POLITIQUE

POUR PRÉVENIR ET CONTRER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL ET PROMOUVOIR LA CIVILITÉ

Régie incendie des Monts

Décembre 2016

Mise à jour : 2024-03-07

Préambule

Tous nos employés ont le droit d'être traités avec intégrité, respect et dignité dans leur milieu de travail. C'est pourquoi, la présente politique vise à établir et à maintenir un environnement de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et de violence, sous quelque forme que ce soit, pour tous les membres du personnel.

En contrepartie, tous les employés de la Régie incendie des Monts ont une obligation de civilité tant envers leurs collègues qu'envers les tiers. Il est donc de la responsabilité de chaque employé d'établir et de maintenir des relations empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre.

1 LES PRINCIPES 3
2 OBJECTIFS 3
3 CHAMPS D'APPLICATION 3
4 DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE 3
5 RÔLES ET RESPONSABILITÉS 4
6 PROCÉDURE INTERNE DE TRAITEMENT DES PLAINTES 5
7 VIOLATION DE LA POLITIQUE 6

1 LES PRINCIPES

La présente politique repose sur les principes qui suivent :

a) La Régie incendie des Monts s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement.

b) La Régie incendie des Monts privilégie la prévention pour contrer le harcèlement psychologique et favorise une démarche libre et volontaire de règlement des conflits entre les personnes concernées.

c) Chaque partie impliquée dans une situation de harcèlement psychologique a droit à un traitement juste et équitable.

d) La Régie incendie des Monts s'assure que tout employé se prévalant de la présente politique ne subisse aucun préjudice ni aucune mesure de représailles. La bonne foi de toute personne qui dépose une plainte est présumée. La politique ne doit toutefois pas être utilisée de manière abusive, ni avec l'intention de nuire ou d'induire en erreur.

e) Tous les employés de la Régie incendie des Monts ont une obligation de civilité envers les autres employés, l'organisation et les tiers. Il est donc de la responsabilité de chaque employé d'établir et de maintenir des relations empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre.

2 OBJECTIFS

La présente politique a pour objectifs :

a) d'affirmer clairement la volonté de la Régie incendie des Monts de prévenir et, s'il y a lieu, de faire cesser le harcèlement psychologique au travail;

b) de mettre en place les mécanismes nécessaires à la prévention, au traitement diligent des plaintes et à la résolution des problèmes.

3 CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés, syndiqués ou non syndiqués. Elle régit autant les relations entre collègues de travail, entre supérieurs et subalternes, que celles entre les employés, notre clientèle et nos visiteurs.

4 DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Selon l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, 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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique

comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour cette personne.

L'exercice des responsabilités de gestion de la Régie incendie des Monts ne constitue pas du harcèlement psychologique, dans la mesure où celles-ci ne sont pas exercées de façon abusive ou discriminatoire.

5 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1 Responsabilité de la Régie incendie des Monts

La prévention demeure le meilleur moyen pour contrer le harcèlement psychologique. La Régie incendie des Monts prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour faire cesser une telle conduite lorsqu'elle est portée à sa connaissance.

La Régie incendie des Monts s'assure que la présente politique est respectée et appliquée par tous les employés.

5.2 Responsabilité des gestionnaires

Dans la mesure du possible, chaque gestionnaire s'assure que les relations entre les membres de son équipe demeurent harmonieuses et exemptes de toute forme de harcèlement. À cette fin, il favorise les communications respectueuses, gère les membres de son équipe avec équité et intervient rapidement en présence d'une situation apparente de conflit ou d'incivilité.

Le gestionnaire traite avec diligence et en toute confidentialité les plaintes portées à sa connaissance.

5.3 Responsabilité du syndicat

Le syndicat s'engage à prendre les moyens nécessaires en vue de favoriser le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Il s'engage de plus à collaborer avec l'employeur concernant l'application de la présente politique, et sensibilisera et informera ses membres concernant son contenu.

5.4 Responsabilité de tous les employés

Vous devez respecter en tout temps la présente politique.

Vous devez dénoncer toute forme de harcèlement psychologique dont vous êtes victime ou témoin.

