

MUNICIPALITÉ DE FERME-NEUVE

**PROCÉDURE DE DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ
PORTANT SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

Juillet 2009

TABLE DES MATIÈRES

Section 1.	Comportement à adopter avant de déposer une plainte	page 3
Section 2.	Processus de dépôt et de résolution de plainte	page 3
Section 3.	Considérations pour l'employé accusé de harcèlement.....	page 7
Section 4.	Considérations pour les autres employés.....	page 9
Section 5.	Acceptation de la procédure.....	page 9

Les étapes exposées ci-dessous indiquent ce qu'il faut faire si un employé (ou quelqu'un d'autre) est l'objet de harcèlement. Cette procédure présente également, d'une manière précise, ce que vous pouvez attendre du processus de plainte et comment interjeter appel.

SECTION 1 COMPORTEMENT À ADOPTER AVANT DE DÉPOSER UNE PLAINTÉ

1. Réagissez

La première chose à faire, si vous êtes l'objet de harcèlement, consiste à demander à la personne qui vous harcèle de cesser de le faire, si possible. Faites-lui savoir que ses actes ou ses propos vous embarrassent, vous humilient, vous rabaissent ou vous gênent d'une quelconque manière. Souvent, les gens ne savent pas que leur comportement est une source de gêne, et sont tout disposés à changer leur façon d'agir lorsqu'ils s'en rendent compte.

2. Prenez des notes

Vous pouvez parler directement à la personne, ou encore lui écrire une lettre. Si vous écrivez une lettre, inscrivez-y la date et conservez-en une copie. Si vous parlez à la personne, vous souhaitez peut-être dire à un ami en qui vous avez confiance ce que vous avez fait, en lui expliquant les raisons. Vous devriez aussi noter en quoi consistent les comportements en cause, la date à laquelle ils ont eu lieu, ce que vous avez ressenti, ce que vous avez fait, quelles autres personnes ont assisté à la scène, le cas échéant. Idéalement, le harcèlement prendra fin. Sinon, continuez à prendre des notes. Elles seront utiles s'il y a une enquête.

SECTION 2 PROCESSUS DE DÉPÔT ET DE RÉOLUTION DE PLAINTÉ

Étape 1. Plainte informelle

Parlez à un gestionnaire ou au responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité.

Il peut arriver qu'une communication directe avec l'auteur du harcèlement ne soit pas suffisante, ou encore que vous ne vous sentiez pas capable de communiquer directement avec cette personne. Dans ce cas, vous pouvez parler du problème à votre supérieur immédiat ou au responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité.

La personne à qui vous vous adressez vous demandera des détails sur ce qui s'est passé, s'assurera que vous comprenez la politique et les autres possibilités qui s'offrent à vous (grief syndical, plainte auprès d'une commission des droits de la personne, par exemple) et vous demandera de quelle manière vous souhaitez procéder. Vous pouvez lui demander de vous aider à rédiger une lettre ou de parler à l'auteur du harcèlement en votre nom. Vous pouvez lui demander de prendre des mesures pour soumettre à la médiation votre différend avec la personne dont le comportement vous offense. Si ces tentatives sont infructueuses, vous pouvez demander également au responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité de vous aider à déposer une plainte officielle. Les procédures informelles sont facultatives. Vous pouvez aussi déposer immédiatement une plainte en bonne et due forme ou, si vous êtes d'avis que cela ne donnera pas les résultats escomptés, vous adresser directement à la Commission canadienne des droits de la personne.

Étape 2. Médiation

Si les circonstances le permettent, la médiation peut précéder la tenue d'une enquête officielle. On entend par « médiation » le processus par lequel un tiers neutre aide les personnes concernées par la plainte à arriver à une solution qui soit acceptable aux deux parties. Si vous souhaitez tenter d'en arriver à un règlement par la médiation, le responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité désignera un médiateur qualifié, au sein de l'organisation ou à l'extérieur, dont la désignation devra être acceptée par les deux parties, qui ne joue aucun autre rôle dans l'instruction de la plainte et à qui on ne demandera de représenter la municipalité à aucune étape d'éventuelles procédures relatives à la plainte.

Vous avez le droit de refuser la médiation. Vous seul êtes en mesure de décider si la médiation est indiquée dans votre cas. Ne l'acceptez pas si vous avez l'impression qu'on veut vous y contraindre. Si quelqu'un suggère la médiation mais que l'idée ne vous plaît pas, vous pouvez le dire, et la médiation ne fera alors pas partie du processus de plainte. Si, en revanche, la médiation intervient, chaque personne aura le droit de se faire accompagner et aider pendant les séances par une personne avec qui elle se sent à l'aise.

S'il existe entre le plaignant et la personne accusée de harcèlement un rapport subordonné/superviseur, le responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité peut décider d'affecter l'un d'eux, ou les deux, à des postes de travail différents durant la médiation ou l'enquête. Au besoin, on peut aussi séparer des collègues durant une enquête.

Étape 3. Plaintes officielles

Si la méthode informelle est infructueuse ou qu'elle n'est pas indiquée en l'occurrence, la municipalité aidera ses employés à déposer une plainte officielle. La plainte officielle fera l'objet d'une enquête par une personne faisant partie de l'organisation et ayant reçu une formation spéciale, ou par un consultant. Cette personne fera une enquête approfondie sur la plainte. Elle aura des entretiens avec le plaignant, le présumé harceleur ainsi que tous les éventuels témoins. Il incombe à tous les employés de coopérer à l'enquête.

L'enquêteur aura besoin des renseignements suivants :

- Votre nom et votre poste;
- Le nom et le poste de la personne qui vous aurait harcelé;
- Des précisions sur ce qui s'est passé;
- La date, l'heure et la fréquence des incidents;
- Le lieu où ils se sont produits;
- Le nom de tous les témoins, le cas échéant.

