Société portuaire
du Bas-Saint-Laurent
et de la Gaspésie

Québec

Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail

Avril 2025

Société portuaire du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie *(SPBSG)*

603, avenue Saint-Jérôme, Matane (Québec) G4W 3N1 | Téléphone : 418 562-7094

En vigueur depuis le : 27 avril 2021 | Adopté le : 15 mars 2021 | Nº de la résolution : 2025-04-05

Délais de révision : 3 ans | Révisé le : 24 avril 2025 | Responsable de l'application : Présidente-directrice générale

Table des matières

1. OBJET DE LA POLITIQUE ET ENGAGEMENT 3
2. PORTÉE DE LA POLITIQUE 3
3. DÉFINITIONS 4
4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE 4
5. PRISE DE POSITION ET ÉNONCÉ GÉNÉRAL DES RESPONSABILITÉS 5
6. OBLIGATIONS DES PRINCIPAUX ACTEURS 6
7. RECONNAITRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL 6
8. MÉTHODES ET TECHNIQUES POUR IDENTIFIER, CONTRÔLER ET ÉLIMINER LES RISQUES ... 7
9. PROGRAMMES D'INFORMATION OU DE FORMATION SPÉCIFIQUES 8
10. RESPONSABLES DE LA PRISE EN CHARGE DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS 8
11. PROCESSUS DE RÉSOLUTION DE PROBLÈMES 9
12. PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS 9
a) Analyse de la recevabilité 10
b) Médiation volontaire 11
c) Enquête 11
13. MESURES PROVISOIRES 12
14. MESURES CORRECTIVES 13
15. CONFIDENTIALITÉ 13
16. AUTRES RECOURS 14
17. DISPOSITIONS GÉNÉRALES 14
18. ENTRÉE EN VIGUEUR 14
ANNEXE 1 .....
ANNEXE 2 .....
ANNEXE 3 .....

1. OBJET DE LA POLITIQUE ET ENGAGEMENT

1.1 La présente politique a pour objet de prévenir toute forme de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail et d'assurer que ce milieu de travail en demeure exempt.

1.2 La présente politique a pour objet de promouvoir la sensibilisation, l'information et la formation du milieu afin de prévenir toute forme ou manifestation possible de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail.

1.3 L'employeur s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement, à prendre tous les moyens raisonnables pour le prévenir et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, à prendre les mesures nécessaires pour la faire cesser.

1.4 L'employeur s'engage à intervenir de façon proactive et à faire preuve de diligence, d'équité, d'impartialité et de confidentialité dans le traitement des signalements et des plaintes déposées dans le cadre de la présente politique.

2. PORTÉE DE LA POLITIQUE

2.1 La présente politique s'applique à l'ensemble des employés ayant un lien d'emploi avec la Société portuaire du Bas-St-Laurent et de la Gaspésie (ci-après « Société »), incluant les administrateurs.

2.2 Elle s'applique tant aux relations que les employés entretiennent entre eux qu'à celles qu'ils entretiennent avec les intervenants externes de la Société dans le cadre de leur travail (par exemple les clients, usagers, fournisseurs, bénévoles at autres visiteurs).

2.3 La politique s'applique également aux intervenants externes de l'entreprise dans les relations qu'ils entretiennent avec les employés de la Société dans le cadre de leur travail.

2.4 Toutes activités sociales liées au travail, que celles-ci se déroulent sur les lieux du travail ou en tout autre lieu, sont assujetties à la présente politique. Elle vise toute forme de harcèlement qui se manifeste pendant et en dehors des heures normales de travail, par exemple lors d'événements professionnels ou d'activités sociales, à condition qu'il existe un lien avec le travail.

2.5 Il est attendu que les employés se conduisent avec respect et civilité. Aucune conduite dérogeant à la présente politique ne sera tolérée par la Société.

2.6 La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail (par exemple, médias sociaux, courriels, textos, lettres, etc.).

3. DÉFINITIONS

3.1 On entend par « 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-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 et continu pour la personne. »

3.2 L'expression « harcèlement discriminatoire » renvoie à toute forme de harcèlement psychologique fondé sur l'un des motifs de discrimination énumérée à la *Charte des droits et libertés de la personne*, à savoir la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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.

