

Étude des mécanismes de signalement et de traitement des plaintes en matière d'inconduites et de harcèlement concernant les personnes élues

Rapport et recommandations

Commission de la présidence du conseil



Commission de la présidence du conseil

Étude des mécanismes de signalement et de traitement des plaintes en matière d'inconduites et de harcèlement concernant les personnes élues

Rapport et recommandations

Rapport déposé au conseil municipal du 15 avril 2024

Pour suivre les travaux et l'actualité des commissions permanentes

S'abonner à l'[infolettre](#) des commissions

Visitez le site Internet des commissions permanentes :

<https://montreal.ca/sujets/commissions-permanentes>

Suivez-nous sur les réseaux sociaux

 @commissions.mtl

 @Comm_MTL

Service du greffe
Division du soutien aux commissions permanentes,
aux conseils consultatifs et au Bureau de la présidence du conseil
155, rue Notre-Dame Est, rez-de-chaussée
Montréal (Québec) H2Y 1B5

Présidence

Véronique Tremblay
Arrondissement de Verdun

Montréal, le 15 avril 2024

Vice-présidences

François Limoges
Arrondissement de Rosemont – La
Petite-Patrie

Mme Martine Musau Muele
Présidente du conseil municipal
Hôtel de ville de Montréal - Édifice Lucien-Saulnier
155, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H2Y 1B5

Alba Zuniga Ramos
Arrondissement de Mercier–
Hochelaga-Maisonneuve

Membres

Catherine Clément-Talbot
Arrondissement de Pierrefonds-
Roxboro

Madame la Présidente,

Sterling Downey
Arrondissement de Verdun

Nathalie Goulet
Arrondissement d'Ahuntsic-
Cartierville

Andrée Hénault
Arrondissement d'Anjou

Peter McQueen
Arrondissement de Côte-des-
Neiges–Notre-Dame-de-Grâce

Conformément au *Règlement sur les commissions permanentes du conseil municipal (06-009)*, nous avons l'honneur de déposer, au nom de la Commission de la présidence du conseil, le rapport et les recommandations formulées à la suite de l'étude des mécanismes de signalement et de traitement des plaintes en matière d'inconduites et de harcèlement concernant les personnes élues, un mandat à l'initiative de la Commission.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Martine Musau Muele
Arrondissement de Villeray–Saint-
Michel–Parc-Extension

Chantal Rossi
Arrondissement de Montréal-
Nord

Despina Sourias
Arrondissement de Côte-des-
Neiges–Notre-Dame-de-Grâce

(ORIGINAL SIGNÉ)

Véronique Tremblay
Présidente

(ORIGINAL SIGNÉ)

Marie-Claude Haince
Coordonnatrice - soutien
aux commissions
permanentes

TABLES DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
1. DÉMARCHE	5
1.1 Description du mandat	5
1.2 Déroulement des travaux.....	6
1.3 Adoption des recommandations	9
2. ANALYSE ET RECOMMANDATIONS	10
2.1 Mise en contexte.....	10
2.1.1 Les travaux réalisés à l'Assemblée nationale du Québec	10
2.1.2 Ce qui a été mis en place par la Ville de Montréal	15
2.1.3 Les nouveaux pouvoirs de la Commission municipale du Québec	18
2.1.4 La mise à jour de la Politique de respect de la personne	20
2.1.5 Les principaux constats de la Commission	23
2.2 Des mécanismes indépendants, transparents et confidentiels	24
2.3 La promotion de l'éthique, du respect et de la civilité	30
CONCLUSION	33
ANNEXE 1 : POLITIQUE DE RESPECT DE LA PERSONNE	35
ANNEXE 2 : LISTE DES PERSONNES-RESSOURCES DE LA VILLE DE MONTRÉAL	46
ANNEXE 3 : LISTE DES INTERVENANTES ET INTERVENANTS EXTERNES.....	47
ANNEXE 4 : RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION.....	48

INTRODUCTION

Préoccupée par la récente médiatisation de cas de harcèlement au sein d'instances parlementaires, par le besoin de mettre en place des mesures permettant de maintenir la confidentialité des cas et par le souci de traiter ces cas avec impartialité et diligence, la Commission de la présidence du conseil (CPC) s'est donné pour mandat de réfléchir à la mise en place de mécanismes de signalement et de traitement des plaintes en matière d'incivilité, de harcèlement et de discrimination impliquant des personnes élues.

Le présent rapport s'articule autour de deux parties. La première partie du rapport décrit la démarche qui a été privilégiée, incluant le déroulement des travaux. La seconde partie propose une mise en contexte puis une analyse de l'ensemble des informations recueillies lors des séances de travail avec des personnes ayant une expertise sur le sujet. Cette partie sert d'assise à la présentation des recommandations qui ont été adoptées en séance de travail par la Commission le 6 février 2024.

En annexe, outre la [Politique de respect de la personne](#) (annexe 1), se trouvent également la liste des personnes-ressources de la Ville de Montréal qui ont été en appui à la Commission pour ce mandat (annexe 2), la liste des intervenantes et intervenants externes (annexe 3) et les recommandations (annexe 4).

1. DÉMARCHE

La [Commission de la présidence du conseil](#) de la Ville de Montréal, présidée par Mme Véronique Tremblay, a amorcé au second semestre de 2023 une réflexion sur des mécanismes de signalement et de traitement des plaintes en matière d'inconduites et de harcèlement concernant les personnes élues.

1.1 Description du mandat

Dans le cadre de ses travaux sur ce dossier, la Commission de la présidence du conseil (CPC) s'est penchée, à son initiative, sur les éléments suivants :

- Le cheminement des signalements et des plaintes;
- Les dispositions permettant le maintien de la confidentialité des cas;
- La personne répondante pour les personnes élues;
- Les rôles et responsabilités de la personne en autorité;

- Les mécanismes de révision de la Politique de respect de la personne;
- La possibilité de mettre en place un comité de travail;
- Les initiatives de formation et de sensibilisation.

Au terme de l'étude de ce dossier, la Commission formule des recommandations sur les 3 éléments suivants :

1. Le processus administratif de traitement des signalements et des plaintes;
2. Les règles de gouvernances relatives au respect de la personne concernant les personnes élues et le personnel de cabinet;
3. La sensibilisation et la promotion du respect de la personne.

1.2 Dérroulement des travaux

S'appuyant sur les travaux réalisés par la Commission de la présidence du conseil (CPC) en 2018 et 2019 sur « l'étude de nouvelles avenues pour mettre en place des méthodes de dénonciation des inconduites sexuelles, des mesures de protection pour les victimes ainsi que des mesures de formation des personnes élues », les membres de la Commission ont souhaité revisiter cette question pour s'assurer que les mécanismes en place prennent en compte leurs préoccupations et pour faire du milieu parlementaire municipal, un environnement de travail sain, bienveillant et respectueux, exempt de harcèlement et de discriminations.

Ainsi, à l'été 2023, la CPC a entrepris l'étude de ce dossier après avoir déterminé certaines orientations pour guider ses travaux.

Afin d'alimenter les travaux de la Commission, les commissaires ont souhaité bien comprendre quels étaient les mécanismes de traitement des signalements et des plaintes en matière d'inconduites et de harcèlement concernant les personnes élues. Le Service des ressources humaines et le Bureau du contrôleur général ont été désignés pour accompagner la Commission de la présidence du conseil dans cette démarche.

Les commissaires de la CPC ont d'abord reçu, dans le cadre d'une séance de travail à huis clos le 28 août 2023, Mme Annick Laplante, directrice du Secrétariat général adjoint à l'administration du vivre-ensemble et de la prévention du harcèlement à l'Assemblée nationale du Québec. Cette rencontre a été l'occasion, pour les membres de la Commission, de prendre connaissance des travaux de l'Assemblée nationale du Québec entourant la nouvelle *Politique en matière de prévention et de traitement des situations*

d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique et sexuel au travail, adoptée le 8 juin 2023. La réflexion sur les enjeux d'incivilité et de harcèlement s'est amorcée, au niveau provincial, au début des années 2000, notamment autour du constat d'un rapport de force inégal entre les parlementaires, le personnel politique et le personnel administratif. Initialement entrée en vigueur en 2015, la nouvelle version de cette Politique est le fruit d'un travail réflexif et collaboratif du Comité zéro harcèlement auquel prennent part des parlementaires de tous les groupes parlementaires. Cette Politique propose de nouvelles avenues, comme la création d'un poste de commissaire au respect et la création d'une nouvelle entité indépendante, neutre et impartiale pour traiter les signalements et les plaintes en lien avec un manquement à la politique. Cette nouvelle mouture propose aussi une nouvelle définition du harcèlement et des précisions quant au cheminement des signalements et des plaintes. Les commissaires de la CPC ont ainsi pu s'inspirer de ce qui se fait au niveau provincial pour alimenter leur réflexion.

La Commission a ensuite reçu le Service des ressources humaines (SRH) et le contrôleur général de la Ville de Montréal afin que soient présentées les modifications prévues à la *Politique de respect de la personne* et les mécanismes en place concernant les personnes élues. L'intervention s'est faite dans le cadre d'une séance de travail s'étant tenue à huis clos le 26 septembre 2023, en présence de Mme Geneviève Beauregard, directrice stratégie, talents, diversité, équité et inclusion du Service des ressources humaines et de Me Alain Bond, contrôleur général de la Ville de Montréal. Les échanges ont principalement porté sur la manière dont les modifications à la *Politique de respect de la personne* répondent aux recommandations formulées par un comité consultatif externe. Notons qu'en 2020, l'engagement a été pris de revoir la Politique et qu'en avril 2023 un comité consultatif externe, composé de Mme Maryse Alcindor et de M. Mohamed Cherif, a été formé et a déposé son rapport et ses recommandations en juin 2023. Les recommandations ont donné lieu à 4 grandes modifications concernant les rôles et les responsabilités des personnes impliquées dans le signalement et le traitement des plaintes, la mise en place d'une centrale d'accompagnement du système de plaintes, la prise en charge des enquêtes de racisme, discrimination et harcèlement par la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) et une harmonisation des mécanismes de reddition de comptes. De plus, la nouvelle version de la Politique comporte désormais des règles de gouvernance permettant une meilleure prise en charge. De ces échanges, les membres de la Commission ont pu constater que les modifications proposées ne s'attachaient pas au cas spécifique des personnes élues, qui, par la nature de leur fonction, n'ont pas de lien d'emploi avec la Ville. De même, les commissaires ont compris que la Commission municipale du Québec avait dorénavant un

rôle important à jouer en ce qui concerne les divulgations et souhaitent en savoir plus à ce sujet.

Ainsi, le 20 octobre 2023, les membres de la Commission de la présidence du conseil (CPC) ont reçu, en séance de travail à huis clos, Me François Girard, directeur de la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale (DEPIM) de la Commission municipale du Québec (CMQ) et Me Nicolas Dallaire, chef des enquêtes à la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale (DEPIM) de la CMQ, accompagnés de Me Alain Bond, contrôleur général de la Ville de Montréal. Ce fut l'occasion pour les intervenants de mettre en lumière les nouveaux pouvoirs conférés à la DEPIM depuis avril 2022, le contexte dans lequel elle intervient, le cheminement des divulgations et les interventions de la DEPIM. De cette présentation, les membres de la Commission ont pu retenir que la Commission municipale du Québec est à la fois un tribunal, un arbitre, un enquêteur, un poursuivant, un administrateur, un conseiller, un médiateur ou un auditeur, et ce, selon le contexte dans lequel elle intervient. De ces échanges, les commissaires ont été à même de comprendre que le mandat du contrôleur général était limité lorsque des signalements ou des plaintes impliquent des personnes élues. Enfin, le fait que les résultats des enquêtes de la Commission municipale du Québec soient rendus publics a été une source de questionnements et de préoccupations pour les membres de la CPC.

Les présentations ont confirmé aux commissaires de la CPC la pertinence de se pencher sur des mécanismes de signalement et de traitement des plaintes spécifiques aux personnes élues. En effet, la nouvelle version de la *Politique de respect de la personne* de la Ville de Montréal adoptée à l'automne 2023 par le conseil municipal, si elle s'applique à l'ensemble de la communauté municipale, comporte néanmoins certains angles morts, parmi lesquels, des règles de gouvernances propres aux personnes élues.

Au terme de ces présentations, les membres de la Commission se sont réunis à 4 reprises pour discuter de recommandations en séance de travail à huis clos, soit le 13 novembre 2023, le 4 décembre 2023, le 15 janvier 2024 et enfin le 6 février 2024.

Au total, ce sont 8 séances de travail qui ont été consacrées à l'étude de ce dossier.

