

Politiqueⁱ pour promouvoir la

psychologique et
sexuel

)

u° " Q) - o'U ° u@k-o

1. OBJECTIF	3
2. #="U h) °hhO#°u@V	3
3.)/7@#@Vo	3
3.1 =	3
3.2 #	4
3.3 Mesures provisoires	4
3.4 Mise en cause	4
3.5 Plaignant	4
3.6 Plainte	4
4. k-#1VV°@k- Q =°k#. QU-Vuho'#=1A8@y-1y'ò-@y-O	4
5. PRINCIPES DIRECTEURS	5
6. k. 8Qo-V#°)k°VuQo°#u@#/ool#@Qo1k8°V@/-oh°k LEBC des Hautes-U	7
7. hk1#/)yk-)- uk°@-U-Vu)- hO@u-	7
7.1 h	7
7.2 h	7
7.3)	8
7.4 Traitement de la plainte	8
7.4.1 Principes	8
7.4.2	9
7.4.3 h	9
7.4.4 h	9
7.4.5 -	9
7.5 U	10
7.6 7	10
#1V7@-Vu@Q@/-u#1Vo-kt°u@V)-o)1#yU-Vuo	10
k/t@@V' U@°°Klyk	11
10)°u-) -Vuk/- -Vt@y-yk	11
ANNEXE A	12
ANNEXE B	13
ANNEXE C	15
ANNEXE D	17

1. OBJECTIF

Où le BC des Hautes-U et cesser toute forme externe ainsi sensibilisation et de formation disponibles. De plus, un processus de traitement diligent

2. # = ° U h) ° hhC#° u@V

Où du BC des Hautes-U, incluant le personnel du BC. # notamment un stagiaire, un visiteur, un fournisseur, un partenaire, un intervenant, une (ex : personnel temporaire via une agence de placement/regroupement), une RSGE, le ko8- ko8- ko8- du BC # le BC des Hautes-U ou une es pourrait y figurer.

2.3 Cette politique vise les relations en milieu de travail ou en lien avec le travail, que ce soit sur les lieux s, formations, etc) ou lors de es par le BC des Hautes-U. Elle inclut aussi les lieux de vail (ex textos, affichages, lettres).

3.) /7@@Vo

3.1 =

elui- h

Une seule conduite grave peut auss 1.

Où *Charte des droits et de la personne*

¹ Loi sur les normes du travail. Art. 81.18. Chapitre IV

Où il y a un conflit interpersonnel, un stress au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gestion (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.)².

3.2

Des comportements impolis, grossiers, discourtois qui font
Ces comportements se manifestent notamment
etc.

3.3 Mesures provisoires

U
de celle-ci pour limiter les contacts entre le plaignant et la mise
sain.

3.4 Mise en cause

La personne
@ e empl e
administrateur, etc.

3.5 Plaignant

Où
incluant le personnel de direction.

3.6 Plainte

le
signalement.

4. k-#\ VV° Qk- Q '=° k#. Q U -Vu'ho' #=\ Q 8@y- 'OU SEXUEL

La *Loi sur les normes du travail* donne des _____

Une conduite vexatoire (blessante, humiliante);

j
)

²U #V-ou

h
Entra

#

#

@

O

de la personne

#

ar la loi, la religion, les

#

5. PRINCIPES DIRECTEURS

Le BC des Hautes-U :

<

< h

< o

et du respect

incluant la direction;

<

o assurer du respect

< /

, tel que D

<

Mettre en place un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et pour les
comprenant les

sujets suivants:

1. Sensibilisation des
respectueux et sur les techniques de communication bienveillante au travail ;
2. 7
discriminatoi
3. Sensibilisation es
4. @ I des
5. Formation du personnel sur les principaux facteurs de risques et les pratiques
en milieu de travail.

<

6 de

< o
 < Assurer, t e dans
 le cadre du traitement de la plainte
 < k
 < h et
 ces renseignements ne soient
 < h
 Celles-
 du traitement de cette plainte;
 < U
 co
 dans le BC des Hautes-U ;
 < o envers les personnes
 ;

5.1 A

Chaque membre du personnel du BC des Hautes-U a
 dans le cadre du travail h
 < h
 < o
 du BC/BC;
 < k de leurs fonctions;
 < k
 < h
 < h
 < #
 <) n ssant aux attitudes et aux comportements
 < Dans la mesure du possible, d
 < Dans la mesure du possible,

6. k. 8Q o-V#°) k° VuQ o° #u@ @/o\#@Q o\k8° V@/-o'h° k LE BC des Hautes-U

O' h
le BC

@
physiques non-
ou de tenir pour acquis le consentement de toute personne.

6.1

U
attendues

7. hk\ #/) yk-) - uRAITEMENT DE PLAINTE

7.1 h

O' h k
du BC des Hautes-U . Le BC soit indisponible.

Si la plainte la plainte
y sous- au sein du conseil
n de traiter le dossier.

Le BC (adresse courriel) dans les
lien avec le BC. du BC

- k h

7.2 h

u -ci doit y mettre fin.

) e

o en informer la Responsable ou la Personne

o #

7.3)

e 3 r une plainte verbale 4

O k h

I y a lieu.

u

Les

personne accompagnatrice.

y O plainte, si la personne
ntamer ce processus
-ci.

