PROCÉDURE DE PLAINTE

Nous établissons ici trois types de procédures de plainte utilisables à la suite de cas de harcèlement.

1. Présumé harceleur non nommé et processus officieux de règlement demandé

**Étape 1 :** Une personne signale un incident ou une préoccupation.

**Étape 2 :**La personne qui reçoit la plainte examine les procédures avec le plaignant et informe le superviseur.

**Étape 3 :** Le superviseur prend des mesures pour régler la plainte.

Parmi ces mesures, mentionnons :

* organiser une rencontre du personnel afin de discuter de la politique et d’en faire l’examen;
* préparer des ateliers ou des documents ressources sur la prévention du harcèlement, par exemple vidéos, dépliants et guides.

Le superviseur informe le plaignant que des mesures seront prises pour régler ce qui la préoccupe.

**Confidentialité :** *Nom de l’employeur* ou quiconque agissant au nom de l’entreprise ne doit pas divulguer à qui que ce soit le nom du plaignant ou tout autre renseignement permettant de l’identifier. Toutefois, dans certains cas, le plaignant peut accepter de divulguer des données d’identification pour mettre en œuvre la politique sur le harcèlement, le processus de règlement ou le règlement lui-même.

1. Présumé harceleur nommé – Règlement officieux demandé

**Étape 1 :** Une personne signale un incident ou une préoccupation.

Si un règlement officieux est recherché, le plaignant doit indiquer le type de solution recherchée, par exemple counseling du superviseur, rencontre, en présence d’animateur, avec le ou les présumés harceleurs ou encore, ateliers ou séances de formation ou de médiation.

**Étape 2 :** La personne qui reçoit la plainte examine les procédures avec le plaignant et informe le superviseur. Lorsqu’il y a présomption que le superviseur est concerné en ce qui a trait au harcèlement, la personne qui reçoit la plainte transmet l’affaire à un autre gestionnaire. La personne recevant la plainte rencontrera également en privé le ou les présumés harceleurs pour examiner la plainte et déterminer s’il y a entente sur une solution ou un processus de règlement.

**Étape 3 :** S’il y a entente sur la solution ou le processus de règlement, la personne recevant la plainte en informe le superviseur et facilite le processus ou la solution dont il a été convenu.

**Étape 4 :** Le plaignant est informé qu’une procédure officielle de plainte est possible si elle, le ou les présumés harceleurs ou le superviseur ne sont pas d’accord ou que le processus ne règle pas la question à la satisfaction du plaignant.

**Étape 5 :** Si le plaignant et le ou les présumés harceleurs conviennent d’une solution, le superviseur fait un suivi auprès du plaignant pour s’assurer que la solution a efficacement stoppé ou empêché tout acte ultérieur de harcèlement. Si le plaignant indique que le harcèlement n’a pas pris fin, le superviseur conseille au plaignant de recourir à un autre mécanisme de règlement, par exemple une enquête officielle.

**Confidentialité :** *Nom de l’employeur* ou quiconque agissant au nom de l’entreprise se gardera de divulguer le nom du plaignant ou du ou des présumés harceleurs ou toute autre donnée d’identification. Dans certains cas, le plaignant et le ou les présumés harceleurs peuvent accepter de communiquer des données d’identification pour mettre en œuvre la politique de harcèlement, le processus de règlement ou le règlement lui-même.

1. Nom du ou des présumés harceleurs – Dépôt d’une plainte officielle

**Étape 1 :** Une personne signale un incident ou une préoccupation. La plainte doit être formulée par écrit et contenir ce qui suit :

* le nom, le titre du poste et les coordonnées du plaignant;
* le nom et le titre de poste du ou des présumés harceleurs;
* la description de la conduite considérée comme répréhensible, y compris les dates et lieux des événements;
* les noms et les coordonnées des témoins éventuels;
* la description du fondement du présumé harcèlement, par exemple motifs interdits;
* la mesure de redressement demandée;
* tout autre renseignement ou document que le plaignant estime pertinent;
* la signature du plaignant et la date.

**Étape 2 :** Le superviseur examine les procédures avec le plaignant et transmet un exemplaire écrit aux Ressources humaines. S’il est allégué que le superviseur est concerné dans l’affaire de harcèlement, la plainte est transmise à un autre superviseur. Le superviseur fournit également une copie de la plainte écrite au(x) présumé(s) harceleur(s) et examine les procédures avec le ou les harceleurs présumés.

