



Politique pour contrer le harcèlement

**TRANSPORT COLLECTIF
DE LA MRC DE
MONTMAGNY**

Adopté à la séance du 5 décembre 2018

POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT

Transport collectif de la MRC de Montmagny (TCA) affirme que le respect et la dignité entre les personnes est une valeur fondamentale de l'organisme et s'engage à maintenir un milieu de travail harmonieux de même qu'un environnement propice à sa mission.

Transport collectif de la MRC de Montmagny considère que le harcèlement sous toutes ses formes porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée. Le harcèlement est prohibé, directement ou indirectement, par plusieurs instruments juridiques, notamment par la Charte des droits et libertés de la personne, par la Loi sur les normes du travail, par le Code civil du Québec et par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

En conséquence, toute manifestation de harcèlement à l'égard de personnes qui y travaillent ou utilisent nos services est inacceptable et sera sanctionnée. Chaque employé a donc, la responsabilité de contribuer par sa conduite, à maintenir un climat de travail exempt de harcèlement psychologique et Transport collectif de la MRC de Montmagny s'engage à prévenir le harcèlement psychologique au travail et à le faire cesser lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS :

La politique précise les rôles et les responsabilités assumés par les personnes visées.

Pour le conseil d'administration du Transport collectif de la MRC de Montmagny :

- Assumer la responsabilité de la politique ;
- Former un comité des plaintes composé de trois personnes soit la présidence du Transport collectif de la MRC de Montmagny, la direction générale et un membre du conseil d'administration ou de deux membres du conseil d'administration si la direction est concernée par la plainte ;
- Traiter la plainte et procéder à l'enquête ou désigner un médiateur ;
- Cependant, si la direction générale était présumée responsable ou victime de harcèlement, le conseil de Transport collectif de la MRC de Montmagny devrait nommer une personne externe habilitée dans le traitement des plaintes pour recevoir et traiter la plainte.
- S'il advenait qu'un membre du conseil de TRANSPORT COLLECTIF DE LA MRC DE MONTMAGNY soit présumé responsable de harcèlement psychologique envers la direction, le conseil de TRANSPORT COLLECTIF DE LA MRC DE MONTMAGNY devrait avoir recours aux services d'un consultant externe qui ferait enquête et ferait des recommandations au conseil de TRANSPORT COLLECTIF DE LA MRC DE MONTMAGNY qui selon le cas, devrait prendre les mesures nécessaires.

Pour la direction générale du Transport collectif de la MRC de Montmagny :

- La direction générale doit assurer l'application de la présente politique ;
- La direction générale informe le personnel dès son embauche et les fournisseurs de services de Transport collectif de la MRC de Montmagny dès l'adjudication du contrat ou dès l'entente de services sur la politique de harcèlement du TRANSPORT COLLECTIF DE LA MRC DE MONTMAGNY et des procédures à suivre ;
- Conscientiser les employés et les fournisseurs de services de transport quant à la responsabilité de chacun quant à la politique d'harcèlement ;
- Détecter les facteurs de risque, de préférence avec la collaboration des employés et les fournisseurs de services de transport ;
- Décider des mesures à prendre pour éviter que des situations identifiées à risque repérées ne conduisent au harcèlement et exercer un suivi ;
- Informer la présidence, le conseil d'administration ou le comité de plaintes de toutes situations pouvant faire l'objet d'une plainte ou faisant l'objet d'une plainte ;
- Décider des mesures qui seront prises à la suite d'une intervention ;
- Recevoir généralement les demandes d'intervention ou les plaintes au nom de Transport collectif de la MRC de Montmagny ;
- Intervenir de façon informelle pour régler des situations conflictuelles ;
- Décider, à la suite d'une demande d'intervention ou d'une plainte, de la nature de l'intervention à réaliser ;
- Référer toute personne concernée à un programme d'aide aux employés du territoire ou à des ressources spécialisées pour du soutien ;
- Diriger les membres du conseil d'administration et les employés où trouver la documentation du CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) concernant de la documentation sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail et s'inscrire à des formations en matière de gestion et de harcèlement psychologique au travail et y participer ;

