



Mobilité Bleu Horizon

PROJET DE PROLONGEMENT DE LA LIGNE BLEUE DU MÉTRO DE MONTRÉAL

POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT, DE VIOLENCE, D'INTIMIDATION ET DE DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Préparé par :	Marie-Eve Chartrand Fiset		
Revu par :	Agustin Rey Garcia, Patrick Chandonia, Richard Goudet		
Approuvé par :	Agustin Rey Garcia	Directeur de projet	
	Nom	Titre	Signature
Document n° :	MBH-INT-ADM-POL-00004		Version initiale



MBH

Le contenu de ce document est la propriété de MBH et est réservé à son usage exclusif. Il est interdit de reproduire, de sauvegarder dans un système de recherche documentaire ou de transmettre sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit ce document, en tout ou en partie, sans le consentement écrit au préalable de MBH.

Historique des révisions

Rev.	Date	Émis pour	Détails
001	2024-11-12	Revue interne	Version initiale



TABLE DES MATÈRES

1.	OBJECTIFS ET PORTÉE DE LA POLITIQUE	4
2.	COMMUNICATION ET APPLICATION DE LA POLITIQUE.....	4
3.	OBLIGATIONS.....	4
3.1	Obligations de MBH	4
3.2	Obligations des employés et personnes fréquentant un milieu de travail du projet	5
3.3	Obligations des personnes ayant des responsabilités de gestion de personnel.....	5
4.	DIVERSITÉ, ÉQUITÉ, MIXITE ET INCLUSION	5
5.	COMPORTEMENTS PROSCRITS PAR CETTE POLITIQUE	5
5.1	Violence.....	6
5.2	Harcèlement (psychologique et sexuel) en milieu de travail	7
5.2.1	Harcèlement psychologique en milieu de travail	7
5.2.2	Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	8
5.3	Intimidation en milieu de travail	9
5.4	Discrimination en milieu de travail.....	9
5.5	Risques psychosociaux.....	9
6.	PROCESSUS – SIGNALLEMENT OU DÉPÔT D'UNE PLAINE.....	10
6.1	Signalement versus une plainte	10
6.2	Traitemen t d'un signalement/plainte	10
7.	CONFIDENTIALITÉ.....	11
8.	FAUSSE PLAINE OU PLAINE FRIVOLE.....	11
9.	REFUS DE TRAVAILLER	11
10.	REPRÉSAILLES.....	11
11.	MESURES DISCIPLINAIRES.....	12
12.	AUTRES RECOURS	12

TABLE DES ANNEXES

ANNEXE A : EXEMPLE



1. OBJECTIFS ET PORTÉE DE LA POLITIQUE

MBH, en collaboration avec ses employés, s'engage à fournir et à maintenir un environnement de travail sain, respectueux et sûr en adoptant une politique de TOLÉRANCE ZÉRO exempt de toute forme de harcèlement (psychologique et sexuel), de violence (physique, psychologique, conjugale, familiale et sexuelle), d'intimidation et de discrimination sur le lieu de travail - de quelque nature qu'elles soient.

Le maintien d'un climat sain, sécuritaire, positif, ouvert, inclusif et respectueux est une condition essentielle à notre réussite. C'est pourquoi nous visons à créer un environnement dans lequel tous les employés, partenaires, sous-traitants et toute personne venant sur le projet ou participant à une activité/réception/événement du MBH se sentent libres de prendre la parole et de dénoncer tout acte sans crainte de représailles.

Nous considérons qu'il est de la responsabilité de tous de contribuer à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement, de violence, d'intimidation et de discrimination en milieu de travail en dénonçant toute situation allant à l'encontre de la philosophie et des valeurs de MBH.

2. COMMUNICATION ET APPLICATION DE LA POLITIQUE

MBH s'engage à communiquer la présente politique à l'ensemble du personnel et à en promouvoir le respect en prenant toutes les mesures raisonnables pour :

- › Veiller à ce que tous les membres du personnel de MBH soient informés de l'existence et du contenu de la politique;
- › Lancer une enquête objective en temps opportun à la suite de la prise de connaissance d'un incident, d'un signalement ou d'une plainte formelle;
- › Prendre des mesures correctives en temps opportun, le cas échéant.

