

POLITIQUE		X	PROCÉDURE
titre	sous-titre		numéro
Harcèlement et discrimination en milieu de travail			RH-01-05
en vigueur le	remplacé le		préparé par
17 décembre 1998	21 novembre 2018		Dir. ress. humaines
approuvé par			page
Comité directeurs			1 de 6

POLITIQUE

Harcèlement et discrimination en milieu de travail.

INTRODUCTION

Le Réseau de transport de Longueuil (RTL) reconnaît que tous ses employés ont droit à un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement au travail. Le RTL, de même que toute personne agissant en son nom, doit chercher à promouvoir la liberté, la dignité et la responsabilisation des personnes et doit éviter toute pratique, action, attitude ou comportement qui risque de détériorer les relations et le milieu de travail.

La discrimination non justifiée par les exigences de l'emploi et le harcèlement sous toutes ses formes sont inadmissibles et ne sont en aucun cas tolérés.

La présente politique se veut un outil à la fois préventif et correctif pour contrer le phénomène du harcèlement et de la discrimination par la sensibilisation et la mise en œuvre d'une procédure.

La présente politique crée un ombudsman, dont le rôle est dévolu au directeur des Ressources humaines, afin d'assurer un traitement équitable, neutre et objectif des situations, des plaintes ou de tout litige qui émane de l'application de celle-ci.

PRINCIPES DIRECTEURS

Par l'adoption de la présente politique, le RTL s'engage à :

- Ne tolérer aucune forme de harcèlement ni de discrimination au travail et à prendre les moyens raisonnables pour faire cesser, le cas échéant, les situations de harcèlement et de discrimination au travail;
- Traiter toute plainte avec diligence et de façon impartiale, neutre et objective;
- S'assurer que les employés qui portent plainte, les témoins et toute autre personne concernée n'en subissent aucun préjudice et ne fassent l'objet de représailles;
- Traiter de façon confidentielle tous les renseignements relatifs à une plainte, à moins que ces renseignements soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou autrement;

	POLITIQUE X		PROCÉDURE
	titre	sous-titre	numéro
	Harcèlement et discrimination en milieu de travail		RH-01-05
	en vigueur le	remplacé le	préparé par
17 décembre 1998	21 novembre 2018	Dir. ress. humaines	
approuvé par	page		
Comité directeurs	2 de 6		

- Sensibiliser les employés quant à leurs responsabilités à rendre leur milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination au travail.

Par l'adoption de la présente politique, les employés s'engagent à :

- Adopter une conduite exempte de toute forme de harcèlement ou de discrimination au travail.

CHAMPS D'APPLICATION

La politique s'applique à l'ensemble des employés du RTL (cadres et syndiqués), peu importe leur horaire (temps plein, temps partiel, etc.) ou leur statut (temporaire, permanent, contractuel, etc.). Elle s'applique également aux tierces parties, par exemple, mais non limitativement, aux visiteurs, aux clients, aux usagers, aux fournisseurs et aux sous-traitants.

De plus, la politique s'applique à tout incident ayant un lien avec le travail, qu'il survienne sur les lieux du travail ou hors des lieux du travail, pendant ou hors des heures normales de travail, dans la mesure où cet incident affecte l'environnement de travail des employés du RTL, par exemple, les conférences, les réunions, les réceptions, les fêtes, les activités d'équipe, les repas, les voyages d'affaires et dans le cadre de l'utilisation des médias sociaux. Par ailleurs, il est entendu que la présente politique n'a pas pour effet de priver un employé, à l'intérieur du délai prescrit, de ses recours en vertu d'une loi en vigueur ou de sa convention collective, le cas échéant.

DÉFINITIONS

Les définitions qui suivent sont celles de la *Loi sur les normes du travail* et la *Charte des droits et libertés de la personne*. En cas de contradiction entre les définitions prévues à la présente politique et celles de la législation, les définitions de celles-ci prévaudront.

