



PUBLIC NOTICE

Section 12 - Municipal Ethics and Good Conduct Act (CQLR, c. E-15.1.0.1)

Notice is given that the draft by-law titled "By-law amending the Code of ethics and conduct of city council and borough council members (18-010)" was presented at the city council meeting of January 28, 2019, and that a notice of motion was given for its adoption at a subsequent city council meeting.

This draft by-law introduces a provision rendering the new By-law concerning the Respect in the workplace policy applicable to council members.

This draft by-law and the new By-law concerning the Respect in the workplace policy will be listed for adoption by city council at its regular meeting of Monday, February 25, 2019, at 1 p.m., in the council chamber of city hall located at 275, rue Notre-Dame Est (Champ-de-Mars metro station). Please note that a public question period is scheduled at 7 p.m.

The draft by-law is available for consultation during regular office hours at the Service du greffe, 275, rue Notre-Dame Est, suite R-134, Montréal. It is also available online, along with this public notice, on the city's web site: www.ville.montreal.qc.ca.

Montréal, February 12, 2019

Yves Saindon
City Clerk

**VILLE DE MONTRÉAL
RÈGLEMENT
19-010-XX**

**RÈGLEMENT MODIFIANT LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES
MEMBRES DU CONSEIL DE LA VILLE ET DES CONSEILS
D'ARRONDISSEMENT (18-010)**

Vu les articles 2 et 4 de la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale (RLRQ, chapitre E-15.1.0.1);

À l'assemblée du _____ 2019, le conseil de la Ville de Montréal décrète :

1. L'article 29 du Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la Ville et des conseils d'arrondissement (18-010) est modifié par l'ajout de la phrase suivante :

« À cette fin, le Règlement sur la Politique de respect de la personne (*insérer ici le numéro du règlement*) s'applique aux membres du conseil. ».

Ce règlement a été promulgué par l'avis public affiché à l'hôtel de ville et publié dans *Le Devoir* le XXXXXXXX.

GDD : 1185019001

**VILLE DE MONTRÉAL
RÈGLEMENT
19-XXX**

RÈGLEMENT SUR LA POLITIQUE DE RESPECT DE LA PERSONNE

Vu l'article 85 de la Loi sur les compétences municipales (RLRQ, chapitre C-47.1);

À l'assemblée du _____ 2019, le conseil de la Ville de Montréal décrète :

1. La Politique de respect de la personne, en annexe A du présent règlement, est adoptée.

**ANNEXE A
POLITIQUE DE RESPECT DE LA PERSONNE**

Ce règlement a été promulgué par l'avis public affiché à l'hôtel de ville et publié dans *Le Devoir* le XXXXXXXX.

GDD : 1185019001

Politique de respect de la personne

Énoncé de politique

La Ville de Montréal s'engage à prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour assurer le respect et la civilité dans la communauté municipale et ainsi offrir un climat et un milieu de travail sain, respectueux, harmonieux et exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

La Politique de respect de la personne prend appui sur les dispositions législatives encadrant le respect de la personne citées en annexe, sur le *Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la Ville et des conseils d'arrondissement* et le *Code de conduite des employés de la Ville de Montréal*, adoptés en vertu de la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale* (RLRQ, c. E-15.1.0.1), et sur les Règles déontologiques prévues aux *Conditions de travail des membres du personnel de cabinet de la Ville de Montréal* adoptées en vertu de l'article 114.6 de la *Loi sur les cités et villes* (RLRQ, c. C-19).

La présente politique ne restreint pas le droit de gérance des gestionnaires dans l'exercice de leurs fonctions.

Définitions

Dans la présente politique, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **autorité désignée** » : selon le contexte, le chef du parti politique pour un membre du conseil, le conseil de la ville ou le conseil d'arrondissement pour un membre d'une instance consultative, le membre du conseil qui a nommé le membre du personnel de cabinet, et l'autorité décisionnelle de l'employé;

« **civilité** » : une conduite démontrant de la considération pour les autres, empreinte de respect, de courtoisie, de savoir-vivre et de collaboration, dans le but de favoriser un climat et un milieu de travail sain;

« **communauté municipale** » : les membres du conseil de la ville et de tout conseil d'arrondissement, les membres des instances consultatives, les membres du personnel de cabinet nommés selon l'article 114.4 de la *Loi sur les cités et villes* de même que les employés;

« **demande d'intervention** » : toute demande auprès de la Division respect de la personne du Service des ressources humaines qui, sans être une plainte formelle ou un signalement, requiert que celle-ci intervienne dans un rôle-conseil, un rôle d'accompagnement ou autrement;

