



Saint-Colomban
la nature habitée

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
VILLE DE SAINT-COLOMBAN
L'AN DEUX MILLE SEIZE**

**RÈGLEMENT NUMÉRO 1004
RELATIF AU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

**330, montée de l'Église
Saint-Colomban (Québec)
J5K 1A1**

**Tél. : 450 436-1453
Télec. : 450 436-5955
info@st-colomban.qc.ca**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1. BUT.....	1
ARTICLE 2. DÉFINITION.....	1
ARTICLE 3. ÉNONCÉ DU RÈGLEMENT	3
ARTICLE 4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	7
ARTICLE 5. ENTRÉE EN VIGUEUR	8
ANNEXE A	9
ANNEXE B	10

IL EST STATUÉ ET DÉCRÉTÉ PAR CE RÈGLEMENT CE QUI SUIT :

ARTICLE 1. BUT

La Ville, en mettant en place le présent règlement, entend poursuivre les buts suivants:

- ✓ Maintenir un climat de travail exempt de harcèlement propre à protéger l'intégrité physique et psychologique des employés de la Ville ainsi que la sauvegarde de leur dignité;
- ✓ Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement;
- ✓ Fournir le support nécessaire aux personnes victimes de harcèlement, en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement.

ARTICLE 2. DÉFINITION

Harcèlement

Tout comportement, contact, parole, intimidant, rabaissant ou injuriant, isolé ou répétitif, qui offense ou humilie une personne qui travaille pour la Ville et dont l'auteur sait (ou devrait raisonnablement savoir) qu'il est ou sera mal accueilli, importun, non désiré ou humiliant pour une personne ou un groupe de personnes.

Tout écrit, impression, envoi, diffusion ou autre distribution de courriers électroniques et/ou de messages vocaux inappropriés portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe peut aussi constituer du harcèlement.

Harcèlement psychologique:

La définition qui suit est celle de la *Loi sur les normes du travail*. En cas de disparité entre cette définition et celle de la *Loi sur les normes du travail*, la définition de la *Loi sur les normes du travail* prévaut.

Pour l'application du présent règlement, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire qui se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Harcèlement sexuel

Une conduite, un commentaire ou un contact physique de nature sexuelle non désiré et non sollicité par le destinataire. Cela comprend, notamment, les avances sexuelles non désirées (verbales, écrites ou physiques), les demandes de faveurs sexuelles, les blagues à caractère sexuel et sexiste, les insultes raciales, homophobes, sexistes ou ethniques; les menaces ou abus écrits ou verbaux; les remarques, plaisanteries, railleries ou remarques suggestives non désirées à propos du corps d'une personne, d'une déficience physique ou mentale d'une personne, de ses vêtements ou d'autres caractéristiques discriminatoires interdites; le contact physique non désiré, par exemple le fait de tapoter, de toucher, de pincer ou de frapper quelqu'un; le fait de traiter quelqu'un avec condescendance; l'affichage de matériel dégradant, offensant ou dérogatoire comme des graffitis ou des images; l'agression physique ou sexuelle.

La Ville de Saint-Colomban interdit:

- ✓ Toute conduite vexatoire, menaçante, intimidante comportant des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés.
- ✓ Toute conduite fondée ou non sur un des motifs discriminatoires interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap), ou à toute autre caractéristique personnelle protégée par la loi.
- ✓ Des commentaires, farces, insinuations ou toute autre déclaration ou écrit à teneur sexuelle.
- ✓ Toutes avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles, des promesses de récompenses, des menaces de représailles et toute autre manifestation verbale ou physique de nature sexuelle ou autrement offensante, provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite est importune ou humiliante, et ce, sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement impliquant que :
 - la soumission à une telle conduite soit de façon explicite ou implicite signifiée comme une condition pertinente à un emploi.
 - la soumission ou la résistance à une telle conduite puisse servir de justificatif à une décision reliée à une promotion, à un transfert ou à tout autre aspect de l'emploi d'un individu.
 - que ladite conduite vise intentionnellement à créer un environnement de travail intimidant, hostile ou autrement offensant.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

ARTICLE 3. ÉNONCÉ DU RÈGLEMENT

3.1. Généralité

La Ville de Saint-Colomban entend fournir à ses employés un milieu de travail sûr, où chacun est respecté. Personne, dans la Ville de Saint-Colomban, qu'il s'agisse d'un gestionnaire, d'un employé, d'un élu, d'un entrepreneur ou d'un citoyen, n'a à tolérer le harcèlement, à quelque moment et pour quelque raison que ce soit. De même, nul n'a le droit d'harcéler quiconque au travail ou dans quelque autre situation reliée à l'emploi.

