



<i>POLITIQUE ADMINISTRATIVE</i>	<b>No. 17</b>
<b>HARCÈLEMENT</b>	Résolution #2003-073 Adoptée le: 22 avril 2003

## 1. ÉNONCÉS

- 1.01 En tant qu'employeur, Edmundston s'engage à assurer un milieu de travail sain dans lequel les employés sont traités avec respect et dignité. Edmundston assume sa responsabilité en tant qu'employeur afin de prévenir et d'éliminer toute forme de harcèlement au travail.
- 1.02 La responsabilité de rapporter toute situation de harcèlement repose sur chaque employé. Tout employé ou autre personne estimant qu'un employé ou une autre personne, incluant lui-même, connaît une situation de harcèlement, doit prendre les moyens prévus à la présente politique afin de participer à la prévention du harcèlement au travail.
- 1.03 La présente politique ne vise pas à limiter ni à entraver les droits de gestion et d'administration de l'Employeur. Les exercices d'appréciation du rendement, les PRT et les mesures disciplinaires imposées pour des motifs valables ne constituent aucunement une forme de harcèlement.

## 2. ÉTENDUE

Cette politique s'applique aux employé(e)s municipaux, membres du Conseil municipal et toute autre personne reliée aux opérations de la municipalité d'Edmundston.

## 3. OBJECTIFS

- 3.01 Prévoir des directives générales destinées à fournir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement et permettre à l'employeur d'identifier les sources de problèmes et d'y remédier.
- 3.02 Établir une procédure uniforme pour les personnes se croyant victime de harcèlement dans l'ensemble de l'organisation

#### 4. MODALITÉS DE LA POLITIQUE

- 4.01 Le harcèlement désigne tout comportement inacceptable qu'une personne visée par la présente politique tient envers une autre personne et que tel comportement est de nature telle que toute personne devrait raisonnablement reconnaître comme étant importun.
- 4.02 Pour les fins de la présente politique, le harcèlement au travail inclus le harcèlement sexuel, le harcèlement personnel, la discrimination et l'abus d'autorité.
- 4.03 Le harcèlement sexuel consiste en une conduite, des commentaires, des gestes ou un contact de nature sexuel, survenant de façon isolée ou continue et persistante, et pouvant raisonnablement être considérés comme étant importun.
- 4.04 L'abus de pouvoir, pour les fins de la présente politique, est considéré comme étant une forme de harcèlement et est définie comme étant le fait d'utiliser de façon inappropriée l'autorité et le pouvoir que confère un poste pour intimider, insulter ou menacer toute autre personne.
- 4.05 Constitue du harcèlement, le fait d'abuser de sa position de supérieur pour obtenir une faveur sexuelle ou autre.
- 4.06 Constitue aussi du harcèlement, un comportement ayant lieu en dehors des heures de travail ou à l'extérieur du milieu de travail.
- 4.07 Toute personne sera tenue responsable de harcèlement si elle aurait dû raisonnablement reconnaître que son comportement était importun.
- 4.08 Il n'y a pas de harcèlement sexuel s'il y a consentement. Néanmoins, le consentement n'est pas valable s'il est obtenu au moyen de menace ou de promesse au sujet de l'emploi. Le silence ne signifie pas nécessairement qu'il y a consentement.

## 5. PROCÉDURE DE PLAINTES

5.01 :

### **1<sup>ère</sup> étape**

La municipalité encourage, dans la mesure du possible, une intervention directe de la personne qui estime être harcelée avec la personne en faute. Comme première étape, il s'agit d'aviser la personne qui vous harcèle, verbalement ou par écrit, que sa conduite est importune.

Advenant qu'une intervention directe interpersonnelle n'est pas convenable ni souhaitable pour la personne qui estime être harcelée, la municipalité suggère les moyens d'intervention aux étapes 2 ou 3. La municipalité fait donc les suggestions suivantes :

- ❖ Tenir un relevé des faits liés à chaque incident : l'heure, la date, les témoins, ce qui s'est dit exactement et ce que vous avez ressenti physiquement et émotionnellement.
- ❖ Éviter si possible d'être seul(e) avec la personne qui vous harcèle et demandez l'appui de personnes qui aurait pu être témoin ou avoir été harcelées elles aussi.

### **2<sup>e</sup> étape**

Vous pouvez consulter la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick qui peut vous conseiller sur les différentes options dont vous disposez ou vous pouvez consulter le Coordonnateur des Ressources humaines municipales pour effectuer une démarche.

### **3<sup>e</sup> étape**

Vous pouvez présenter une plainte par écrit (formulaire disponible) et la déposée au bureau du Coordonnateur des Ressources humaines ou au bureau du Directeur général d'Edmundston à l'adresse suivante :

Coordonnateur des Ressources humaines  
ou Directeur Général

7, ch Canada Edmundston, N.-B. E3V 1T7

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL

- ou vous pouvez procéder à une plainte directement à la Commission des droits de la personne à l'adresse suivante :
- Commission des droits de la personne  
C. P. 5001,  
Campbellton, N.-B. E3N 3H5

5.02 Chaque plainte doit être déposée au cours des 12 mois suivant la violation présumée en vertu de la présente politique.

## 6. ANALYSE DE LA PLAINTE

6.01 Un comité formé des membres suivants fera l'étude du dossier dans les trois jours ouvrables suivants le dépôt de la plainte :

Directeur général ou son représentant  
Directeur du service concerné ou son représentant  
Coordonnateur des Ressources humaines ou son représentant

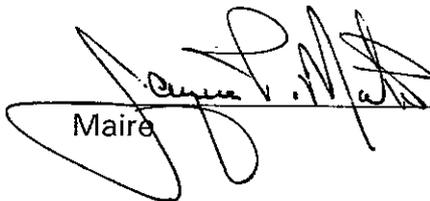
6.02 Pendant l'analyse du dossier, la personne visée par la plainte sera demandée de demeurer hors des lieux de travail. Son salaire, s'il y a lieu, lui sera versé jusqu'à ce que des mesures disciplinaires soient entreprises.

6.03 Suite à l'analyse du dossier et dépendant de la nature de la plainte, la municipalité d'Edmundston prendra les mesures qui s'imposent, soit :

- a) ré-intégrer l'employé à ces tâches ou y apporter des changements si nécessaire;
- b) prendre une des mesures disciplinaires suivantes, et ce, dépendant de la gravité de la situation:
  - i) lettre au dossier de l'employé
  - ii) suspension
  - iii) congédiement (avec approbation du Conseil)
- c) transférer le dossier au service de police pour enquête

## 7. ABROGATION

Cette politique remplace toute politique relative au harcèlement en vigueur dans les municipalités touchées par la fusion d'Edmundston.

  
Maire

  
Secrétaire