3.3 L'expression « harcèlement sexuel » renvoie à toute forme de harcèlement psychologique lié à des paroles, actes ou gestes à connotation sexuelle. Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par une avance sexuelle, une pression indue exercée sur une personne pour obtenir des faveurs sexuelles, un geste ou un contact de nature sexuelle ou tout autre comportement, verbal, non verbal ou physique de nature sexuelle, tels une insulte, des propos grossiers, une blague, une remarque, l'affichage ou la diffusion d'image.

3.4 L'expression « harcèlement psychologique » inclut le harcèlement discriminatoire ainsi que le harcèlement sexuel.

3.5 On entend par « violence à caractère sexuel » toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.

4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

4.1 Il incombe à toute personne de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement.

4.2 Le problème du harcèlement est l'affaire de tous et la responsabilité d'y mettre un terme est partagée entre l'employeur et les employés.

4.3 Tout employé travaillant pour l'employeur doit être traité équitablement, dans un milieu de travail exempt de harcèlement, en conformité aux principes édictés aux articles 1, 4, 10, 10.1 et 36 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

4.4 Toute personne qui porte, de bonne foi, une plainte ou un signalement en vertu de la présente politique ne sera pas l'objet de représailles. Il en est de même pour les témoins qui collaborent au traitement d'une plainte ou d'un signalement.

4.5 Quiconque exerce des représailles, de quelque nature que ce soit, fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

5. PRISE DE POSITION ET ÉNONCÉ GÉNÉRAL DES RESPONSABILITÉS

5.1 L'employeur reconnaît l'importance de prévenir et de faire cesser toute forme de harcèlement en lien avec le travail, y compris le harcèlement provenant de sources externes, et ce, dans le but d'offrir à l'ensemble des employés un milieu de travail sain, respectueux et exempt de toute forme de harcèlement ou de violence à caractère sexuel.

5.2 L'employeur ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement ou de violence à caractère sexuel en contexte de travail ou lors d'activités reliées au travail, tant dans ses établissements, qu'en dehors de ceux-ci, y compris sur les médias sociaux.

5.3 Il incombe à l'employeur de prendre les moyens raisonnables afin de mettre fin à tout harcèlement ou violence à caractère sexuel dont il a connaissance ou dont il est informé, et de prendre rapidement les mesures nécessaires pour empêcher que la situation ne se reproduise.

5.4 L'employeur ne tolérera aucune forme de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. Quiconque commet un manquement à la présente politique pourra faire l'objet de mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

6. OBLIGATIONS DES PRINCIPAUX ACTEURS

6.1 Tout employé doit respecter la présente politique.

6.2 Tout employé doit notamment, par les moyens indiqués ci-après, contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement ou de violence à caractère sexuel :

- **a.** En adoptant un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence à caractère sexuel;
- **b.** En adoptant envers ses collègues de travail une attitude fondée sur l'ouverture d'esprit, la confiance et le respect mutuel;
- **c.** En manifestant une attitude d'intolérance à l'égard du harcèlement et de la violence à caractère sexuel et en faisant la promotion de la présente politique;
- **d.** En dissuadant ses collègues de harceler d'autres personnes et en signalant toute situation s'apparentant à du harcèlement;
- **e.** En encourageant ses collègues apparemment ou « qu'il croit » victimes de harcèlement ou violence à caractère sexuel à tenter de résoudre le problème en discutant avec l'auteure ou l'auteur présumé du comportement ou à porter plainte;
- **f.** En offrant sa collaboration aux personnes visées à la section 10 de la présente, dans les cas où il a pu constater lui-même qu'une ou qu'un collègue a fait l'objet de harcèlement ou violence à caractère sexuel et à fournir les renseignements nécessaires.

6.3 Tout employé doit s'abstenir d'utiliser le mécanisme de traitement des plaintes en vue de nuire à autrui, par exemple en portant de fausses accusations ou en déposant une plainte frivole, vexatoire ou de mauvaise foi, sous peine de sanctions.

6.4 Tout employé doit participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement et la violence à caractère sexuel. Il appartient à tout employé de collaborer à toute enquête afférente, si requise.

7. RECONNAITRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

7.1 À titre d'exemples et de façon non limitative, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils rencontrent tous les autres critères de la notion de harcèlement psychologique :

- **a.** Menaces, provocation;
- **b.** Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- **c.** Attouchement, agression, violence verbale;
- **d.** Intimidation et cyberintimidation;
- **e.** Isolement, exclusion;

f. Dénigrement;
g. Acharnement.