Vous devrez être disposé à donner ces renseignements.

De plus, vous avez le droit :

- De déposer une plainte et d'exiger qu'elle soit étudiée rapidement, sans craindre d'être mis dans l'embarras ou de subir des représailles;
- De vous faire accompagner, pendant le processus, par la personne de votre choix;
- De vous assurer qu'aucune mention de la plainte ne sera faite dans votre dossier, pourvu qu'elle ait été présentée de bonne foi;
- D'être informé de la façon dont progresse le traitement de la plainte;
- D'être informé du type de mesures correctives auxquelles la plainte donnera lieu;
- D'être traité d'une manière équitable.

Étape 4. Rapport écrit

L'enquêteur remettra un rapport écrit au responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité. L'enquêteur décidera si, selon la prépondérance des probabilités, la preuve permet de conclure qu'il y a eu harcèlement. Il exposera aussi toutes les solutions possibles et en recommandera une ou plusieurs. S'il y a effectivement eu harcèlement, le responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité décidera (après avoir consulté la haute direction, au besoin) quelles mesures de réparation seront prises à l'égard de la victime et quelles mesures disciplinaires seront prises à l'égard du harceleur, le cas échéant, et si les personnes en cause peuvent continuer à travailler au même lieu de travail.

Étape 5. Décision

Le responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité informera la personne qui a déposé la plainte et l'auteur du harcèlement des mesures disciplinaires, des mesures de réparation et des changements sur le plan du travail qui ont été décidés, le cas échéant, au plus tard une semaine après la remise de son rapport par l'enquêteur. Les

mesures correctives, les mesures de réparation et les changements sur le plan du travail seront mis en vigueur dans la semaine suivant le moment où les intéressés auront été informés de la décision.

Étape 6. Appels

Les personnes directement concernées par une plainte peuvent faire appel auprès du directeur général de la municipalité (ou au conseil municipal si le directeur général est l'auteur du harcèlement) dans la semaine qui suit le moment où elles ont pris connaissance de la décision. Si le directeur général estime justifié de reprendre l'enquête ou de modifier les sanctions, les mesures de réparation ou l'affectation professionnelle, il peut prendre une décision en ce sens dans un délai d'une semaine.

SECTION 3 CONSIDÉRATIONS POUR L'EMPLOYÉ ACCUSÉ DE HARCÈLEMENT

1. Au niveau de la procédure informelle

Si quelqu'un vous reproche d'une manière informelle votre comportement, interrogez-vous sérieusement au sujet de celui-ci. Il se peut que, sans en avoir l'intention, vous ayez tenu des propos ou fait des gestes qui ont eu pour effet d'offenser, d'humilier ou de diminuer une personne ou un groupe de personnes. Si votre comportement est offensant pour d'autres personnes ou constitue du harcèlement à leur endroit, il vous incombe de le modifier. Vous pouvez aussi envisager de présenter des excuses.

Notez par écrit la teneur de toute conversation au cours de laquelle une personne vous dit que vous l'avez harcelée ou que vous avez harcelé quelqu'un d'autre. Notez la teneur de la conversation ainsi que la date à laquelle elle a eu lieu, ce que vous avez ressenti et ce que vous avez fait, le cas échéant. Notez aussi votre version des faits qui vous sont reprochés, la date à laquelle ils se sont produits et qui d'autre était présent, le cas échéant.

Si vous et la personne qui vous fait des reproches êtes incapables de régler le problème, vous pouvez consulter un conseiller en matière de harcèlement, qui vous donnera des conseils.

2. Au niveau de la médiation

Si quelqu'un vous a accusé de harcèlement et que vous n'avez pas réussi à résoudre le problème avec cette personne d'une manière informelle, la médiation peut constituer l'étape suivante. Elle peut rendre inutile le dépôt d'une plainte officielle. Vous pouvez demander la médiation, ou encore y consentir si elle vous a été suggérée. Vous n'êtes cependant pas tenu de l'accepter si vous pensez qu'on essaie de vous contraindre à faire une chose qui ne vous semble pas indiquée.

Si vous souhaitez tenter d'arriver à un règlement par la médiation, le responsable des plaintes de harcèlement de votre municipalité désignera un médiateur qualifié, au sein de l'organisation ou à l'extérieur, dont la désignation devra être acceptée par les deux parties. Si la médiation devient une étape du processus informel, chaque personne aura le droit de se faire accompagner et aider par la personne de son choix pendant les séances.

3. Au niveau de la plainte officielle

Si quelqu'un dépose une plainte officielle au sujet de votre comportement, vous devrez participer à l'enquête. Vous pouvez demander des conseils à un conseiller en matière de harcèlement. On s'attendra à ce que vous coopériez, à ce que vous donniez votre point de vue sur ce qui s'est produit et, si l'enquête établit que vous avez harcelé une personne ou un groupe de personnes, on s'attendra à ce que vous modifiiez votre comportement. Vous serez en outre passible de mesures disciplinaires.

En somme, vous avez le droit :

- D'être informé de la plainte;
- De recevoir le texte des allégations officielles et d'y répondre;
- De vous faire accompagner par la personne de votre choix pendant le processus;
- D'être informé de la façon dont progresse le traitement de la plainte;
- D'être traité d'une manière équitable.

SECTION 4 CONSIDÉRATIONS POUR LES AUTRES EMPLOYÉS

On s'attend à ce que tous les employés collaborent à une enquête sur une plainte et aux efforts déployés pour la régler. Les employés devraient tenir compte de la susceptibilité des parties et respecter le caractère confidentiel des renseignements liés aux plaintes.

SECTION 5 ACCEPTATION DE LA PROCÉDURE

Maire

Date

Directeur général

Date