« **droit de gérance** » : le droit de l'employeur de diriger ses employés et de prendre des décisions liées à la bonne marche des opérations; il comprend notamment l'attribution des tâches, la gestion courante du rendement au travail, la gestion courante de la discipline et des mesures disciplinaires, la gestion courante de l'assiduité et de l'absentéisme, le licenciement, les mises à pied et le congédiement;

« **employé** » : un fonctionnaire ou un employé lié à la Ville de Montréal par un contrat de travail, quelle que soit sa forme, incluant un gestionnaire;

« **gestionnaire** » : tout employé cadre qui a la responsabilité de la gestion d'une unité administrative et des ressources humaines qui en font partie;

« **harcèlement psychologique ou sexuel** » : 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 psychologiques ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-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 si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne;

Cette définition inclut le **harcèlement discriminatoire** se manifestant notamment par des paroles, des actes ou des gestes généralement répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne, en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (RLRQ, c. C-12), soit le harcèlement en raison de la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap;

« **incivilité** » : une conduite inappropriée contrevenant aux règles collectives de respect ou de savoir-vivre en milieu de travail, et se caractérisant par des comportements rudes et non courtois, démontrant ainsi un manque de considération général pour les autres;

« **plainte formelle** » : plainte déposée par une personne pour dénoncer une situation de harcèlement psychologique ou sexuel ou d'incivilité. Un formulaire de plainte est mis à la disposition de la communauté municipale, mais tout document contenant les mêmes informations est accepté;

« **plainte de mauvaise foi** » : plainte dont les renseignements fournis par les personnes concernées (y compris les témoins), de manière malveillante, se révèlent faux et mensongers et dont le but est de nuire, de porter atteinte à l'intégrité d'une autre personne ou d'en tirer un avantage de quelque nature que ce soit;

« **représailles** » : toute action prise à l'encontre d'une personne pour lui infliger un inconvénient physique, économique ou autre, en vue de riposter à sa demande d'intervention, son signalement, sa plainte formelle ou sa collaboration à une vérification, à une enquête, à une méthode de résolution ou à un recours en vertu de la présente politique;

« **signalement** » : une dénonciation verbale ou écrite faites par une ou plusieurs personnes alléguant certaines problématiques de harcèlement psychologique ou sexuel ou d'incivilité, mais qui ne débouche pas nécessairement sur le dépôt d'une plainte formelle.

Champ d'application

La présente politique s'applique à toute la communauté municipale, pour tous les incidents en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et d'incivilité, en relation avec le travail ou le climat de travail, sur les lieux du travail ou en dehors du milieu habituel de travail ainsi que pendant et en dehors des heures normales de travail; elle s'applique aux relations que les membres de la communauté municipale ont entre eux et avec toute tierce personne, tels les citoyens et les fournisseurs.

Objectifs

Compte tenu de ce qui précède, la Ville se dote de la présente politique qui vise à :

- i. protéger l'intégrité psychologique et physique ainsi que la dignité des membres de la communauté municipale par la prévention, la sensibilisation et le redressement des situations contraires à la présente politique;
- ii. offrir un milieu de travail sain, respectueux, empreint de civilité et exempt de harcèlement psychologique ou sexuel;
- iii. énoncer des principes et des orientations guidant l'action de la Ville et établir les rôles et les responsabilités des intervenants pour le maintien d'un climat de travail sain axé sur le respect et la civilité, dans le but de prévenir et corriger les situations contraires à la présente politique qui peuvent survenir;
- iv. mettre en place un processus de traitement de demandes d'intervention, de signalements et de plaintes formelles relatifs à des situations contraires à la présente politique.

Principes directeurs

Les principes directeurs de la présente politique sont les suivants :