MBH s'assurera que cette politique soit mise en œuvre et mise à jour, et que tous les membres de son personnel, de ses sous-traitants, de ses partenaires et de ses visiteurs aient accès à l'information et aux instructions appropriées afin de les protéger du harcèlement, de la violence, de l'intimidation et de la discrimination en milieu de travail.

3. OBLIGATIONS

3.1 Obligations de MBH

- › Prévenir le harcèlement, la violence, l'intimidation et la discrimination en milieu de travail par la formation et l'application de cette politique;
- › Prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique au travail, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- › Faire de la sensibilisation auprès de ses équipes de travail et de gestion;
- › Faire cesser toute situation jugée inadéquate portée à son attention;



- › Enquêter les situations et assurer la résolution, autant que possible et le plus rapidement possible, de toute situation problématique pouvant survenir dans le cadre du projet.

3.2 Obligations des employés et personnes fréquentant un milieu de travail du projet

Tous, travaillant de près ou de loin sur le projet, ont l'obligation de faire preuve de respect et civilité les uns envers les autres, et de réagir s'ils sont victimes ou témoins de toute situation allant à l'encontre de cette politique.

Il incombe à tous de signaler immédiatement tout incident de harcèlement, de violence, d'intimidation et de discrimination en milieu de travail à son département des ressources humaines, à son supérieur immédiat, à un membre de la direction ou via la ligne confidentielle.

Toute personne n'ayant rien fait pour empêcher une situation de harcèlement, de violence, d'intimidation et de discrimination en milieu de travail ou pour en atténuer les effets sera considérée comme membre participant à la situation et pourrait se voir donner une mesure disciplinaire allant jusqu'à la terminaison/expulsion du projet.

Tous sont tenus à la confidentialité des renseignements relativement aux signalements et aux plaintes.

3.3 Obligations des personnes ayant des responsabilités de gestion de personnel

Il incombe à chaque personne ayant des responsabilités de gestion de personnel de favoriser l'existence d'un milieu de travail sécuritaire, sain, respectueux exempt de harcèlement, de violence, d'intimidation et de discrimination en milieu de travail.

Les gestionnaires doivent donner l'exemple en ce qui a trait au comportement en milieu de travail et doivent réagir aux situations dès qu'ils en prennent connaissance. Ils doivent aussi immédiatement en informer le département des ressources humaines.

Le gestionnaire qui n'a rien fait pour empêcher ces actes ou pour en atténuer les effets sera considéré comme membre participant à la situation et pourrait se voir donner une mesure disciplinaire allant jusqu'à la terminaison/expulsion du projet.

4. DIVERSITÉ, ÉQUITÉ, MIXITÉ ET INCLUSION

La complexité de notre projet exige que nous fassions appel à la meilleure expertise et aux meilleurs talents. MBH est fière d'encourager la diversité, l'équité, la mixité et l'inclusion. Nous savons que le talent et l'expertise n'ont pas de couleur ou de sexe, et ne connaissent pas les frontières.

MBH n'acceptera aucun commentaire ou comportement qui va à l'encontre de la diversité, l'équité, la mixité et l'inclusion.

5. COMPORTEMENTS PROSCRITS PAR CETTE POLITIQUE

Toute personne victime de harcèlement (psychologique et sexuel), de violence (physique, psychologique, conjugale, familiale et sexuelle), d'intimidation et de discrimination sur le lieu de travail est invitée à signaler immédiatement à cette personne que son comportement est importun, offensant et



contraire à la présente politique et aux valeurs de MBH. Cela ne s'applique que si la situation le permet, si le plaignant se sent à l'aise pour aborder la situation et s'il peut le faire en toute sécurité. Si ce n'est pas le cas, elle doit rapidement chercher de l'aide. Vous pouvez également appeler le 9-1-1 si vous le jugez approprié.

