



M^e Éline Francis
Avocate

Sur une échelle de 1 à 10, combien donneriez-vous à votre municipalité à l'égard des valeurs de respect et de civilité ?

Dans un article publié à pareille date l'an dernier, et qui traitait du rôle du DG en matière d'éthique à l'arrivée des nouveaux élus, je soulignais l'importance de son rôle dans la promotion des valeurs de la municipalité en matière d'éthique. Nous étions en novembre 2021, à la veille des élections. Revenons avec le bénéfice du recul sur deux notions dont l'intérêt perdure : le respect et la civilité. En effet, maintenant que les nouveaux élus ont été accueillis au sein de leur municipalité, qu'ils ont eu l'occasion de se familiariser et de s'adapter à cette dynamique particulière qu'est la politique municipale, il y a lieu d'y revenir pour faire le bilan. Sur une échelle de 1 à 10, combien donneriez-vous à votre municipalité à l'égard de ces valeurs ? Peut-on faire mieux ?

Le respect en démocratie municipale demeure d'actualité. Les médias ne cessent de faire état de problèmes reliés aux comportements intimidants, harcelants ou dénigrants envers les élus. Lorsque ces comportements sont tolérés, c'est la démocratie municipale qui écope. Je me permets donc de faire un rappel plus ciblé à ce sujet en soulignant le rôle que le DG peut avoir.

Tout d'abord, le respect et la civilité s'imposent par l'exemple. Les séances du conseil sont l'occasion idéale de promouvoir une image de respect et de civilité au sein de la municipalité. La personne qui préside la séance y joue un rôle crucial. Aucune intervention allant à l'encontre du respect et de la civilité ne devrait être tolérée en séance. Mais ses efforts ne porteront réellement fruit que si elle a la collaboration de tous : celle des fonctionnaires et des élus dans un premier temps, mais également celle des citoyens. Le respect doit être une valeur commune qui s'impose à tous, et ce, indépendamment des divergences politiques.

Dans les opérations quotidiennes de l'administration municipale, à titre de DG, il vous revient de promouvoir et d'exiger le respect et la civilité au travail et d'intervenir au besoin. La politique de prévention du harcèlement psychologique, qui doit être adoptée en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, vise à contrer notamment l'incivilité ou la violence dans l'environnement de travail des municipalités. Un document préparé par la CNESST¹ fournit des conseils sur les bonnes pratiques pour prévenir le harcèlement. Ce document mérite qu'on s'y attarde afin de développer des réflexes pour prévenir les situations à risque. On y indique entre autres que les facteurs pouvant expliquer la dégradation du climat de travail sont les conflits interpersonnels non gérés, la négation de l'existence possible de harcèlement au sein de l'organisme, l'aveuglement volontaire face aux problèmes ou la tolérance de conduites qui s'écartent des règles communes et sociales admises. Afin d'encourager le respect entre les personnes, il suggère d'assurer une communication ouverte, de favoriser la collaboration, de clarifier les attentes et les malentendus, de gérer précocement les conflits, etc. Si, pour plusieurs gestionnaires, ces pratiques sont appliquées naturellement, il devient nécessaire d'en prendre conscience en période de tension.

¹ *Guide pratique de l'employeur - Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail*, <https://www.cnesst.gouv.gc.ca/sites/default/files/publications/harcelement-psychologique-ou-sexuel-au-travail.pdf>.

Lorsque des conflits idéologiques ou de personnalités sont à l'origine de ces tensions au sein du conseil, cela se répercute sur l'ensemble de la municipalité, tant auprès des employés que de la population. N'hésitez pas à faire appel à une ressource externe au besoin afin de sensibiliser tout le monde à ces enjeux. La prévention a bien meilleur goût.