


 M^{re} Sara Lajoie
 Avocate

Le rôle du directeur général dans le traitement des plaintes pour harcèlement en milieu municipal

Dans le cadre municipal, la direction générale est souvent responsable de l'application de la politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail. Cette responsabilité implique un devoir de diligence dans le traitement des plaintes, afin de garantir un milieu exempt de harcèlement pour tous les employés. Cet article vise à clarifier les obligations légales du directeur général et les meilleures pratiques en matière de gestion des plaintes.

Le cadre légal et la définition du harcèlement

La *Loi sur les normes du travail* prévoit que tous les salariés, qu'ils soient syndiqués ou non, ainsi que les cadres ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. Selon cette loi, le harcèlement se définit comme une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui :

- sont répétés;
- sont hostiles ou non désirés;
- portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique du salarié;
- rendent le milieu de travail néfaste.

Le harcèlement peut prendre plusieurs formes, notamment psychologique, sexuelle ou discriminatoire.

Les obligations du directeur général

Le directeur général, en tant que gestionnaire principal, doit veiller à l'application de la politique interne en matière de harcèlement et s'assurer que toute plainte ou tout signalement est traité de manière rigoureuse et impartiale. Il doit notamment :

1. **analyser la recevabilité d'une plainte** : dès la réception de celle-ci, une évaluation préliminaire doit être effectuée afin de déterminer si les faits allégués répondent aux critères du harcèlement;
2. **mener une enquête ou désigner un enquêteur** : l'enquête peut être menée à l'interne ou confiée à un expert externe en cas de risque de conflit d'intérêts;
3. **mettre en place des mesures temporaires** : lorsque la situation l'exige, des mesures préventives doivent être adoptées pour éviter toute escalade ou toutes représailles;
4. **respecter la confidentialité** : toutes les informations relatives à la plainte et à l'enquête doivent être traitées avec la plus grande discrétion.

Situations particulières

1. Le directeur général reçoit une plainte de harcèlement contre lui

Le directeur général doit se retirer du processus pour éviter toute situation de conflit d'intérêts. Il doit signaler la situation à son supérieur immédiat, soit le conseil municipal. Une enquête externe sera privilégiée afin d'assurer l'impartialité du processus.

2. Un employé accuse un élu de harcèlement

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale*, un élu est tenu, entre autres, d'adopter un comportement respectueux et civil à l'égard des employés. Ainsi, en cas de harcèlement de la part d'un élu, le directeur général doit prendre les mesures nécessaires pour entreprendre une enquête sur les manquements déontologiques et, au besoin, transmettre une divulgation à la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale.

3. Un employé accuse un collègue de harcèlement

Le directeur général doit analyser la plainte, choisir entre une enquête interne ou externe, et appliquer des mesures temporaires si nécessaire.

4. Un employé est harcelé par un citoyen

L'employeur a l'obligation légale de protéger ses employés contre toute forme de violence provenant de tiers, comme le prévoit la décision *Bussièrès c. Ste-Brigitte-de-Laval*, 2015 QCCRT 0396, au paragraphe 725.

5. Un employé est harcelé en dehors des heures de travail

L'employeur doit intervenir en cas de harcèlement survenant en dehors des heures de travail si cela a un lien avec le milieu de travail, comme l'établit la décision *Bussièrès c. Ste-Brigitte-de-Laval*, 2015 QCCRT 0396, au paragraphe 725.

Conclusion

Le directeur général joue un rôle clé dans la prévention et le traitement des plaintes de harcèlement en milieu municipal. La mise en œuvre d'un processus rigoureux et conforme aux obligations légales permet non seulement de protéger les employés, mais aussi d'assurer un climat de travail sain et respectueux. Une vigilance constante et l'application des meilleures pratiques en matière de gestion des plaintes sont essentielles afin de prévenir les conflits et de limiter les risques pour la municipalité.

Vous avez des questions? Les avocats de Dunton Rainville sont là pour vous accompagner.