



M. Julien Merleau-Bourassa
Avocat



M. Louis-Joseph Moukhtar
Stagiaire du Barreau

Quel est le rôle du directeur général dans le cadre d'une plainte en harcèlement ?

Le rôle du directeur général (DG) d'une municipalité dans le cadre d'une plainte en harcèlement est fondamental pour préserver un milieu de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement. Le DG, en tant que représentant de l'employeur, détient des responsabilités cruciales pour veiller à l'application rigoureuse des politiques de prévention du harcèlement et de la violence au travail. Ainsi, un DG doit non seulement traiter avec diligence les plaintes en harcèlement, mais aussi veiller à la protection des droits de l'ensemble des membres de son organisation.

Le cadre légal

Le cadre légal en matière de harcèlement au travail repose principalement sur les principes énoncés par la *Loi sur les normes du travail*, qui précise que les employés ont droit à un environnement de travail exempt de harcèlement. Cette disposition s'applique à tous les salariés, qu'ils soient syndiqués ou non, ainsi qu'aux cadres, incluant la direction générale. La loi s'étend à tous les lieux où le salarié en question effectue son travail, que ce soit dans les bureaux municipaux, sur le terrain, lors des congrès ou encore dans des activités sociales organisées par l'employeur.

Le harcèlement au travail peut se manifester sous plusieurs formes : harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire. Il peut inclure des comportements répétés et hostiles qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un employé.

Les responsabilités du directeur général

Le DG joue un rôle pivot lorsqu'est déposée une plainte formelle de harcèlement. C'est à lui qu'incombe la responsabilité d'analyser préalablement la recevabilité de la plainte. L'enquête doit aussi être effectuée par le DG, à moins qu'il ne décide d'en confier la réalisation à un autre représentant de l'employeur, voire à un expert externe afin d'éviter toute situation s'apparentant à un conflit d'intérêts.

Le DG doit également déterminer si des mesures temporaires doivent être mises en place pour protéger les parties concernées, notamment si la plainte présente des risques pour la sécurité ou la santé d'un employé. Il doit agir de manière impartiale et garantir que l'enquête est menée avec rigueur, en respectant les droits à la confidentialité des plaignants et des mis en cause.

Le traitement des plaintes

Le traitement d'une plainte en harcèlement peut se faire de manière formelle ou informelle. Le mécanisme informel permet une intervention rapide, sous la supervision d'une personne neutre, afin de résoudre la situation sans recourir à une plainte officielle. Une procédure formelle quant à elle prévoit qu'une plainte soit déposée par écrit et qu'une enquête approfondie soit menée par le DG ou une personne désignée, incluant des rencontres avec les parties concernées et des témoins. La confidentialité des informations recueillies doit être strictement respectée pour éviter tout préjudice aux parties impliquées.

Cas particuliers

Le DG peut faire face à des situations complexes, par exemple lorsqu'il est visé personnellement ou lorsqu'un élu municipal est impliqué. Dans de tels contextes, il est avisé de confier l'enquête à une entité externe, comme un cabinet d'avocat faisant des enquêtes en harcèlement, pour éviter tout conflit d'intérêts. Cette approche aide à assurer l'impartialité du processus en veillant à ce qu'il soit mené par une personne neutre. Lorsqu'une plainte concerne un élu, une enquête sur les manquements déontologiques doit être entreprise pour assurer le respect des normes éthiques strictes des élus municipaux.

Le DG doit également intervenir lorsque le harcèlement émane d'une personne qui n'est pas un employé de la municipalité, comme un citoyen. De plus, si un employé est victime de harcèlement en dehors des heures de travail et que le harceleur se présente sur les lieux de travail, le DG a l'obligation d'agir pour assurer la protection de l'employé dans son environnement professionnel.

Conclusion

Le DG joue un rôle central dans le traitement des plaintes en harcèlement, veillant à ce que chacune d'elles soit prise en charge avec impartialité, diligence et respect afin d'assurer un environnement de travail sécuritaire. Que ce soit en menant une enquête interne ou en faisant appel à des services d'experts externes, il reste responsable de la protection des droits des employés et du maintien d'un climat de travail sain. En respectant les procédures formelles et la confidentialité des informations, et en intervenant rapidement, le DG contribue à prévenir et à résoudre les conflits tout en promouvant une culture de respect et de civilité.