



VALLÉE DES RIVIÈRES

75, rue Principale Sainte-Anne de Madawaska NB E7E 1A8

POLITIQUE

NO. 13-2025-A

HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Adoptée le : 15 octobre 2025

1. ÉNONCÉS

- 1.1 La présente politique établit le code écrit de directives pratiques en matière de harcèlement dans les lieux de travail du Gouvernement du Nouveau-Brunswick en conformité avec le Règlement du Nouveau-Brunswick 91-191, pris en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, partie XXII.I Codes de directives pratique en matière de violence et de harcèlement, paragraphe 374.4(1).
- 1.2 La Ville de Vallée-des-Rivières s'engage à favoriser et soutenir un milieu de travail qui respecte et protège les droits de la personne de l'ensemble des employés. Chaque employé a le droit de travailler dans un milieu de travail respectueux qui est libre de harcèlement. Un milieu de travail respectueux valorise la diversité et l'inclusion, un comportement courtois, l'égalité, une communication positive et des relations de travail professionnelles.
- 1.3 Les employés ont tous une responsabilité commune de créer et de maintenir un milieu de travail respectueux. Il incombe aux employés à tous les niveaux de se montrer civils et respectueux dans leurs interactions entre eux, ainsi qu'avec la clientèle à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation et le public.
- 1.4 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.
- 1.5 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, et les mesures disciplinaires imposées pour des motifs valables ne constituent aucunement une forme de harcèlement.

N.B. le genre masculin est utilisé dans l'entièreté du document afin d'abrégier le texte.

2. APPLICATION

- 2.1 La présente politique s'applique à l'ensemble des employés municipaux et membres du Conseil municipal de la Ville de Vallée-des-Rivières. Elle s'applique également, s'il y a lieu, aux bénévoles, au personnel, aux entrepreneurs, aux personnes payées à l'acte, et à toute personne exerçant un travail pour la Ville de Vallée-des-Rivières.
- 2.2 La présente politique s'applique tant aux comportements survenant pendant les heures de travail et sur les lieux de travail, qu'à ceux ayant lieu en dehors de ces heures ou de ces lieux, lorsque ces comportements ont un lien avec le milieu de travail ou peuvent avoir un impact sur celui-ci.

3. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, le harcèlement au travail comprend le harcèlement personnel et sexuel, le milieu de travail malsain et l'abus de pouvoir. Il comprend aussi les éléments contenus dans la définition de harcèlement mentionnée dans le Règlement général 91-191 : ' Le « harcèlement » désigne, au sein du lieu de travail, tout comportement répréhensible ou offensant qui est reconnu comme constituant un acte importun ou qui devrait raisonnablement être reconnu comme tel, qu'il se soit produit une seule fois ou de façon répétée, notamment tout acte d'intimidation ou quelque autre conduite, commentaire ou attitude ayant pour effet de menacer la santé ou la sécurité d'un employé, y compris le harcèlement sexuel. Est exclue de la présente définition toute conduite jugée raisonnable qu'adopte l'employeur dans le cadre de la gestion et de la direction des employés dans le lieu de travail'.

3.1 Harcèlement personnel

Le harcèlement personnel désigne tout comportement inacceptable ou offensant qui est reconnu – ou devrait raisonnablement être reconnu – comme importun. Il comprend tout commentaire, conduite ou exhibition répréhensible survenant de manière isolée ou persistante et ayant pour effet d'abaisser, de déprécier, d'humilier ou d'embarrasser quelqu'un. Sans restreindre la portée de ce qui précède, le harcèlement personnel comprend le harcèlement au sens de la Loi sur les droits de la personne, c'est-à-dire le harcèlement fondé sur les motifs de distinction illicite suivants : la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, la situation familiale, l'orientation sexuelle, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la condition sociale, les convictions ou activités politiques.

3.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en une conduite, des commentaires, des gestes ou un contact de nature sexuelle, survenant de façon isolée ou persistante, et pouvant raisonnablement être considérés comme offensants ou humiliants ou pouvant raisonnablement être perçus comme une condition de nature sexuelle à l'obtention d'un emploi, d'une possibilité de formation ou de promotion, la réception de services ou d'un contrat.

Voici quelques exemples, parmi d'autres, de comportements pouvant constituer du harcèlement sexuel :

- i. Une conversation déplacée, attouchements ou regards non sollicités qui peuvent être pris comme une avance sexuelle;
- ii. Une conversation au sujet du comportement sexuel d'une personne, y compris des plaisanteries à caractère sexuel;
- iii. Des commentaires ou un intérêt inapproprié ou déplacé à l'égard des caractéristiques physiques ou de l'apparence d'une personne;
- iv. Des commentaires ayant des sous-entendus d'ordre sexuel;
- v. Une exhibition de forme écrite ou graphique ou l'affichage d'un comportement déplacé, obscène ou offensant de nature sexuelle, u compris des insultes ou des blagues basées sur le genre;
- vi. Des représailles ou une menace de représailles contre une personne pour avoir rejeté une sollicitation ou avance sexuelle;
- vii. Une agression sexuelle.