La Ville de Saint-Colomban s'engage à prendre au sérieux toutes les plaintes de harcèlement, qu'elles soient présentées d'une manière informelle ou officielle. La Ville de Saint-Colomban s'engage à prendre des mesures pour que toutes les plaintes soient réglées d'une manière rapide, confidentielle et équitable.

Des sanctions seront prises contre quiconque a harcelé une personne ou un groupe de personnes. Des sanctions seront prises, en outre, contre les gestionnaires qui ne prennent pas les mesures adéquates pour mettre fin aux cas de harcèlement. La Ville de Saint-Colomban ne tolérera pas le harcèlement.

3.2. Champs d'application

Ce règlement s'adresse:

- ✓ Aux gestionnaires, employés et élus;
- ✓ Aux relations entre des employés et des personnes de l'extérieur du milieu de travail, qu'il s'agisse, notamment, de fournisseurs, de clients, de sous-traitants ou de citoyens.

Le règlement prend effet sur les lieux de travail ou dans un contexte de travail. Un contexte de travail signifie une situation qui peut être raisonnablement perçue par la personne harcelée comme liée au travail, que les faits se déroulent ou non dans les locaux occupés par la Ville de Saint-Colomban.

3.3. Droits et obligations des employés

Cette section indique aux employés de quelle manière ils sont en droit de s'attendre à être traités au travail et quelles sont les obligations de l'employeur envers les collègues, les superviseurs et le public.

3.3.1. Respect des autres

Chaque employé a le droit d'être traité d'une manière équitable et respectueuse dans le milieu de travail. Chaque employé a également l'obligation de traiter ses collègues et les citoyens d'une manière qui respecte nos différences individuelles. Quel que soit le poste que l'employé occupe et celui qu'occupent les personnes avec qui il est en contact au travail, le respect et la considération mutuels facilitent l'harmonie au travail.

3.3.2. Si on est l'objet de harcèlement, il faut réagir

Si quelqu'un se comporte d'une manière qui vous offense, vous blesse, vous humilie ou vous diminue, réagissez. Premièrement, si vous croyez pouvoir faire part de vos sentiments à cette personne, faites-le. Dites-lui que son comportement est déplacé. Si elle continue, ou encore si vous estimez que vous ne pouvez vous adresser directement à cette personne, vous pouvez faire plusieurs choses, qui vont de la conversation avec la personne responsable en matière de harcèlement de la Ville au dépôt d'une plainte officielle. Pour faire une plainte, veuillez vous référer au document intitulé « *Processus de dépôt et de résolution d'une plainte de harcèlement* ».

3.3.3. Signalement des cas de harcèlement

Si un employé constate que le comportement d'un collègue ou de quelqu'un d'autre embarrasse une autre personne ou constitue du harcèlement, il doit réagir. L'employé peut faire savoir, d'une manière respectueuse, que le comportement est déplacé. Si un employé pense qu'une personne est victime de harcèlement, il peut lui dire qu'il est prêt à lui donner son appui si elle tente de régler le problème. Selon les circonstances, l'employé peut décider de réagir verbalement au moment où le comportement se produit, ou encore de parler en privé à l'une ou l'autre des personnes concernées. L'employé peut aussi en parler à un gestionnaire ou avec la personne responsable du harcèlement de la Ville. Mais il est préférable d'en parler tout d'abord à la personne qui semble être l'objet de harcèlement. En effet, peut-être cette personne ne souhaite pas signaler le harcèlement ou veut essayer de s'en occuper elle-même.

Tous les employés sont tenus de coopérer aux enquêtes relatives à des plaintes de harcèlement. Chaque personne qui témoigne dans le cadre d'une enquête, ou qui y participe de quelque autre manière, doit protéger le caractère confidentiel de ces renseignements, sauf dans la mesure nécessaire à l'étude de la plainte. Il s'agit de questions sérieuses, et il importe de respecter l'intimité de la vie privée. Même après le règlement de la plainte, la confidentialité et le respect demeurent importants.