1.3 Adoption des recommandations

La Commission de la présidence du conseil a adopté ses recommandations à l'unanimité le 6 février 2024, lors d'une séance de travail à huis clos, sur une proposition de Mme Catherine Clément-Talbot, appuyée par M. Peter McQueen.

Les 8 recommandations de la Commission constituent le cœur du présent rapport et sont reproduites intégralement dans la partie 2 et en annexe 4.

2. ANALYSE ET RECOMMANDATIONS

Cette seconde partie du rapport fait état de l'examen réalisé par la Commission de la présidence du conseil (CPC) dans le cadre de l'étude de ce dossier et s'appuie sur la documentation présentée et transmise par les personnes ayant été invitées à intervenir lors des séances de travail à huis clos.

2.1 Mise en contexte

Il a été porté à l'attention de la Commission que l'Assemblée nationale du Québec avait récemment entrepris des travaux pour adopter une nouvelle politique de respect de la personne. Étant au fait d'incidents entre parlementaires en raison de leur médiatisation, la Commission a souhaité examiner ce qui avait été réalisé comme réflexion sur le sujet et s'inspirer des mécanismes et processus mis en place.

2.1.1 Les travaux réalisés à l'Assemblée nationale du Québec

Rappelons d'abord que le 4 juin 2015, la *Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail* a été adoptée par l'Assemblée nationale du Québec.

Le 25 mai 2020, une firme-conseil a été mandatée par le Bureau de l'Assemblée nationale du Québec afin de faire l'évaluation de divers moyens pour « mieux répondre aux différentes situations pouvant être vécues dans le cadre de ses diverses activités et faire en sorte [que l'Assemblée nationale du Québec] demeure un milieu de vie sain et exempt de harcèlement pour l'ensemble des personnes qui y évoluent ».

À la suite du dépôt du rapport de la firme-conseil, il a été demandé au Comité zéro harcèlement¹ d'assurer la mise en œuvre et le suivi des recommandations formulées par la firme-conseil et d'élaborer la nouvelle Politique.

¹ Il s'agit d'un comité de travail de l'Assemblée nationale composée de parlementaires de tous les groupes parlementaires et dont le mandat est notamment d'analyser divers aspects relatifs à la prévention et au traitement des situations de harcèlement. Consulter la page 14 de la Politique en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflits et de harcèlement psychologique et sexuel au travail à l'adresse suivante : https://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique_188557&process=Original&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vlv9rjij7p3xLGTZDmLVSmJLoge/vG7/YWzz

Ainsi, dans le cadre des travaux du Comité zéro harcèlement sur ce sujet, les parlementaires ont proposé la création d'un poste de Commissaire au respect qui aurait pour mandat de traiter à la fois les situations d'incivilité, de conflit ou de harcèlement qui impliqueraient soit une personne élue, soit un membre du personnel de cette personne élue ou encore une personne membre du personnel de cabinet de l'Assemblée nationale.

Le 6 avril 2023, la *Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail* a été remplacée par la *Politique en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique et sexuel au travail*. Cette nouvelle mouture permet notamment l'entrée en fonction d'une personne agissant comme Commissaire au respect.

La Politique reconnaît d'emblée que « l'administration de l'Assemblée nationale et les parlementaires, [sont des] employeurs distincts² » et pose « leur responsabilité d'offrir un climat de travail sain, empreint de respect, de civilité et de courtoisie »³. Pour ce faire, 9 objectifs sont au cœur de la Politique et se détaillent ainsi :

1. Offrir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement pour l'ensemble des personnes qui évoluent à l'Assemblée nationale, qu'elles soient régies ou non par des liens d'emploi;
2. Promouvoir une culture de la civilité et encourager les gestes de respect, de courtoisie, de savoir-vivre et de collaboration;
3. Mettre en place des actions de sensibilisation et des mesures préventives afin de favoriser un milieu de travail sain, exempt de harcèlement et de violence et de prévenir les comportements s'apparentant à du harcèlement;
4. Orienter les efforts vers la formation obligatoire des personnes qui se côtoient à l'Assemblée nationale, soit les parlementaires et leur personnel ainsi que le personnel administratif;

² Dans le texte de la décision sur l'adoption du Règlement sur l'entrée en vigueur de la Politique, un paragraphe vient préciser le caractère atypique du milieu de travail que constitue l'Assemblée nationale. Il est effectivement mentionné que : « le milieu de travail que constitue l'Assemblée nationale est atypique en ce qu'il compte plusieurs employeurs, puisque chaque député est l'employeur des membres de son personnel et que le secrétaire général est l'employeur du personnel administratif ». Consulter ce document à l'adresse suivante :

https://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique_188557&process=Original&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vlv9rjij7p3xLGTZDmLVSmJLoge/vG7/YWzz

³ Consulter à ce sujet la section sur l'engagement de l'administration de l'Assemblée nationale et des parlementaires à la page 5 de la Politique à l'adresse suivante :

https://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique_188557&process=Original&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vlv9rjij7p3xLGTZDmLVSmJLoge/vG7/YWzz

5. Résoudre le plus rapidement possible les situations conflictuelles ayant des répercussions sur le climat de travail et potentiellement sur la santé des personnes, le tout dans le but de prévenir les situations de harcèlement;
6. Ne tolérer aucune situation qui s'apparente à toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel ou qui en constitue;
7. Instaurer des mécanismes de traitement pour résoudre les différentes situations pouvant être vécues au cours de diverses activités de l'Assemblée nationale afin de préserver la santé physique et psychologique des personnes;
8. Valoriser la diversité sous toutes ses formes et condamner les comportements prohibés, incluant ceux fondés sur la différence, tels que la discrimination;
9. Offrir le soutien nécessaire aux personnes qui se sentent victimes de harcèlement psychologique ou sexuel au moyen d'un Programme d'aide aux employés.

Il est à noter que la prévention est au cœur de la démarche de révision de la Politique et que cette dernière s'accompagne d'un Guide d'application qui vient préciser certains éléments, notamment les détails des procédures et des mécanismes applicables.

La révision de la Politique a aussi été l'occasion de donner une définition du harcèlement psychologique et d'ajouter des définitions concernant le harcèlement sexuel⁴ et le cyberharcèlement⁵.

Toutefois, la plus grande nouveauté est sans contredit la création du poste de Commissaire au respect. La création de ce poste a nécessité une modification législative à la *Loi sur l'Assemblée nationale* afin d'établir les modalités de nomination et les responsabilités de la personne Commissaire au respect. Ainsi, il a été établi que la personne Commissaire soit nommée à l'unanimité par les membres du Bureau de l'Assemblée nationale. Cette dernière agit à titre de personne indépendante et impartiale, qui a pour principale responsabilité de traiter des situations de harcèlement qui impliquent des personnes plaignantes ou des personnes mises en cause occupant les fonctions de :

⁴ La définition est la suivante : « Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, paroles, écrits, actes ou gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui peuvent rendre son milieu de travail néfaste. Le harcèlement sexuel peut être commis ou subi par une personne, quel que soit son sexe ». Elle peut être consultée à la page 7 de la [Politique](#).

⁵ La définition est la suivante : « Le fait d'utiliser des technologies (Internet, réseaux sociaux, sites Web, courriel, messageries Web texte, messagerie instantanée) pour porter atteinte à la dignité d'autrui ». Elle peut être consultée à la page 7 de la [Politique](#).

- Parlementaires;
- Personnel politique;
- Secrétaire générale ou secrétaire général;
- Secrétaires généraux adjoints ou secrétaires générales adjointes;
- Commissaire à l'éthique et à la déontologie;
- Personne répondante.

Concernant la personne en autorité, c'est-à-dire la personne à qui incombe l'obligation d'agir, elle a pour rôles et responsabilités⁶ de :

- S'assurer de la mise en œuvre de la Politique;
- Prévenir et faire cesser le harcèlement ou tout comportement pouvant s'y apparenter ou étant susceptible de le devenir;
- Travailler en collaboration avec la personne répondante ou le ou la commissaire au respect;
- Intervenir auprès des personnes impliquées pour régler des situations conflictuelles à risque ou tout comportement pouvant s'apparenter à du harcèlement ou étant susceptible de le devenir, et ce, dès qu'elle est informée ou témoin de tels comportements. La personne en autorité peut aussi signaler la situation;
- Ne tolérer aucune forme de violence ni de harcèlement ou tout comportement pouvant s'apparenter à du harcèlement ou étant susceptible de le devenir;
- Acquérir et maintenir les compétences nécessaires à la détermination et, dans une certaine mesure, au traitement des facteurs de risque, notamment par de la formation;
- S'assurer que les situations sont traitées avec discrétion;
- Soutenir une culture de prévention et de civilité;
- Documenter les situations portées à son attention;
- S'assurer que les personnes ne font pas l'objet de représailles;
- Dans le cas où la ou le whip, la cheffe ou le chef de parti ou la présidente ou le président est la personne en autorité, elle ou il décide des mesures, même si elle ou il n'est pas considéré comme étant l'employeur de la personne plaignante ou de la personne mise en cause;
- Veiller à l'application des recommandations émises par la personne répondante ou par la ou le commissaire au respect à la suite d'une intervention;

⁶ Consulter à ce sujet les pages 19 et 20 de la [Politique](#).

- À la suite d’une intervention portant sur une situation conflictuelle, recréer un milieu de travail favorable et assurer un suivi de cette situation;
- S’assurer que les supérieurs sous sa supervision, s’il y a lieu, assument adéquatement les responsabilités qui leur incombent en vertu de cette Politique.

À l’Assemblée nationale du Québec, plusieurs personnes agissent comme personnes en autorité. Pour les parlementaires membres d’un groupe parlementaire, la personne en autorité est la ou le whip ou encore la cheffe ou le chef de parti, si la situation ne s’y prête pas. Pour les parlementaires, la personne en autorité est la présidente ou le président de l’Assemblée nationale. Pour le personnel politique, la personne en autorité est la ou le parlementaire agissant comme supérieur immédiat ou, si la situation ne s’y prête pas, la ou le whip ou la cheffe ou le chef de parti. Enfin, pour le personnel administratif, la personne en autorité est la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat, ou la supérieure ou le supérieur hiérarchique si la situation ne s’y prête pas.

C’est donc dire que les rôles et responsabilités sont partagés par diverses personnes intervenantes en fonction des situations.

Le schéma suivant permet de mieux comprendre le cheminement en place à l’Assemblée nationale du Québec.

Cheminement - Assemblée nationale du Québec



2.1.2 Ce qui a été mis en place par la Ville de Montréal

À la Ville de Montréal, la première *Politique de respect de la personne* a été adoptée en août 2012. Il avait alors été prévu que la Politique devait être révisée après 5 ans.

En 2018, dans un contexte où le mouvement social #MoiAussi a provoqué une prise de conscience collective quant à l'inacceptabilité des violences sexuelles et du harcèlement sexuel et a accéléré les dénonciations en matière d'inconduites et d'agressions sexuelles, la Commission de la présidence du conseil (CPC) a été mandatée par le conseil municipal (CM18 0111) pour étudier : « 1) de nouvelles avenues pour mettre en place des méthodes de dénonciation des inconduites sexuelles; 2) des mesures de protection pour les victimes et 3) des mesures de formation des personnes élues »⁷.

Dans le cadre de l'étude de ce dossier, il avait été proposé par le Service des ressources humaines et le contrôleur général, de faire en sorte que la Politique s'applique à l'ensemble de la communauté municipale, incluant les personnes élues, le personnel de cabinet et le personnel de la Ville de Montréal.

Cette proposition a été avalisée par la Commission qui, dans son rapport intitulé « Étude de nouvelles avenues pour mettre en place des méthodes de dénonciation des inconduites sexuelles, des mesures de protection pour les victimes ainsi que des mesures de formation des personnes élues (CM18 0111) »⁸ déposé à la séance du conseil municipal du 25 février 2019, a formulé les 3 recommandations suivantes :

1. D'adopter la nouvelle politique du respect de la personne de la collectivité municipale montréalaise;
2. De former toutes les personnes qui composent la collectivité municipale montréalaise au sujet de cette politique;
3. De publiciser la nouvelle politique ainsi que la position de la Ville concernant toutes les catégories d'inconduites au sein de la collectivité municipale montréalaise.

⁷ Consulter le mandat de la Commission à la page 5 de l'introduction du rapport intitulé « [Étude de nouvelles avenues pour mettre en place des méthodes de dénonciation des inconduites sexuelles, des mesures de protection pour les victimes ainsi que des mesures de formation des personnes élues \(CM18 011\)](#) ».

