



Rapport pour le Conseil

Numéro du rapport: REP-AD-10-2025

Sujet : Mise à jour – Politique sur le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail

Date de la réunion : 28 avril, 2025

Préparé par : Pierre Leroux, directeur général

Diffusé et/ou collaboré avec : Chantal Lauzon, gérante des ressources humaines

Approbation : N/A

En accord avec la recommandation basée sur le contenu de ce rapport.

Recommandation

[Qu'il soit résolu que le Conseil approuve la Politique no POL-HR-05-2025 intitulée "Politique sur le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail", telle que présentée.]

Considérations financières

Les implications financières ont été vérifiées avec le budget annuel et/ou la politique ou le règlement applicable approuvé : N/A

Contexte

La politique actuelle sur le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail (HR-2018-01) a été approuvée pour la dernière fois en 2018. Depuis, l'évolution des lois — incluant des modifications au *Code des droits de la personne de l'Ontario* et à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)* — ainsi que les attentes sociales en constante évolution, ont motivé une révision complète afin d'assurer la conformité législative et l'alignement avec les meilleures pratiques

Rapport

La politique mise à jour réaffirme l'engagement ferme de la Municipalité de La Nation à maintenir un milieu de travail sécuritaire, respectueux, inclusif et exempt de harcèlement, de discrimination et de violence.

Les principales caractéristiques de la politique révisée incluent :

- Des définitions claires du harcèlement, de la discrimination et de la violence en milieu de travail.
- Des rôles et responsabilités définis pour le personnel, les superviseurs et le service des ressources humaines.
- Une politique stricte de **tolérance zéro** face aux représailles contre les plaignants ou les participants à une enquête.
- Les procédures opérationnelles sont présentées dans un manuel procédural interne, mentionné dans la politique mais non soumis à l'approbation du Conseil.
- Cela permet au service des ressources humaines de mettre à jour les processus au besoin sans avoir à modifier formellement la politique approuvée par le Conseil.

Cette approche permet de maintenir une politique stratégique et de haut niveau, tout en assurant une flexibilité administrative pour l'ajustement des protocoles internes et des activités de formation.

Liens aux priorités

Cette politique est en cohérence avec les valeurs stratégiques de la Municipalité, notamment :

- Engagement : Offrir un milieu de travail sûr et équitable.
- Collaboration : Encadrer clairement les comportements attendus et les systèmes de soutien.
- Adaptabilité : Répondre aux normes légales et sociales en évolution.
- Durabilité : Favoriser le bien-être et la rétention du personnel à long terme.
- Transparence : Établir des rôles clairs, une reddition de comptes, et des engagements contre les représailles.

Plan de communication

N/A

Autre(s) option(s) à la recommandation

N/A

Pièces jointes

A - Draft Policy: Workplace Harassment, Discrimination, and Violence (POL-HR-05-2025)

B - HR-2018-01 - Workplace Harassment, discrimination and violence (ID 17608)