Toute personne témoin de harcèlement (psychologique et sexuel), de violence (physique, psychologique, conjugale, familiale et sexuelle), d'intimidation ou de discrimination sur le lieu de travail a le devoir de le signaler immédiatement à un responsable, à son département des ressources humaines ou à tout membre de la direction, et/ou de mettre fin à la situation sans se mettre en danger. Certaines situations peuvent nécessiter que le témoin contacte la police. Dans ce cas, il ne faut pas hésiter à le faire.

« Milieu de travail » désigne tout endroit où MBH exerce une responsabilité administrative et tout terrain, local, emplacement ou site sur lequel ou près duquel un membre du personnel de MBH travaille ou se trouve en raison de son poste dans l'exercice de ses fonctions.

« Tolérance Zéro » signifie que MBH s'engage à réagir immédiatement à toute forme de harcèlement (psychologique et sexuel), de violence (physique, psychologique, conjugale, familiale et sexuelle), d'intimidation et de discrimination en milieu de travail et à prendre les moyens raisonnables pour y mettre fin. L'équipe des ressources humaines, en collaboration avec les équipes de construction, pourront imposer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour non-respect de cette présente politique.

5.1 Violence

« Violence verbale » : menaces, insultes, communications orales visant à humilier ou dénigrer la personne;

« Violence psychologique » désigne une violence souvent invisible infligée par une personne cherchant par un comportement hostile (geste, parole, écrit) à miner la confiance d'autrui et à le blesser sur le plan émotionnel. Se référer également à la définition d'harcèlement psychologique.

« Violence physique »: Emploi ou tentative d'emploi de la force physique causant ou pouvant causer des blessures physiques; et/ou déclaration ou un comportement qu'un membre du personnel pourrait raisonnablement interpréter comme une menace d'emploi de la force pouvant causer des blessures physiques.

Les allégations de violence en milieu de travail ou en dehors du milieu de travail dans une situation raisonnablement en lien avec le travail, qu'elles soient physiques ou psychologiques, sont des déclarations très graves qui feront l'objet d'une enquête de la part de MBH.

Toute agression physique concernant un membre du personnel de MBH ou se produisant en milieu de travail ou se manifestant en dehors du milieu de travail dans une situation raisonnablement en lien avec le travail sera signalée à la police. Tout autre incident et toute autre menace de violence en milieu de travail ou se manifestant en dehors du milieu de travail dans une situation raisonnablement en lien avec le travail peuvent être signalés à la police, s'il y a lieu.

Toute personne victime ou témoin de violence en milieu de travail doit se rendre dans un endroit sécuritaire avant de signaler l'incident.



« Violence conjugale » La violence conjugale est celle qui survient entre deux personnes, liées dans une relation de nature amoureuse, intime ou conjugale. Les personnes peuvent avoir été liées dans le passé ou l'être actuellement. La violence conjugale peut prendre différentes formes et implique une dynamique de contrôle.

« Violence familiale » Il y a violence familiale lorsqu'une personne a un comportement abusif dans le but de contrôler ou de faire du tort à un membre de sa famille ou à une personne qu'il ou qu'elle fréquente. La violence familiale peut prendre différentes formes de maltraitance physique et psychologique, ainsi que de la négligence commise par des membres de la famille.

La violence conjugale ou familiale peut prendre plusieurs formes:

- › Abus physique, verbal, sexuel, spirituel ou émotionnel ou négligence;
- › Abus économique tels la privation d'argent ou le vol, empêcher un partenaire de se rendre au travail ou d'obtenir ou de garder un emploi;
- › User des enfants, animaux domestiques ou des biens afin de menacer ou d'intimider la victime.

« Violence à caractère sexuel » Il s'agit de tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non, ou de tout autre comportement fondé sur le sexe, qui porte atteinte à la dignité de personnes, qui n'est pas bienvenu, est déraisonnable et offense la personne.

MBH prendra les mesures nécessaires pour assurer la protection de son employé(e) dès qu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que la personne est exposée à la violence familiale, conjugale ou sexuelle.