3.4. Droits et obligations des gestionnaires

Pour les gestionnaires, et pour la Ville de Saint-Colomban en tant qu'entité, cette section indique, dans les grandes lignes, comment les gestionnaires doivent se comporter et comment ils doivent réagir aux cas de harcèlement.

3.4.1. Mettre fin au harcèlement

Il incombe à la Ville de Saint-Colomban de veiller à ce que son milieu de travail soit exempt de harcèlement. Tous les gestionnaires de la Ville de Saint-Colomban sont également tenus de mettre fin au harcèlement. Si un gestionnaire a connaissance d'un cas de harcèlement dans son secteur de travail, il doit faire tout ce qui est possible pour y mettre fin. L'ignorance ne constitue pas toujours une excuse. Dans la mesure où il est possible de conclure que toute personne

raisonnable aurait dû savoir que quelqu'un était victime de harcèlement, la responsabilité du gestionnaire sera engagée s'il laisse la situation se poursuivre. Non seulement les gestionnaires qui ne prêtent aucune attention aux cas de harcèlement devront en porter la responsabilité, mais la Ville de Saint-Colomban pourra prendre des mesures disciplinaires contre eux.

3.4.2. Être vigilant

En faisant preuve de vigilance à l'égard des signes suivants, le gestionnaire peut déceler d'éventuels problèmes:

- ✓ Changement inexplicable dans le rendement d'un employé;
- ✓ Employé qui, tout à coup, prend davantage de congés de maladie;
- ✓ Employé qui s'isole, semble distrait, ne participe pas à la vie sociale du bureau;
- ✓ Rumeurs;
- ✓ Embarras ou malaise entre deux ou plusieurs employés.

3.4.3. Être à l'écoute des employés

Si un gestionnaire a l'impression qu'il y a quelque chose qui cloche, il faut qu'il en parle avec l'employé. Souvent, une personne parlera plus volontiers d'un problème si quelqu'un se montre prêt à l'écouter. Bien entendu, nous encourageons les gestionnaires à respecter les droits et la dignité des employés, et donc à préserver le caractère confidentiel de telles conversations et des discussions auxquelles elles peuvent conduire, sauf dans la mesure où la divulgation de certains renseignements est absolument nécessaire à l'étude efficace et équitable de la plainte.

3.5. Mesures de réparation à l'égard de la victime

La Ville de Saint-Colomban prendra toutes les mesures raisonnables pour remédier au harcèlement subi. La personne qui a fait l'objet de harcèlement peut obtenir différents types de réparation, selon la gravité du harcèlement et le préjudice qu'elle a subi. Notamment, il peut s'agir:

- ✓ Excuses verbales ou écrites de la part de l'auteur du harcèlement et de la Ville de Saint-Colomban;
- ✓ Remboursement du salaire perdu;
- ✓ Promotion ou emploi qui avait été refusé;
- ✓ Indemnisation pour la perte éventuelle d'avantages liés à l'emploi;
- ✓ Indemnisation pour préjudice moral.

Il ne sera fait aucune mention de la plainte, de l'enquête ou de la décision dans le dossier de l'employé, si la plainte a été déposée de bonne foi.

3.6. Mesures correctives à l'égard du harceleur

La personne qui en a harcelé une autre sera passible d'une ou de plusieurs des mesures administratives ou disciplinaires suivantes, selon la gravité du harcèlement commis:

- ✓ Réprimande écrite;
- ✓ Suspension, sans traitement ou avec traitement;
- ✓ Mutation, dans le cas où il ne serait pas raisonnable que les personnes concernées par la plainte continuent à travailler ensemble;
- ✓ Rétrogradation;
- ✓ Congédiement.

Dans la plupart des cas, l'auteur du harcèlement devra aussi suivre une séance de formation relative au harcèlement.

Si l'enquête ne permet pas d'obtenir des éléments de preuve à l'appui de la plainte, aucun document concernant la plainte ne sera versé au dossier de l'auteur allégué de l'acte de harcèlement. Si l'enquête révèle qu'il y a effectivement eu harcèlement, l'incident et la mesure disciplinaire infligés seront consignés au dossier de l'auteur du harcèlement.