⁸ Consulter le rapport à l'adresse suivante : https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/RAPPORT_CODE_INCONDUITE_20190225.PDF

La Commission était d'avis que la Politique, qui s'appliquerait désormais aux personnes élues, permettrait « d'englober tous les cas d'inconduites, non seulement sexuelles, mais également psychologiques, sans viser à se substituer aux lois en vigueur ». La CPC faisait aussi le constat que la Politique avait l'avantage de préconiser la médiation, afin de régler rapidement une situation et d'éviter la judiciarisation des cas.

Toutefois, lors de l'examen de ce dossier en 2018 et 2019, la Commission a constaté que certaines dispositions de la Politique ne pouvaient pas s'appliquer aux personnes élues. En effet, la gradation des sanctions prévue par la Politique s'appliquait uniquement au personnel de la Ville de Montréal, et ce, en raison du fait que « les personnes élues n'ont pas de gestionnaire hiérarchique ». Ainsi, pour les personnes élues, il était prévu que « lorsque la situation ne montre pas de signe d'amélioration, les seules sanctions administratives possibles sont celles qui découleraient du dépôt d'une plainte à la Commission municipale [du Québec] »⁹.

Cet élément, mis en lumière dans le rapport de la Commission en 2019, est central à la réflexion entreprise par les membres de la Commission et nous nous y attacherons plus longuement dans les pages qui suivront.

La Ville de Montréal a ainsi adopté, le 25 février 2019, les modifications au *Règlement sur la Politique de respect de la personne (19-013)*, dont celle permettant que la Politique puisse s'appliquer à l'ensemble de la communauté municipale, incluant les personnes élues et le personnel de cabinet.

Cette modification a conséquemment entraîné une modification au *Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la Ville et des conseils d'arrondissement* afin de rendre le Règlement (19-013) applicable aux personnes élues.

C'est ainsi que l'article 29 du *Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la Ville et des conseils d'arrondissement* (ci-après Code d'éthique et de conduite) en est venu à être modifié¹⁰. L'article 29, qui se formulait ainsi « Les membres du conseil doivent en

⁹ À ce sujet, consulter l'analyse de la Commission à la page 5 du rapport intitulé « Étude de nouvelles avenues pour mettre en place des méthodes de dénonciation des inconduites sexuelles, des mesures de protection pour les victimes ainsi que des mesures de formation des personnes élues (CM18 0111) ».

¹⁰ Il est à noter que les articles 29 et 30, de même qu'une définition de harcèlement, ont été introduits en janvier 2018 à la suite de la révision du Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la Ville et des conseils d'arrondissement et à la suite de recommandations de la Commission. Consulter à ce sujet le rapport de la CPC à l'adresse suivante :

tout temps agir avec respect à l'égard des autres membres du conseil, des employées et employés de la Ville de Montréal et des membres du personnel de cabinet », a été modifié pour se formuler de cette façon : « Les membres du conseil doivent en tout temps agir avec respect à l'égard des autres membres du conseil, des employées et employés de la Ville de Montréal et des membres du personnel de cabinet. À cette fin, le Règlement sur la Politique de respect de la personne (19-013) s'applique aux membres du conseil ».

Pour les personnes élues, cette modification au *Code d'éthique et de conduite* introduit un assujettissement à la *Politique de respect de la personne*. Cette modification formalise aussi le lien entre l'adhésion à la Politique et à la règle déontologique portant sur le respect, contenue dans le *Code d'éthique et de conduite*. Par cette modification, l'article 30 du *Code d'éthique et de conduite* en vient par ailleurs à être renforcé, puisqu'il concerne plus largement l'obligation de favoriser un environnement de travail sain, un élément aussi central à la *Politique de respect de la personne*. L'article 30 se formule désormais ainsi : « Les membres du conseil doivent favoriser le maintien d'un climat de travail harmonieux et respectueux et d'un milieu de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement ».

Notons enfin qu'une modification est également introduite dans la *Politique de respect de la personne* afin que l'équipe de la Division respect de la personne du Service des ressources humaines se voit confier le mandat de veiller à l'application de la Politique, de mettre en place des mécanismes d'aide et de prendre en charge le processus de traitement des demandes d'intervention, des signalements et des plaintes. Il s'agissait là d'un changement important, car auparavant, cette responsabilité incombait aux unités d'affaires et aux arrondissements. Cette centralisation au sein du Service des ressources humaines a permis de mettre sur pied une équipe composée de personnes faisant à la fois de la médiation et des enquêtes.

En parallèle, cette même année 2019, la Commission de la présidence du conseil (CPC) a été amenée à réviser à nouveau le *Code d'éthique et de conduite* à la suite de la [réponse du comité exécutif](#) au [rapport conjoint](#) déposé au conseil municipal en septembre 2017 par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission de la sécurité publique à l'issue de l'examen public du Bilan général des actions de l'agglomération de Montréal pour lutter contre le profilage racial et le profilage social 2012-2016. Le comité exécutif a en effet mandaté la Commission de la présidence

https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/RAPPORT_ETHIQUE_20180122.PDF

du conseil pour réviser le *Code d'éthique et de conduite* afin d'y inclure des balises sur les profilages social et racial, en réponse à la recommandation 29 de la commission conjointe.

Au terme de ses travaux¹¹, la Commission de la présidence du conseil recommandait l'ajout d'un nouvel article permettant d'intégrer, au *Code d'éthique et de conduite*, les balises demandées. Le nouvel article, l'article 30.1, se formulait ainsi : « Les membres du conseil ne doivent pas faire de discrimination fondée sur 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 ».

C'est donc dire que les travaux réalisés, au fil du temps, ont apporté des précisions sur divers aspects en lien avec le signalement et le traitement des plaintes en matière d'inconduites et de harcèlement, mais aussi de discriminations.

2.1.3 Les nouveaux pouvoirs de la Commission municipale du Québec¹²

Si ces modifications règlementaires au niveau de la Ville de Montréal ont eu un impact sur la manière de traiter les signalements et les plaintes en matière d'inconduites, des changements législatifs au niveau d'autres instances ont également une incidence sur ces cas.

Créée en 1932, la Commission municipale du Québec (CMQ) est un organisme indépendant qui intervient exclusivement au palier municipal en contribuant à l'amélioration de la gouvernance, de la gestion et de la confiance des citoyennes et des citoyens envers leurs institutions municipales. La CMQ exerce aussi bien des fonctions juridictionnelles que des fonctions administratives, c'est donc dire que selon le contexte dans lequel elle intervient, elle est à la fois un tribunal administratif, un arbitre, un enquêteur, un vérificateur, un administrateur, un conseiller et un médiateur.

¹¹ Consulter le rapport de la Commission à l'adresse suivante : https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/RAPPORT_CODEETHIQUE_20190225.PDF

¹² Pour en savoir plus sur la Commission municipale du Québec, consulter le site de l'organisme à l'adresse suivante : <https://www.cmq.gouv.qc.ca/>.

En 2018, à la suite des modifications législatives induites par le projet de loi n° 155 (LQ 2018, chapitre 8), la Commission municipale du Québec s'est vu confier les responsabilités et les pouvoirs suivants :

- Nouveau mandat en matière d'audit municipal dans les municipalités de plus de 100 000 habitants;
- Nouveau processus de divulgation en éthique et déontologie municipales.

De même, les pouvoirs et les responsabilités de la CMQ ont été modifiés en 2021, à la suite des modifications législatives contenues dans le projet de loi n° 49 (LQ 2021, chapitre 31) :

- Nouvelles règles déontologiques et application au personnel de cabinet;
- Nouveau mandat en vertu de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (LFDAROP);
- Nouveau mandat en inhabilité.

Ainsi, depuis le 1^{er} avril 2022, la Commission municipale du Québec est devenue la seule instance responsable de recevoir et de traiter des divulgations et de mener des enquêtes. En effet, d'importants changements législatifs ont été apportés à la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (LFDAROP). Ces changements ont fait en sorte que la Commission municipale du Québec s'est vu confier la responsabilité de recevoir et de traiter les divulgations d'actes répréhensibles à l'égard des municipalités et organismes municipaux. Auparavant, c'était le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) qui en avait la responsabilité.

Ces changements de responsabilité ont donné lieu à la création de la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale (DEPIM), un pôle d'enquêtes unifiées. La DEPIM a notamment pour responsabilité :

- De recevoir des divulgations ou des plaintes en représailles;
- D'enquêter;
- De poursuivre;
- De faire rapport et de soumettre des recommandations aux municipalités ou de formuler des recommandations sur des actions spécifiques;
- De soumettre des infractions pénales au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP).

C'est donc dire qu'en ce qui a trait au signalement et au traitement des plaintes en matière d'inconduites ou de harcèlement concernant des personnes élues, qu'elles soient plaignantes ou mises en cause, la Commission municipale du Québec a le pouvoir et la compétence d'intervenir dans de tels dossiers.

2.1.4 La mise à jour de la Politique de respect de la personne

Nous le mentionnions précédemment, la Ville de Montréal s'est doté, en 2012, d'une *Politique de respect de la personne*. La Politique a été révisée pour une première fois en 2019.

À la suite du [rapport de consultation](#) de l'Office de consultation publique de Montréal sur le racisme et les discriminations systémiques en juin 2020, il avait entre autres été recommandé¹³ qu'une référence explicite au harcèlement, à la discrimination et à la violence raciale soit faite dans le *Règlement sur la Politique de respect de la personne (19-013)*.

Nous l'avons mentionné, la Ville de Montréal a ainsi mandaté, en avril 2023, un comité consultatif externe afin de revoir les mécanismes de traitement des signalements et des plaintes en matière de racisme, de harcèlement et de discriminations. Le comité a par la suite formulé des recommandations qui ont servi de socle à la révision de la *Politique de respect de la personne* de l'automne 2023.

Parmi les modifications proposées, on retrouve :

- Des précisions sur l'intégration des notions de discrimination et de discrimination systémique;
- L'engagement à prendre tous les moyens nécessaires pour offrir un milieu de travail sain, exempt de discrimination, de harcèlement, d'incivilité et où toutes et tous sont traités avec respect, égalité, inclusion et dignité;
- Une orientation, pour la Politique, s'appuyant sur l'approche tolérance zéro et une responsabilisation de l'ensemble des membres de la communauté municipale;
- Une révision du processus de traitement des plaintes et des signalements qui repose désormais sur :

¹³ La recommandation se formulait ainsi : « qu'une référence explicite au harcèlement, à la discrimination et à la violence raciales soit faite dans le Code de conduite des employés ainsi qu'au Règlement 19-03 – Politique sur le respect de la personne ».

- La mise en place de la Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes (CAPP);
- La prise en charge par la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) des enquêtes pour discrimination et harcèlement et du processus de traitement approprié de la discrimination systémique;
- Un renforcement de l'obligation d'agir de la personne gestionnaire, qui doit agir rapidement devant les situations qui affectent les membres de la communauté municipale ou le milieu de travail et prendre les moyens raisonnables pour faire cesser toute conduite contraire à la politique lorsque cette dernière est constatée ou portée à sa connaissance;
- La transmission et la présentation d'un rapport d'enquête sommaire à la personne plaignante et à la personne mise en cause de même que des suivis nécessaires avec la personne plaignante pour s'assurer que la discrimination ou le harcèlement a cessé;
- Des mécanismes d'aide et un processus de traitement des signalements et des plaintes sont prévus;
- Des règles de gouvernance viennent préciser les rôles et responsabilités et les mécanismes de suivi, de prise en charge et de reddition de compte entre les parties prenantes en soutien à la *Politique de respect de la personne*;
- La mise en place d'une reddition de compte.

C'est donc dire que la révision de *la Politique de respect de la personne* a confirmé la centralité du principe de la tolérance zéro. Elle a également permis la mise en place de mécanismes pour s'assurer de la prise en compte de la discrimination et de la discrimination systémique, en plus de créer un guichet unique pour recueillir les plaintes et les signalements et d'avoir une prise en charge des enquêtes pour discrimination et harcèlement par la CFPM, une instance indépendante.

Toutefois, force est de constater que les modifications proposées concernent principalement la Ville de Montréal, comme employeur, et le personnel administratif, et ce, malgré l'ajout de *Règles de gouvernance en matière de respect de la personne* pour encadrer les rôles et responsabilités des diverses personnes intervenantes.

Le schéma suivant permet de mieux visualiser le cheminement actuellement en place à la Ville de Montréal pour le traitement des signalements et des plaintes en matière d'inconduites et de harcèlement concernant les personnes élues.

Cheminement – Ville de Montréal | personnes élues et personnel de cabinet



Enfin, le tableau comparatif ci-après, quant à lui montre les différences entre le cheminement pour le personnel de la Ville de Montréal, les personnes élues et le personnel politique.