Pour les employés et les fournisseurs de services :

- Contribuer par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement ;
- Respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail ;
- Participer avec le TRANSPORT COLLECTIF DE LA MRC DE MONTMAGNY pour prévenir le harcèlement psychologique ;
- Informer les employés et les fournisseurs de services où trouver la documentation du CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) concernant de la documentation sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail et s'inscrire à des formations en matière de gestion et de harcèlement psychologique au travail et y participer.

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT :

1. « ***harcèlement discriminatoire*** » : harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et liberté de la personne du Québec, soit 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. Le harcèlement, c'est toute interaction non sollicitée ou importune qui, directement ou indirectement, affecte ou menace d'affecter la sécurité d'emploi d'une personne, ses perspectives de promotion ou de rémunération, ses conditions de travail ou sa possibilité d'obtenir un poste. Le harcèlement peut englober de la violence verbale ou physique, des menaces, des commentaires importuns, des blagues, des insinuations ou des railleries concernant l'un ou l'autre des motifs illicites de discrimination ;

2. **« harcèlement psychologique »** : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraîne, pour elle, un milieu de travail ou d'étude 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 membre de l'équipe;
3. **« harcèlement sexuel »** : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte de telles conséquences et produit un effet nocif continu pour la personne. Le harcèlement sexuel peut comprendre les pincements, les tapotements, les frottements, les plaisanteries méprisantes ou de mauvais goût, les photos ou documents pornographiques, de même que les commentaires, suggestions, insinuations ou demandes de nature sexuelle. Il n'est pas nécessaire que le comportement soit intentionnel pour qu'il soit réputé du harcèlement, mais il doit être offensant et (ou) intimidant. Ces actions peuvent aussi engendrer de la peur ou de la méfiance et, par conséquent, entamer la dignité ou l'estime de soi d'une personne.
4. **« Tout acte »** : Tout acte de harcèlement commis par ou à l'endroit d'un employé, d'un bénévole, d'un enfant ou de toute autre personne est un comportement inacceptable et ne sera pas toléré.
5. **« Abus d'autorité »** : On entend par abus d'autorité, une contrainte morale exercée par une personne qui détient une autorité de droit ou de fait et qui outrepassé ses pouvoirs.

MANIFESTATIONS :

1. Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.
2. Le harcèlement peut se manifester notamment par :
 - a. De l'intimidation, des menaces, du chantage ou de la coercition ;
 - b. Des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements ;
 - c. Des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, le sabotage des lieux ou instruments de travail ;

- d. L'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement.
3. Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :
 - a. Des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ;
 - b. Des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande ;
 - c. Des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif de travail.
 4. Le harcèlement psychologique : cinq (5) conditions doivent être réunies pour conclure à la présence de harcèlement psychologique :
 - a. Une conduite vexatoire (c'est-à-dire abusive, humiliante, ou blessante) ;
 - b. Des paroles, des gestes ou des comportements hostiles ou non désirés ;
 - c. Des actions répétées ;
 - d. L'atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre ou à l'équilibre physique, psychologique ou émotif);
 - e. La conduite rend le milieu de travail nocif pour la personne visée (milieu de travail rendu néfaste pour le salarié)

Un OUI à tous ces énoncés pourrait permettre de croire à l'existence d'une situation de harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique comprend le harcèlement sexuel et le harcèlement à caractère discriminatoire.

Une SEULE conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne et qu'elle a un impact nocif durable (art. 81.18. Loi sur les normes du travail).

Le harcèlement psychologique peut se manifester de plusieurs façons.