MBH se réserve le droit de mettre en place son plan d'action visant à protéger son employé(e) et/ou de contacter les autorités, si elle est portée à croire, avec les informations en sa possession, qu'un membre de son personnel vit de la violence conjugale, familiale et/ou sexuelle et que son intégrité physique et/ou psychologique est à risque.

Toute personne qui sait, est témoin ou croit qu'un collègue est victime de violence domestique, familiale et/ou sexuelle a le devoir de le signaler immédiatement à son département des ressources humaines afin que MBH puisse intervenir de manière appropriée pour assurer la sécurité de l'employé.

5.2 Harcèlement (psychologique et sexuel) en milieu de travail

5.2.1 Harcèlement psychologique en milieu de travail

« Harcèlement psychologique en milieu de travail » désigne une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui : sont intimidants, sont hostiles ou non désirés; portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié; rendent le milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié. (L.N.T. art. 81.18)

La définition du harcèlement psychologique comprise dans la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement discriminatoire 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.

C'est la perception de l'allocataire (la personne à qui s'adresse le message) qui détermine si le comportement est adéquat. C'est chez la personne ciblée qu'il faut évaluer l'effet du geste.

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

- › **Conduite vexatoire** : conduite 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.
- › **Caractère répétitif** : considérés isolément, une parole, un geste ou 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 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 rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

En cas d'allégation de harcèlement (psychologique) en milieu de travail ou en dehors du milieu de travail dans une situation raisonnablement en lien avec le travail, MBH rencontrera, aussitôt que possible, les parties pour faire cesser la situation et procéder à une enquête avec objectif de résoudre la situation/le conflit, de manière juste et respectueuse pour les parties concernées.

Dans certaines situations, l'encadrement, la consultation, la médiation et/ou la facilitation peut permettre de mettre fin au comportement, résoudre la situation problématique et empêcher une situation de prendre des proportions nécessitant le dépôt d'une plainte formelle. Dans d'autres cas, une plainte formelle sera déposée et une enquête officielle sera lancée. MBH peut aussi faire une enquête formelle si elle soupçonne toute situation allant à l'encontre de cette politique.

5.2.2 Harcèlement sexuel en milieu de travail

« Harcèlement sexuel en milieu de travail » se traduit par :

- › Le fait d'émettre un commentaire vexant ou de se comporter de manière vexante envers autrui en milieu de travail en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre alors qu'on sait ou devrait normalement savoir qu'un tel commentaire ou comportement est importun;
- ou



- › Le fait, pour une personne se trouvant dans une position lui permettant de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion, de solliciter des faveurs ou de faire des avances de nature sexuelle à un membre du MBH alors que la personne sait ou devrait normalement savoir que la sollicitation ou les avances sont importunes.

Les allégations de harcèlement sexuel en milieu de travail sont des déclarations très graves qui feront l'objet d'une enquête de MBH.

Toute personne victime de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle en milieu de travail doit se rendre dans un endroit sécuritaire avant de signaler l'incident.

Toute agression sexuelle impliquant un membre du personnel de MBH ou se produisant en milieu de travail ou en dehors du milieu de travail dans une situation raisonnablement en lien avec le travail, sera signalée à la police. Tout incident ou menace d'agression sexuelle en milieu de travail peut être signalé à la police, s'il y a lieu.

5.3 Intimidation en milieu de travail

« **L'intimidation** » se définit comme « Tout comportement, parole, acte ou geste volontaire ou non, à caractère répétitif ou non, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberespace, posés dans le but de nuire ou de faire du mal, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées (exemple relations de pouvoir ou de contrôle), ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.»

L'intimidation peut prendre diverses formes, soit physique, verbale, sociale ou matérielle. Elle peut aussi s'exercer en ligne, sur les réseaux sociaux ou dans les messages textes, les courriels, les blogues ou les sites Web. Cette forme d'intimidation se nomme cyberintimidation.

Subir de l'intimidation entraîne une grande variété de conséquences nuisibles, tant pour le plaignant que pour son entourage. Ces conséquences peuvent affecter la santé physique, la santé mentale et les relations sociales. MBH prend au sérieux toutes les situations d'intimidation et enquêtera toute situation lui étant rapportée.