7.2 La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gérance, lesquels ne constituent généralement pas du harcèlement.

La présente politique ne limite ni ne restreint l'autorité de celles ou ceux qui assument des responsabilités de gestion en ce qui a trait à ces domaines.

7.3 À titre d'exemples, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des violences à caractère sexuel :

a. Le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, etc.;
b. La diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes;
c. Les avances verbales ou les propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
d. La manifestation abusive d'intérêt à une relation amoureuse non désirée;
e. Les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel;
f. Les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
g. Les appels téléphoniques obscènes;
h. La distribution d'images ou de vidéos sexuelles avec des collègues ;
i. Les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
j. Les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel;
k. L'intoxication d'une personne dans le but d'abuser sexuellement d'elle.

8. MÉTHODES ET TECHNIQUES POUR IDENTIFIER, CONTRÔLER ET ÉLIMINER LES RISQUES

8.1 La Société s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychique et physique de ses employés.

8.2 Conséquemment, la Société met en place des méthodes et techniques pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel, incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

8.3 Ces méthodes et techniques sont notamment :

a. Diffuser la présente politique, de manière à la rendre accessible à l'ensemble des employés, en [affichant dans un lieu accessible à l'ensemble des employés, remettant des copies, en utilisant l'intranet, etc.];
b. Veiller à la compréhension et au respect de la présente politique par tous les employés;
c. Sensibiliser régulièrement les employés sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement et de la violence à caractère sexuel, notamment à l'occasion des activités sociales en lien avec le travail;
d. Promouvoir le respect entre les individus et renseigner les employés relativement aux comportements à proscrire en milieu de travail, incluant les inconduites à caractère sexuel;
e. Procéder à une vigie continue à l'égard des risques susceptibles de générer des situations de harcèlement dans le milieu de travail;
f. Offrir un programme de formation et de sensibilisation;
g. Offrir du soutien à chaque personne désirant faire une plainte ou un signalement;
h. Introduire un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

9. PROGRAMMES D'INFORMATION OU DE FORMATION SPÉCIFIQUES

9.1 Toute information concernant la présente politique peut être obtenue en communiquant avec la présidente-directrice générale.

9.2 Une copie de la politique est remise à chaque employé dès son entrée en poste et à chaque modification de la présente politique.

9.3 À titre de programme de formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence à caractère sexuel, la Société prévoit une formation obligatoire relative au harcèlement et la violence à caractère sexuel de chaque employé dans les 30 de jours suivant l'embauche;

10. RESPONSABLES DE LA PRISE EN CHARGE DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

10.1 Les personnes désignées par la Société pour recevoir et prendre en charge les plaintes ainsi que les signalements sont :

Mme Anne Dupéré, Présidente-directrice générale, dont les coordonnées sont les suivantes :
adupere@spbsg.com
418 556-2528

ou

Mme Marie-Josée Huot, Présidente du comité ressource humaine
mjhuot@cldrdl.com
418-862-1823 #101

(ci-après, collectivement, la « **Personne désignée** »).

10.2 La Personne désignée agira avec diligence, équité, impartialité et confidentialité dans le traitement des plaintes et des signalements.

11. PROCESSUS DE RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

11.1 L'employé qui se croit victime de harcèlement ou violence à caractère sexuel peut solliciter l'aide de la Personne désignée pour l'aider à résoudre la situation.

11.2 Lorsque cela s'avère possible ou approprié, l'employé qui s'estime victime de harcèlement ou violence à caractère sexuel devrait tenter de régler le problème en discutant de la situation avec la personne visée par ses allégations, pour lui mentionner que son comportement est offensant, hostile ou non désiré et lui demander de cesser.

11.3 Si cette étape s'avère impossible, inappropriée, trop difficile pour la présumée victime ou encore infructueuse, l'employé devrait informer la Personne désignée.

11.4 La Personne désignée, ou toute autre personne mandatée expressément à cet effet, pourra, si cela s'avère approprié dans les circonstances, tenter de régler le problème en discutant de la situation avec la présumée victime et la personne visée par les allégations.

11.5 En tout temps, l'employé peut décider de porter plainte suivant la procédure à la section suivante intitulée « Procédure de traitement des plaintes et des signalements ».

11.6 Aucune plainte ne peut être rejetée pour la seule raison que les étapes prévues à la présente section n'ont pas été respectées.

12. PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

12.1 Tout employé qui estime vivre du harcèlement ou être victime de violence à caractère sexuel peut déposer une plainte auprès de la Personne désignée afin que des actions soient prises pour assurer un milieu de travail exempt de harcèlement et violence à caractère sexuel.

12.2 Toute personne témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement ou violence à caractère sexuel peut faire un signalement auprès de la Personne désignée ou, le cas échéant, du Responsable désigné afin de porter la situation à l'attention de l'employeur.

12.3 La plainte ou le signalement doit être formulé(e) par écrit suivant le *Formulaire plainte et signalement en matière de harcèlement psychologique* (Annexe 2). La plainte ou le signalement doit identifier l'identité ou l'auteur présumé et contenir les informations telles que : la date, la période et la nature du comportement qui constitue le harcèlement présumé et s'il y a lieu, le nom des témoins.

Ce formulaire est transmis dès que possible à la Personne désignée.

12.4 La dernière manifestation de la conduite dénoncée doit être survenue dans les deux (2) ans précédant cette démarche.

12.5 Tout employé qui désire fournir un renseignement ou un document peut transmettre le tout à la Personne désignée par courriel ou à l'aide du *Formulaire plainte et signalement en matière de harcèlement psychologique* (Annexe 2).

a) Analyse de la recevabilité

12.6 Dans les 15 jours suivants, le dépôt de la plainte ou du signalement, la Personne désignée débute une analyse de la recevabilité de la plainte ou du signalement en vertu de la présente politique;

12.7 La Personne désignée peut également confier l'analyse de recevabilité à une ressource externe possédant les compétences requises afin de compléter cette démarche;

12.8 L'analyse de recevabilité vise à déterminer si la plainte ou le signalement, en tenant pour avérées les allégations, relève de l'application de la présente politique;

12.9 Au stade de l'analyse de recevabilité, la Personne désignée ou la ressource externe peut rencontrer l'employé ou la personne à l'origine de la plainte ou du signalement afin de recueillir plus de détails sur les allégations;

12.10 Si la plainte est jugée non recevable, la Personne désignée, le Responsable désigné ou la ressource externe en informe l'employé ou la personne à l'origine de la plainte. La Personne désignée ou la ressource externe peut formuler des recommandations à l'employeur si l'analyse soulève d'autres problèmes pouvant nécessiter une attention (par exemple : incivilité; conflit de personnalités, lacunes concernant un processus de gestion, etc.).

12.11 Si la plainte ou le signalement est jugé recevable, la Personne désignée ou la ressource externe procède à une enquête, à moins qu'un processus volontaire de médiation ne soit entrepris;

b) Médiation volontaire

12.12 Avant le début de l'enquête, et à toute étape de l'enquête, la Personne désignée, le Responsable désigné ou la ressource externe peut proposer à l'employé à l'origine de la plainte ou à l'employé qui aurait subi du harcèlement ou de la violence sexuelle de participer à un processus de médiation visant à identifier et mettre place une solution mutuellement acceptable pour les parties impliquées;

12.13 L'employé qui aurait subi du harcèlement ou de la violence sexuelle est libre de participer à un processus de médiation;

12.14 Si l'employé qui aurait subi du harcèlement ou de la violence sexuelle accepte de participer à un processus de médiation, un tel processus est proposé à la personne visée par la plainte ou le signalement après que celle-ci ait été informée des allégations à son endroit;

12.15 Un processus de médiation débute uniquement si toutes les parties acceptent de participer au processus. Le cas échéant, l'enquête est suspendue afin de procéder au processus de médiation;

12.16 Si aucun processus de médiation n'est entrepris ou en cas d'échec de ce processus, la Personne désignée, le Responsable désigné ou la ressource externe procède à une enquête avec diligence;

c) Enquête

12.17 Dans le cadre de l'enquête, la Personne désignée ou la ressource externe agissant comme enquêteur (ci-après l'« Enquêteur ») rencontre la personne plaignante ou la personne qui aurait subi du harcèlement ou de la violence sexuelle visée par le signalement afin d'obtenir sa version des faits concernant les allégations;

12.18 L'Enquêteur avise la personne visée par la plainte ou le signalement afin de lui donner les détails des allégations et lui offrir la possibilité d'y répondre.

