel ou sexiste, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'établissement de mesures disciplinaires.
- 4.5** La Ville de Baie-Comeau traite avec justice toute personne impliquée dans un cas de harcèlement sexuel ou sexiste; celle qui harcèle et la victime.
- 4.6** La Ville de Baie-Comeau s'assure que la personne plaignante ne subisse aucun préjudice professionnel ou ne soit l'objet de représailles dans le traitement et le règlement d'un problème de harcèlement sexuel ou sexiste.
- 4.7** La Ville de Baie-Comeau prend les mesures et les sanctions disciplinaires qui s'imposent lorsque le règlement de la plainte nécessite une intervention de niveau administratif.
- 4.8** La Ville de Baie-Comeau prend les mesures nécessaires lorsqu'un membre de son personnel est victime de harcèlement sexuel ou sexiste de la part de personnes de l'extérieur, si le harcèlement se produit dans l'exercice de son travail.
- 4.9** La Ville de Baie-Comeau favorise la mixité des ressources affectées au traitement des plaintes et ce, même si les personnes plaignantes sont majoritairement des femmes.

#### **5. MOYENS**

Sensibiliser et informer les gestionnaires et le personnel de la Ville à la problématique du harcèlement sexuel et sexiste.

Fournir le support nécessaire aux victimes de harcèlement sexuel et sexiste en établissant des mécanismes d'aide et de recours qui favoriseront l'acheminement et le règlement des plaintes à l'interne.

Informer l'ensemble du personnel sur la position de la Ville et le contenu de la politique.

Cette politique fait partie de la politique de gestion de la Ville.

## **6. MÉCANISMES DE RECOURS INTERNE**

La présente politique implique la création d'un comité conseil de trois personnes. Ces personnes sont nommées par la Direction générale pour une période de deux ans et doivent prêter serment de discrétion.

À la fin de cette période, leur mandat peut être renouvelé ou d'autres personnes peuvent être nommées. La Ville de Baie-Comeau reconnaît que le harcèlement sexuel ou sexiste est un phénomène dont les personnes plaignantes sont majoritairement des femmes, par conséquent, elle favorise un comité conseil majoritairement féminin.

Dans un premier temps, il est recommandé à toute personne qui estime être victime de harcèlement sexuel ou sexiste d'aviser le contrevenant ou la contrevenante que son comportement est indésirable et inacceptable. Il est aussi suggéré de noter par écrit la date et l'heure de l'incident, la nature du comportement et le nom des témoins ( s'il y a lieu ). Lorsque la situation persiste, la personne plaignante peut utiliser le mécanisme confidentiel permettant le dépôt des plaintes auprès des membres du comité conseil. Aucune plainte anonyme ne sera traitée.

### **6.1 INTERVENTION DE PREMIER NIVEAU**

**Objectif** : offrir un service d'aide et tenter de régler la plainte par voie de conciliation.

#### **Rôle du comité conseil**

- Accueillir la personne qui se plaint de harcèlement sexuel ou sexiste et l'informer de la présente politique et de ses recours.
- Entendre la version des faits des deux parties et faire immédiatement enquête selon les moyens jugés appropriés.
- Le comité conseil dispose de dix jours ouvrables pour établir les faits.
- Lorsque la plainte est fondée, le comité conseil avise par écrit, la personne qui harcèle de cesser son comportement et accompagne cet avis d'une copie de la politique de la Ville de Baie-Comeau.
- Le comité conseil vérifie auprès de la personne plaignante, au plus tard quinze jours ouvrables après l'envoi de l'avis écrit, si la personne qui harcèle a arrêté son comportement.
- Si le processus de conciliation échoue, le comité conseil réfère immédiatement le dossier à la **Direction** ~~direction~~ des ressources

humaines et recommande certaines mesures suite à son rapport d'évaluation et de conciliation.

Que le processus de conciliation réussisse ou échoue, les dossiers de plainte incluant le contenu des réunions, des entrevues, des évaluations et de la conciliation sont recueillis dans une enveloppe scellée et transférés au centre de documents semi-actifs au Service des archives pour une période de deux ans. Après cette période, ces documents sont versés aux archives historiques selon des critères de tri.

Dans le cas où la personne harcelée a subi des préjudics et dommages (ex. : absences au travail, santé, etc.), le dossier est référé à la Direction du Service des ressources humaines afin que les correctifs appropriés soient apportés.