7.4 Traitement de la plainte

7.4.1 Principes

Le traitement de plainte doit se faire dans les meilleurs

u

politique, un signal du BC peut le faire par courriel
la Responsable soit la

. La U)) hers-Longchamps au 418-682-3650 poste 105 ou
dg@bchautesmarees.com ainsi que de la U / u -750-7777 ou
elodie.thibault.4@gmail.com O

³y

Polit

h

⁴ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. n-1.1, art. 123.7

O *sur les normes du travail* O *Loi*

7.4.2

o avoir plainte et R analyse h nte dans les

Elle informe ensuite la personne plaignante de la

7.4.3 h

Si la plainte est irrecevable, la personne plaignante k h

7.4.4 PI

o peut consister en formelle . Selon la , le traitement de la plainte par la Responsable, h ou par un tiers externe.

Des et O du traitement de la plainte.

7.4.5 -

o

Un avis de convocation est transmis

O que leurs accompagnateurs

y # rt inclut de la personne plaignante et la mise en cause pour expliquer ses conclusions. O

- u , le BC

O tout au long du

7.5 U

des

Des mesures correctives envers la personne mise en cause. Le choix de collectives ou des contrats de travail individuels. Voici une liste non exhaustive des mesures qui pourraient :

- < @
- < k
- < -
- < Suspension temporaire, avec ou sans traitement;
- < #

y le BC des Hautes-U t.

7.6 7

u c intention de nuire pourrait faire ut ou de la politique interne des ressources humaines applicable au BC des Hautes-U

) le traitement du dossier #V-ou

8.#\ V7@-Vu@ @/ -u#\ Vo-kt° u@ V) -o) \ #yU -Vuo

u h h @

ou par la Politique.

O h
O
h sept (7) ans de la date de fermeture du dossier.

9 k/t@@V U@- K\yk

(2) ans.

O
O le BC
n.

10)° u-) -Vuk/- -Vt@y-yk

O du

° -02-2025.

ANNEXE B
FORMULAIRE POUR Q) /h_u) yV- hO @u-

LE OU LA PLAIGNANT				
K	e, _____,	occupant	le	poste de
	plaignante qui			
h-ko\ VV- o 7° @ Vu'O\ " K-u'DE LA PLAINTÉ (MISE EN CAUSE)				
V	: _____			
h	: _____			
Gestionnaire	# _____	Parent	Partenaires/fournisseur	
:	_____			
V	: _____			
h	: _____			
Gestionnaire	# _____	Parent	Partenaires/fournisseur	
:	_____			
Q ou/U \ @o				
V	: _____			
h	: _____			
Gestionnaire	# _____	Parent	Partenaires/fournisseur	
:	_____			
V	: _____			
h	: _____			
Gestionnaire	# _____	Parent	Partenaires/fournisseur	
:	_____			
LE CONTEXTE				
Est-				
Oui				

Non

o'

7 : _____

Dates : _____

Avez-

Oui

Non

O) -o#k@u@V) /u° @V-) -o7° @o

Veillez joindre

.

V" o'

.

K

- (e)

ANNEXE C

- (E U h O o) - # \ U h \ k u - U - V u o O # o ") - ' O @ # @ @ / - u ") y ' = ° k #. O U - V u h o # = \ O 8 @ y - ' - u \ y ' SEXUEL

#

5.

intimidation et cyberintimidation;

@

Ne plus lui adresser la parole en public;

@

- ... parole;

U

Se moquer de ses convictions, de ses choix politiques, de son orientation sexuelle, de ses points faibles;

h

ravail, notamment :

R

Lui attribuer injustement des fautes professionnelles;

L

etc.);

V

Violence verbale, menaces, agressions, entre autres :

Crier;

Bousculer;

Endommager les biens de la personne.

#

du

:

< u

- o Sollicitation insistante;
- o Regards, contacts physiques
- o Insultes sexistes, propos grossiers ;
- o Questions intimes;
- o Sifflements;
- o)

Comportements qui ne constituent PAS :

<)

< O

< O

⁵ #V-ou =

k

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/harcelement-psychologique-sexuel-au-travail> (07-2024)

- #
- < 0
- < Avoir une attitude individualiste;
- < 0
- < Parler
- < Env
- < 0
- < 8
- < °
- < #
- < Prendre

Ces exemples ne sont pas exhaustifs.

ANNEXE D

U

le BC
les risques de har

a))
rne " # y ko8- u
lien pour en faire la lecture.)
dans la section ressources humaines.

b) remettant toute nouvelle e elle puisse en prendre
connaissance;

c) ...

d) es qui quittent leur emploi pour
-ci;

e) ...

f) ... ptables;

g) consultant de travail
(A);

h) e

i) Sensibilisant le personnel aux manifestations d'incivilit et aux manifestations de harc lement
psychologique, sexuel et discriminatoire;

j) pour assu

k) de la formation de la direction pour reconna tre les manifestations d'incivilit et les diff rentes
formes de harc lement et pour intervenir lors des situations de conflit, d'incivilit et de harc lement
psychologique, sexuel et discriminatoire;

l) ...

De plus, le BC politique ainsi que toutes les mesures qui en au

i O j #h-
financier de la CNESST par son h [exuel dans les milieux de travail](#)