	Réception de la plainte	Traitement ou enquête	Imposition des mesures	Suivi des mesures	Reddition de comptes
Personnel de la Ville de Montréal	Guichet unique CAPP	CFPM Service RH Contrôleur	Service RH et / ou Contrôleur	Service RH	Service RH
Personnes élues	Commission municipale du Québec	Commission municipale du Québec	Cheffe ou chef de parti et / ou Commission municipale du Québec	Commission municipale du Québec	Commission municipale du Québec
Personnel de cabinet	Commission municipale du Québec	Commission municipale du Québec	Cheffe ou chef de parti et / ou Commission municipale du Québec	Commission municipale du Québec	Commission municipale du Québec

2.1.5 Les principaux constats de la Commission

Les diverses présentations ont permis aux membres de la Commission de la présidence du conseil (CPC) de faire un certain nombre de constats sur lesquels elles et ils se sont appuyés pour élaborer leurs recommandations.

En effet, les commissaires ont pu identifier certaines limites qu'elles et ils souhaitent adresser en proposant divers leviers. Parmi les éléments relevés :

- La *Politique de respect de la personne*, mise à jour l'automne dernier, ne prend toujours pas en compte le fait que la Ville de Montréal est un milieu de travail qui est partagé à la fois par des personnes élues, du personnel politique et du personnel administratif;
- La mise à jour de la Politique du respect de la personne a essentiellement été pensée du point de vue de la « Ville de Montréal comme employeur », or, les personnes élues n'ont pas de lien d'emploi avec la Ville de Montréal;
- Les règles de gouvernance qui ont été ajoutées à la *Politique de respect de la personne* visent principalement le personnel administratif et ne peuvent s'appliquer ni aux personnes élues, ni au personnel de cabinet;
- Plusieurs éléments associés aux mécanismes de prévention et de traitement se doivent d'être précisés en tenant compte de la réalité propre aux personnes élues;
- Il importe donc d'identifier :
 - les diverses personnes intervenantes, dont la ou les personnes recevant et traitant les signalements et les plaintes, les personnes mettant en place des mesures temporaires et les personnes sanctionnant;
 - les rôles et responsabilités des personnes intervenantes;
 - des mesures de cloisonnement pour s'assurer de la confidentialité des cas tout au long du traitement;
 - des règles de gouvernance spécifiques aux personnes élues;
 - des mesures d'accompagnement appropriées;
 - des moyens de sensibilisation et de promotion du respect et de la civilité propres aux personnes élues.

Motivée par le souci de mettre l'éthique et la déontologie au cœur du travail des personnes élues et des relations parlementaires, la Commission propose une série de recommandations qui précisent les mécanismes à mettre en place et les rôles et responsabilités des personnes amenées à intervenir sur ces situations. Les recommandations répondent au besoin d'avoir des processus clairs pour prendre en

compte des problématiques à la fois délicates et complexes et elles répondent aussi aux préoccupations concernant l'indépendance de traitement et la confidentialité des cas.

Enfin, il faut indiquer que la Commission s'est grandement inspirée des travaux qui ont été réalisés à l'Assemblée nationale du Québec sur ces mêmes questions.

2.2 Des mécanismes indépendants, transparents et confidentiels

Nous l'avons mentionné brièvement plus haut, les mécanismes de prévention, de protection et de traitement des cas associés à la *Politique de respect de la personne* ont été pensés pour une application uniforme à l'ensemble de la communauté municipale. Toutefois, cette approche néglige de prendre en compte le fait que la Ville de Montréal, tout comme d'autres institutions démocratiques, est un milieu de travail partagé par des personnes qui n'ont pas nécessairement toutes un lien d'emploi avec la Ville, et c'est justement le cas des personnes élues, mais aussi du personnel de cabinet.

Comprenant que la Politique s'applique non seulement au personnel de la Ville de Montréal, mais aussi aux personnes élues, et ce, même en période électorale, la Commission est d'avis que des mécanismes spécifiques de traitement des signalements et des plaintes doivent être mis en place pour les personnes élues, notamment en raison de la nature et de la particularité de leur fonction.

Grandement inspirée par ce qui se fait désormais à l'Assemblée nationale du Québec, la Commission estime que le traitement des signalements et des plaintes doit se faire de manière indépendante, impartiale, par une personne ne faisant pas partie de l'appareil municipal. En effet, la Commission souhaite qu'une personne soit désignée pour occuper les fonctions de Commissaire au respect. Il reviendrait alors au comité exécutif de déterminer les modalités de sa nomination et les diverses clauses associées à son contrat de services professionnels.

La Commission formule ainsi une série de recommandations concernant des mécanismes indépendants et transparents, permettant à la fois le maintien de la confidentialité et la reddition de compte.

CONSIDÉRANT que les personnes élues¹⁴ et le personnel de cabinet sont assujettis à la *Politique de respect de la personne* de la Ville de Montréal;

CONSIDÉRANT que la *Politique de respect de la personne* « s'applique à toute la communauté municipale, pour tous les incidents en matière de discrimination, de harcèlement, d'incivilité ou de climat de travail, en relation avec leur emploi ou leurs fonctions »;

CONSIDÉRANT que l'un des objectifs de la *Politique de respect de la personne* est de « prévoir un processus de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends et de traitement des plaintes et des signalements relatifs à des situations contraires à la [...] politique »;

CONSIDÉRANT que les mécanismes de traitement des signalements et des plaintes provenant et concernant des personnes élues et du personnel de cabinet ne peuvent s'appliquer de la même façon que pour le personnel de la Ville de Montréal en raison de leur statut particulier;

CONSIDÉRANT l'importance d'avoir un cheminement administratif indépendant et impartial, garantissant la confidentialité aux parties concernées;

CONSIDÉRANT que les signalements et les plaintes doivent être traités avec discrétion, diligence et de manière impartiale;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R1 Que la Ville de Montréal se dote d'un processus administratif pour recevoir les signalements et les plaintes provenant ou concernant les personnes élues et le personnel de cabinet, en ce qui a trait à tout manquement à la *Politique de respect de la personne*.

¹⁴ Il est à noter que la personne élue entre en fonction lorsqu'elle prête serment et son mandat prend normalement fin lorsqu'une autre personne est élue à ce poste et qu'elle prête serment. Cette définition est tirée de la page 2 du [Guide d'accueil et de référence pour les élus et élus municipaux](#).

CONSIDÉRANT l'importance de s'assurer de l'observance de la *Politique de respect de la personne* par l'ensemble de la communauté municipale;

CONSIDÉRANT les besoins d'accompagnement des personnes élues et du personnel de cabinet lors du processus de traitement des plaintes et des signalements en vertu de la *Politique de respect de la personne*;

CONSIDÉRANT le besoin de faciliter la compréhension du processus de traitement des plaintes et des signalements et la communication entre les parties impliquées;

CONSIDÉRANT l'importance d'assurer une prise de décision éclairée à chaque étape du traitement des signalements et des plaintes en vertu de la *Politique de respect de la personne*;

CONSIDÉRANT que d'autres instances, comme l'Assemblée nationale du Québec, se sont dotées de mécanismes et de dispositifs permettant la neutralité et l'impartialité du traitement des signalements et des plaintes en matière d'inconduites et de harcèlement;

CONSIDÉRANT l'importance d'avoir une personne indépendante de l'administration municipale pour recevoir et traiter les signalements et les plaintes provenant ou concernant des personnes élues et du personnel de cabinet;

CONSIDÉRANT que la personne qui sera habilitée à recevoir et traiter les signalements et les plaintes provenant ou concernant des personnes élues et du personnel de cabinet doit avoir une des accréditations nécessaires pour faire de la médiation, de même qu'une connaissance des enjeux municipaux;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R2 Que la Ville de Montréal désigne une personne occupant les fonctions de Commissaire au respect, choisie à l'issue d'un appel d'offres pour des services professionnels en aide-conseil, afin de recevoir et de traiter les signalements et les plaintes concernant les personnes élues et le personnel de cabinet, en ce qui a trait à tout manquement à la *Politique de respect de la personne*.

CONSIDÉRANT qu'une reddition de compte est établie par le Service des ressources humaines pour faire état des mesures prises en lien avec la *Politique de respect de la personne*, à la suite d'un rapport d'enquête ou non;

CONSIDÉRANT l'importance de documenter les actions en lien avec la *Politique de respect de la personne*;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R3 Que la personne Commissaire au respect participe à la reddition de compte annuelle en matière de respect de la personne.

Dans le cadre de ses travaux, la Commission a pu prendre connaissance des *Règles de gouvernance relatives au respect de la personne*. Si la Commission salue cet ajout, elle ne croit pas pour autant qu'une application uniforme est possible, particulièrement en ce qui a trait aux personnes élues et au personnel de cabinet, principalement en raison de la nature de leurs fonctions. De même, des arrimages seront nécessaires avec la Commission municipale du Québec afin de préserver ses champs de compétences.

Ainsi, afin de proposer des règles de gouvernance ancrées dans la réalité du mandat des personnes élues, il serait souhaitable de pouvoir consulter les personnes élues en amont de leur élaboration. Ces règles de gouvernance propres aux personnes élues, et aussi celles propres au personnel de cabinet, permettront d'identifier les personnes intervenantes, les rôles et responsabilités de ces dernières, les personnes en autorité et les mesures de cloisonnement permettant de maintenir la confidentialité des cas et de limiter la circulation de l'information.

CONSIDÉRANT que les personnes élues et le personnel de cabinet sont assujettis à la *Politique de respect de la personne* de la Ville de Montréal, et ce, tout au long de leur mandat, incluant la période électorale;

CONSIDÉRANT que la prise en charge des signalements et des plaintes provenant ou concernant des personnes élues et du personnel de cabinet doit faire l'objet d'un traitement impartial et confidentiel, indépendant de l'administration municipale;

CONSIDÉRANT que les *Règles de gouvernance relatives au respect de la personne* ne sont pas précises en ce qui concerne les mécanismes de traitement des signalements et des plaintes pour les personnes élues et le personnel de cabinet;

CONSIDÉRANT que les règles de gouvernance qui s'appliquent aux personnes élues et au personnel de cabinet doivent être distinctes de celles du personnel de la Ville de Montréal, en raison de la nature de leurs fonctions et du fait que ces personnes n'ont pas de lien d'emploi avec la Ville de Montréal;

CONSIDÉRANT que des signalements et des plaintes concernant des personnes élues peuvent aussi être faits durant la période électorale et que des mécanismes de traitement doivent être en place pour y faire face;

CONSIDÉRANT que les règles de gouvernance doivent définir le rôle et les responsabilités de la personne Commissaire au respect;

CONSIDÉRANT que les règles de gouvernance doivent tenir compte du fait que depuis le 1^{er} avril 2022 la Commission municipale du Québec est devenue la seule autorité faisant le traitement des divulgations et réalisant des enquêtes en matière d'intégrité municipale concernant des personnes élues et du personnel de cabinet;

CONSIDÉRANT que des mécanismes de liaison avec la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale de la Commission municipale du Québec doivent être mis en place afin d'échanger sur des dossiers qui pourraient éventuellement être de la juridiction de la Commission municipale du Québec;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R4 Que la Ville de Montréal révise les *Règles de gouvernance relatives au respect de la personne* pour les adapter aux réalités des personnes élues et du personnel de cabinet.

CONSIDÉRANT que tout signalement, tout processus de médiation ou toute plainte doit être traité avec discrétion;

CONSIDÉRANT que la confidentialité doit être respectée par toutes les personnes impliquées;

CONSIDÉRANT que les personnes intervenant dans le traitement des signalements et des plaintes peuvent avoir à divulguer certains renseignements, notamment lorsque cela est nécessaire au traitement du signalement et de la plainte ainsi qu'à la mise en place de mesures temporaires;

CONSIDÉRANT qu'un ensemble de règles et de mesures doivent être mises en place afin de limiter la circulation de renseignements à travers le temps, et ce, afin de protéger la confidentialité des informations relatives à un signalement ou une plainte;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R5 Que les règles de gouvernance de la Politique de respect de la personne concernant les personnes élues et celles concernant le personnel de cabinet incluent des mesures de cloisonnement afin de limiter la circulation de renseignements confidentiels.

CONSIDÉRANT que la Commission municipale du Québec a le pouvoir de sanctionner les personnes élues pour un manquement au *Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la ville et des conseils d'arrondissement*¹⁵;

CONSIDÉRANT que les rôles et responsabilités de l'autorité désignée doivent être en adéquation avec les mécanismes de traitement des signalements et des plaintes provenant et concernant des personnes élues et du personnel de cabinet;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R6 Que les rôles et responsabilités de l'autorité désignée soient clairement énoncés dans les règles de gouvernance de la Politique de respect de la personne concernant les personnes élues et dans celles concernant le personnel de cabinet.