**Étape 3 :** Le superviseur et toute autre partie pertinente, par exemple les gestionnaires des ressources humaines, examinent la plainte et précisent si la conduite tombe sous le régime de la politique sur le harcèlement. Le groupe décide si, à l’exception de l’enquête, il y a des solutions de règlement appropriées que le plaignant et le ou les présumés harceleurs jugent acceptables. Le groupe mène une enquête.

**Étape 4 :** Si une enquête est nécessaire, le superviseur nomme un enquêteur ou une équipe d’enquêteurs.

Les enquêteurs auront reçu la formation sur la tenue d’une enquête conformément à la présente politique et n’auront aucune partialité ou aucun intérêt réel ou apparent en ce qui a trait au résultat. Autre solution : l’enquêteur sera choisi à partir d’une liste d’enquêteurs approuvés par *nom de l’employeur*, le syndicat, les coprésidents du CMSST ou le représentant de la Sécurité.

Si le plaignant et le ou les présumés harceleurs s’opposent à la nomination d’un enquêteur, alléguant la partialité ou un conflit d’intérêts, le superviseur nomme un autre enquêteur.

**Étape 5 :** Les enquêteurs doivent agir conformément aux lignes directrices suivantes :

* L’enquête commence et se termine dès que raisonnablement possible.
* Les témoins sont interviewés séparément et leurs déclarations écrites sont fournies.
* Les témoins sont invités à signer leurs déclarations écrites.
* Les témoins sont informés de respecter la confidentialité de l’enquête et l’identité du plaignant et du ou des présumés harceleurs, sauf exigence de la loi.
* Le plaignant et le ou les présumés harceleurs ont droit à un représentant juridique ou syndical.
* Au cours de l’enquête, tant le plaignant que le ou les présumés harceleurs ont le droit d’être informés de toutes les allégations et ont droit de réponse.

Cela ne signifie pas que l’une ou l’autre partie a le droit de consulter les déclarations complètes ou d’en recevoir copie. Toutefois, l’une et l’autre ont le droit de consulter ou de recevoir un résumé des données probantes afin de préparer une réponse complète.

**Étape 6 :** Lorsque l’enquête est terminée, les enquêteurs préparent un rapport écrit précisant en résumé les données probantes et donnant une description de tout conflit dans la preuve, les conclusions et les motifs pour parvenir à ces conclusions, ainsi que la mesure corrective recommandée.

Le rapport sera remis au superviseur, au plaignant et au(x) présumé(s) harceleur(s). Le rapport portera la mention « confidentiel » et sera remis avec une indication selon laquelle il doit être conservé sous le sceau de la confidentialité, sauf divulgation nécessaire en vertu de la loi ou pour mettre en œuvre les mesures correctives.

**Étape 7 :** Le superviseur :

* prend la mesure corrective appropriée;
* informe de la mesure corrective le plaignant et le harceleur;
* informe le plaignant de son droit de déposer une plainte auprès d’autres organismes.

Remarque : Si la mesure corrective diffère de la mesure recommandée dans le rapport, le superviseur doit préciser les motifs pour lesquels il n’a pas retenu la mesure recommandée par les enquêteurs.

**Étape 8 :** Lorsque la mesure corrective a été appliquée, le superviseur fait un suivi auprès du plaignant pour s’assurer de l’efficacité de la mesure corrective. Si le plaignant indique que le harcèlement n’a pas pris fin ou qu’elle souffre de représailles, le superviseur doit prendre d’autres mesures correctives ou des mesures supplémentaires. Il est possible qu’il faille un supplément d’enquête.

**Confidentialité :** *Nom de l’employeur* ou quiconque agit au nom de l’entreprise, ne doit pas divulguer le nom du plaignant ou du ou des présumés harceleurs, non plus que le moindre renseignement permettant de les identifier. La divulgation de ces renseignements pourrait être nécessaire pour mener l’enquête, mettre en œuvre la mesure corrective ou demander d’autres recours juridiques.

En totalité, les documents et les déclarations obtenus au cours de l’enquête, y compris les noms des témoins et les copies de leurs déclarations, ne doivent être communiqués à qui que ce soit, sauf exigence de la loi.