- i. assurer le respect de la présente politique et de la valeur de respect prévue aux codes de conduite et d'éthique des membres de conseil et des employés et aux conditions de travail du personnel de cabinet;
- ii. assurer la responsabilisation des personnes; il est de la responsabilité de chacun d'œuvrer à l'établissement d'un climat de travail sain et d'agir à la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de l'incivilité en milieu de travail, particulièrement en évitant d'y contribuer ou de l'encourager;
- iii. mettre l'accent sur des moyens de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et d'incivilité afin de sensibiliser l'ensemble de la communauté municipale sur l'importance d'un climat de travail sain, respectueux et harmonieux;
- iv. mettre à la disposition des employés des services de soutien psychologique dans le cadre du Programme d'aide aux employés;
- v. privilégier la collaboration avec les syndicats et les associations d'employés dans l'application de la présente politique;
- vi. mettre à la disposition de la communauté municipale une aide-conseil et un processus de demandes d'intervention, de signalements et de plaintes formelles pour assurer un climat de travail sain, respectueux, harmonieux et exempt de harcèlement psychologique ou sexuel;
- vii. s'assurer que les personnes soient traitées en toute équité, qu'il s'agisse du plaignant, du mis en cause ou d'un témoin d'une situation contrevenant à la présente politique;
- viii. interdire d'exercer des représailles contre toute personne pour le seul motif qu'elle a, de bonne foi, déposé une demande d'intervention, un signalement ou une plainte formelle; il en est de même pour toute personne participant à une méthode de résolution en vertu de la présente politique. En cas de représailles à l'égard d'un employé, la section 4 du chapitre 2 du *Code de conduite des employés de la Ville de Montréal* s'applique. Une plainte formelle jugée de mauvaise foi sera considérée en contravention à la présente politique;
- ix. reconnaître que, malgré les mécanismes prévus à la présente politique, tout membre de la communauté municipale prétendu victime de harcèlement psychologique ou sexuel dispose de recours prévus aux lois et aux conventions collectives, le cas échéant;
- x. traiter toute demande d'intervention, signalement ou plainte formelle avec diligence et de façon impartiale.

Toute demande d'intervention, signalement ou plainte formelle est traitée avec discrétion; la confidentialité doit être respectée par toutes les personnes impliquées. Il est cependant entendu que l'équipe de la Division respect de la personne qui assure le traitement du dossier peut divulguer certains renseignements à des tiers, dans la mesure où cela est nécessaire pour les fins du traitement du dossier ou des mesures en découlant ou à des fins autorisées par la loi ou par cette politique.

Bris de confidentialité

Si une partie, un témoin ou un accompagnateur contrevient à l'obligation de confidentialité, des mesures correctives peuvent être prises à son égard. L'allégation d'un bris de confidentialité fait l'objet d'une vérification par la Division du respect de la personne avec la collaboration des gestionnaires concernés et/ou de l'autorité décisionnelle concernée.

Ne constitue pas un bris de confidentialité le fait de rencontrer le représentant désigné par une partie pour agir en son nom dans le cadre d'un recours découlant de l'application de la présente politique.

Rôles et responsabilités

La Division respect de la personne du Service des Ressources humaines

Elle est responsable de l'application de cette politique, des mécanismes d'aide et du processus de traitement des demandes d'intervention, des signalements et des plaintes formelles. Ainsi, elle :

- i. élabore, diffuse et voit à la mise en œuvre de la présente politique, de même qu'à sa mise à jour;
- ii. voit à la formation des gestionnaires sur la présente politique;
- iii. voit à la formation des élus, du personnel de cabinet et des membres des instances consultatives sur la présente politique;
- iv. soutient les partenaires d'affaires en ressources humaines des services centraux ou les conseillers en ressources humaines des arrondissements dans leur rôle de sensibilisation auprès des employés et d'accompagnement auprès des gestionnaires;
- v. traite avec diligence, de façon neutre et impartiale, toute demande d'intervention, signalement et plainte formelle alléguant contravention à la présente politique;
- vi. fait le suivi de l'application des mesures correctives recommandées auprès de l'autorité désignée.

La Direction des services centraux et des arrondissements

- i. prend les moyens nécessaires pour que les employés connaissent, comprennent et respectent la présente politique;
- ii. favorise l'adoption de comportements conformes à la présente politique et fournit à ses gestionnaires tout le soutien nécessaire à cet effet;
- iii. décide des mesures correctives appropriées selon les recommandations de la Division respect de la personne.

L'autorité désignée

- i. prend les moyens nécessaires pour que les membres de la communauté municipale connaissent, comprennent et respectent la présente politique;
- ii. favorise l'adoption de comportements conformes à la présente politique et fournit tout le soutien nécessaire à cet effet;
- iii. décide des mesures correctives appropriées selon les recommandations de la Division respect de la personne.

Le Contrôleur général

Le Contrôleur général travaille en collaboration avec la Division respect de la personne lors de la tenue d'une enquête, à sa demande.