Définition générale

Le harcèlement est un enchaînement d'agissements hostiles répétés visant, entre autres, à affaiblir psychologiquement la personne qui en est la victime. Ce type de comportement peut être habituel ou sporadique et impliquer le statut social, les aspects physiques ou toutes autres caractéristiques de la victime. Il peut s'agir d'intimidation, comme des insultes ou des menaces, d'agressions physiques chez un ou plusieurs individus parfois différenciés par leur couleur de peau, leur religion, leur statut social, leur

	POLITIQUE X		PROCÉDURE
	titre	sous-titre	numéro
	Harcèlement et discrimination en milieu de travail		RH-01-05
	en vigueur le	remplacé le	préparé par
17 décembre 1998	21 novembre 2018	Dir. ress. humaines	
approuvé par	page		
Comité directeurs	3 de 6		

orientation sexuelle, leurs capacités physiques ou mentales ou tout autre élément distinctif qui est propre à la victime.

Harcèlement psychologique

On entend par « harcèlement psychologique » 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 de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Il est à noter qu'une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail, qui se définit comme tout comportement, propos, geste ou contact indésirable basé sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle et étant de nature à offenser ou humilier une personne ou qui peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par une personne comme posant des conditions à caractère sexuel au maintien de son emploi ou à une possibilité de formation ou d'avancement.

Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire inclut le harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : 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.

Exercice normal et légitime du droit de gérance

L'application de la définition de harcèlement ne doit pas avoir pour effet de nier l'exercice normal par l'employeur de la gestion de ses ressources humaines dans le cadre de l'exercice normal et légitime de son droit de gérance, même si cela implique divers inconvénients. Les situations suivantes ne constituent pas, en soi, du harcèlement psychologique :

- Les interventions d'un gestionnaire faisant partie de ses responsabilités, et ce, même si ces interventions peuvent parfois avoir des conséquences désagréables;
- L'évaluation et la gestion de la performance au travail;
- L'imposition de mesures correctives ou disciplinaires justifiées;

POLITIQUE X		PROCÉDURE
titre Harcèlement et discrimination en milieu de travail	sous-titre	numéro RH-01-05
en vigueur le 17 décembre 1998	remplacé le 21 novembre 2018	préparé par Dir. ress. humaines
approuvé par Comité directeurs		page 4 de 6

- Les divergences d'opinions ou les désaccords entre collègues ou avec un gestionnaire;
- Les gestes accidentels et non intentionnels;
- Le manque de civilité et de courtoisie.

AUTRES DÉFINITIONS

EMPLOYÉ : Toute personne à l'emploi du RTL sur une base permanente ou temporaire.

GESTIONNAIRE : Employé du RTL qui occupe une fonction de directeur, de cadre intermédiaire ou de premier niveau.

OMBUDSMAN : Personne indépendante chargée d'examiner les plaintes.

RTL : Réseau de transport de Longueuil.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Dans l'application de la présente politique, tous les employés, y compris l'équipe de direction, les syndicats et l'ombudsman possèdent un rôle important.

Responsabilités de la Direction des ressources humaines

- Veille à la mise en œuvre et à l'application de la politique;
- S'assure de la mise en place de moyens nécessaires pour faire cesser tout cas de harcèlement et de discrimination au travail;
- Propose et met en place des activités de sensibilisation, d'information, de formation et de prévention auprès de l'ensemble des employés;
- Soutient les gestionnaires dans la recherche de moyens pour prévenir, gérer et éliminer les conflits;
- Agit à titre d'ombudsman pour l'application de la présente politique.

