

PRÉAMBULE :

La Régie reconnaît que tous les employés ont droit à un traitement respectueux et à un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*, y compris le harcèlement psychologique, tel que défini à la *Loi sur les normes du travail*. La Régie attend de ses employés qu'ils soutiennent et encouragent ces principes.

La présente politique s'inscrit en complémentarité aux dispositions législatives encadrant les droits et obligations relatifs au harcèlement. La Régie ne tolérera aucune forme de harcèlement et s'engage à intervenir lorsque pareille situation sera portée à sa connaissance. Le harcèlement constitue une infraction grave passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Rappelons que la Loi impose à l'employeur d'agir en regard du harcèlement.

OBJECTIFS :

Par la mise en place d'une politique sur le harcèlement, la Régie poursuit les objectifs suivants :

- Maintenir un climat de travail exempt de harcèlement propre à protéger l'intégrité physique et psychologique des employés ainsi que la sauvegarde de leur dignité.
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement discriminatoire et/ou psychologique.
- Fournir le support nécessaire aux salariés victimes de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et une procédure interne de traitement des plaintes.

CHAMP D'APPLICATION :

La présente politique s'applique :

- Aux relations entre gestionnaires et employés ainsi qu'entre collègues de travail. Elle s'applique aussi aux relations entre le personnel et les élus.
- Elle s'applique aussi aux membres du personnel qui seraient victimes de harcèlement exercé par des personnes de l'extérieur (clients, fournisseurs, sous-traitants, etc.).

DÉFINITIONS :

Le harcèlement discriminatoire :

Il s'agit d'une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un congédiement en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil ou âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour palier ce handicap).

Une conduite de harcèlement discriminatoire peut se manifester de diverses façons. Ainsi, le harcèlement racial, homophobe, sexiste, en raison de l'âge ou d'un handicap peut se manifester sous diverses formes telles que :

- Caricatures, graffitis;
- Blagues, plaisanteries, insinuations tendancieuses, commentaires humiliants, propos offensants;
- Remarques désobligeantes, insultes, injures;
- Isolement, omissions blessantes, attitudes méprisantes, rebuffades;
- Dissuasion de postuler sur un poste, de rechercher une promotion;
- Vandalisme ou dommage à la propriété de la victime (sa voiture, ses vêtements, ses instruments de travail) ou des lieux mis à sa disposition (casier, bureau, etc.);
- Voies de fait ou autres agressions.

Le harcèlement sexuel :

Il s'agit d'une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un congédiement.

Une conduite de harcèlement sexuel proprement dit peut se manifester de diverses manières, notamment:

- Demandes de faveurs sexuelles non désirées;
- Attouchements;
- Affichage de matériel dégradant ou pornographique;
- Des remarques, des insultes, des plaisanteries, des commentaires, des blagues à connotation sexuelle;
- Des promesses (avancement) reliées à l'obtention de faveurs sexuelles;
- De l'intimidation, des menaces, des représailles, un refus d'emploi ou de promotion, un congédiement ou d'autres préjudices associés à des faveurs sexuelles non obtenues.

En général, le harcèlement discriminatoire ou sexuel signifie des actes répétés. Toutefois, une seule conduite grave qui engendre un effet nocif peut aussi être du harcèlement.

Le harcèlement psychologique :

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

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.

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.

Pour que le harcèlement psychologique soit reconnu, les quatre éléments de la définition doivent être présents et démontrés, à savoir :

- Une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité;
- Qui est hostile ou non désiré;
- Qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique;
- Et qui entraîne un milieu de travail néfaste.

Il est important de noter que la gestion courante des activités du personnel (attribution des tâches, rendement au travail, absentéisme, sanctions, etc.) constitue un exercice légitime du droit de gérance.

PROCÉDURE ET TRAITEMENT DES PLAINTES :

Tous les employés et gestionnaires partagent la responsabilité d'assurer le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement.

La personne qui croit subir du harcèlement doit faire comprendre de manière claire et ferme à la personne qui en est l'auteur que son comportement la blesse et qu'elle désire qu'elle y mette fin. On doit refuser de participer à un acte considéré offensant.

Signalement des cas de harcèlement :

L'employé qui se croit victime de harcèlement doit en avertir sans tarder le supérieur dont il relève ou la direction de la Régie.

- Il n'y aura aucunes représailles envers l'employé qui porte plainte pour harcèlement ou qui participe à une enquête faisant suite à une plainte;
- Le supérieur à qui est présentée la plainte de harcèlement doit garantir au plaignant le traitement confidentiel de cette dernière et avertir immédiatement la directrice générale du dépôt de cette plainte.

Enquête :

Suite à la plainte, il incombe à la direction de la Régie de mener l'enquête, de la manière qu'il juge convenable. Si la directrice générale est la personne visée par la plainte, le conseil d'administration procédera à l'enquête.

- Toutes les plaintes seront traitées avec discrétion et de manière confidentielle, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite de l'enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires;
- Les représailles et les menaces envers un plaignant ou un témoin qui participe à une enquête sont strictement interdites et entraîneront des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement;
- Toutes les plaintes seront traitées le plus rapidement possible;
- Le plaignant et la personne présumée responsable du harcèlement sont informés des conclusions de l'enquête et des mesures et sanctions qui seront prises le cas échéant;
- Les plaintes frivoles, abusives ou portées de mauvaise foi constituent un abus de la présente politique et peuvent entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.