¹⁵ Il est à noter que l'article 30 du Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la ville et des conseils d'arrondissement réfère directement à la Politique du respect de la personne. Un manquement à la Politique du respect de la personne serait conséquemment un manquement au Code d'éthique et de conduite pouvant être sanctionné par la Commission municipale du Québec (CMQ).

2.3 La promotion de l'éthique, du respect et de la civilité

Afin d'assurer un milieu de travail sain, exempt de discrimination, de harcèlement et d'incivilité et pour prévenir les conflits et les différends, la promotion de l'éthique, du respect et de la civilité, de même que de la sensibilisation aux responsabilités de tous un chacun, sont tous deux nécessaires.

La Commission est d'avis qu'un comité, composé de personnes élues, pourrait avoir un rôle à jouer en la matière. En effet, après avoir déterminé les modalités de nomination et le mandat du comité, ce dernier pourrait s'avérer être un organe central à la mise en œuvre de la *Politique de respect de la personne* auprès des personnes élues. Qui de mieux placé pour réfléchir aux enjeux, aux améliorations, aux balises ou aux mesures à prendre que des personnes directement concernées par ces situations et qui connaissent bien la nature et les réalités des fonctions de personnes élues. Ce comité pourrait ainsi être amené à être impliqué dans la révision périodique de la Politique, notamment. Au sein de ce comité, pourrait aussi siéger la personne Commissaire au respect et une personne de l'équipe de la Division du respect de la personne du Service des ressources humaines.

La Commission soutient qu'un tel comité, inspiré de celui qui est en place à l'Assemblée nationale du Québec, serait un atout indéniable pour promouvoir la Politique et sensibiliser leurs collègues.

Enfin, afin de mettre au cœur de la démocratie municipale une culture du respect et de la civilité, il serait opportun de faire en sorte de rendre obligatoire la formation en matière du respect de la personne. Pour se faire, un module pourrait être intégré à la formation des personnes élues en matière d'éthique et de déontologie qui est dispensée à chaque personne élue à la suite de son assermentation. Cette formation serait aussi l'occasion de faire connaître les rôles et les responsabilités en matière de respect de la personne et les mécanismes en place pour traiter les signalements et les plaintes.

CONSIDÉRANT qu'un groupe de travail serait à même d'alimenter les réflexions et les actions en matière de respect de la personne, de harcèlement, de discriminations et d'incivilités concernant les personnes élues et le personnel de cabinet;

CONSIDÉRANT que la révision des *Règles de gouvernance de la Politique de respect de la personne* concernant les personnes élues et celles concernant le personnel de cabinet doivent tenir compte de la réalité propre aux personnes élues et au personnel de cabinet;

CONSIDÉRANT que les démarches de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends pour les personnes élues et le personnel de cabinet doivent prendre en compte la nature de leur mandat;

CONSIDÉRANT que des recommandations sur des mesures temporaires à mettre en place doivent être pensées en amont, de manière à s'assurer qu'elles prennent en compte la réalité des fonctions des personnes élues ou du personnel de cabinet;

CONSIDÉRANT le besoin de sensibilisation et de promotion des valeurs associées à la Politique de respect de la personne;

CONSIDÉRANT que la Commission de la présidence du conseil étudie des dossiers qui ont trait à la gouvernance et à la vie démocratique afin de guider la prise de décision des personnes élues;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R7 Que la Ville de Montréal mette sur pied un comité ad hoc sur le respect de la personne, dont la mission et le mode de fonctionnement seraient préalablement définis, qui serait composé de personnes élues de l'Administration et des oppositions, de la personne Commissaire au respect de la personne et d'une personne de la Division du respect de la personne du Service des ressources humaines.

CONSIDÉRANT qu'en vertu de l'article 15 de la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale (LEDMM)*, tout membre d'un conseil d'une municipalité, membre élu ou réélu, doit, dans les six mois du début de son premier mandat et de tout mandat subséquent, participer à une formation sur l'éthique et la déontologie en matière municipale;

CONSIDÉRANT que le *Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la ville et des conseils d'arrondissement* comporte une section sur le respect et la civilité à laquelle les personnes élues de Montréal doivent se soumettre;

CONSIDÉRANT l'importance de responsabiliser chaque membre de la communauté municipale montréalaise quant à leurs obligations découlant de la *Politique de respect de la personne*;

CONSIDÉRANT que la formation sur la *Politique de respect de la personne*, qui est actuellement fortement recommandée, puisse devenir obligatoire, par l'intégration d'un module à la formation sur l'éthique et la déontologie;

CONSIDÉRANT que les personnes élues et le personnel de cabinet doivent adopter et maintenir « une conduite respectueuse et empreinte de civilité dans le but de contribuer à un milieu de travail sain, respectueux, inclusif, harmonieux et exempt de discrimination, de harcèlement et d'incivilité »¹⁶;

CONSIDÉRANT que les personnes élues et le personnel de cabinet doivent collaborer « aux processus mis en place pour agir et pour faire cesser la discrimination, le harcèlement et l'incivilité » en respectant « les modalités et la confidentialité »¹⁷;

CONSIDÉRANT que les mécanismes et les processus de traitement des signalements et des plaintes concernant les personnes élues et le personnel de cabinet doivent être connus et compris;

CONSIDÉRANT le besoin de sensibilisation et de promotion des valeurs associées à la *Politique de respect de la personne*;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R8 Que la formation obligatoire en éthique pour les personnes élues et le personnel de cabinet comporte un module sur la *Politique de respect de la personne*.

¹⁶ Consulter à ce sujet le chapitre sur les rôles et responsabilités du Règlement sur la *Politique de respect de la personne* (19-013).

¹⁷ Idem.

CONCLUSION

Lors de l'étude de ce dossier, plusieurs éléments ont été pris en considération pour s'assurer que les mécanismes en place permettent un traitement neutre, impartial et confidentiel des signalements et des plaintes provenant ou concernant les personnes élues.

La Commission a souhaité réfléchir à la mise en place de mécanismes qui contribuent aussi de prendre soin de l'humain derrière la fonction et qui sont à même de faire en sorte que les personnes impliquées, qu'il s'agisse des personnes plaignantes ou des personnes mises en cause, soient traitées avec respect, empathie, bienveillance, équité et impartialité.

Le présent rapport propose des recommandations pour mieux outiller l'Administration municipale afin qu'elle soit en mesure d'intervenir rapidement lors de situation de conflits, de discrimination, d'incivilité ou de harcèlement pour faire cesser la situation. Les recommandations cherchent aussi à mettre en place des balises pour que les diverses personnes amenées à intervenir lors de ces situations maintient la confidentialité des informations, et ce, afin de traiter ces cas avec toute la discrétion qui s'impose.

En somme, la Commission est convaincue que la mise en œuvre de ces recommandations apportera plus d'indépendance et de confiance envers les processus et mécanismes de traitement des signalements et des plaintes et que l'accompagnement offert aux personnes élues permettra de régler ces différends avec bienveillance et sérénité.

Les membres de la Commission souhaitent également profiter de l'occasion pour remercier chaleureusement Mme Geneviève Beauregard, directrice stratégie, talents, diversité, équité et inclusion au Service des ressources humaines, et Me Alain Bond, contrôleur général, pour leur soutien et leur expertise tout au long de l'étude de ce dossier. La Commission a été ravie de leur écoute et de la pertinence de leurs interventions sur ce dossier. Les commissaires remercient également Mme Anik Laplante, directrice du Secrétariat général adjoint à l'administration du vivre-ensemble et de la prévention du harcèlement de l'Assemblée nationale du Québec, de même que Me François Girard, directeur, et Me Nicolas Dallaire, chef des enquêtes, tous deux de la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale de la Commission municipale du Québec, pour leur disponibilité et pour les présentations qui ont alimenté les travaux de la Commission.

Conformément au *Règlement sur les commissions permanentes du conseil municipal* (06-009), le présent rapport peut être consulté sur la page Internet des commissions permanentes à l'adresse suivante :

https://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6877,143573413&_dad=portal&_schema=PORTAL, de même qu'à la Division du soutien aux commissions permanentes, aux conseils consultatifs et au Bureau de la présidence du conseil.

ANNEXE 1 : POLITIQUE DE RESPECT DE LA PERSONNE

Politique de respect de la personne



Politique de respect de la personne

Préambule	4
Chapitre 1 : Énoncé de politique.....	6
Chapitre 2 : Définitions.....	8
Chapitre 3 : Champ d'application	11
Chapitre 4 : Objectifs	12
Chapitre 5 : Principes directeurs	13
Chapitre 6 : Démarches de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends pour les membres de la communauté municipale	14
Chapitre 7 : Traitement des plaintes et des signalements	17
Chapitre 8 : Confidentialité et interdiction de représailles.....	21
Chapitre 9 : Rôles et responsabilités	24
Annexe.....	29
Liste d'acronymes.....	30

Préambule

Dans le respect de ses principes directeurs, la Ville de Montréal reconnaît sa responsabilité sociale et légale relative au respect de la personne incluant la lutte contre les discriminations et le harcèlement. Elle s'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour offrir un milieu de travail sain, exempt de discrimination, de harcèlement et d'incivilité et où toutes et tous sont traités avec respect, égalité, inclusion et dignité.

La Politique de respect de la personne prend appui sur les dispositions législatives encadrant le respect de la personne et le droit à l'égalité, citées en annexe, telles que celles prévues à la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (RLRQ, c. C-19), la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) et le *Code civil du Québec* (RLRQ, c. CCQ-1991). Elle est intégrée au *Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la Ville et des conseils d'arrondissement*, au *Code d'éthique et de déontologie du personnel de cabinet de la Ville de Montréal* et au *Code de conduite du personnel 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). En outre, le Code de conduite du personnel de la Ville de Montréal énonce le respect comme l'une des valeurs fondamentales au sein de l'organisation.

En 2019, la Ville de Montréal a adopté un règlement municipal en matière de respect de la personne, duquel découle la Politique de respect de la personne. En juin 2020, elle reconnaissait le caractère systémique du racisme et de la discrimination tout en s'engageant à les combattre. En 2023, la Ville de Montréal a procédé à une révision de sa Politique de respect de la personne visant notamment à préciser la lutte contre les discriminations, à redéfinir les rôles, les responsabilités et l'imputabilité de même qu'à mettre en place un nouveau processus de traitement des plaintes et des signalements à la suite des recommandations d'un comité consultatif externe.

L'orientation véhiculée par la politique est basée sur une approche de tolérance zéro et une responsabilisation de tous les membres de la communauté municipale.

Plus spécifiquement, la Politique de respect de la personne précise les comportements attendus au sein de l'organisation en matière de respect, incluant la non-discrimination et le harcèlement, les rôles et responsabilités de la communauté municipale ainsi que les mécanismes prévus afin de s'acquitter des obligations liées à ce règlement.

Chapitre 1 Énoncé de politique

La Ville de Montréal s'engage à prendre les moyens préventifs et correctifs raisonnables pour assurer le respect dans la communauté municipale et ainsi offrir un climat et un milieu de travail sains, respectueux, inclusifs, harmonieux et exempts de discrimination, de harcèlement et d'incivilité.

La Ville de Montréal reconnaît notamment que les femmes et les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, les personnes racisées ou ethniciées, les personnes autochtones, les personnes immigrantes ainsi que les personnes en situation de handicap peuvent être particulièrement visées par des formes de discrimination, incluant la discrimination systémique.

Il lui incombe ainsi d'adopter et d'appliquer des politiques et pratiques justes et équitables.

La Ville de Montréal s'engage à tenir compte de leurs besoins spécifiques dans le cadre de l'application de cette présente politique.

La présente politique ne restreint pas le droit de gérance des gestionnaires dans l'exercice de leurs fonctions mais elle leur rappelle leurs responsabilités.

Elle n'a pas pour effet de priver un membre de la communauté municipale, à l'intérieur des délais prescrits, de ses recours en vertu d'une loi en vigueur ou de sa convention collective, le cas échéant.

La Ville de Montréal reconnaît notamment que les femmes et les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, les personnes racisées ou ethniciées, les personnes autochtones, les personnes immigrantes ainsi que les personnes en situation de handicap peuvent être particulièrement visées par des formes de discrimination, incluant la discrimination systémique.

Il lui incombe ainsi d'adopter et d'appliquer des politiques et pratiques justes et équitables.

La Ville de Montréal s'engage à tenir compte de leurs besoins spécifiques dans le cadre de l'application de cette présente politique.