12.19 L'Enquêteur peut rencontrer des témoins et recueillir de la documentation;

12.20 Toute personne rencontrée par l'Enquêteur doit s'engager par écrit à respecter la confidentialité du processus d'enquête, incluant la confidentialité des allégations et de toute information partagée dans le cadre d'entrevues avec l'Enquêteur;

12.21 L'enquête vise à déterminer si une preuve prépondérante, selon le critère de la balance des probabilités, permet de conclure à une situation de harcèlement ou de violence sexuelle au sens de la politique;

12.22 Dans le cadre de cette enquête, les parties impliquées ainsi que les témoins sont tenus de collaborer et sont informés de leurs droits et obligations. Les parties impliquées ainsi que les témoins peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix, à la condition que cette personne s'engage par écrit à respecter la confidentialité du processus d'enquête. L'Enquêteur peut obtenir si nécessaire des déclarations écrites et signées des parties impliquées ou des témoins.

12.23 À la suite de l'enquête, un rapport est transmis sur une base confidentielle au président du comité ressources humaines faisant état des allégations et de la preuve obtenue, de l'analyse de celles-ci et des conclusions quant à l'existence ou non du harcèlement ou de violence sexuelle. Des recommandations quant aux mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant être imposées peuvent également être émises par l'Enquêteur.

12.24 Le processus d'enquête et le dépôt du rapport s'effectuent à l'intérieur d'une période de 30 jours, à moins que des circonstances exceptionnelles ne justifient des délais plus longs.

12.25 Les parties directement impliquées (victime alléguée et auteur allégué du harcèlement ou violence sexuelle) sont informées de l'évolution du dossier et des conclusions relatives à la plainte ou au signalement. Elles doivent être informées par écrit des résultats de l'analyse ou de l'enquête, le cas échéant.

12.26 Autant la victime alléguée que la personne alléguée responsable de harcèlement doivent être traitées avec impartialité et équité par l'employeur, ses représentants et ses représentantes.

12.27 Même s'il n'y a pas de plainte ou de signalement, toute personne en autorité doit intervenir rapidement dès qu'il est porté à sa connaissance un comportement pouvant constituer du harcèlement ou de la violence sexuelle.

13. MESURES PROVISOIRES

13.1 Dans tous les cas de signalement, de plainte ou de collaboration au traitement d'un signalement ou d'une plainte, la Société prendra les mesures nécessaires pour assurer la protection des personnes concernées par la situation ou ayant collaboré au traitement de celle-ci.

13.2 Si cela s'avère nécessaire, la Société peut imposer des mesures provisoires, de nature administrative et/ou disciplinaire, pour la durée du traitement d'une plainte ou d'un

signalement, par exemple une suspension administrative pour fins d'enquête, une réorganisation du travail, etc.

13.3 Si les allégations nécessitent une intervention immédiate, la Personne désignée fait une recommandation verbale afin que l'employeur puisse faire cesser la situation de harcèlement et de ne pas laisser le climat de travail se détériorer davantage.

14. MESURES CORRECTIVES

14.1 Que la plainte ou le signalement s'avère fondé ou infondé, la Personne désignée avisera dans les plus brefs délais les parties de l'issue de la plainte ou du signalement.

14.2 En pareille circonstance, la Société prendra les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement et pourra imposer des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, selon la gravité de la situation.

14.3 Si la plainte s'avère abusive, frivole ou déposée de mauvaise foi, c'est-à-dire faite dans le but de nuire ou de contrarier, la plaignante ou le plaignant peut se voir imposer des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, selon la gravité de la situation. Il en sera aussi fait état au dossier de la personne.

15. CONFIDENTIALITÉ

15.1 Sous réserve de ce qui est énoncé dans la présente politique et plus particulièrement à l'Annexe 2, toute information relative à une plainte ou un signalement ainsi que tous documents ou renseignements reçus à cet effet sont traités de façon strictement confidentielle par toutes les parties concernées.

15.2 La présidente-directrice générale veille à ce que l'information demeure confidentielle et veille à ce que les autres personnes agissent de même.

15.3 Le fait que toute information soit confidentielle n'empêche pas que les autorités décisionnelles de la Société puissent être saisies des faits absolument nécessaires aux fins de prendre une décision intérimaire ou finale.

15.4 Les informations et les documents obtenus dans le cadre de la prise en charge ou du traitement d'une plainte ou d'un signalement sont conservés de manière confidentielle, dans un lieu physique à accès restreint ou sur support informatique sécurisé, auprès de la présidente-directrice générale, pour une durée minimale de trois (3) ans.

