

**POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT  
PSYCHOLOGIQUE ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL  
DE  
LA SOCIÉTÉ DU PARC INDUSTRIEL ET PORTUAIRE DE BÉCANCOUR**

*Société du parc  
industriel et portuaire  
de Bécancour*

Québec 

## Table des matières

<b>1. OBJECTIF ET ENGAGEMENT</b>	<b>- 3 -</b>
<b>2. PORTÉE</b>	<b>- 3 -</b>
<b>3. DÉFINITIONS</b>	<b>- 4 -</b>
Harcèlement psychologique	- 4 -
Harcèlement discriminatoire	- 4 -
Harcèlement sexuel	- 4 -
Violence à caractère sexuel	- 4 -
<b>4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE</b>	<b>- 5 -</b>
<b>5. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL</b>	<b>- 6 -</b>
Attentes relatives aux activités sociales	- 6 -
<b>6. IDENTIFICATION, CONTRÔLE ET ÉLIMINATION DES RISQUES</b>	<b>- 7 -</b>
<b>7. PROGRAMMES D'INFORMATION OU DE FORMATIONS SPÉCIFIQUES</b>	<b>- 7 -</b>
<b>8. PERSONNES DÉSIGNÉES POUR LA PRISE EN CHARGE DES PLAINTES ET SIGNALEMENTS</b>	<b>- 8 -</b>
Personne désignée et ressources externes identifiées	- 8 -
<b>9. PRINCIPES D'INTERVENTION</b>	<b>- 9 -</b>
<b>10. PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS</b>	<b>- 10 -</b>
Analyse de la recevabilité	- 10 -
Médiation volontaire	- 11 -
Enquête	- 11 -
Mesures provisoires	- 12 -
Mesures correctives	- 12 -
<b>11. CONFIDENTIALITÉ ET CONSERVATION DES DONNÉES</b>	<b>- 12 -</b>
<b>ANNEXE 1 - ENGAGEMENT DES PERSONNES DÉSIGNÉES PAR LA SOCIÉTÉ 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</b>	<b>- 1 -</b>
<b>ANNEXE 2 - FORMULAIRE DE PLAINTÉ ET SIGNALEMENT EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL</b>	<b>- 1 -</b>
<b>ANNEXE 3 - FORMULAIRE SIMPLIFIÉ DE PLAINTÉ ET SIGNALEMENT EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL</b>	<b>- 4 -</b>
<b>ANNEXE 4 – ENGAGEMENT</b>	<b>- 6 -</b>

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

<i>Adopté le :</i> 11 septembre 2019	<i>Dernière modification le :</i> 31 mars 2026	<i>Délai de révision :</i> 3 ans (ou à la suite d'une modification législative)
<i>No de la résolution :</i> 19-30	<i>No de la résolution :</i> 26-28	<i>Responsable de la recommandation :</i> Comité ressources humaines
		<i>Responsable de l'application :</i> Directeur finances et administration

### 1. OBJECTIF ET ENGAGEMENT

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de la Société du parc industriel et portuaire de Bécancour (la « Société ») à prévenir toute situation de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel en milieu de travail. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans la Société lorsqu'une plainte ou un signalement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est portée à l'attention de la direction.

Cette politique s'appuie sur les lois et règlements du Québec, notamment la *Loi sur les normes du travail*, la *Charte des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui garantissent un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel.

La Société 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. La Société s'engage également à intervenir de façon proactive et à faire preuve de respect, de diligence, d'équité, d'impartialité et de confidentialité dans le traitement des plaintes et des signalements déposés dans le cadre de la présente politique.

### 2. PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de la Société<sup>1</sup>, quel que soit leur statut d'emploi, ainsi qu'à toute personne présente dans le milieu de travail, à tous les niveaux hiérarchiques et ainsi qu'aux administrateurs, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail ;
- les aires communes ;
- tout autre endroit où les employés doivent se trouver dans le cadre de leur emploi, par exemple, les réunions, formations, déplacements, les activités sociales liées au travail, que ce soit pendant ou en dehors des heures normales de travail, à condition qu'il existe un lien avec le travail ;
- les communications par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail ;
- dans les relations que les employés entretiennent entre eux ainsi qu'à celles entretenues avec les intervenants externes de la Société dans le cadre de leur travail (par exemple, les clients, les usagers, les fournisseurs, les visiteurs, etc.).

