

17 RELATIONS DE TRAVAIL AUX CHANTIERS

17.1 Conflit de travail

L'entrepreneur doit promptement aviser Hydro-Québec de tout conflit de travail ou toute menace de conflit susceptible d'entraver l'avancement des travaux et à la demande d'Hydro-Québec, doit conférer avec celle-ci pour déterminer les mesures à prendre.

L'entrepreneur doit transmettre par écrit à Hydro-Québec, sans délai, une copie de chaque grief qu'un employé, syndicat ou union, lui présente. La même règle s'applique lorsque l'entrepreneur formule un grief.

L'entrepreneur doit immédiatement informer verbalement Hydro-Québec de tout conflit de juridiction de métiers qui survient lors de l'exécution du contrat sur le chantier. En outre, l'entrepreneur dans un délai maximum de trois (3) jours de la connaissance des faits qui donnent naissance à un conflit de juridiction de métiers, doit transmettre par écrit à Hydro-Québec, les faits relatifs à un tel conflit de juridiction de métiers, les parties impliquées et sa position dans cette affaire.

L'entrepreneur doit informer Hydro-Québec vingt-quatre (24) heures à l'avance, du nom de toute personne qu'il entend congédier ou mettre à pied, pour toute raison autre qu'une fin d'affectation courante, en précisant clairement la raison de cette action.

17.2 Harcèlement au travail

Hydro-Québec détient une politique Tolérance zéro, laquelle est jointe en annexe, et ne tolère aucune forme de discrimination, harcèlement, intimidation ou violence sur le chantier. Cette politique trouve application lorsqu'une des parties impliquées est un employé d'Hydro-Québec.

Toute personne se trouvant sur le chantier doit également se conformer aux dispositions du document Règlements généraux de chantier — Aménagement hydroélectrique de la Romaine, plus particulièrement à l'article 10 lequel prévoit des sanctions aux infractions énumérées, notamment à l'égard d'actes d'agression, d'intimidation ou de voies de fait et de harcèlement.

Pendant toute la durée du présent contrat, l'entrepreneur doit détenir une politique visant à prévenir toute forme de discrimination, harcèlement, violence ou intimidation sur le chantier de manière à respecter les lois en vigueur, notamment les dispositions de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Aux fins des présentes dispositions, les définitions suivantes s'appliquent :

Abus d'autorité (incluant l'intimidation)

Exercice indu de l'autorité ou du pouvoir inhérent à un poste ou une fonction, dans le but de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement de travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. Il comprend l'intimidation, la menace, le chantage ou la coercition.

Harcèlement psychologique

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 peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif pour le salarié.

Cette définition inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte.

Violence (incluant l'intimidation)

Actions ou menaces faites ou proférées par une personne ou un groupe de personnes, et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'une autre personne ou d'un groupe de personnes.

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence, intentionnelle ou non, fondée sur les motifs énoncés dans 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, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à un handicap, qui a pour effet de détruire ou de compromettre un droit.

L'entrepreneur doit fournir à Hydro-Québec, dans un délai de 10 jours avant la mobilisation au chantier, une copie dûment signée de sa politique-cadre, suivant la forme prescrite en annexe. Cette politique est sujette à approbation par Hydro-Québec.

Dans le cas où l'entrepreneur détient déjà une politique en cette matière, il doit en fournir une copie dans un délai de 10 jours avant la mobilisation au chantier. Cette politique doit être conforme à la politique-cadre retrouvée en annexe et est sujette à approbation par Hydro-Québec.

Dans tous les cas, toute politique doit notamment prévoir un mécanisme interne qui permet à l'entrepreneur d'être informé de ces situations et de les traiter avec diligence afin de prendre les mesures appropriées.

L'entrepreneur doit désigner, dans un délai de 10 jours avant la mobilisation au chantier, une personne responsable de la gestion de cette politique.

L'entrepreneur doit diffuser et communiquer cette politique auprès de ses employés et sous-traitants.

L'entrepreneur doit faire respecter cette politique auprès de ses employés et/ou de ses sous-traitants et, dès qu'une telle conduite est portée à sa connaissance, doit la faire cesser immédiatement.

L'entrepreneur fournira un rapport trimestriel relatif aux plaintes de cette nature (incluant griefs, plaintes, réclamations CSST, dérogations, infractions ou autres). Ce rapport devra indiquer la date de la plainte, les fonctions du plaignant(e), la nature de la plainte ainsi que le statut de cette plainte. Toute plainte déposée à la Commission des normes du travail ou quelque tribunal ou organisme compétent devra être immédiatement communiquée à Hydro-Québec.