3.3 Milieu de travail malsain

Un milieu de travail malsain est caractérisé par une activité ou un comportement qui n'est pas nécessairement dirigé contre quelqu'un en particulier, mais qui crée une atmosphère hostile ou offensante. Un milieu de travail malsain peut être créé par les gestionnaires ou les responsables de la supervision ou parmi les employés qui pourraient avoir ou non des liens hiérarchiques entre eux. Voici quelques exemples, parmi d'autres, de comportements qui contribuent à un milieu de travail malsain : intimidation, graffitis, insultes ou blagues à caractère sexuel, racial ou religieux; traitement abusif à l'endroit d'un employé, et exhibition de matériel pornographique ou de tout autre matériel offensant.

3.4 Abus de pouvoir

L'abus de pouvoir désigne l'utilisation de façon inappropriée de l'autorité et du pouvoir que confère un poste pour compromettre l'emploi d'une personne, nuire à son rendement, mettre son moyen de subsistance en danger ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. Il s'agit d'une autorité n'ayant aucune fin légitime dans le cadre du travail et qui devrait raisonnablement être reconnu comme inopportune. L'abus de pouvoir s'entend, entre autres, d'un mauvais usage du pouvoir, de l'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition et de l'utilisation inappropriée de pouvoir (auprès d'un subalterne) à des fins sexuelles.

3.5 Plaignant

Le plaignant est la personne qui dépose une plainte au sens de la présente politique.

3.6 Personne mise en cause

Une personne mise en cause désigne la personne contre qui la plainte a été déposée.

4. PROCÉDURE DE PLAINTES

Après avoir pris connaissance d'un incident qui peut entrer dans la définition de harcèlement, il faut observer la procédure suivante pour tenter d'en arriver à une résolution. Rien n'empêche un cadre supérieur de prendre une mesure appropriée (nonobstant la procédure dans la présente politique), y compris une mesure disciplinaire habituelle.

4.1 :

1^{ère} 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 avec la personne qui vous harcèle et demandez l'appui de personnes qui auraient pu être témoin ou avoir été harcelées elles aussi.

2^e 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 Directeur général pour effectuer une démarche.

3^e étape Vous pouvez présenter une plainte par écrit et la déposer au bureau du Directeur général de Vallée-des-Rivières à l'adresse suivante :

Directeur général
75, rue Principale
Sainte-Anne-de-Madawaska (Nouveau-Brunswick) E7E 1A8
PERSONNEL ET CONFIDENTIEL

Si la plainte vise le Directeur général, elle doit être transmise au conseiller responsable des ressources humaines, qui en assurera la réception et le traitement.

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 (Nouveau-Brunswick) E3N 3H5

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

5. ANALYSE DE LA PLAINTÉ

5.1 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
Conseiller appartenant l'axe des ressources humaines

Si la plainte vise l'un des membres du comité, celui-ci sera remplacé par une personne nommée par le maire ou le conseil, afin d'assurer l'impartialité du processus.

La Ville de Vallée-des-Rivières réserve le droit de faire appel à des services professionnels pour effectuer l'étude d'un dossier.

Selon la nature et la gravité de la plainte, la personne visée par celle-ci pourrait être demandée de demeurer hors des lieux de travail pour la durée de l'analyse du dossier. Son salaire, s'il y a lieu, lui sera versé jusqu'à ce que des mesures disciplinaires soient entreprises.

5.2 Plaintes déposées en vertu du Code Criminel du Canada :

Les agressions sexuelles ou autres qui sont couvertes par le Code Criminel, constituent des offenses criminelles graves qui devraient être signalées à la police.

5.3 Suite à l'analyse du dossier, et selon la gravité et la nature de la plainte, la municipalité de Vallée-des-Rivières prendra les mesures qui s'imposent, soit :

- a) Réintégrer l'employé à ses tâches ou y apporter des changements si nécessaire;
- b) Prendre une des mesures disciplinaires suivantes, et ce, dépendant de la gravité et la nature de la situation :
 - i. Lettre au dossier de l'employé
 - ii. Suspension
 - iii. Congédiement (avec approbation du Conseil)

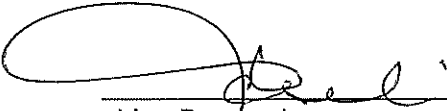
5.4 Toute plainte de harcèlement reçue et jugée fondée à la suite d'une enquête sera consignée par écrit et ajoutée au dossier personnel de l'employé visé.

Dans le cas où la plainte s'avère non fondée, aucun document relatif à cette plainte ne sera conservé dans le dossier de l'employé concerné.

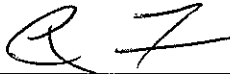
6. **ABROGATION**

L'adoption de la présente politique abroge la politique suivante :

Harcèlement en milieu de travail (Code de directives pratiques 15-2020-HSS), de la Ville de Saint-Léonard.



Lise Roussel
Maire



André Thériault
D.G. et Greffier