3.7. Plaintes non fondées

Si, de bonne foi, une personne dépose une plainte de harcèlement dont le bien-fondé n'est pas confirmé par les éléments de preuve recueillis dans le cadre de l'enquête, cette plainte sera rejetée sans qu'il en soit fait mention dans le dossier de la personne accusée de harcèlement. Dès lors qu'elle l'a déposée de bonne foi, la personne à l'origine de la plainte ne subira aucune sanction, et il ne sera pas fait mention de la plainte dans son dossier.

3.8. Plaintes entachées de mauvaise foi

Dans le cas où la plainte a été à l'évidence déposée de mauvaise foi (en d'autres termes, si la personne qui l'a déposée savait qu'elle était sans aucun fondement et l'a déposée dans l'intention de nuire), cette personne fera l'objet de mesures disciplinaires et l'incident sera inscrit à son dossier.

Une plainte déposée de mauvaise foi pourrait donner lieu aux mêmes mesures correctives que le harcèlement lui-même. Elles seront déterminées en fonction de la gravité des faits. Les mesures de réparation en faveur de la personne accusée à tort pourront viser à rétablir sa réputation, et correspondent à celles qui sont prévues dans les cas de harcèlement.

3.9. Confidentialité

La Ville de Saint-Colomban ne divulguera à personne le nom du plaignant (ou de la plaignante) ou celui de l'auteur allégué du harcèlement, ni aucun détail relatif à la plainte, sauf dans la mesure où cela s'avère nécessaire pour faire enquête sur la plainte, pour prendre des mesures disciplinaires reliées à celle-ci, sauf dans la mesure où la

loi l'exige. Les gestionnaires qui ont participé à l'étude de la plainte doivent préserver le caractère confidentiel de toute l'information relative à celle-ci, sauf dans les cas énumérés ci-dessus.

3.10. Représailles

Les représailles sont considérées comme une faute disciplinaire grave. Quiconque exerce des représailles, de quelque nature que ce soit, contre une personne qui a déposé une plainte de harcèlement, a témoigné dans le cadre d'une enquête sur un cas de harcèlement ou a été déclarée coupable de harcèlement, sera lui-même considéré coupable de harcèlement et se verra infliger une sanction. Les sanctions possibles sont les mêmes que celles qui peuvent être infligées à l'auteur de harcèlement.

ARTICLE 4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

L'obligation pour chacune des personnes en lien d'emploi avec la Ville de ne pas exercer de harcèlement au travail demeure le fondement de ce règlement. Les rôles et responsabilités de tous les acteurs de la Ville en regard de l'application du présent règlement sont les suivants :

La direction générale

- ✓ Appuyer le présent règlement;
- ✓ Prendre l'engagement de prévenir et de faire cesser le harcèlement et donner les moyens nécessaires pour agir;
- ✓ Favoriser l'adhésion de tout le personnel au présent règlement et soutenir les gestionnaires dans l'application de celui-ci;
- ✓ Agir comme coordonnateur auprès de tous les intervenants afin d'assurer l'application du présent règlement;
- ✓ S'assurer que l'ensemble des cadres de la Ville suivent une formation sur le harcèlement;
- ✓ Déterminer les mesures correctives à prendre afin d'éviter qu'une situation de harcèlement ne se produise;
- ✓ Recevoir et assurer le traitement des plaintes de harcèlement avec impartialité et confidentialité;
- ✓ Assurer l'évaluation, la révision et le suivi du présent règlement.

Le gestionnaire

- ✓ Conscientiser les employés sous leur autorité quant à la responsabilité de chacun à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement;
- ✓ Informer les employés quant au présent règlement et ses modalités d'application;

- ✓ Prendre les moyens raisonnables pour offrir à son milieu de travail un environnement sain et exempt de harcèlement;
- ✓ Intervenir rapidement pour mettre fin à tout type de harcèlement ou à toute situation pouvant mener à du harcèlement;
- ✓ Inciter toute personne se croyant victime de harcèlement à régler la situation conformément au présent règlement.

L'employé

- ✓ Agir avec respect et dignité;
- ✓ Contribuer activement à maintenir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement;
- ✓ Informer son supérieur immédiat lorsque témoin de toute situation pouvant mener à du harcèlement ou qui constitue du harcèlement;
- ✓ Collaborer avec les personnes responsables lors d'enquête.

