



HARCÈLEMENT : LES RECOURS

Si vous ou l'un(e) de vos membres pensez être victime de harcèlement au travail, quels sont les recours à votre disposition?

1. Discussion

- Le (la) membre concerné(e) devrait essayer d'aborder la question avec « l'auteur(e) présumé(e) du harcèlement » afin de discuter de la situation, sans plus attendre.
- Si le problème persiste, les membres devraient alors en parler à la direction, expliquer la situation et lui dire qu'ils (elles) se sentent harcelé(e)s.
- La direction est tenue d'agir dès qu'elle prend connaissance du présumé acte de harcèlement. Veuillez consulter la politique sur le harcèlement de votre ministère/agence.

2. Plainte

- Si la direction ne fait rien, dans ce cas le (la) membre concerné(e) dépose une **plainte** de harcèlement, laquelle sera contre la direction (plutôt que contre l'auteur(e) du harcèlement) pour n'avoir pas garanti un milieu de travail exempt de harcèlement.

Un règlement informel du conflit peut être enclenché, mais doit être accepté par les deux parties.

- Si ce processus informel ne donne pas de résultat, une enquête est alors entreprise, mais nous devons nous assurer qu'elle est faite par un tiers indépendant.

3. Procédure de règlement des griefs

Il faudrait avoir recours à cette procédure uniquement :

- lorsque la plainte, l'enquête ou le résultat ne sont pas satisfaisants, par ex. :
 - si la direction refuse de faire une enquête même si celle-ci est peut-être justifiée;
 - si le (la) membre a un problème avec l'enquête (absence de procédure de recours);
 - si aucune mesure n'est prise bien que la plainte soit fondée.

Attention :

- Seul un grief de harcèlement sexuel ou d'autres violations des droits de la personne peut aller à l'arbitrage.
- La médiation est toujours le meilleur moyen de régler un cas de harcèlement.
- Des observations négatives sur le rendement ne constituent pas nécessairement pas un cas de harcèlement.
- Le dépôt d'une plainte de harcèlement a pour but de mettre fin au harcèlement et non pas de chercher vengeance.
- Le but d'un grief ou d'une plainte de harcèlement est de soulager toutes sortes d'émotions. Les personnes concernées, y compris les collègues de travail et le (la) représentant(e) syndical(e), voudront peut-être contacter le PEA pour obtenir des conseils.

(Décembre 2006)