Tous les employés sont tenus de collaborer aux enquêtes relatives à des plaintes de harcèlement psychologique. Chaque personne qui témoigne dans le cadre d'une enquête ou qui y participe doit protéger le caractère confidentiel des renseignements qui lui sont transmis, sauf dans la mesure nécessaire à l'étude de la plainte.

Si vous constatez que le comportement d'un collègue ou de quelqu'un d'autre envers un autre employé constitue du harcèlement, vous devez réagir. Vous pouvez alors faire savoir, d'une manière respectueuse, que ce comportement est déplacé. Selon les circonstances, vous pouvez décider de réagir verbalement au moment où le comportement se produit ou, encore, en parler en privé à votre supérieur immédiat ou à la personne responsable de la politique.

Si quelqu'un vous reproche votre comportement, vous devez vous interroger sérieusement sur 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 ou d'humilier un autre employé ou un tiers. Si votre comportement est offensant pour d'autres personnes ou constitue du harcèlement à leur endroit, vous devez le modifier. Vous pouvez aussi envisager la possibilité de présenter des excuses. À défaut, des mesures pourraient être prises contre vous.

5.5 Responsabilité de l'employé qui se croit victime de harcèlement psychologique

Si vous croyez être victime de harcèlement psychologique, vous devez d'abord demander, dans la mesure du possible, à la personne présumée responsable de cesser de le faire, en lui faisant savoir que ses actes ou ses propos vous embarrassent, vous humilient ou vous gênent d'une quelconque manière. Souvent, les gens ne savent pas que leur comportement est une source de gêne, et sont disposés à changer leur façon d'agir lorsqu'ils s'en rendent compte.

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 supérieur immédiat ou à la personne responsable de la politique.

6 PROCÉDURE INTERNE DE TRAITEMENT DES PLAINTES

6.1 Lorsque la méthode informelle est infructueuse ou qu'elle n'est pas indiquée compte tenu des circonstances, l'employé qui se croit victime de harcèlement psychologique (ci-après la « personne plaignante ») peut déposer une plainte écrite auprès de son supérieur immédiat ou de la personne responsable de la politique. Cette plainte doit comprendre les détails des allégations, le nom de la personne présumée responsable (ci-après « personne mise en cause »), son poste, une description de l'événement, la date et, le cas échéant, le nom des témoins.

6.2 Lorsque la plainte est déposée auprès du supérieur immédiat, celui-ci l'a transmet dès sa réception à la personne responsable de la politique.

6.3 La personne responsable de la politique est le directeur sécurité incendie. Ce dernier a notamment les responsabilités suivantes :

a) donner de l'information sur le harcèlement et répondre aux questions qui y sont reliées;

b) faire toute recommandation quant au suivi et aux modalités d'application de la politique;

c) recevoir toute plainte verbale ou écrite de harcèlement;

6.4 Toute plainte de harcèlement psychologique est traitée avec diligence et de façon impartiale.

6.5 La direction traite la plainte de la façon la plus appropriée, compte tenu de toutes les circonstances. Il peut notamment proposer aux parties concernées de se rencontrer ou de se soumettre à un processus de médiation ou il peut procéder lui-même à une enquête ou confier celle-ci à une personne compétente pour ce faire.

6.6 Lorsque les allégations de la plainte sont fondées, la direction prend les mesures appropriées pour régler la plainte. Il peut notamment imposer une mesure disciplinaire et/ou administrative à la personne mise en cause. Il s'assure de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour rétablir un climat de travail sain et exempt de harcèlement psychologique.

6.7 La Régie incendie des Monts s'engage à protéger la confidentialité des renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes concernées, autant que faire se peut, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à l'examen de la plainte, à la conduite d'une enquête ou aux suites à y apporter.

6.8 La procédure interne de traitement des plaintes prévue à la présente politique ne prive d'aucune façon un employé du droit de s'adresser directement aux tribunaux.

6.9 Toute plainte d'une personne dirigée contre le directeur sécurité incendie doit être adressée au président du Conseil d'administration.

7 VIOLATION DE LA POLITIQUE

7.1 Toute violation de la présente politique peut entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

7.2 Toute personne déposant une plainte jugée abusive ou frivole ou logée de mauvaise foi peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.