Le syndicat

- ✓ Prendre les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement et collaborer activement avec l'employeur à prévenir et corriger les situations de harcèlement.

ARTICLE 5. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent règlement abroge et remplace tout règlement ou politique antérieure incompatible avec le présent règlement.

Le présent règlement entrera en vigueur selon la loi.

Jean Dumais
Président d'assemblée

Jean Dumais
Maire

Me Stéphanie Parent
Greffière

Avis de motion : 14 juin 2016
Adoption du règlement : 12 juillet 2016
Entrée en vigueur : 22 juillet 2016

ANNEXE A
FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION

J'ai reçu un exemplaire du présent *Règlement portant sur le harcèlement au travail*, j'en ai lu le contenu et le comprends. La direction a répondu de façon satisfaisante à toutes mes interrogations. Je comprends que je suis tenu(e) de respecter le présent règlement.

Je comprends également que le présent *Règlement* est nécessairement appelé à évoluer et à être modifié. Il est donc entendu que les changements apportés peuvent entraîner le remplacement, la modification ou l'élimination de l'une ou l'autre des composantes de ce règlement. Ces changements me seront communiqués par la direction. J'accepte la responsabilité de me tenir au courant de ces changements.

Veillez remettre à la direction générale, une copie dûment signée de la présente et conserver l'original dans vos dossiers.

Employé

Date

ANNEXE B
MODÈLE DE PROCÉDURE

Les étapes exposées ci-dessous indiquent ce qui peut être fait lorsqu'une personne fait l'objet de harcèlement. Cette procédure présente également, d'une manière précise, ce que cette personne peut attendre du processus de plainte.

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 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 Ville.

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 superviseur, à un autre gestionnaire ou au responsable des plaintes de harcèlement de votre Ville.

La personne à qui vous vous adressez vous demandera des détails sur ce qui s'est passé, s'assurera que vous comprenez le règlement et les autres possibilités qui s'offrent à vous (grief syndical ou plainte auprès de la Commission des normes du travail) 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 Ville 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 des normes du travail ou à votre syndicat.

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 Ville désignera un médiateur qualifié, au sein de l'organisation ou à l'extérieur, dont la désignation doit 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 Ville 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 Ville 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, l'employé peut déposer une plainte officielle. Toute plainte doit être déposée par écrit dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation de harcèlement. Dans un premier temps, la plainte officielle fera l'objet d'une analyse de recevabilité. Si la plainte est jugée irrecevable, le responsable des plaintes de harcèlement de la Ville avise l'employé plaignant des raisons du refus de la plainte et le dirige, s'il y a lieu, vers les instances appropriées. Si la plainte est jugée recevable, celle-ci fera l'objet d'une enquête par une personne faisant partie de l'organisation et ayant reçu une formation spéciale, ou par un consultant externe mandaté pour entreprendre une enquête neutre et indépendante. Cette personne fera une enquête approfondie sur la plainte. Elle pourra obtenir des entretiens avec le plaignant, le présumé harceleur ainsi que tous les éventuels témoins dont elle juge nécessaire de rencontrer. Il incombe à tous les employés de coopérer à l'enquête.

Si l'enquêteur est membre d'un ordre professionnel, celui-ci doit mener son enquête de manière à respecter son code de déontologie.

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 traité d'une manière équitable.

Étape 4. Rapport écrit

L'enquêteur remettra un rapport écrit au responsable des plaintes de harcèlement de votre ville. 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 Ville décidera 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 Ville informera la personne qui a déposé la plainte et l'auteur du harcèlement des conclusions du rapport d'enquête.

Étape 6. Autres recours

Les mécanismes internes de recours, informel et formel, n'empêche pas une personne croyant être victime de harcèlement d'utiliser la procédure de grief, de porter plainte à la Commission des normes du travail ou à la Commission des droits et libertés de la personne et de la jeunesse ou de s'adresser directement aux instances policières ou aux tribunaux.

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. 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 ville désignera un médiateur qualifié, au sein de l'organisation ou à l'extérieur.

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.

En somme, vous avez le droit:

- ✓ D'être informé de la plainte;
- ✓ De recevoir un résumé 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

Tous les employés convoqués à une enquête doivent offrir leur pleine collaboration. Les employés devraient tenir compte de la susceptibilité des parties et ont l'obligation de respecter le caractère confidentiel des renseignements liés aux plaintes.