



M^{me} Stéphanie Perreault, CRHA
Présidente

Une plainte pour harcèlement est déposée : comment la municipalité doit-elle agir ?

Le harcèlement en milieu de travail est une réalité à laquelle les municipalités doivent faire face. Lorsqu'une plainte est déposée, elles ont l'obligation d'agir de façon adéquate, rapide et conforme à la loi.

Comprendre les obligations légales

La *Loi sur les normes du travail* impose à tous les employeurs de fournir un environnement de travail sain, exempt de harcèlement. Pour ce faire, ceux-ci doivent mettre en place des mesures de prévention afin d'agir en amont. Prévenir le harcèlement constitue donc la première obligation de l'employeur.

La deuxième obligation est de faire cesser le harcèlement. Cela implique d'agir rapidement lorsqu'une plainte est déposée. La loi ne prévoit pas une obligation de résultat, mais bien une obligation de moyens.

Lorsqu'une plainte est déposée à la CNESST, l'employeur doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour gérer les conflits, maintenir un climat de travail sain et mettre fin au harcèlement.

Maîtriser les étapes clés du traitement d'une plainte

Pour garantir un traitement structuré, impartial et confidentiel des plaintes de harcèlement, il est essentiel que votre politique interne soit à jour et bien comprise par les élus, la direction et les employés, car elle encadrera l'ensemble du processus.

1. Réception de la plainte

Il est important de prendre la plainte au sérieux dès le premier contact et d'assurer sa confidentialité. La plainte peut être informelle ou formelle (par écrit), et votre politique doit prévoir les deux situations.

- a. **Plainte informelle :** à cette étape, il est encore possible d'envisager d'autres moyens pour régler la situation et éviter la plainte formelle. Par exemple, vous pouvez organiser une rencontre avec les parties concernées, proposer la médiation, voire projeter une mesure disciplinaire si elle est justifiée. L'écoute active et la recherche de solutions doivent guider vos actions.
- b. **Plainte formelle :** lorsque vous recevez une plainte formelle, prenez le temps de bien analyser les faits et de vérifier si elle a été déposée auprès de la bonne personne, conformément à ce qui est prévu à la politique sur la prévention du harcèlement.

La plainte n'a pas besoin d'être écrite pour être valide. Une municipalité est tenue de traiter toute plainte reçue. Par ailleurs, vous pouvez en tout temps privilégier d'autres solutions pour résoudre la situation.

2. Évaluation et analyse de recevabilité

À cette étape, la personne désignée par la politique pour recevoir la plainte doit évaluer la nature de celle-ci et la gravité des allégations. S'agit-il de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel, d'un conflit de travail ou d'un droit de gérance ? Si les faits paraissent sérieux, une enquête formelle doit être lancée. Le simple doute quant à l'existence d'une situation de harcèlement suffit à déclencher une enquête, sans qu'il soit nécessaire de disposer de toutes les informations détaillées.

L'analyse de recevabilité peut être réalisée par la personne désignée dans la politique ou par un professionnel externe. Cela dépend de plusieurs facteurs, tels que la compétence, le risque de conflit d'intérêts, les délais ou encore l'objectivité. L'essentiel est de bien structurer cette analyse, de recueillir les faits avec impartialité et d'être en mesure d'assumer la décision prise et de la défendre, notamment si la plainte doit être portée devant les tribunaux.

Si la plainte est jugée non recevable, il est important de rencontrer toutes les parties concernées afin d'expliquer la décision et de prendre les mesures nécessaires pour rétablir un climat de travail sain. Dans le cas où la plainte est jugée recevable, une enquête doit alors être menée.

3. L'enquête

L'enquête doit être menée par une personne neutre et impartiale, par une ressource interne formée à cet effet ou par un enquêteur externe. L'enquêteur doit recueillir les témoignages des deux parties ainsi que ceux des témoins pertinents. L'enquête doit être rigoureuse, bien documentée et réalisée dans un délai raisonnable.

Afin d'assurer la confidentialité du processus en tout temps, il est fortement déconseillé de divulguer des informations relatives à l'enquête lors d'un conseil municipal ou d'un comité de direction, par exemple. Ce principe est essentiel pour protéger la partie plaignante et éviter la détérioration du climat de travail.

4. Détermination des conclusions et des sanctions

Après l'enquête, l'enquêteur remet ses conclusions à la municipalité, selon le processus indiqué dans la politique. Si le harcèlement est avéré, la municipalité doit prendre des mesures correctives appropriées et proportionnelles à la gravité des gestes posés. Ces mesures peuvent aller d'une réprimande à une suspension, voire à un congédiement dans les cas les plus graves. Il est également essentiel d'offrir du soutien à la personne ayant subi le harcèlement, afin de favoriser son bien-être et la restauration d'un climat de travail sain.

Comment présenter ce type de plainte au conseil municipal ?

La présentation d'une plainte de harcèlement au conseil municipal doit se faire avec tact et dans le respect des procédures établies. Les élus ne doivent pas agir comme des enquêteurs.

La plainte doit être présentée à huis clos, de façon confidentielle, par la direction générale ou les ressources humaines. Aucun nom ni détail sensible ne doit être divulgué. L'objectif est d'informer le conseil du suivi effectué et des mesures prises pour respecter les obligations légales de la municipalité.

Le conseil peut demander une mise à jour sur l'avancement du dossier et approuver, au besoin, la nomination d'un enquêteur externe ou d'autres ressources. Cette approche permet de protéger la vie privée des personnes impliquées tout en assurant une gouvernance transparente. À la fin du processus d'enquête, le conseil pourrait être appelé à prendre une décision sur la mesure corrective, selon les personnes visées par la plainte.

Comment développer une culture de prévention ?

La meilleure façon de gérer le harcèlement est d'agir en amont, en développant une culture organisationnelle axée sur la prévention. Celle-ci repose sur quatre grands principes :

1. **Une politique claire et accessible :** élaborer une politique qui définit clairement ce qu'est le harcèlement, les procédures de traitement des plaintes et les sanctions prévues. Cette politique doit être communiquée et signée par tous les employés et par la direction générale. Le conseil doit aussi l'approuver et l'adopter.
2. **Formation et sensibilisation :** la CNESST exige que les employeurs précisent les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement. Cela passe par de la formation régulière destinée aux employés, aux gestionnaires et aux élus afin de leur permettre de reconnaître, prévenir et gérer les comportements inappropriés.
3. **Communication ouverte :** il est crucial d'encourager une communication ouverte et l'expression des préoccupations. Les conflits ne doivent pas être pris à la légère, car ils ne se résoudront pas d'eux-mêmes. Assurez-vous que les employés se sentent suffisamment en confiance pour parler des problèmes sans craindre de représailles, et qu'ils savent qu'ils peuvent compter sur le soutien de leurs gestionnaires.
4. **Exemple des dirigeants :** une culture axée sur le respect doit être incarnée à tous les niveaux de la municipalité. Elle doit se refléter autant lors des séances officielles du conseil que dans les interactions informelles et les activités d'équipe, afin de maintenir un environnement de travail sain, cohérent et inclusif.

Le harcèlement au travail est une question sérieuse qui exige une réponse rapide, structurée et rigoureuse de la part d'une municipalité. En respectant ses obligations légales, en appliquant un processus clair et en investissant dans la prévention, celle-ci contribue à maintenir un environnement de travail sain, sécuritaire et respectueux pour l'ensemble de ses employés.