Chapitre 2 Définitions

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

Autorité désignée

Selon le contexte, l'autorité décisionnelle du membre du personnel de la Ville de Montréal, la cheffe ou le chef du parti politique pour une personne membre d'un conseil de la ville, le conseil de la ville ou le conseil d'arrondissement pour une personne membre d'une instance consultative, et la personne membre d'un conseil qui a nommé une personne membre du personnel de cabinet;

Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes (CAPP)

Centre virtuel pour formuler une demande, une plainte ou un signalement, conformément à l'encadrement administratif sur la Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes;

Civilité

Une conduite démontrant de la considération pour les autres, empreinte de respect, d'égalité, d'inclusion, de courtoisie, de savoir-vivre et de collaboration, dans le but de favoriser un climat et un milieu de travail sains;

Communauté municipale

Les membres du personnel de la Ville de Montréal, ainsi que les membres d'un conseil de la ville, 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 (RLRQ, c. C-19). Elle exclut les membres des sociétés paramunicipales;

Discrimination

Une distinction, exclusion ou préférence, fondée sur les caractéristiques protégées par l'article 10 de la *Charte des droits et libertés des personnes du Québec* (RLRQ, c. C-12) (race, couleur, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) et ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

La discrimination, telle que reconnue par la jurisprudence, peut être directe, indirecte ou systémique.

La discrimination est illicite lorsqu'elle n'est pas justifiée au sens de la *Charte des droits et libertés des personnes du Québec* (RLRQ, c. C-12);

Discrimination systémique

La somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. Cette définition doit être adaptée selon son acceptation juridique générale;

Droit de gérance

Le droit de l'employeur de diriger son personnel et de prendre des décisions liées à la bonne marche des opérations. Il comprend notamment l'attribution des tâches, la gestion courante de la performance 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;

Gestionnaire

Une personne membre du personnel cadre qui a la responsabilité de la gestion d'une unité administrative et des ressources humaines qui en font partie. Selon le contexte, la personne gestionnaire signifie l'autorité désignée d'une personne membre du personnel, selon la nature du pouvoir décisionnel;

Harcèlement

Une conduite vexatoire se manifestant 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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

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 notion correspond au harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes du travail et au harcèlement discriminatoire lorsque la conduite se manifeste 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, incluant le harcèlement sexuel;

Incivilité

Une conduite inappropriée contrevenant aux règles collectives de respect, d'égalité, d'inclusion ou de savoir-vivre en milieu de travail, et se caractérisant par des comportements rudes et non courtois, y compris notamment des comportements empreints de racisme et de sexisme, démontrant ainsi un manque de considération pour autrui;

Membre du personnel

Toute personne employée à la Ville de Montréal par un contrat de travail, quelle que soit sa forme, incluant une personne gestionnaire;

Membre d'un conseil de la Ville

Toute personne membre du conseil de la Ville ou d'un conseil d'arrondissement;

Personne intervenante en ressources humaines

Une personne occupant un emploi au Service des ressources humaines (SRH) de la Ville de Montréal pour les services centraux ou dans l'unité des ressources humaines en arrondissement;

Plainte ou signalement de mauvaise foi

Une plainte déposée ou un signalement effectué de manière malveillante dont les renseignements fournis par les personnes concernées (y compris les personnes témoins) se révèlent faux et mensongers dans le but 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 membre de la communauté municipale pour lui infliger un inconvénient physique, économique ou autre, en vue de riposter à sa plainte, son signalement ou à sa collaboration à une vérification ou à une enquête y donnant suite, notamment une mesure disciplinaire, une rétrogradation, un licenciement, un acte d'intimidation ou de harcèlement ou une mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail de même qu'à la rupture ou au non-renouvellement du contrat de travail d'une personne membre de la communauté municipale. La notion de représailles inclut aussi les actes entre collègues.

Chapitre 3 Champ d'application

La présente politique s'applique à toute la communauté municipale, pour tous les incidents en matière de discrimination, de harcèlement, d'incivilité ou de climat de travail, en relation avec leur emploi ou leurs fonctions, y compris en dehors des horaires et lieux usuels de travail.

Chapitre 4 Objectifs

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

1. 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;
2. offrir un milieu de travail sain, respectueux, inclusif, empreint de civilité et exempt de discrimination, de harcèlement et d'incivilité;
3. énoncer des principes et des orientations guidant l'action de la Ville de Montréal et responsabiliser les membres de la communauté municipale quant à leur obligation de maintenir un climat de travail sain, dans le but de prévenir et corriger les situations contraires à la présente politique qui peuvent survenir;
4. prévoir un processus de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends et de traitement des plaintes et des signalements relatifs à des situations contraires à la présente politique;
5. assurer un suivi quant aux mesures correctives qui sont prises, le cas échéant, au terme d'une enquête menée en raison d'une plainte ou d'un signalement;
6. établir un régime de protection contre les représailles en faveur des personnes impliquées dans le cadre d'un dossier ouvert en vertu de la présente politique.

Chapitre 5 Principes directeurs

Les principes directeurs de la présente politique sont les suivants :

1. toute demande est traitée avec discrétion, diligence et de manière impartiale;
2. toute personne est traitée en toute équité, qu'il s'agisse de la personne plaignante, de la personne mise en cause ou d'une personne témoin d'une situation contrevenant à la présente politique;
3. il est de la responsabilité de chaque membre de la communauté municipale d'œuvrer à l'établissement d'un climat de travail sain et respectueux axé sur l'égalité, l'inclusion et la civilité et d'agir à la prévention de la discrimination, du harcèlement et de l'incivilité en milieu de travail, particulièrement en évitant d'y contribuer ou de l'encourager;
4. les démarches de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends en matière de discrimination, de harcèlement et d'incivilité sont à privilégier;
5. la collaboration avec les syndicats et les associations de membres du personnel est à privilégier dans l'application de la présente politique;
6. outre les mécanismes prévus à la présente politique, toute personne membre de la communauté municipale alléguant être victime de discrimination, de harcèlement et d'incivilité, dispose de recours prévus aux lois et aux conventions collectives, le cas échéant. En cas de recours, il est possible que le processus de traitement d'une plainte ou d'un signalement de discrimination ou de harcèlement ou le processus de traitement approprié de la discrimination systémique en vertu de la politique soit différé, suspendu ou interrompu.

13

Chapitre 6 Démarches de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends pour les membres de la communauté municipale

Toute personne membre de la communauté municipale qui est confrontée à des comportements incivils, des difficultés relationnelles ou estime qu'une situation ou le comportement d'une autre personne membre du personnel pourrait constituer de la discrimination ou du harcèlement peut entreprendre certaines démarches, avant qu'il y ait dépôt d'une plainte. Ces démarches peuvent également être entreprises par un membre de la communauté municipale qui est témoin de tels comportements ou situations.

1. Intervention personnelle

Dans la mesure du possible, la personne membre de la communauté municipale qui perçoit l'émergence d'un conflit ou s'estime vexée par le comportement d'une autre personne est encouragée à lui signaler rapidement son malaise dans le respect et la civilité. Il est de la responsabilité de chaque personne de souligner ses attentes et insatisfactions aux personnes concernées et de ne pas tolérer les conduites inacceptables.

14

La personne membre de la communauté municipale peut recourir, au besoin, aux services de soutien et d'aide de la Ville comme le Programme d'aide aux employés (PAE), de même que les outils et ressources en matière de santé et mieux-être mis à sa disposition, notamment sur le site intranet de la Ville.

2. Intervention de la personne gestionnaire ou de la personne intervenante en ressources humaines

Si l'intervention personnelle s'avère difficile, impossible ou non concluante, la personne membre de la communauté municipale est invitée à solliciter l'aide de la personne gestionnaire ou de la personne intervenante en ressources humaines. Ces personnes doivent déployer tous les efforts pour prévenir ou désamorcer une situation problématique et pour mettre en place des interventions propres à chaque situation (ex. : inviter les personnes concernées à se rencontrer, rappeler la politique, tenir des réunions d'équipe, prendre des mesures correctives, y compris des mesures administratives ou disciplinaires appropriées, etc.). Une personne intervenante en ressources humaines ou une personne gestionnaire peut également demander l'intervention de la Division diversité, équité, inclusion et respect de la personne (Division DEIRP) du SRH.

Dans le cas où la personne gestionnaire est elle-même impliquée, il y a lieu de se référer au supérieur hiérarchique de celle-ci ou à la personne intervenante en ressources humaines.

3. Intervention de la Division DEIRP

La Division DEIRP intervient dans un rôle-conseil et un rôle d'accompagnement en lien avec la présente politique. Les types d'intervention peuvent notamment être, selon le cas :

- 3.1 Des méthodes collaboratives de prévention et de résolution de différends (dialogue, communication bienveillante, facilitation, médiation, intervention de groupe, démarche participative diversité, équité, inclusion et anti-racisme, etc.). Ces méthodes ont pour objectif de permettre la prévention des conflits et de permettre aux membres de la communauté municipale ainsi qu'aux personnes concernées de trouver une solution mutuellement acceptable basée sur un dialogue constructif.

15

3.2 Des constats et recommandations auprès de la personne intervenante en ressources humaines et de la personne gestionnaire pour prévenir ou faire cesser des comportements contraires à la présente politique (incivilité, conflit, climat de travail, maladresse ou manquement de gestion, etc.)

3.3 Des diagnostics de climat de travail ainsi que la mise en place de stratégies pour le rétablissement du milieu de travail post-diagnostic.

Elle est responsable d'analyser la nature, la gravité et l'évolution de la situation et d'adapter son soutien, les délais d'intervention requis ainsi que les méthodes de prévention et de résolution de différends en conséquence.

Elle peut intervenir de sa propre initiative lorsqu'il est porté à sa connaissance des informations le requérant.

Une personne intervenante en ressources humaines ou une personne gestionnaire peut communiquer avec la Division DEIRP afin que celle-ci intervienne.

Toute personne membre du personnel peut communiquer avec la CAPP qui pourra faire intervenir la Division DEIRP.

16

Chapitre 7 Traitement des plaintes et des signalements

1. Déposer une plainte ou faire un signalement

Après avoir examiné la possibilité d'entamer les démarches de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends, toute personne membre du personnel qui estime vivre ou avoir vécu de la discrimination ou du harcèlement peut porter plainte auprès de la CAPP.

Toute personne membre de la communauté municipale qui estime vivre ou avoir vécu de la discrimination ou du harcèlement en raison de la conduite d'une personne membre du personnel, ou être témoin d'une telle situation, peut faire un signalement auprès de la CAPP.

Si un incident rapporté implique une personne qui n'est pas une personne membre du personnel, la personne gestionnaire pourra le signaler à l'autorité désignée ou l'employeur de cette personne et/ou à d'autres personnes, selon ce qu'elle jugera approprié en fonction de la situation.

Toute plainte ou signalement doit être fait, au plus tard, dans les deux ans suivants la survenance du dernier incident relaté dans la plainte ou le signalement.

La CAPP recueille les informations auprès de la personne qui fait la plainte ou le signalement. Des informations détaillées fournies par la personne permettront un traitement plus efficient. La CAPP achemine la demande à l'instance appropriée en fonction du contexte et de la nature des allégations :

1.1 Si les faits rapportés sont susceptibles de constituer de la discrimination ou du harcèlement en vertu de la présente politique, la plainte ou le signalement est transmis à la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) à des fins d'enquête (chapitre 7, section 2).

1.2 Si les faits rapportés concernent toute autre situation visée par la présente politique, la plainte ou le signalement est transmis à la Division DEIRP afin que cette dernière évalue s'il y a lieu de traiter la plainte ou le signalement selon les modes d'intervention décrits dans la section 3 du chapitre 6.

Toute personne peut communiquer à la Commission municipale du Québec des renseignements concernant un manquement à un code d'éthique et de déontologie applicable à une personne membre d'un conseil de la Ville ou à une personne membre du personnel de cabinet, conformément à la *Loi sur l'éthique et la déontologie* en matière municipale (RLRQ, c. E-15.1.0.1).

Il est interdit de déposer une plainte ou de faire un signalement de mauvaise foi, sous peine de se voir imposer des mesures correctives appropriées.

2. Processus d'enquête par la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM)

La CFPM est responsable du processus d'enquête des plaintes ou signalements en matière de discrimination ou de harcèlement selon les principales étapes qui suivent :

2.1 Analyse de recevabilité : Cette étape permet d'évaluer si les allégations rapportées apparaissent viser une situation de discrimination ou de harcèlement au sens de la présente politique, qui justifierait la tenue d'une enquête et ce, en tenant compte de son champ d'application, du délai relatif à la survenance du dernier incident et en tenant pour acquis la véracité des allégations.

a. Plainte ou signalement non recevable : Si la plainte ou le signalement n'est pas recevable, la CFPM en informe la personne plaignante. Elle peut transférer le dossier pour traitement à l'entité appropriée, s'il subsiste une problématique.

b. Plainte ou signalement recevable : Si la plainte ou le signalement est recevable pour enquête, la CFPM en informe la personne plaignante. Si l'intervention découle d'un signalement, la présumée victime en est informée. De plus, elle informe la personne mise en cause du dépôt de la plainte ou du signalement à son égard.