16. AUTRES RECOURS

16.1 La Procédure de traitement des plaintes et des signalements ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par les lois applicables. Conséquemment, indépendamment du processus prévu à la présente politique, toute personne peut faire valoir sa plainte auprès de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, dans le délai prévu à cette loi.

17. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

17.1 La présidente-directrice générale est responsable de l'application de la présente politique.

17.2 La présente politique s'exerce en respect des lois, règlements et autres encadrements administratifs en vigueur chez la Société.

18. ENTRÉE EN VIGUEUR

18.1 La présente politique entre en vigueur le 24 avril 2025.

ANNEXE 1

ENGAGEMENT DES PERSONNES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR POUR RECEVOIR ET PRENDRE EN CHARGE LES PLAINTES ET LES SIGNALEMENTS RELATIFS À DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

Engagement

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail de l'Employeur. J'assure que mes recommandations et mes interventions seront impartiales, respectueuses et confidentielles.

Anne Dupéré

Nom de la Personne désignée n° 1

Anne Dupéré

Signature de la Personne désignée n° 1

28/05/2025

Date

Marie-Josée Huot

Nom de la Personne désignée n° 2

Marie-Josée Huot
Marie-Josée Huot (May 27, 2025 16:18 EDT)

Signature de la Personne désignée n° 2

27/05/2025

Date

ANNEXE 2

Accusé de réception - Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail

Je, soussigné(e), _____, accuse réception de la Politique.

Je reconnais qu'elle m'a été présentée et expliquée par _____, et je m'engage à en prendre connaissance, à la conserver et à m'y référer en cas de besoin.

Je m'engage à la respecter entièrement ainsi que toutes les modifications qui peuvent y être apportées de temps à autre par écrit.

Ce _____ jour du mois de _____ 20___,

Signature de l'Employé : _____

**Veuillez remettre une copie de la politique à l'Employé et conservez l'attestation de lecture dans le dossier de celui-ci*

ANNEXE 3

FORMULAIRE DE PLAINTE ET SIGNALEMENT
EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Je crois :
□ avoir été **victime** de harcèlement psychologique ou violence à caractère sexuel
□ avoir été **témoin** de harcèlement psychologique ou violence à caractère sexuel

* L'utilisation de l'expression « harcèlement psychologique » inclut le harcèlement sexuel.

Coordonnées de la présumée victime :

Prénom et nom : _____

Poste au sein de l'entreprise : _____

Identification de la personne responsable de la présumée situation de harcèlement psychologique ou violence à caractère sexuel :

Prénom et nom : _____

Poste au sein de l'entreprise : _____

Identification des témoins :

Témoin 1 : _____

Témoin 2 : _____

Témoin 3 : _____

Témoin 4 : _____

Témoin 5 : _____

Témoin 6 : _____

Témoin 7 : _____

Témoin 8 : _____

Témoin 10 : _____

Description de la présumée situation de harcèlement psychologique: Fournissez les détails, notamment la date, l'heure, le lieu, les sentiments ressentis (n'hésitez pas à joindre une page additionnelle si vous manquez d'espace) :

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

(Section à compléter lorsque la plainte provient de la présumée victime)

Solution désirée : _____
_____
_____
_____

Autres démarches entreprises : _____

_____
_____

Avez-vous manifesté votre désapprobation auprès de la personne mise en cause?

□ Oui

□ Non, précisez pourquoi _____

_____

Accepteriez-vous de tenter de régler la situation par le biais d'une médiation?

□ Oui

□ Non, précisez pourquoi _____

_____

Déclaration :

Les faits qui sont énoncés dans ce formulaire de plainte et signalement sont vrais, au meilleur de ma connaissance.

Je réalise que certains des renseignements que j'ai fournis pourront être divulgués par la personne qui s'occupera du traitement de cette plainte/signalement, et ce, entre autres à la présumée victime, à la personne responsable de la présumée situation de harcèlement psychologique et aux personnes identifiées à titre de témoins.

Je m'engage à être discret et à ne pas discuter des faits relatés dans le présent formulaire avec quiconque, notamment mes collègues de travail, sauf à des fins autorisées par la loi, par la politique ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller, le cas échéant.

Et j'ai signé, à _____, ce _____ jour du mois de _____ 20_____.

_____
Prénom et nom (lettres moulées)

_____
Signature

Section réservée à l'Employeur :

Reçu le : _____

Par : _____