Le partenaire d'affaires en ressources humaines des services centraux et le conseiller en ressources humaines des arrondissements

- i. recommande les activités de prévention jugées appropriées en matière de respect de la personne;
- ii. voit à la sensibilisation des employés à la présente politique;
- iii. informe les employés de la disponibilité des services de soutien psychologique;
- iv. identifie les facteurs de risque allant à l'encontre d'un milieu de travail sain, respectueux, harmonieux et exempt de harcèlement psychologique ou sexuel et en informe le gestionnaire et la Division respect de la personne;
- v. soutient le gestionnaire dans ses responsabilités à l'égard de toute situation qui contrevient à la présente politique;
- vi. développe un plan d'action en lien avec les mesures correctives décidées par l'autorité désignée et fait le suivi de l'application des mesures.

Le gestionnaire

- i. donne l'exemple en s'appropriant les principes régissant la présente politique;
- ii. communique la présente politique à son équipe et lui signifie clairement l'importance du respect de celle-ci ainsi que ses attentes en regard d'une conduite respectueuse et empreinte de civilité visant à promouvoir un milieu de travail sain, respectueux, harmonieux et exempt de harcèlement psychologique ou sexuel;
- iii. agit en prenant les moyens raisonnables pour faire cesser les situations contraires à la présente politique, lorsqu'il les constate ou en est informé.

La communauté municipale

- i. prend connaissance et s'assure de comprendre la présente politique;
- ii. adopte et maintient une conduite respectueuse et empreinte de civilité dans le but de contribuer à un milieu de travail sain, respectueux, harmonieux et exempt de harcèlement psychologique ou sexuel;

- iii. soulève toute situation contraire à la présente politique dans les meilleurs délais possibles;
- iv. collabore aux processus de traitement à la suite d'une demande d'intervention, d'un signalement ou d'une plainte formelle.

Processus de traitement

Tout membre de la communauté municipale peut obtenir des renseignements, de l'aide ou des conseils sur les moyens dont il dispose dans le cadre de la présente politique auprès de la Division respect de la personne ou auprès de son partenaire d'affaires en ressources humaines du service central ou de son conseiller en ressources humaines de l'arrondissement.

Un membre de la communauté municipale peut déposer une demande d'intervention, un signalement ou une plainte formelle auprès de la Division respect de la personne s'il estime être victime ou témoin d'une situation contraire à la présente politique.

Le membre de la communauté municipale doit agir rapidement à compter de l'événement ou des événements pour lesquels il a recours à la présente politique. Tout signalement ou plainte formelle doit être fait, au plus tard, dans les deux ans suivants la survenance du dernier incident relaté dans le signalement ou la plainte formelle et ce, même si l'employé n'est plus à l'emploi de la Ville au moment du dépôt.

La Division respect de la personne peut intervenir de sa propre initiative lorsqu'il est porté à sa connaissance des informations le requérant.

1.- DÉMARCHE

Dans la mesure du possible, le membre de la communauté municipale qui s'estime vexé par le comportement d'une autre personne, est encouragé à le lui signifier dans le respect et la civilité.

Si cela s'avère impossible ou non concluant, le membre de la communauté municipale est invité à aller chercher de l'aide auprès de son gestionnaire, auprès de son partenaire d'affaires en ressources humaines du service central ou de son conseiller en ressources humaines de l'arrondissement ou auprès de la Division respect de la personne.

Un membre de la communauté municipale peut effectuer un signalement ou déposer une plainte formelle auprès de la Division respect de la personne.

2.- MÉTHODES DE RÉOLUTION

Lorsqu'un membre de la communauté municipale fait une demande d'intervention, un signalement ou une plainte formelle auprès de la Division respect de la personne ou lorsque cette dernière décide d'intervenir de sa propre initiative, le dossier est analysé par un conseiller de la Division en vue de déterminer les méthodes de résolutions à utiliser.

2.1.- Le soutien conseil, l'accompagnement ou autres interventions

La Division respect de la personne peut offrir du soutien conseil, de l'accompagnement, ou toute autre intervention qu'elle juge appropriée à la situation qui est portée à sa connaissance.

2.2. - La médiation

En tout temps, il est possible de recourir au processus de médiation si les parties en conviennent.

La médiation est un processus de résolution formel qui a pour objectif de permettre aux membres de la communauté municipale de trouver ensemble une solution acceptable au problème qui les concerne en présence d'un tiers-médiateur.

Le processus de médiation est confidentiel. Seule l'entente écrite résultant de la médiation et signée par les parties est remise à l'autorité désignée qui en assurera le suivi.

La médiation est un processus volontaire; en cas de refus ou d'échec de la médiation, d'autres options sont envisagées pour résoudre la situation.

Dans le cadre des rencontres de médiation, les parties peuvent demander d'être accompagnées. Cet accompagnateur a un rôle de soutien et conseil envers la personne et ne peut d'aucune façon se prononcer en son nom. Il accepte de se rendre disponible et de se comporter de manière à faciliter le bon déroulement du processus.

