



**TRANSPORT ADAPTÉ
ET COLLECTIF INTÉGRÉ
DES MARÉES INC.**

DOCUMENT DE TRAVAIL

***POLITIQUE DE PRÉVENTION DU
HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL
ET TRAITEMENT DE PLAINTES***

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

1 TABLE DES MATIÈRES

2	OBJECTIFS	2
3	PORTÉE	2
4	DÉFINITION	2
5	ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE	3
6	ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL	4
7	TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS	4
8	PRINCIPES D'INTERVENTION	5
	Annexe 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL	7
	ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR	9
	ANNEXE 3 – ENGAGEMENT DES PERSONNES RESPONSABLES	10
	ANNEXE 4 – FORMULAIRE DE PLAINTÉ	11

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

2 OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de ***Transport adapté et collectif intégré des Marées INC. (TACIM)*** à prévenir et à faire cesser toute situation et tout catégorie de harcèlement au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

3 PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail ;
- les aires communes ;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur) ;
- les communications, par tout moyen, technologiques ou autre.

4 DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« Une conduite vexatoire 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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

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. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

5 ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Le TACIM ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique, sexuel ou toute autre forme de harcèlement au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées ;
- entre des collègues ;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs ;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le TACIM s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes ;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par, *une copie remise au personnel et aux administrateurs du TACIM* ;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel ;

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

- b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes ;
- c) faisant la promotion du respect entre les individus.

6 ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

7 TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte doit être formulée par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées³ par l'employeur sont les suivantes :

*[Nom de la personne responsable n° 1], [Fonction]
[Lieu de travail] [Numéro de téléphone]*

*[Nom de la personne responsable n° 2], [Fonction]
[Lieu de travail] [Numéro de téléphone]*

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

³ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

8 PRINCIPES D'INTERVENTION

LE TACIM s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais ;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins ;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert ;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation ;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite ;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

Signature de l'employeur
[Nom de l'employeur]

Date

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

Une personne non syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne ([insérer le lien ici](#)) ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

Annexe 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante) ;
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave ;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée ;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne ;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement ;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail ;
- Violence verbale ;
- Dénigrement.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante,
 - regards, baisers ou attouchements,
 - insultes sexistes, propos grossiers ;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

LE TACIM

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement ;
- libérera du temps de travail s'il y a lieu afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes du *Transport adapté et collectif intégré des marées inc.*

*[Nom de la personne responsable n° 1], [Fonction]
[Lieu de travail] [Numéro de téléphone]*

*[Nom de la personne responsable n° 2], [Fonction]
[Lieu de travail] [Numéro de téléphone]*

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations ;
- recevoir les plaintes et les signalements ;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

ANNEXE 3 – ENGAGEMENT DES PERSONNES RESPONSABLES

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

Signature de la personne responsable n° 1

Date _____

Signature de la personne responsable n° 2

Date _____

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

ANNEXE 4 – FORMULAIRE DE PLAINTE⁴

Je dépose officiellement une plainte au directeur général, conformément à la politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail du transport adapté et collectif intégré des Marées Inc., ayant son siège social de Grande-Vallée et lui demande d'analyser la situation.

Identification de la personne concernée

Nom : _____ Prénom : _____

Titre d'emploi : _____

Téléphone au domicile : _____

Type d'agression

Harcèlement psychologique ☐

Harcèlement sexuel ☐

Harcèlement racial ☐

Autre type de harcèlement _____

Violence physique ☐

Violence verbale ☐

Violence psychologique ☐

Violence sexuelle ☐

Autre type de violence _____

⁴ Traitement de plainte selon la politique en vigueur

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

Identification de la personne à qui l'acte est reproché

Nom : _____ Prénom _____

Titre d'emploi _____

Téléphone au domicile _____

Résumé des événements

(énumérez les faits, événements, paroles, gestes)

Début de la situation

(spécifiez les dates, les circonstances des événements)

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

Endroit(s)

(spécifiez le ou les endroits)

Objectifs de la démarche

(en vous adressant au comité de traitement des plaintes)

Autres démarches

Vous avez entrepris d'autres démarches ? oui Non

Si oui, lesquelles ?

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET TRAITEMENT DES PLAINTES

Autres commentaires jugés utiles

Je déclare que les renseignements inscrits dans ce formulaire sont vrais et au meilleur de ma connaissance.

Signature

Date

J'accuse réception du formulaire de plainte signé par

_____ le _____ conformément à la politique
sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

Signature

Date