18

2.2 Médiation : Avant d'entamer l'enquête, la CFPM informe la personne plaignante et la personne mise en cause de la possibilité de recourir à un processus de médiation. Les parties ont un délai de 5 jours ouvrables pour accepter la proposition. Si elles acceptent, le processus est pris en charge par la Division DEIRP.

En tout temps en cours de processus, la personne plaignante et la personne mise en cause peuvent par la suite manifester leur souhait de recourir aux méthodes collaboratives de prévention et résolution de différends qui seront prises en charge par la Division DEIRP.

2.3 Mesures temporaires : Lorsque la situation le justifie, la CFPM communique avec la personne intervenante en ressources humaines afin que cette dernière évalue s'il y a lieu de mettre en œuvre des mesures temporaires. L'autorité désignée décide des mesures temporaires relevant de son autorité décisionnelle.

2.4 Enquête : Ce processus vise à recueillir des éléments factuels quant à l'existence ou non de discrimination ou de harcèlement, selon la prépondérance des probabilités. La personne mise en cause est rencontrée dans les délais raisonnables, suivant la réception par celle-ci d'un sommaire des allégations. Celle-ci peut alors décider d'être accompagnée par une personne de son choix, laquelle ne peut être ni une partie ni un témoin dans la même enquête. Dans le cadre de l'enquête, des rencontres peuvent également être fixées avec toute autre personne jugée pertinente afin de recueillir des informations qui permettront de statuer sur le bien-fondé de la plainte ou du signalement. Les personnes sollicitées pour fins d'enquête sont tenues d'y collaborer.

La CFPM tient informée l'autorité désignée et la personne intervenante en ressources humaines de l'enquête.

2.5 Fin d'enquête : À la fin de l'enquête, un rapport est présenté à l'autorité désignée en présence de la personne intervenante en ressources humaines. Un rapport sommaire d'enquête est transmis et présenté à la personne plaignante et à la personne mise en cause.

Suivant la fin de l'enquête de la CFPM, l'autorité désignée décide des mesures appropriées relevant de son autorité décisionnelle.

Lorsque les conclusions de l'enquête de la CFPM sont à l'effet qu'une plainte est fondée, l'autorité désignée, accompagnée par la personne intervenante en ressources humaines, effectuera les suivis nécessaires avec la personne plaignante qui relève de son autorité, pour s'assurer que la discrimination ou le harcèlement a cessé.

3. Traitement d'une situation de discrimination systémique

Lorsqu'une situation portée à sa connaissance est susceptible de constituer de la discrimination systémique, la CFPM peut entreprendre le processus de traitement approprié.

Chapitre 8 Confidentialité et interdiction de représailles

1. Confidentialité

Toute plainte, tout signalement ou tout processus de médiation est traité avec discrétion; la confidentialité doit être respectée par toutes les personnes impliquées. Il est cependant entendu que les instances qui assurent le traitement du dossier peuvent divulguer certains renseignements, dans la mesure où cela est nécessaire à l'adoption de mesures temporaires, au traitement d'une demande, de la plainte ou du signalement, à l'imposition de mesures correctives ou de sanctions, à des fins autorisées par la loi ou lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'il y a un risque sérieux et immédiat pour la vie, la santé et la sécurité d'une personne.

En cas de contravention à l'obligation de confidentialité, des mesures correctives peuvent être prises à l'égard de la personne contrevenante.

Ne constitue pas un bris de confidentialité le fait de s'entretenir avec une personne accompagnatrice, ou toute autre personne agissant en soutien et conseil, ou de rencontrer le représentant ou la représentante désignée par une personne plaignante ou mise en cause pour agir au nom de celle-ci dans le cadre d'un recours judiciaire. Ces personnes doivent toutefois respecter la confidentialité également.

2. Interdiction de représailles

Il est interdit d'exercer des représailles contre toute personne pour le seul motif qu'elle a, de bonne foi, entamé des démarches de prévention, d'accompagnement et de résolution de différends ou déposé une plainte ou un signalement; il en est de même pour toute personne participante ou ayant collaboré à une démarche ou une enquête donnant suite à une plainte ou à un signalement en vertu de la présente politique. Il est également interdit de menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne de faire une plainte ou un signalement ou de participer ou de collaborer à une démarche ou à une enquête menée en raison d'une plainte ou un signalement.

En cas de représailles à l'égard d'une personne membre du personnel, le Contrôleur général assure les mesures de protection conformément à la section 4 du chapitre 2 du Code de conduite du personnel de la Ville de Montréal. Les gestes de représailles peuvent faire l'objet de mesures correctives, y compris notamment les mesures administratives et disciplinaires.

22

Rôles et responsabilités

Chapitre 9 Rôles et responsabilités

Pour assurer un milieu de travail sain, exempt de discrimination, de harcèlement et d'incivilité, chaque membre de la communauté municipale a un rôle important à jouer et des responsabilités à assumer.

La direction des services centraux et des arrondissements et l'autorité désignée

1. s'assurent du respect de la politique au sein de leur organisation;
2. soutiennent une culture de respect et de non-discrimination qui favorise le sentiment de sécurité psychologique et la collaboration dans l'ensemble de l'organisation;
3. prennent les moyens nécessaires pour que les membres de la communauté municipale connaissent, comprennent et respectent la présente politique et signifient leurs attentes à l'égard de l'application de cette dernière;
4. sensibilisent la communauté municipale sur la responsabilité individuelle dans le maintien d'un climat de travail sain et exempt de discrimination, de harcèlement et d'incivilité;
5. favorisent l'adoption de comportements conformes à la présente politique et fournissent tout le soutien nécessaire à cet effet;
6. donnent l'exemple en s'appropriant les principes régissant la présente politique et en adoptant de saines pratiques de gestion valorisant les conduites respectueuses, inclusives et empreintes de civilité;
7. décident des mesures appropriées relevant de leur autorité décisionnelle, y compris notamment les mesures administratives et disciplinaires, ainsi que les sanctions, le cas échéant.

24

La personne gestionnaire

1. donne l'exemple en s'appropriant les principes régissant la présente politique et en adoptant de saines pratiques de gestion valorisant les conduites respectueuses, inclusives et empreintes de civilité;
2. communique la présente politique à son équipe et lui signifie clairement l'importance du respect de celle-ci ainsi que ses attentes en regard de la conduite attendue;
3. voit à l'établissement d'un climat de travail sain et respectueux axé sur l'égalité, l'inclusion et la civilité et agit à la prévention de la discrimination, du harcèlement et de l'incivilité;
4. agit rapidement devant les situations qui affectent les membres de la communauté municipale ou le milieu de travail et prend les moyens raisonnables pour faire cesser toute conduite contraire à la politique lorsque cette dernière est constatée ou portée à sa connaissance. Tout défaut ou omission d'agir de la part de la personne gestionnaire pourrait constituer de la négligence et être passible d'une mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'au congédiement;
5. établit et assure la mise en œuvre d'un plan d'action pour faire cesser la situation contrevenant à la présente politique et décide des mesures correctives appropriées, y compris notamment les mesures administratives et disciplinaires, le cas échéant, relevant de son autorité décisionnelle;
6. intervient conformément aux démarches de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends (chapitre 6).

Le membre de la communauté municipale

1. prend connaissance et s'assure de comprendre la présente politique;
2. adopte et maintient une conduite respectueuse et empreinte de civilité dans le but de contribuer à un milieu de travail sain, respectueux, inclusif, harmonieux et exempt de discrimination, de harcèlement et d'incivilité;

3. réagit devant des comportements contraires à la présente politique, dont elle ou il est victime ou témoin, en entamant les démarches de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends applicables à la situation (titre VII);
4. collabore aux processus mis en place pour agir et pour faire cesser la discrimination, le harcèlement et l'incivilité et en respecte les modalités et la confidentialité, le cas échéant.

La personne intervenante en ressources humaines

1. rappelle la politique aux membres de la communauté municipale ainsi que les processus et encadrements administratifs prévus;
2. rappelle aux membres de la communauté municipale leurs responsabilités dans le maintien d'un climat de travail sain et exempt de discrimination, de harcèlement et d'incivilité;
3. accompagne la personne gestionnaire et l'autorité désignée pour veiller au respect des principes et de l'application de la présente politique;
4. recommande les activités de formation appropriées en matière de respect de la personne;
5. intervient conformément aux démarches de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends (chapitre 6);
6. informe des services de soutien et d'aide offerts par la Ville;
7. identifie les facteurs de risque organisationnels allant à l'encontre d'un milieu de travail sain, respectueux, inclusif, harmonieux et exempt de discrimination, de harcèlement et d'incivilité et en informe la personne gestionnaire et la Division DEIRP;
8. dans le cadre du processus de traitement d'une plainte ou d'un signalement, conseille et accompagne la personne gestionnaire dans ses responsabilités;

9. conseille et accompagne l'autorité désignée ou la personne gestionnaire dans la détermination des mesures correctives appropriées, y compris notamment les mesures administratives ou disciplinaires;
10. recommande un plan d'action en lien avec les mesures correctives et le rétablissement du climat de travail, en collaboration avec la Division DEIRP, au besoin;

La Division diversité, équité, inclusion et respect de la personne (Division DEIRP)

1. élabore, diffuse et voit à l'application de la présente politique, de même qu'à sa mise à jour;
2. diffuse aux membres du personnel toute formation ou atelier en lien avec les objectifs visés par la présente politique;
3. soutient l'ensemble des membres de la communauté municipale dans les rôles et responsabilités que leur confie la présente politique;
4. identifie des tendances et formule des recommandations afin notamment de reconnaître, prévenir et éliminer les formes de discrimination systémique et contribue à l'amélioration des pratiques et des façons de faire au sein de la communauté municipale;
5. veille à ce que les politiques et pratiques de la Ville de Montréal favorisent un climat de travail sain, exempt de discrimination et de harcèlement;
6. intervient dans un rôle-conseil et un rôle d'accompagnement en lien avec la présente politique et exerce les fonctions découlant des démarches de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends, y compris les diagnostics de climat de travail (chapitre 6);
7. analyse et traite avec diligence, de façon neutre et impartiale, toute demande en lien avec la présente politique et toute plainte ou signalement qui lui sont soumis en vertu du chapitre 7;

8. accompagne et conseille la personne intervenante en ressources humaines et la personne gestionnaire pour le développement d'un plan d'action pour le rétablissement du climat de travail;
9. effectue les suivis sur les recommandations qu'elle émet.

La Commission de la fonction publique de Montréal

1. assure le processus d'enquête des plaintes ou signalements en matière de discrimination ou de harcèlement et le processus de traitement approprié de la discrimination systémique, conformément à la présente politique;
2. rend compte au conseil municipal, au moins une fois par année, de ses activités.

Le Contrôleur général

1. travaille en collaboration avec la CFPM lors de la tenue d'une enquête, à la demande de cette dernière;
2. assure les mesures de protection à l'égard des membres du personnel qui font l'objet de représailles conformément à la section 4 du chapitre 2 du Code de conduite du personnel de la Ville de Montréal;
3. effectue les vérifications et recommande les mesures correctives appropriées lors d'un bris de confidentialité allégué porté à sa connaissance (chapitre 8).

28

Annexe

Lois et règlements pour références

Sur legisquebec.gouv.qc.ca :

La Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec (RLRQ, c. C-11.4)

La Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1, articles 81.18, 81.19 et 81.20)

La Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12, articles 1, 4, 10, 10.1, 16 et 46)

Le Code civil du Québec (RLRQ, 1991, c. 64, article 2087)

Le Code de procédure civile (RLRQ, c. C-25.01, articles 1 à 7)

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, c. A-2.01)

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1, articles 9, 49.1, 50, et 51)

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001, article 2)

La Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale (RLRQ, c. E-15.1.0.1, articles 1, 2, 3 et 16)

Sur laws-lois.justice.gc.ca :

Le Code criminel (L.R.C. (1985), ch. C-46, articles 264 et 372)

Sur montreal.ca :

Le Règlement sur le code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la ville et des conseils d'arrondissement (22-016)

Le Règlement sur le code d'éthique et de déontologie du personnel de cabinet de la ville de Montréal (22-015)

Le Règlement sur le code de conduite du personnel de la ville de Montréal (RCG 12-026)

Le Règlement sur la Commission de la fonction publique de Montréal (04-061)

29

Liste d'acronymes

CAPP

La Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes;

CFPM

La Commission de la fonction publique de Montréal;

DEIRP

La Division diversité, équité, inclusion et respect de la personne de la Direction stratégie, talents, diversité, équité et inclusion du Service des ressources humaines;

RLRQ

Le recueil des lois et des règlements du Québec;

SRH

Le Service des ressources humaines de la Ville de Montréal.