Le médiateur ne peut en aucun temps agir en tant qu'enquêteur ou vice versa.

2.3.- L'analyse préliminaire du signalement ou de la plainte formelle

Cette analyse préliminaire formelle du signalement ou de la plainte formelle a pour objectifs d'évaluer si les faits rapportés apparaissent viser une situation contraire à la présente politique. Cette analyse a lieu après une rencontre initiale avec le plaignant ou l'auteur du signalement et, si nécessaire, après une rencontre avec le mis en cause.

Le conseiller en charge complète l'analyse préliminaire dans les meilleurs délais. Il évalue aussi la nécessité de mettre en place des mesures temporaires pendant la période de résolution.

S'il conclut que la plainte formelle ou le signalement ne vise pas une situation qui apparaît contraire à la présente politique, il n'a pas l'obligation de poursuivre avec une enquête. Les parties sont informées du résultat et, si le conseiller le juge opportun, la médiation peut être offerte.

Le conseiller peut aussi émettre des recommandations en vue de régler la situation à l'autorité désignée qui en assurera le suivi.

2.4.- L'enquête

Le Contrôleur général travaille en collaboration avec la Division respect de la personne lors de la tenue d'une enquête à sa demande. Les dispositions du *Code de conduite des employés de la Ville de Montréal* s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires le cas échéant. Le pouvoir d'enquête du Contrôleur général, dans les services et les arrondissements, s'applique.

Si l'analyse préliminaire est concluante et que les conditions de succès de la médiation ne sont pas favorables ou qu'il y a eu refus ou échec, la plainte formelle ou le signalement est traité par la voie d'une enquête et un enquêteur est nommé. Le plaignant, le mis en cause et les témoins sont rencontrés afin de valider les faits allégués (les rencontres qui ont eu lieu lors de l'analyse préliminaire n'ont pas à être répétées).

Le mis en cause doit être informé des allégations formulées dans la plainte formelle qui sont retenues pour fins d'enquête et ce, dans un délai raisonnable. Il doit au préalable signer un engagement à la confidentialité.

Suite à leur rencontre avec l'enquêteur, le plaignant, le mis en cause et les témoins sont invités à réviser et à signer leur déclaration. La déclaration doit être retournée à l'enquêteur dans un délai de 5 jours.

Dans le cadre des rencontres, les parties peuvent demander d'être accompagnées. Cet accompagnateur a un rôle de soutien et conseil envers la personne et ne peut d'aucune façon se prononcer en son nom. Il accepte de se rendre disponible et de se comporter de manière à faciliter le bon déroulement du processus.

L'enquêteur procède à une analyse de la preuve amassée pendant le processus d'analyse préliminaire et d'enquête.

2.5. Le rapport

L'enquêteur produit un rapport qui est présenté à l'autorité désignée qui en assurera le suivi. Ce rapport peut recommander des mesures correctives et l'autorité désignée décide des mesures appropriées selon les recommandations.

Le plaignant et le mis en cause ne reçoivent pas copie du rapport. Ils sont rencontrés individuellement par un conseiller de la Division respect de la personne pour leur transmettre les conclusions finales de l'enquête.

Le partenaire d'affaires en ressources humaines des services centraux et/ou le conseiller en ressources humaines des arrondissements, le cas échéant, développe(nt) un plan d'action en lien avec les mesures correctives décidées par l'autorité désignée et fait le suivi de l'application des mesures.

La Division respect de la personne fait le suivi des mesures correctives recommandées auprès de l'autorité désignée.

Annexe de la politique

La Ville s'engage à assurer le respect des principes et des dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (RLRQ, c. C-12), qui stipulent notamment ce qui suit :

« 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. »

« Article 4 : Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »

« 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'identité ou expression de genre, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit. »

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

« 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 classification d'emploi. »

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

De même, la Ville s'engage à assurer le respect des principes et des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), qui stipulent notamment ce qui suit :

« Article 81.18 : Pour l'application de la présente loi, 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 le salarié. »

« Article 81.19 : Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes. »

La Ville s'engage à assurer le respect des principes et des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (RLRQ, c. S-2.1), qui stipulent notamment ce qui suit :

« Article 51 : L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. »

Enfin, la Ville s'engage à assurer le respect des principes et des dispositions prévus au *Code civil du Québec* (L.Q. 1991, c. 64), qui stipulent notamment ce qui suit :

« Article 2087 : L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre la prestation de travail et de payer la rémunération fixée, doit prendre des mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »