

**SOCIETE D'EXPLOITATION ET DE DEVELOPPEMENT  
AEROPORTUAIRE AERONAUTIQUE ET METEOROLOGIQUE**



**POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION  
EN MILIEU DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE**

## TABLE DES MATIERES

Section I : DECLARATION D'ENGAGEMENT.....	3
Section II : PRINCIPES DIRECTEURS.....	3
II.1. Milieu de travail libre de tout acte de harcèlement et de discrimination.....	3
II.2. Tolérance zéro contre les actes de harcèlement et de discrimination.....	3
II.2.1 Obligation de dénonciation.....	3
II.2.2 Interdiction de représailles.....	3
II.3. Conformité de la politique aux lois en vigueur.....	4
II.4. Évaluation de la politique.....	4
Section III : CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE.....	4
Section IV : DÉFINITIONS.....	4
IV.1. Discrimination.....	4
IV.2. Harcèlement au travail.....	5
IV.2.1. Harcèlement sexuel.....	5
IV.2.2. Harcèlement moral.....	6
IV.2.3 Harcèlement racial ou ethnoculturel.....	6
IV.3. Milieu de travail ou d'apprentissage.....	6
IV.4. Milieu de travail empoisonné.....	6
Section V : PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION ET PROCESSUS DE RÉOLUTION.....	7
V.1. Plainte.....	7
V.2. Enquête.....	7
V.3. Processus de résolution d'une plainte.....	7
V.4. Confidentialité.....	7
V.5. Résultats de l'enquête.....	7
V.6. Délai de recevabilité de la plainte.....	7
V.7. Autres recours.....	7
Section VI : PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE.....	8
Section VII : RESPONSABILITÉ.....	8
Section VIII : AFFICHAGE.....	8

En application des lois et règlements en vigueur contre le harcèlement et la discrimination en milieu du travail, la SODEXAM adopte la présente politique dénommée « Politique contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail ».

La SODEXAM fixe, par la présente, les conditions et modalités de l'application, au sein de son organisation, des dispositions des article 4 et article 5 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail de 2015.

### **Section I : DECLARATION D'ENGAGEMENT**

La SODEXAM s'engage à favoriser un milieu de travail dans lequel les membres de son personnel sont traités avec respect et dignité, et ce, conformément aux dispositions du Code du Travail.

La SODEXAM déclare reconnaître que les membres de son personnel peuvent être victimes de harcèlement ou de discrimination à l'occasion ou dans le cadre de leur travail.

En conséquence, la SODEXAM s'engage à prendre les mesures raisonnables qui s'imposent pour aider et appuyer quiconque est victime d'un tel acte et s'assurer qu'il n'y a pas récurrence.

### **Section II : PRINCIPES DIRECTEURS**

#### **II.1. Milieu de travail libre de tout acte de harcèlement et de discrimination.**

La SODEXAM tient à ce que tous les membres de son personnel soient à l'abri de toute forme de harcèlement et de discrimination.

Aucune décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail ne doit être motivée par des comportements discriminatoires ou être le prétexte à la manifestation de comportements abusifs résultant en des actes de harcèlement physique, sexuel ou moral.

#### **II.2. Tolérance zéro contre les actes de harcèlement et de discrimination**

##### ***II.2.1 Obligation de dénonciation***

La SODEXAM tient à ce qu'aucun membre de son personnel ne tolère un acte de harcèlement ou de discrimination de la part d'un individu et à ce que toute personne qui est témoin d'un acte de harcèlement ou de discrimination dans le milieu de travail en informe immédiatement sa superviseuse, son superviseur ou une personne en autorité.

##### ***II.2.2 Interdiction de représailles***

La SODEXAM tient à ce que tous les membres de son personnel soient à l'abri de représailles pour s'être opposés de bonne foi à un acte de harcèlement ou de discrimination, ou pour avoir rapporté de bonne foi un acte de harcèlement ou de discrimination envers une tierce personne.

### **II.3. Conformité de la politique aux lois en vigueur**

La politique intitulée « Politique contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail » est élaborée pour se conformer aux lois et règlements en vigueur en matière de harcèlement et de discrimination. Elle n'a donc pas vocation à se substituer à ces lois et règlements.

Par conséquent ladite politique reconnaît toute définition prévue par lois et règlements notamment les définitions du Code du Travail en vigueur et est uniquement applicable à la SODEXAM sans préjudice des lois et règlements en la matière qui prévalent sur la présente politique.

### **II.4. Évaluation de la politique**

La SODEXAM réexamine sa politique aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année.

## **Section III : CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE**

La présente politique contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail s'applique à tous les membres du personnel de la SODEXAM (employés, collaborateurs occasionnels, stagiaires).

Elle s'applique également aux dirigeants sociaux (Directeur général, Directeurs Généraux Adjointes et Administrateurs).

Elle s'applique encore aux fournisseurs et prestataires de services de la SODEXAM ainsi qu'aux membres du personnel des structures avec lesquelles la SODEXAM est en collaboration.

## **Section IV : DÉFINITIONS**

### **IV.1. Discrimination**

La discrimination est toute distinction en milieu de travail, intentionnelle ou pas, qui repose sur des motifs interdits, qui impose à une personne, mais pas aux autres, des charges, des obligations ou des inconvénients, ou qui interdit ou limite à cette personne, mais pas aux autres, l'accès à des possibilités, le libre exercice de son activité ou de sa responsabilité professionnelle, à des profits ou à des avantages.

Les décisions qui peuvent être considérées comme fondées sur des motifs discriminatoires sont celles prises en considérant :

- a) Le sexe ;
- b) L'âge ;
- c) L'ascendance nationale ;
- d) La race ;
- e) La religion ;
- f) L'opinion politique et religieuse ;

- g) L'origine sociale ;
- h) L'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat ou une association ;
- i) L'activité syndicale ;
- j) La séropositivité au VIH ou le Sida avérés ou présumés ou toute autre maladie ou affection ;
- k) Le handicap des travailleuses ou travailleurs ;
- l) Le statut matrimonial ;
- m) L'appartenance ethnique.

## **IV.2. Harcèlement au travail**

Il y a harcèlement au travail lorsqu'une personne adopte dans le milieu de travail un comportement abusif caractérisé par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont inopportuns.

### **IV.2.1. Harcèlement sexuel**

Aux termes de l'article 5 alinéa 4 du code de travail, « Constituent un harcèlement sexuel les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant une connotation sexuelle, dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, à son profit ou au profit d'un tiers. »

Les gestes suivants peuvent être considérés comme étant du harcèlement sexuel :

- a) tout commentaire, suggestion ou insinuation à caractère sexuel qui est intentionnel et non sollicité, qui crée un milieu de travail désagréable pour la personne qui en est l'objet ;
- b) toute avance, sollicitation sexuelle ou proposition de rapports intimes ;
- c) toutes représailles ou menace de représailles pour avoir refusé d'acquiescer à une ou des sollicitations ou avances sexuelles ;
- d) toute suggestion ou promesse de gains, d'avantages, de promotions d'un autre avantage dans le milieu de travail ou d'apprentissage en échange de rapports intimes ou sexuels ;
- e) toute remarque, blague, insinuation ou raillerie importune, gênante ou humiliante à l'égard du corps, de la tenue vestimentaire ou du sexe ;
- f) toute plaisanterie de nature sexuelle qui met mal à l'aise ou gêne la personne visée ;
- g) l'exposition ou la distribution de matériel offensant, gênant ou humiliant à cause de sa nature sexuelle, mais excluant le matériel approuvé et utilisé dans un cours portant sur l'éducation sexuelle ;
- h) des regards concupiscentiels ou autres gestes grossiers ;
- i) un contact physique inapproprié tel que le toucher, les caresses ou les pincements ;

j) l'expression de parti pris contre l'un ou l'autre sexe, dont les remarques discriminatoires, abaissantes ou désobligeantes contribuent à créer un milieu de travail empoisonné.

#### **IV.2.2. Harcèlement moral**

Aux termes de l'article 5 alinéa 5 du code du travail, « Constituent un harcèlement moral les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

#### **IV.2.3 Harcèlement racial ou ethnoculturel**

Les gestes suivants sont des exemples pouvant être considérés comme étant du harcèlement racial ou ethnoculturel s'ils contribuent à un milieu de travail empoisonné.

a) tout commentaire dégradant et toute remarque, plaisanterie, insinuation ou raillerie inopportunes envers un individu ou un groupe d'individus à l'égard de la race, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'origine ethnique, ou la croyance ;

b) l'exposition d'images ou de matériel raciste, dénigrant ou offensant ;

c) le refus de coopération normale, de promotions, d'avantages ou d'opportunités en raison de l'origine raciale ou ethnique ;

d) toute plaisanterie et tout geste fondés sur la race ou l'ethnie qui cause la gêne ou l'humiliation chez la personne visée ou qui contribue à un milieu de travail empoisonné ;

e) toute remarque désobligeante envers un groupe racial ou culturel qui contribue à un milieu de travail ou d'apprentissage empoisonné.

#### **IV.3. Milieu de travail ou d'apprentissage**

Le milieu de travail comprend tous les édifices placés sous le contrôle direct ou indirect de la SODEXAM. Cela inclut tous les bureaux, salles et les couloirs qui se trouvent à l'intérieur de l'édifice ainsi que les terrains qui y sont rattachés.

Le milieu de travail comprend également les véhicules de transport du personnel et de service ainsi que tous les endroits où les membres du personnel de la SODEXAM se trouvent ou se rendent du fait de leur travail.

#### **IV.4. Milieu de travail empoisonné**

Un milieu de travail est empoisonné lorsque la conduite, les gestes ou les remarques verbales ou écrites d'un individu sont fondés sur des motifs illicites et discriminatoires ou constituent du harcèlement et ont un effet néfaste sur le rendement d'une personne ou créent une atmosphère intimidante, hostile ou offensante.

## **Section V : PLAINE DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION ET PROCESSUS DE RÉSOLUTION**

### **V.1. Plainte**

Tout acte d'harcèlement ou de discrimination peut faire l'objet d'une plainte que la plaignante ou le plaignant dépose auprès de la Direction Générale.

### **V.2. Enquête**

Dès sa saisine, la SODEXAM doit procéder à une enquête pour toute plainte de harcèlement ou de discrimination.

### **V.3. Processus de résolution d'une plainte**

La SODEXAM préconise, dans un premier temps, la résolution d'une plainte de harcèlement ou de discrimination par l'entremise d'un processus informel. Toutefois, toute plaignante ou tout plaignant, agissant de bonne foi, peut déposer une plainte formelle sans passer par un processus informel au préalable.

Le processus de résolution, soit informel ou formel, utilisé pour enquêter une plainte de harcèlement ou de discrimination, est défini dans la procédure de mise en œuvre de la présente politique.

### **V.4. Confidentialité**

Les renseignements obtenus au sujet d'un incident ou d'une plainte de harcèlement au travail demeurent confidentiels, sauf si leur divulgation est nécessaire pour enquêter ou prendre des mesures correctives à l'égard de l'incident ou de la plainte, ou encore si elle est exigée par la loi.

Toutes les parties participant à l'enquête doivent faire preuve de confidentialité et de discrétion en tout temps et en toute circonstance. Il est interdit de discuter des circonstances à l'extérieur du processus d'enquête.

### **V.5. Résultats de l'enquête**

Le travailleur qui aurait fait l'objet de harcèlement au travail et le prétendu harceleur, s'il s'agit d'un membre du personnel, seront informés par la personne responsable de l'enquête, des résultats de l'enquête et des mesures correctives qui ont été ou seront prises à l'issue de l'enquête.

### **V.6. Délai de recevabilité de la plainte**

Une plainte formelle de harcèlement est irrecevable si elle est déposée plus de douze (12) mois après le dernier des incidents faisant l'objet de la plainte à moins de circonstances extraordinaires justifiant le délai.

### **V.7. Autres recours**

Le dépôt d'une plainte formelle sous l'égide de la présente politique n'empêche pas le recours par la plaignante ou le plaignant à toute procédure externe mise à sa disposition dépendant des circonstances, incluant les plaintes auprès de l'Inspection du travail, des autorités policières, ainsi que des Tribunaux.

### **Section VI : PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE**

La SODEXAM en consultation avec le comité de santé et de sécurité, le cas échéant, élabore et maintient une procédure écrite de mise en œuvre de la politique en matière de harcèlement et de discrimination en milieu de travail.

La procédure de mise en œuvre est examinée aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année, pour qu'il mette adéquatement en œuvre la politique concernant le harcèlement et la discrimination au travail.

Les décisions de la Direction Générale se rattachant à cette politique pour sa mise en œuvre forment la procédure.

### **Section VII : RESPONSABILITÉ**

La personne qui supervise la procédure est responsable d'informer les membres du personnel de la présente politique.

### **Section VIII : AFFICHAGE**

La SODEXAM affiche sur son site internet la présente politique qui à toutes fins utiles, peut être communiquée aux membres du personnel sous diverses formes. Un message signalant l'existence de cette politique est affiché sur les tableaux d'affichage des locaux de la SODEXAM.