30

Service des ressources humaines

Direction stratégie, talents, diversité,
équité et inclusion

Division diversité, équité, inclusion
et respect de la personne

Ville de Montréal

**Centrale d'accompagnement du personnel
en matière de plaintes**

Téléphone : 514 868-4444

Courriel : capp@montreal.ca

Montréal 

[monintranet/respect](#)
ville.montreal.qc.ca/extranet/respect

ANNEXE 2 : LISTE DES PERSONNES-RESSOURCES DE LA VILLE DE MONTRÉAL

Service des ressources humaines

Mme Geneviève Beauregard, directrice stratégie, talents, diversité, équité et inclusion

Bureau du contrôleur général

Me Alain Bond, contrôleur général

ANNEXE 3 : LISTE DES INTERVENANTES ET INTERVENANTS EXTERNES

Assemblée nationale du Québec

Mme Anik Laplante, directrice du Secrétariat général adjoint à l'administration du vivre-ensemble et de la prévention du harcèlement

Commission municipale du Québec

Me François Girard, directeur à la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale

Me Nicolas Dallaire, chef des enquêtes à la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale

ANNEXE 4 : RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION

Des mécanismes indépendants, transparents et confidentiels

CONSIDÉRANT que les personnes élues¹⁸ et le personnel de cabinet sont assujettis à la *Politique de respect de la personne* de la Ville de Montréal;

CONSIDÉRANT que la *Politique de respect de la personne* « s'applique à toute la communauté municipale, pour tous les incidents en matière de discrimination, de harcèlement, d'incivilité ou de climat de travail, en relation avec leur emploi ou leurs fonctions »;

CONSIDÉRANT que l'un des objectifs de la *Politique de respect de la personne* est de « prévoir un processus de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends et de traitement des plaintes et des signalements relatifs à des situations contraires à la [...] politique »;

CONSIDÉRANT que les mécanismes de traitement des signalements et des plaintes provenant et concernant des personnes élues et du personnel de cabinet ne peuvent s'appliquer de la même façon que pour le personnel de la Ville de Montréal en raison de leur statut particulier;

CONSIDÉRANT l'importance d'avoir un cheminement administratif indépendant et impartial, garantissant la confidentialité aux parties concernées;

CONSIDÉRANT que les signalements et les plaintes doivent être traités avec discrétion, diligence et de manière impartiale;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

¹⁸ Il est à noter que la personne élue entre en fonction lorsqu'elle prête serment et son mandat prend normalement fin lorsqu'une autre personne est élue à ce poste et qu'elle prête serment. Cette définition est tirée de la page 2 du [Guide d'accueil et de référence pour les élus et élus municipaux](#).

R1 Que la Ville de Montréal se dote d'un processus administratif pour recevoir les signalements et les plaintes provenant ou concernant les personnes élues et le personnel de cabinet, en ce qui a trait à tout manquement à la *Politique de respect de la personne*.

CONSIDÉRANT l'importance de s'assurer de l'observance de la *Politique de respect de la personne* par l'ensemble de la communauté municipale;

CONSIDÉRANT les besoins d'accompagnement des personnes élues et du personnel de cabinet lors du processus de traitement des plaintes et des signalements en vertu de la *Politique de respect de la personne*;

CONSIDÉRANT le besoin de faciliter la compréhension du processus de traitement des plaintes et des signalements et la communication entre les parties impliquées;

CONSIDÉRANT l'importance d'assurer une prise de décision éclairée à chaque étape du traitement des signalements et des plaintes en vertu de la *Politique de respect de la personne*;

CONSIDÉRANT que d'autres instances, comme l'Assemblée nationale du Québec, se sont dotées de mécanismes et de dispositifs permettant la neutralité et l'impartialité du traitement des signalements et des plaintes en matière d'inconduites et de harcèlement;

CONSIDÉRANT l'importance d'avoir une personne indépendante de l'administration municipale pour recevoir et traiter les signalements et les plaintes provenant ou concernant des personnes élues et du personnel de cabinet;

CONSIDÉRANT que la personne qui sera habilitée à recevoir et traiter les signalements et les plaintes provenant ou concernant des personnes élues et du personnel de cabinet doit avoir une des accréditations nécessaires pour faire de la médiation, de même qu'une connaissance des enjeux municipaux;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R2 Que la Ville de Montréal désigne une personne occupant les fonctions de Commissaire au respect, choisie à l'issue d'un appel d'offres pour des services professionnels en aide-conseil, afin de recevoir et de traiter les signalements et les plaintes concernant les personnes élues et le personnel de cabinet, en ce qui a trait à tout manquement à la *Politique de respect de la personne*.

CONSIDÉRANT qu'une reddition de compte est établie par le Service des ressources humaines pour faire état des mesures prises en lien avec la *Politique de respect de la personne*, à la suite d'un rapport d'enquête ou non;

CONSIDÉRANT l'importance de documenter les actions en lien avec la *Politique de respect de la personne*;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R3 Que la personne Commissaire au respect participe à la reddition de compte annuelle en matière de respect de la personne.

CONSIDÉRANT que les personnes élues et le personnel de cabinet sont assujettis à la *Politique de respect de la personne* de la Ville de Montréal, et ce, tout au long de leur mandat, incluant la période électorale;

CONSIDÉRANT que la prise en charge des signalements et des plaintes provenant ou concernant des personnes élues et du personnel de cabinet doit faire l'objet d'un traitement impartial et confidentiel, indépendant de l'administration municipale;

CONSIDÉRANT que les *Règles de gouvernance relatives au respect de la personne* ne sont pas précises en ce qui concerne les mécanismes de traitement des signalements et des plaintes pour les personnes élues et le personnel de cabinet;

CONSIDÉRANT que les règles de gouvernance qui s'appliquent aux personnes élues et au personnel de cabinet doivent être distinctes de celles du personnel de la Ville de Montréal, en raison de la nature de leurs fonctions et du fait que ces personnes n'ont pas de lien d'emploi avec la Ville de Montréal;

CONSIDÉRANT que des signalements et des plaintes concernant des personnes élues peuvent aussi être faits durant la période électorale et que des mécanismes de traitement doivent être en place pour y faire face;

CONSIDÉRANT que les règles de gouvernance doivent définir le rôle et les responsabilités de la personne Commissaire au respect;

CONSIDÉRANT que les règles de gouvernance doivent tenir compte du fait que depuis le 1^{er} avril 2022 la Commission municipale du Québec est devenue la seule autorité faisant le traitement des divulgations et réalisant des enquêtes en matière d'intégrité municipale concernant des personnes élues et du personnel de cabinet;

CONSIDÉRANT que des mécanismes de liaison avec la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale de la Commission municipale du Québec doivent être mis en place afin d'échanger sur des dossiers qui pourraient éventuellement être de la juridiction de la Commission municipale du Québec;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R4 Que la Ville de Montréal révise les *Règles de gouvernance relatives au respect de la personne* pour les adapter aux réalités des personnes élues et du personnel de cabinet.

CONSIDÉRANT que tout signalement, tout processus de médiation ou toute plainte doit être traité avec discrétion;

CONSIDÉRANT que la confidentialité doit être respectée par toutes les personnes impliquées;

CONSIDÉRANT que les personnes intervenant dans le traitement des signalements et des plaintes peuvent avoir à divulguer certains renseignements, notamment lorsque cela est

nécessaire au traitement du signalement et de la plainte ainsi qu'à la mise en place de mesures temporaires;

CONSIDÉRANT qu'un ensemble de règles et de mesures doivent être mises en place afin de limiter la circulation de renseignements à travers le temps, et ce, afin de protéger la confidentialité des informations relatives à un signalement ou une plainte;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R5 Que les règles de gouvernance de la Politique de respect de la personne concernant les personnes élues et celles concernant le personnel de cabinet incluent des mesures de cloisonnement afin de limiter la circulation de renseignements confidentiels.

CONSIDÉRANT que la Commission municipale du Québec a le pouvoir de sanctionner les personnes élues pour un manquement au *Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la ville et des conseils d'arrondissement*¹⁹;

CONSIDÉRANT que les rôles et responsabilités de l'autorité désignée doivent être en adéquation avec les mécanismes de traitement des signalements et des plaintes provenant et concernant des personnes élues et du personnel de cabinet;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R6 Que les rôles et responsabilités de l'autorité désignée soient clairement énoncés dans les règles de gouvernance de la Politique de respect de la personne concernant les personnes élues et celles concernant le personnel de cabinet.

¹⁹ Il est à noter que l'article 30 du Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la ville et des conseils d'arrondissement réfère directement à la Politique du respect de la personne. Un manquement à la Politique du respect de la personne serait conséquemment un manquement au Code d'éthique et de conduite pouvant être sanctionné par la Commission municipale du Québec (CMQ).

La promotion de l'éthique, du respect et de la civilité

CONSIDÉRANT qu'un groupe de travail serait à même d'alimenter les réflexions et les actions en matière de respect de la personne, de harcèlement, de discriminations et d'incivilités concernant les personnes élues et le personnel de cabinet;

CONSIDÉRANT que la révision des *Règles de gouvernance de la Politique de respect de la personne* concernant les personnes élues et celles concernant le personnel de cabinet doivent tenir compte de la réalité propre aux personnes élues et au personnel de cabinet;

CONSIDÉRANT que les démarches de prévention, d'accompagnement et de résolution des différends pour les personnes élues et le personnel de cabinet doivent prendre en compte la nature de leur mandat;

CONSIDÉRANT que des recommandations sur des mesures temporaires à mettre en place doivent être pensées en amont, de manière à s'assurer qu'elles prennent en compte la réalité des fonctions des personnes élues ou du personnel de cabinet;

CONSIDÉRANT le besoin de sensibilisation et de promotion des valeurs associées à la Politique de respect de la personne;

CONSIDÉRANT que la Commission de la présidence du conseil étudie des dossiers qui ont trait à la gouvernance et à la vie démocratique afin de guider la prise de décision des personnes élues;

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R7 Que la Ville de Montréal mette sur pied un comité ad hoc sur le respect de la personne, dont la mission et le mode de fonctionnement seraient préalablement définis, qui serait composé de personnes élues de l'Administration et des oppositions, de la personne Commissaire au respect de la personne et d'une personne de la Division du respect de la personne du Service des ressources humaines.

CONSIDÉRANT qu'en vertu de l'article 15 de la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale (LEDMM)*, tout membre d'un conseil d'une municipalité, membre élu

ou réélu, doit, dans les six mois du début de son premier mandat et de tout mandat subséquent, participer à une formation sur l'éthique et la déontologie en matière municipale;

CONSIDÉRANT que le *Code d'éthique et de conduite des membres du conseil de la ville et des conseils d'arrondissement* comporte une section sur le respect et la civilité à laquelle les personnes élues de Montréal doivent se soumettre;

CONSIDÉRANT l'importance de responsabiliser chaque membre de la communauté municipale montréalaise quant à leurs obligations découlant de la *Politique de respect de la personne*;

CONSIDÉRANT que la formation sur la *Politique de respect de la personne*, qui est actuellement fortement recommandée, puisse devenir obligatoire, par l'intégration d'un module à la formation sur l'éthique et la déontologie;

CONSIDÉRANT que les personnes élues et le personnel de cabinet doivent adopter et maintenir « une conduite respectueuse et empreinte de civilité dans le but de contribuer à un milieu de travail sain, respectueux, inclusif, harmonieux et exempt de discrimination, de harcèlement et d'incivilité »²⁰;

CONSIDÉRANT que les personnes élues et le personnel de cabinet doivent collaborer « aux processus mis en place pour agir et pour faire cesser la discrimination, le harcèlement et l'incivilité » en respectant « les modalités et la confidentialité »²¹;

CONSIDÉRANT que les mécanismes et les processus de traitement des signalements et des plaintes concernant les personnes élues et le personnel de cabinet doivent être connus et compris;

CONSIDÉRANT le besoin de sensibilisation et de promotion des valeurs associées à la *Politique de respect de la personne*;

²⁰ Consulter à ce sujet le chapitre sur les rôles et responsabilités du Règlement sur la *Politique de respect de la personne* (19-013).

²¹ Idem.

La Commission de la présidence du conseil recommande :

R8 Que la formation obligatoire en éthique pour les personnes élues et le personnel de cabinet comporte un module sur la *Politique de respect de la personne*.