Voici des exemples de situations à risque :

- Isoler une personne :
ne plus lui adresser la parole, l'ignorer, l'éloigner, la priver des moyens de communication;
- L'ambiguïté ou l'imprécision quant aux tâches à réaliser ;
- L'iniquité dans la répartition de la charge de travail ;
- Le manque de formation ou d'accompagnement lors d'un changement technologique ou organisationnel ;
- Menacer, agresser la personne :
Hurler, la bousculer, endommager ses biens ;
- Poser des gestes d'intimidation, de représailles ;
- L'envie, la jalousie ou la rivalité ;
- Discréditer une personne :

ne plus lui donner de tâches à accomplir, lui attribuer des tâches qu'elle n'a pas la capacité de faire ou des tâches inférieures à ses compétences, simuler des fautes professionnelles, la surcharger de travail ;

- Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes, la dénigrer devant les autres ;
- La compétition excessive ;
- Déconsidérer une personne : répandre des rumeurs, la ridiculiser, se moquer de ses convictions, l'humilier.

LES CRITÈRES :

Pour établir qu'il y a bien harcèlement, il faut démontrer la présence de tous les éléments de la définition :

➤ CONDUITE VEXATOIRE

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

➤ LE CARACTÈRE RÉPÉTITIF

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.

➤ PAROLES, GESTES OU COMPORTEMENTS HOSTILES OU NON DÉSIRÉS

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

➤ ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU À L'INTÉGRITÉ

Le harcèlement psychologique ou sexuel a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

➤ MILIEU DE TRAVAIL RENDU NÉFASTE

Le harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

CE QUI N'EST PAS DU HARCÈLEMENT :

Les interventions pertinentes associées à la gestion de l'entreprise, à la gestion du rendement ou aux mesures disciplinaires ne constituent pas du harcèlement. De même, les interactions sociales saines et respectueuses, ainsi que les plaisanteries acceptées de part et d'autre avec humour et bonne humeur, ne constituent pas du harcèlement.

MÉCANISME D'AIDE ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES :

Résolution informelle

- Tout employé qui croit être la cible de gestes ou de comportements inappropriés ou malveillants peut signaler l'incident à la direction générale ou au conseil d'administration de Transport collectif de la MRC de Montmagny.
- Médiation : la direction générale offre la possibilité à chaque partie concernée de résoudre le conflit par la médiation. Cependant, pour qu'il y ait médiation, les deux parties doivent être en accord. La médiation a pour but d'amener les parties à s'expliquer et à trouver une solution. L'entente finale est écrite, signée par les deux parties et doit être approuvée par la direction générale. L'entente doit mentionner les détails sur les moyens pour résoudre le conflit. L'entente demeure confidentielle sauf si les deux parties en conviennent autrement. La direction doit assurer un suivi et intervenir si nécessaire.
- La personne qui se croit victime de harcèlement doit communiquer sa désapprobation à l'offenseur et lui demander de cesser immédiatement son comportement, ses propos ou ses gestes.
- Si l'offenseur ne cesse pas immédiatement son comportement, la personne peut déposer une plainte formelle auprès de la direction générale ou du conseil d'administration de Transport collectif de la MRC de Montmagny.
- Bien entendu, si le comportement du présumé offensé est jugé grave, la personne peut déposer une plainte formelle immédiatement, sans aucune tentative de résolution informelle.

Poursuite de la plainte

Si la présumée victime refuse la médiation et ne croit pas possible que l'intervention de son employeur puisse permettre d'éliminer la source de harcèlement, elle peut s'adresser la commission des normes du travail.

Plainte formelle

Si vous considérez toujours être victime, vous pouvez déposer une plainte écrite auprès de la direction générale ou du conseil d'administration de Transport collectif de la MRC de Montmagny. Vous devrez alors fournir des informations précises sur le ou les comportements vexatoires. Une enquête sera alors entreprise sans tarder, de façon objective et appropriée, et une décision sera transmise sur les mesures correctives qui s'imposent et à donner à la victime et/ou aux victimes le soutien nécessaire. Nul ne sera pénalisé d'aucune façon pour avoir déposé une plainte ou avoir témoigné dans le cadre d'une enquête sur un incident de harcèlement. Le traitement des plaintes est confidentiel.