## **6.2 INTERVENTION DE DEUXIÈME NIVEAU**

*Objectif* : Régler la plainte par des mesures administratives ou disciplinaires.

### **Rôles de la Direction du Service des ressources humaines**

- ➔ Reçoit les plaintes et les recommandations du comité conseil.
- ➔ Étudie le rapport d'enquête et les recommandations faites par le comité conseil et applique les mesures administratives ou disciplinaires appropriées dans le respect des conventions collectives.
- ➔ La Direction du Service des ressources humaines donne suite au dossier dans les dix jours ouvrables après le dépôt du dossier par le comité conseil.

## **SANCTIONS**

La Direction du Service des ressources humaines conseille la Direction générale sur l'imposition d'une sanction contre tout membre du personnel ayant enfreint la politique sur le harcèlement sexuel et sexiste. Ces sanctions sont fixées en fonction de la gravité de l'ampleur, de la récurrence et de la récidive du harcèlement sexuel ou sexiste commis.

Elles doivent également tenir compte du degré de vulnérabilité de la victime.

Les sanctions imposées peuvent prendre différentes formes. Il peut s'agir d'un avertissement, d'une plainte écrite déposée au dossier de la personne sanctionnée, d'une suspension sans traitement, d'une réaffectation, d'une recommandation, d'un traitement en counselling, d'un congédiement ou toute autre sanction jugée raisonnable en fonction de l'acte commis ou des préjudices subis par la victime à la suite de ce harcèlement sexuel ou sexiste.

## **7. RESPONSABILITÉS**

### A) Direction générale :

La Direction générale doit;

- a) mettre en application ladite politique;
- b) nommer les membres du comité conseil;
- c) s'assurer que les gestionnaires concernés soient responsables d'en assurer l'application à tous les niveaux de la **Municipalité** ~~municipalité~~.

### B) Direction des ressources humaines :

La Direction des ressources humaines doit :

- a) diffuser la présente politique;
- b) s'assurer de la formation et du support des membres du comité conseil;
- c) conseiller les sanctions à imposer;
- d) produire annuellement un rapport statistique à être remis à la Direction générale.

### C) Comité conseil :

Le Comité conseil doit :

- a) répondre aux demandes d'information des membres du personnel;
- b) assurer la confidentialité du dossier à son niveau d'intervention;
- c) s'assurer que les deux parties soient traitées en toute équité;
- d) produire annuellement à la Direction générale un rapport statistique de ses activités.

## **8. DROITS DES VICTIMES**

Le mécanisme de recours ne peut empêcher une victime d'utiliser la procédure de grief, de porter plainte à la Commission des droits de la personne ou de s'adresser directement aux tribunaux ou d'utiliser les autres recours prévus par les conventions, règlements ou lois.

## CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

*Article 10 : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur 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, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit ».*

*Article 10.1 : « Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés par l'article 10 ».*

*Article 1 : « Tout être humain a droit à la vie ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. Il possède également la personnalité juridique ».*

*Article 4 : « Tout être humain a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation ».*

*Article 16 : « Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi ».*

*Article 46 : « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ».*



## **EXEMPLES DE COMPORTEMENTS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU SEXISTE**

1. Demandes de faveurs sexuelles non désirées.
2. Manifestations persistantes ou abusives d'intérêt sexuel ou sexiste d'une personne qui sait ou devrait savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité.
3. Remarques, commentaires, propositions, attouchements, regards déplacés, plaisanteries ou insultes à caractère sexuel ou sexiste qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou agressant.
4. Une promesse implicite ou explicite de récompense ou un traitement de faveur lié à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel.
5. Une menace implicite ou explicite de représailles ou de traitement défavorables, hostile, injuste ou discriminatoire, en cas de refus de se conformer à une demande d'ordre sexuel.
6. Des représailles effectives à la suite d'un refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel.
7. Des voies de fait qui comportent une manifestation de violation physique ou l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue.
8. Toute autre manifestation à caractère sexuel ou sexiste offensante pour la personne, répétée ou insistante notamment : des propos vulgaires, des gestes grossiers, du dénigrement, du harcèlement psychologique.
9. Toutes formes d'attentions, d'avances, de demandes qui provoquent l'inconfort, la crainte et menaçant le bien-être de la personne.
10. Affichage de matériel pornographique portant atteinte à la dignité de la personne.