

**TITRE :**

Politique sur les relations entre le Conseil et le personnel

**POLITIQUE N° :**  
ADM/023

**RÉVISIONS :**

**DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR :**  
le 27 juin 2018

**S'APPLIQUE À :**  
Tous les départements et les membres du Conseil

## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Les Comtés unis de Prescott et Russell (les « CUPR ») favorisent des relations et un lieu de travail empreints de respect et de tolérance et exempts de harcèlement pour les membres du Conseil, les fonctionnaires et les employés des CUPR. Pour ce faire, ils sont guidés par le Code de conduite des membres du Conseil, le Code de conduite du personnel, la Politique sur la violence au travail, le harcèlement et la discrimination et le Règlement de procédure.

## OBJECTIF

La présente politique oriente les CUPR sur la façon dont ils peuvent garantir aux membres du Conseil, aux fonctionnaires et aux employés des CUPR des relations de travail et un lieu de travail empreints de respect, de tolérance et exempts de harcèlement.

## APPLICATION

Conformément à l'article 270 de la *Loi de 2001 sur les municipalités*, la présente politique s'applique à tous les membres du Conseil ainsi qu'à tous les fonctionnaires et les employés des CUPR.

## EXIGENCES DE LA POLITIQUE

Les relations entre les membres du Conseil, les fonctionnaires et les employés des CUPR doivent être guidées par les documents suivants :

### 1. Code de conduite des membres du Conseil

Le Code de conduite des membres du Conseil établit le comportement attendu des membres du Conseil.

La section 9 du Code de conduite des membres du Conseil intitulée « Conduite à l'égard du personnel » énonce ce qui suit :

*« 9.6 Les membres du Conseil doivent respecter le rôle du personnel à donner des conseils fondés sur la neutralité politique et l'objectivité, et ce, sans influence abusive d'un membre ou d'un groupe de membres du Conseil. »*

*9.7 Les membres du Conseil doivent éviter :*

- de porter atteinte, avec malveillance ou à tort, à la réputation professionnelle ou éthique des membres du personnel ou à leurs idées ou pratiques;*

- *de contraindre les membres du personnel à participer à des activités politiques partisans, ou les menacer ou faire preuve de discrimination à leur endroit parce qu'ils ont refusé de participer à de telles activités; ou*
- *d'utiliser, ou tenter d'utiliser, leur autorité ou leur influence à des fins d'intimidation, de menace, de coercition, de domination ou d'influence d'un membre du personnel dans le but de s'ingérer dans les tâches de celui-ci. »*

## 2. Code de conduite du personnel

Le Code de conduite du personnel vise à assurer l'intégrité de la fonction publique par la reconnaissance et la promotion des principes fondamentaux que sont la loyauté, le respect et l'éthique de travail.

La section sur le respect dans le Code de conduite du personnel se lit comme suit :

*« De par sa clientèle, le plus souvent vulnérable, et son rôle clé dans la communauté, il est particulièrement important pour les CUPR de représenter une image courtoise et aidante. Pour cette raison, les employés, étant l'image de la corporation, devraient en tout temps :*

- *Faire preuve de courtoisie, de diligence, de rigueur et de professionnalisme;*
- *Prendre la peine de répondre le mieux possible aux questions et diriger les personnes vers les bonnes ressources;*
- *Retourner les appels dans les plus brefs délais ou demander à quelqu'un d'autre de le faire s'il est impossible de le faire soi-même;*
- *Faire preuve de patience;*
- *S'exprimer de façon appropriée, notamment en privilégiant le vouvoiement envers les clients.*

*Voici quelques exemples de manque de respect :*

- *Dénigrer une personne ou un groupe de personnes;*
- *Importuner par des propos menaçants ou injurieux;*
- *Abuser de son pouvoir;*
- *Être injuste ou inéquitable. »*

## 3. La Politique sur la violence au travail, le harcèlement et la discrimination

La Politique sur la violence au travail, le harcèlement et la discrimination prévoit ce qui suit :

*« Tout employé sera traité équitablement dans un milieu de travail exempt de harcèlement, de violence ou de discrimination. Tout comportement qui prive une personne de dignité et de respect est inacceptable et ne sera pas toléré. Le harcèlement, la violence et la discrimination contre un employé constituent des infractions à la discipline et sont susceptibles de sanctions allant jusqu'au congédiement.*

*Par conséquent, les Comtés unis de Prescott et Russell s'engagent à fournir un milieu de travail empreint de sécurité où chaque personne se sent respectée. En aucun temps et pour aucune raison, une personne ne devrait subir de violence, de harcèlement ou de discrimination, que ce soit un gestionnaire, un employé, un stagiaire, un bénévole, un entrepreneur, un client, un fournisseur ou un membre du public. »*

#### 4. Règlement de procédures

Le Règlement de procédures établit les règles, procédures et conduites à suivre aux réunions du Conseil et des comités permanents. Le paragraphe 30(1)(c) intitulé « Règle de conduite et des débats » précise ce qui suit :

*« Nul membre ne doit :*

*c) se servir de termes offensants envers le Conseil ou le personnel au cours des réunions du Conseil ou de comités. »*

### **RESPONSABILITÉS**

Les membres du Conseil, les fonctionnaires et les employés des CUPR sont tenus de respecter la présente politique et ses dispositions, y compris le Code de conduite des membres du Conseil, le Code de conduite du personnel, la Politique sur la violence au travail, le harcèlement et la discrimination et le Règlement de procédures.

### **SURVEILLANCE/NON-RESPECT**

La greffière est chargée de recevoir les plaintes et les signalements ayant trait à la présente politique. À la réception d'une plainte ou d'un signalement, elle avisera :

1. le superviseur, le directeur ou le directeur général responsable de l'employé et le directeur des Ressources humaines, si la plainte ou le signalement concerne un fonctionnaire ou un employé des CUPR;
2. le commissaire à l'intégrité, si la plainte ou le signalement concerne le Conseil.

En cas de divergence entre la Politique sur les relations entre le Conseil et le personnel et le Code de conduite des membres du Conseil ou le Code de conduite du personnel, le libellé du Code a préséance.

## **AUTORITÉ LÉGISLATIVE**

L'article 270 de la *Loi de 2001 sur les municipalités*, dans sa version modifiée par le projet de loi 68, exige que les CUPR adoptent et maintiennent une politique en ce qui concerne les relations entre les membres du Conseil, les fonctionnaires et les employés des CUPR.

## **RÉFÉRENCES**

- Code de conduite des membres du Conseil
- Code de conduite du personnel
- Politique sur la violence au travail, le harcèlement et la discrimination
- Règlement de procédure
- *Loi de 2001 sur les municipalités*, L.O. 2001, Chapitre 25

---

Stéphane P. Parisien  
Directeur général