

## POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

### 1. OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif de prévenir et de faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

### 2. PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

### 3. DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit<sup>1</sup> :

« 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. 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 continu pour le salarié. »

### 4. ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

*Scierie Dion & Fils Inc.* ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

---

<sup>1</sup> Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

## POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

### 5. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Chaque membre du personnel a la responsabilité d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Toute personne qui est témoin d'une situation de harcèlement doit le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessous.

### 6. PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

#### 6.1. SIGNALEMENT À LA PERSONNE CONCERNÉE

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

#### 6.2. SIGNALEMENT À UNE PERSONNE RESPONSABLE DÉSIGNÉE PAR L'EMPLOYEUR

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si la situation perdure, la personne salariée doit signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

#### 6.3. FORME DE LA PLAINTÉ

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

#### 6.4. PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Les personnes responsables désignées<sup>2</sup> par l'employeur sont les suivantes :

*Josée Moisan, ressources humaines*  
418 337-2265 poste 103

*Marc Lamarre, directeur de production*  
418 805-4139

---

<sup>2</sup> Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

## POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

### 7. PRINCIPES D'INTERVENTION

*Scierie Dion & Fils Inc. s'engage à :*

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- procéder à la mise en place de mesures provisoires lorsque la situation le justifie;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour éviter une situation ou régler la situation, y compris notamment les mesures administratives ou disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

### 8. SANCTIONS AU MANQUEMENT À LA PRÉSENTE POLITIQUE

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique de harcèlement est susceptible de se voir imposer une mesure administrative et/ou disciplinaire. La mesure sera imposée en considération de chaque cas et peut, en matière disciplinaire, aller jusqu'au congédiement. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

### 9. PLAINTES ABUSIVES OU DE MAUVAISE FOI

Cependant, aucune utilisation abusive de la présente politique ne sera tolérée. La personne qui ferait une utilisation abusive de la présente politique dans le but de nuire sera passible de mesures disciplinaires appropriées, lesquelles peuvent aller jusqu'au congédiement.

\_\_\_\_\_  
*Scierie Dion & Fils Inc.*

Représentant aux fins des présentes par \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Date

## POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

### ANNEXE 1 — RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La *Loi sur les normes du travail* donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

#### Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyber intimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

#### Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
  - sollicitation insistante,
  - regards, baisers ou attouchements,
  - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen technologique ou autres.

#### Comportements qui ne constituent pas du harcèlement

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

## POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES<sup>1</sup>

### ANNEXE 2 — PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

*Scierie Dion & Fils Inc.:*

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de *Scierie Dion & Fils Inc.*:

*Josée Moisan, ressources humaines*  
418 337-2265 poste 103

*Marc Lamarre, directeur de production*  
418 805-4139

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

### Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

\_\_\_\_\_  
*Signature de la personne responsable n° 1*

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
*Signature de la personne responsable n° 2*

\_\_\_\_\_  
Date

## POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

### ACCUSÉ RÉCEPTION

Je soussigné(e) déclare avoir reçu une copie de la présente politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes.

De plus, en signant ce présent document, je reconnais avoir lu et compris la présente politique et je m'engage également à la respecter.

---

Nom, prénom

---

Signature

---

Date