5.4 Discrimination en milieu de travail

La « **discrimination** » est une action ou une décision qui a pour effet de brimer une personne ou un groupe de personnes en raison, par exemple, de son âge; de son état civil; de sa langue; de sa religion; de sa condition sociale; d'une grossesse; de son orientation sexuelle; de son sexe; de ses convictions politiques; d'un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ; de sa race ou sa couleur; de son origine ethnique ou nationale; de son identité ou de l'expression de son genre.

Tous types de discrimination (directe, indirecte et systémique) sont interdits chez MBH. Tous les employés ont les mêmes droits et doivent être traités équitablement en tout temps.

5.5 Risques psychosociaux

Les « **risques psychosociaux** » sont définis par l'INSPQ comme les: « Facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées ».



Tout employé de MBH qui croit être affecté par un ou des facteurs de risques psychosociaux soit, par une charge de travail élevée et des contraintes de temps, une faible reconnaissance des efforts et des résultats, peu d'autonomie et d'influence dans le travail, l'insécurité d'emploi, le faible soutien (aide et collaboration) du supérieur et des collègues, un harcèlement psychologique et/ou peu de justice organisationnelle doit en parler avec son Département des ressources humaines ou à son gestionnaire afin de mettre en œuvre des stratégies de prévention et de limiter les risques.

MBH a l'obligation de sensibiliser ses employés, d'analyser la présence de ces facteurs et de mettre en œuvre des stratégies de prévention visant à protéger, au mieux possible, l'intégrité psychologique de ses employés.

6. PROCESSUS – SIGNALLEMENT OU DÉPÔT D'UNE PLAINE

MBH s'engage à réagir immédiatement suivant la prise de connaissance d'une situation, la réception d'un signalement ou le dépôt d'une plainte de harcèlement, de violence, d'intimidation et de discrimination en milieu de travail, à enquêter sur la situation et à prendre les mesures nécessaires, du mieux que possible, pour y mettre fin ou pour protéger/rediriger vers le support spécialisé un employé vivant une situation de violence conjugale. Tout signalement ou plainte sera traitée de façon neutre, confidentielle et impartiale.

Tout employé, visiteur ou tierce partie témoin ou victime de harcèlement, de violence, d'intimidation et de discrimination dans le milieu de travail du projet, participant à une activité/réception/événement de MBH ou en dehors du milieu de travail mais dans laquelle la situation est raisonnablement en lien avec le travail doit informer MBH d'une telle situation le plus rapidement possible. Plusieurs ressources sont mises à la disposition de tous pour que MBH puisse être informé et agir rapidement pour faire cesser les comportements fautifs, accompagner la victime et prendre les mesures adéquates.

6.1 Signalement versus une plainte

- › **Un signalement** se définit comme étant l'action d'informer qui de droit d'une situation inconfortable, d'un manque de respect, etc.
- › **Une plainte** se définit comme étant le dépôt formel d'allégations par écrit.

Il est à noter qu'une situation peut commencer par un signalement et se transformer en plainte.

6.2 Traitement d'un signalement/plainte

Le département des ressources humaines prendra les mesures nécessaires et des dispositions raisonnables pour garantir une enquête impartiale et appropriée suivant les circonstances de la plainte. Par exemple, il pourrait être jugé que l'enquête doit être menée par un tiers externe.

L'enquêteur devra informer le présumé harceleur du contenu de toute plainte déposée et de la conclusion de son enquête. L'enquêteur déterminera les mesures préventives, correctives ou disciplinaires à prendre, le cas échéant. Les renseignements concernant l'incident ou la plainte, notamment l'identité des personnes concernées par l'incident ou la plainte, ne seront pas dévoilés à moins que cela ne soit nécessaire à l'enquête requise pour imposer ou mettre en place une mesure corrective ou exigée par la loi.



À tout moment suivant le dépôt d'une plainte, l'enquêteur peut, s'il le juge adéquat, demander au plaignant et au défendeur s'ils désirent résoudre la question de manière informelle, ce qui peut se traduire par une médiation entre le plaignant et le défendeur ou tout autre processus informel. Si le plaignant et le défendeur acceptent une tentative de résolution de conflit informelle, l'enquête prendra fin durant le processus et se poursuivra par la suite si les parties ne parviennent pas à s'entendre.

En l'absence de plainte formelle, MBH peut lancer de son propre chef une enquête sur toute circonstance lui apparaissant être une violation potentielle de la présente politique.

7. CONFIDENTIALITÉ

Toutes personnes concernées ou travaillant à éclaircir et résoudre une situation réelle ou potentielle de harcèlement, de violence, d'intimidation et de discrimination en milieu de travail sont tenues au maintien du caractère confidentiel de quelque procédure que ce soit relativement à un signalement ou une plainte formelle.

Toute procédure judiciaire, administrative ou d'arbitrage découlant d'un signalement ou d'une plainte peut forcer MBH à divulguer des informations sur ladite situation. Une telle divulgation ne sera permise que dans la mesure exigée par la loi ou selon ce qui est nécessaire à la réalisation d'une enquête en bonne et due forme et à la résolution du dossier.

8. FAUSSE PLAINE OU PLAINE FRIVOLE

Les fausses accusations peuvent avoir de graves répercussions sur l'intégrité des personnes faussement accusées.

Aucune plainte ou allégation qui s'avère fausse ou frivole ne sera tolérée. Des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement ou l'expulsion du projet, seront prises contre toute personne ayant déposé une fausse plainte ou une plainte frivole avérée.

9. REFUS DE TRAVAILLER

Les membres du personnel de MBH ont le droit de refuser un travail s'ils ont des raisons de croire qu'ils risquent d'être victimes de harcèlement, de violence, d'intimidation et de discrimination en milieu de travail. Dans une telle situation, le membre du personnel craignant d'être victime ou d'avoir un risque doit le signifier immédiatement à une des personnes ressources indiquées dans cette politique afin que des actions soient prises.

10. REPRÉSAILLES

Toute forme de représailles contre ceux qui, de bonne foi, déposent un signalement, une plainte ou font part d'allégations relatives à des cas de harcèlement, de violence, d'intimidation et de discrimination en milieu de travail est strictement interdite.

Les représailles comprennent également la pression faite sur une personne pour qu'elle ignore ou ne signale pas un incident et la pression faite sur une personne pour qu'elle mente ou ne collabore pas



pleinement à une enquête sur une plainte ou un incident. Des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou l'expulsion du projet peuvent être prises contre la personne ayant exercé de quelconques représailles avérées.

11. MESURES DISCIPLINAIRES

MBH suivra, lorsque jugé applicable, le principe de la gradation des sanctions (ex. avis verbal, avis écrit, suspension et congédiement ou expulsion du projet) pouvant aller jusqu'au congédiement et pourra imposer des mesures plus sévères directement selon le dossier d'enquête.

Considérant que chaque situation est unique, celle-ci sera enquêtée et analysée par le département des ressources humaines sur la base des faits. Le maintien de la confidentialité sera de mise et si une sanction est décidée, celle-ci sera appliquée selon la gravité, l'impact et/ou la récurrence du manquement. Nous vous encourageons à dénoncer toute situation allant à l'encontre de la Politique de prévention et de traitement des signalements et des plaintes en matière de harcèlement, de violence d'intimidation et de discrimination en milieu de travail et des valeurs de MBH.

12. AUTRES RECOURS

Le personnel de MBH peut déposer une plainte à tout moment à tout organisme responsable de l'application de la réglementation en vigueur afin de protéger et de préserver l'intégrité d'une personne. La présente politique n'est pas destinée à dissuader ou à empêcher le personnel de MBH d'exercer un droit juridique en vertu de quelque loi applicable que ce soit.

Autres Services Disponibles :

- Info-Social : 811
- CNEST : 1-844-448-2748
- Service d'urgence : 911
- SOS violence conjugale : 1-800-363-9010
- Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale : 1-514-878-9134
- Info-aide violence sexuelle : 1-888-933-9007



Processus de traitement d'un signalement allant jusqu'à l'enquête (RH)