	POLITIQUE X		PROCÉDURE
	titre	sous-titre	numéro
	Harcèlement et discrimination en milieu de travail		RH-01-05
	en vigueur le	remplacé le	préparé par
17 décembre 1998	21 novembre 2018	Dir. ress. humaines	
approuvé par	page		
Comité directeurs	5 de 6		

Responsabilités de l'ombudsman

- Reçoit les plaintes ou les informations en lien avec l'application de la présente politique;
- Intervient de manière informelle pour faciliter la résolution des plaintes par la médiation, la négociation, ou encore en faisant une chaîne de communication entre les parties;
- Mandate un enquêteur dans le respect de la procédure établie;
- S'assure que des enquêtes formelles, neutres et objectives soient menées pour déterminer si une plainte est fondée et s'assure que des recommandations pour corriger une injustice tant dans des dossiers individuels que pour des problèmes d'ordre systémique soient émises;
- Facilite la résolution des plaintes en fournissant des conseils, en référant les plaignants et les personnes mises en cause aux bonnes ressources et en examinant des solutions possibles;
- Examine les plaintes pour identifier des tendances et formuler des recommandations afin de pouvoir adresser les problèmes en lien avec l'application de la présente politique et contribue à l'amélioration des pratiques et des façons de faire au sein du RTL;
- Assure le suivi du traitement de la plainte jusqu'à la conclusion de celle-ci.

Responsabilités du gestionnaire

- Prend connaissance de la politique et veille à son application;
- Donne l'exemple par l'adoption d'un comportement empreint de respect et de civilité;
- Favorise un environnement sain et exempt de harcèlement et de discrimination au travail entre les membres de son équipe;
- Détecte les facteurs de risque et prend les mesures nécessaires pour éviter que des situations identifiées comme étant à risque ne conduisent à une situation de harcèlement ou de discrimination au travail;
- Ne tolère aucun comportement pouvant porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un membre de son équipe et, à ce titre, intervient auprès des parties impliquées pour faire cesser la situation;
- Communique à l'ombudsman toute information permettant de croire qu'un employé est victime de harcèlement ou de discrimination au travail;
- Collabore avec l'ombudsman à l'analyse de la situation et aux solutions à mettre en place lorsque requis;
- Soutient les membres de son équipe afin qu'ils retrouvent un environnement empreint de respect et de civilité.

	POLITIQUE	X	PROCÉDURE
	titre Harcèlement et discrimination en milieu de travail	sous-titre	numéro RH-01-05
	en vigueur le 17 décembre 1998	remplacé le 21 novembre 2018	préparé par Dir. ress. humaines
	approuvé par Comité directeurs		page 6 de 6

Responsabilités de l'employé

- Prend connaissance de la politique et la respecte;
- Contribue au maintien d'un climat de travail sain par l'adoption d'un comportement empreint de respect et de civilité;
- Signale, lorsqu'il se croit victime de harcèlement ou de discrimination au travail, à la personne mise en cause, que sa conduite est indésirable et lui demande d'y mettre fin immédiatement, et ce, dans la mesure du possible. Si la situation perdure, il informe son supérieur immédiat afin que cesse toute forme de conflit, de harcèlement ou de discrimination au travail;
- Informe son supérieur immédiat de toute situation de harcèlement ou de discrimination dont il est témoin ou dans laquelle il est impliqué, afin que cesse toute forme de conflit, de harcèlement ou de discrimination au travail.

Responsabilités des syndicats

- Collaborent à la prévention de toute forme de harcèlement ou de discrimination au travail, de concert avec l'employeur;
- Contribuent au maintien d'un climat de travail sain par l'adoption de comportements empreints de respect et de civilité;
- Sensibilisent et informent leurs membres relativement au contenu de cette politique;
- Transmettent toute plainte officielle reçue à l'ombudsman dans les meilleurs délais;
- Offrent leur soutien à l'ombudsman lorsque requis.

LOIS, RÈGLEMENTS ET POLITIQUE

Dans le cas d'incompatibilité entre le contenu de la présente politique et les lois et règlements de tout gouvernement ou organisme gouvernemental et les conventions collectives, ces derniers prévaudront.

**Note : Malgré l'usage du masculin, cette politique s'applique également aux hommes et aux femmes.*