



PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA DISCRIMINATION

POLITIQUE

Le harcèlement ou la discrimination, définis dans les termes et définitions formels, ne seront pas tolérés. Point final.

L'entreprise s'efforce de créer un lieu de travail inclusif, respectueux et accueillant pour la diversité. Conformément aux droits en milieu de travail énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne (CDPDJ) et la CNESST, les employés ont droit à ce qui suit:

- Liberté de harcèlement
- Égalité de traitement sans discrimination

Les décisions concernant tous les domaines du travail, y compris le recrutement, l'embauche, la formation, les mutations, les licenciements, les mises à pied, le conseil, la rémunération, les heures de travail, les avantages sociaux et les évaluations de performance, sont basées sur la performance au travail, le mérite et les qualifications. Notre pratique est une évaluation honnête des qualifications et des contributions professionnelles de chaque individu.

PROCÉDURE

Signalement et enquête sur la discrimination ou le harcèlement

Aperçu

Vous êtes responsable d'aider à faire respecter cette politique et devez faire tous les efforts raisonnables de manière sécuritaire pour prévenir la discrimination et/ou les comportements harcelants. Vous devez signaler immédiatement chaque incident de harcèlement et/ou de discrimination observé, personnellement vécu ou rapporté.

Les employés ne seront pas rétrogradés, licenciés, disciplinés ou privés de promotion pour avoir rejeté des avances sexuelles ou pour avoir déposé une plainte honnêtement perçue comme du harcèlement ou de la discrimination.

Une fois qu'une plainte écrite a été reçue, l'entreprise mènera une enquête approfondie.

Être témoin de harcèlement ou de discrimination

Si vous êtes témoin de discrimination ou de harcèlement au travail :

- Informez la personne concernée que vous trouvez cela inacceptable et encouragez-la à signaler l'incident.
- Si vous pensez que c'est sûr de le faire, informez le(s) auteur(s) présumé(s) que vous avez été témoin de l'acte et que vous le trouvez inacceptable.



Signalement de harcèlement ou de discrimination

Si vous estimez avoir été victime de harcèlement ou de discrimination :

1. Vous êtes encouragé à expliquer à la personne concernée que son comportement est indésirable, mais ce n'est pas obligatoire.
2. Si la situation ne peut être résolue directement, vous pouvez déposer une plainte auprès de votre responsable ou d'un conseiller en ressources humaines.
3. Vous, le Défendeur et tout témoin devez conserver des notes écrites sur les événements en question.
4. La plainte doit être formulée par écrit avec une description détaillée des faits.

Enquête sur la discrimination ou le harcèlement

1. Un enquêteur interne ou externe sera désigné.
2. L'enquêteur garantira une enquête impartiale et informera le Défendeur de la plainte.
3. Une fois l'enquête terminée (dans un délai de 90 jours si possible), un rapport sera rédigé et transmis au responsable du plaignant.
4. Si une violation est constatée, des mesures appropriées seront prises (excuses, conseils, formation, réprimande, suspension, mutation ou licenciement).
5. Toutes les mesures correctives seront communiquées aux parties impliquées.

Confidentialité

L'entreprise s'engage à protéger la vie privée des personnes impliquées et à garantir un traitement équitable.

- Tous les documents liés à une plainte seront conservés en toute sécurité par le service des ressources humaines.
- Les informations sur un incident ne seront divulguées que si nécessaire pour l'enquête ou en vertu de la loi.

Vos droits

- Vous avez droit à un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination.
- Vous ne serez pas pénalisé pour avoir déposé une plainte.
- Si vous êtes insatisfait du résultat, vous pouvez exercer vos droits en vertu de la CDPDJ et de la CNESST.

Plaintes frauduleuses ou malveillantes

Les allégations non fondées peuvent avoir des conséquences significatives pour le Défendeur et l'entreprise. Des sanctions peuvent être appliquées en cas de fausse plainte avérée.

Représailles

Il est contraire à cette Politique de discipliner ou de punir un individu parce qu'il a déposé une plainte, fourni des informations relatives à une plainte ou participé de quelque manière que ce soit au processus de résolution de la plainte.

Une représailles peut faire l'objet d'une plainte distincte en vertu de cette Politique. Si vous vous livrez à des représailles, vous serez soumis à des mesures disciplinaires, allant jusqu'à la résiliation de votre emploi pour Juste Cause.

Version: [Janvier 2026]