Quand une personne estime être victime de harcèlement, elle devrait :

1. tenir un registre des incidents, en notant entre autres :
 - le nom de la personne ou des personnes en question

- la date, le lieu et l'heure où les incidents se sont produits
 - le nom des témoins
 - les événements qui ont mené à l'incident en question
 - les causes de l'incident
 - la description de l'incident qui a donné lieu à la plainte
2. le plaignant et l'intimé feront tous les deux l'objet d'entrevues individuelles, de même que toutes les autres personnes susceptibles de fournir des renseignements additionnels et pertinents. Une fois toute l'information pertinente rassemblée, elle sera passée en revue par le comité des plaintes afin d'établir s'il y eu ou non harcèlement et informer les parties séparément, verbalement et par écrit, sans délai, de la décision rendu. Si l'enquête révèle qu'il y a eu harcèlement ou un autre comportement inacceptable, les mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au congédiement, seront prises et tous les documents seront portés dans le dossier de l'auteur du harcèlement.
 3. le plaignant et l'intimé seront référés à des ressources d'aides professionnelles rattachées à la problématique.
 4. le recours à la procédure ne doit pas être fait dans l'objectif de nuire ou de véhiculer de fausses allégations, en raison des torts importants qu'une telle conduite pourrait causer aux personnes avisées.

Mesures de redressement :

Dans le cas où un employé serait reconnu coupable de harcèlement psychologique en milieu de travail, Transport collectif de la MRC de Montmagny pourrait avoir recours à différentes mesures telles que :

- Soutien psychologique ;
- Mesure(s) administratives(s) ;
- Formation ;
- Mesure(s) disciplinaire(s) ;
- Congédiement

Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité, des conséquences et du dossier antérieur de l'employé.

Plainte non-fondée :

Un employé qui porterait plainte dans le but de nuire à un collègue ou une autre personne, pourrait être passible de représailles pouvant aller jusqu'au congédiement.

Un employé qui aurait été victime de fausses(s) accusation(s), pourrait entamer des mesures judiciaires contre la ou les personne(s) qui lui aurait(ent) causé préjudice et demander réparation.

Formulaire de plainte de harcèlement

Date de la formulation de la plainte : _____

Nom du plaignant : _____

Poste occupé : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

Nom(s) du ou des présumé(s) harceleur(s) :

Poste(s) du ou des présumé(s) harceleur(s) :

Motif de la plainte : Veuillez détailler les comportements, propos ou gestes

Veuillez spécifier à quels moments se sont produits les comportements, propos ou gestes ; préciser date(s) et lieu(x)

Noms des témoins s'il y a lieu :

Avez-vous tenté de faire une résolution informelle de cette plainte avec le(s) présumé(s) harceleur(s)? _____

Si oui, à quel moment et quelle a été sa réaction ?

Compte tenu de ces événements, je considère être victime de harcèlement.

Signature

Date

Soyez assuré que votre plainte sera traitée de manière la plus confidentielle possible, sous réserve des besoins de traitement de la plainte.

Politique pour contrer le harcèlement

Accusé de réception

Je reconnais avoir reçu de _____, le document intitulé :

« Politique pour contrer le harcèlement »

Je m'engage à en faire la lecture et à prendre tous les moyens nécessaires pour m'assurer d'en comprendre les principes énoncés.

Nom de l'employé, de l'administrateur ou du fournisseur de services :

Signature de l'employé, de l'administrateur ou du fournisseur de services :

Date : _____

Tableau des modifications

ENTRÉE EN VIGUEUR	MODIFICATIONS	DÉTAILS
05-12-2018	Aucune modification, c'est l'entrée en vigueur de cette politique.	Adoption par le conseil d'administration

Note : Dans ce document, la forme masculin est utilisée uniquement dans le but d'alléger le texte et désigne aussi bien les femmes que les hommes.