



L'expertise en transport

**POLITIQUE DE PRÉVENTION
SUR LE HARCÈLEMENT,
LA DISCRIMINATION ET L'INCIVILITÉ**

Association québécoise
des transports
AQTTr

TABLE DES MATIÈRES

1) OBJECTIF	3
2) PORTÉE	3
3) DÉFINITIONS	3
4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE	3
5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL	4
6) ATTENTES ENVERS LES AUTRES INTERVENANTS VISÉS PAR LA POLITIQUE	4
7) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS	4
8) PRINCIPES D'INTERVENTION	5
ANNEXE 1- RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL	6
ANNEXE 2 - PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR	7



L'expertise en transport

POLITIQUE DE PRÉVENTION SUR LE HARCÈLEMENT, LA DISCRIMINATION ET L'INCIVILITÉ

1) OBJECTIF

La présente *Politique de prévention sur le harcèlement, la discrimination et l'incivilité* (la « **Politique** ») a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'Association québécoise des transports (l'« **AQTTr** ») à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité au sein de son organisation. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement, discrimination ou incivilité est déposée ou qu'une telle situation est signalée à l'AQTTr.

2) PORTÉE

La Politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'AQTTr, 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 peuvent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, colloques, congrès, activités sociales organisées par l'AQTTr); et
- les communications par tout moyen technologique ou autre (comme les réseaux sociaux).

3) DÉFINITIONS

Dans la Politique, on entend par les expressions suivantes ce qui suit :

3.1 « Harcèlement » : 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.

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 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.).

3.2 « Discrimination » : La discrimination constitue tout acte, toute conduite ou décision interdits par la loi et fondés sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, la langue ou tout autre motif prévu à la Charte des droits et libertés de la personne ayant pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté et d'entraîner l'exclusion, la distinction ou la préférence d'un employé de l'AQTTr.

3.3 « Incivilité » : L'incivilité constitue des paroles ou des comportements qui démontrent un rejet des règles élémentaires de vie sociale, dont le respect, la courtoisie, la politesse et le savoir-vivre.

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

4.1 L'AQTTr ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité au sein de son organisation, que ce soit :

- a) par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- b) entre des collègues;
- c) par des personnes salariées envers leurs supérieurs; et
- d) de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur, employés des entreprises qui sont membres de l'AQTTr ou autre.

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



L'expertise en transport

4.2 Tout comportement, de la part des employés de l'AQTr, lié à du harcèlement, à de la discrimination ou à de l'incivilité peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4.3 Tout comportement, de la part de toute personne qui est associée à l'AQTr (représentant, client, usager, fournisseur, visiteur, employés des entreprises membres de l'AQTr, etc.), lié à du harcèlement, de la discrimination ou de l'incivilité peut entraîner l'annulation d'un contrat, ou l'expulsion à titre de membre de l'AQTr.

4.4 L'AQTr s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

4.4.1 offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique de son personnel;

4.4.2 diffuser la Politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel et des intervenants visés par la Politique :

- a) pour le personnel de l'AQTr : transmission par courriel et présentation orale de la Politique; et
- b) pour toute autre personne visée : publication de la Politique sur le site web de l'AQTr, mise en annexe de la Politique dans les contrats avec les sous-traitants, transmission de la Politique à tous les membres de l'AQTr par l'infolettre.

4.4.3 prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité en :

- a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité;
- b) veillant à la compréhension et au respect de la Politique par le personnel de l'AQTr, ainsi que par toutes les personnes associées à l'AQTr; et
- c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité.

6) ATTENTES ENVERS LES AUTRES INTERVENANTS VISÉS PAR LA POLITIQUE

Il appartient à toute personne qui est associée à l'AQTr (représentant, client, usager, fournisseur, visiteur, employés des entreprises membres de l'AQTr, etc.) d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité.

7) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

7.1 Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement, de la discrimination ou de l'incivilité 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.

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

7.3 Une plainte peut être formulée verbalement ou 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.

7.4 Les personnes responsables désignées² par l'employeur sont les suivantes :

Lynda Frenière, directrice des finances

6666, rue Saint-Urbain, bureau 450, Montréal, Québec H2S 3H1

Téléphone (514) 523-6444 poste 315

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

Rosemonde Legault, directrice des communications

6666, rue Saint-Urbain, bureau 470, Montréal, Québec H2S 3H1

Téléphone (514) 523-6444 poste 322

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

8) PRINCIPES D'INTERVENTION

8.1 L'AQTr 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.

8.2 Toute personne qui commet un manquement à la Politique 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.

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

8.4 Dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part du personnel.

8.5 Un employé de l'AQTr qui croit subir ou avoir subi du harcèlement 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 (la « 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 ou par téléphone. Le choix de l'employé de s'adresser d'abord à l'AQTr n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

8.6 Dans le cas d'une plainte dirigée contre la directrice générale, l'employé doit s'adresser au président du conseil d'administration de l'AQTr, au président du comité de gouvernance, d'éthique ou des ressources humaines ou encore à tout autre membre du conseil.



Suzanne Proulx
Directrice générale AQTr

14 mai 2021

Date

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; et
- dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel :

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

ANNEXE 2 - PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

L'AQTr :

s'assurera que les personnes responsables seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
s'assurera qu'en cas d'incapacité de régler les plaintes informellement, les personnes responsables réfèrent ces dossiers à des experts externes;
libérera du temps de travail 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 et pour le traitement des plaintes.

Lynda Frenière, directrice des finances

6666, rue Saint-Urbain, bureau 450, Montréal, Québec H2S 3H1
Téléphone (514) 523-6444 poste 315

Rosemonde Legault, directrice des communications

6666, rue Saint-Urbain, bureau 470, Montréal, Québec H2S 3H1
Téléphone (514) 523-6444 poste 322

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la Politique;
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; et
- transmettre le dossier à un expert externe si elles n'arrivent pas à régler les plaintes de façon informelles.

Engagement des personnes responsables

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



Signature de Lynda Frenière
Directrice des finances

14 mai 2021

Date

27 août 2021

Signature de Rosemonde Legault
Directrice des communications

Date