<sup>1</sup> L'usage du terme « employé » sera utilisée pour désigner l'ensemble des personnes visées par la présente politique.

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

### 3. DÉFINITIONS

#### Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est 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 et continu pour la personne.

Le harcèlement psychologique peut se manifester notamment par de l'intimidation, des menaces, des propos ou des gestes offensants ou diffamatoires, de la violence verbale ou du dénigrement.

Le harcèlement psychologique inclut le harcèlement discriminatoire ainsi que le harcèlement sexuel.

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.).

#### Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire renvoie à toute forme de harcèlement lié à un des motifs prévus 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.

#### Harcèlement sexuel

Le 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 induite 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.

#### Violence à caractère sexuel

La violence à caractère sexuel désigne 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.

### Violence conjugale

La violence conjugale ou familiale désigne toute forme de violence physique, psychologique ou autre exercée par une personne liée ou ayant été liée à une autre par une relation conjugale, intime ou familiale.

Aux fins de la présente politique, une situation de violence conjugale ou familiale est prise en considération lorsqu'elle se manifeste sur les lieux de travail ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir des effets sur le milieu de travail, la santé, la sécurité ou l'intégrité psychologique ou physique d'un employé.

## 4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Société ne tolère aucune forme de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel au sein de son entité, que ce soit notamment :

- par des gestionnaires envers des employés ;
- entre employés ;
- par des employés envers leurs gestionnaires ;
- par un membre du conseil d'administration envers un employé ;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement psychologique ou de la violence à caractère sexuel peut entraîner l'imposition des mesures disciplinaires ou administratives appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement.

La Société s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des employés ;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des employés ;
- prévenir ou, lorsque cela est nécessaire, faire cesser les situations de harcèlement en :
  - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ;
  - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par tous ;
  - c) faisant la promotion du respect entre les individus ;
  - d) en agissant promptement dès qu'une situation problématique est constatée.

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

Même en l'absence de plainte ou signalement, toute personne en autorité doit intervenir rapidement dès qu'un comportement pouvant constituer du harcèlement ou de la violence à caractère sexuel est porté à sa connaissance.

## 5. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

### Attentes générales

Il appartient à l'ensemble du personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel. Le problème du harcèlement psychologique ou de la violence à caractère sexuel est l'affaire de tous et la responsabilité d'y mettre un terme est partagée entre la Société et les employés.

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

- a) en adoptant en tout temps un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique 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 psychologique 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 psychologique ;
- e) en encourageant ses collègues apparemment ou « qu'il croit » victimes de harcèlement psychologique 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) à signaler toute situation de harcèlement psychologique ou de violence ;
- g) en offrant sa collaboration aux personnes visées à la section 10 de la politique, 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.

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. Dans l'éventualité où un employé adopte un tel comportement, la Société pourrait lui imposer les mesures disciplinaires ou administratives appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement.

Chaque employé doit participer aux mécanismes établis par la Société pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel. Il appartient à tout employé de collaborer à toute enquête afférente, si requis.

### Attentes relatives aux activités sociales

En tout temps, les employés qui participent aux activités sociales liées au travail doivent agir conformément au contenu de la présente politique et adopter un comportement empreint de professionnalisme, de courtoisie, de réserve, de modération et de respect, et ce, afin de maintenir des interactions saines avec les autres employés, peu importe le lieu et le moment de l'activité ou de l'événement.

En plus des exemples précédents, le harcèlement psychologique peut notamment se manifester par les comportements suivants :

- Insinuations, commentaires, gestes, pratiques, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés ;
- Consommation excessive d'alcool ou autre substance entraînant des comportements inappropriés ;
- Toute forme de contact physique non consensuel ou non désiré.

Tout organisateur ou participant aux activités sociales liées au travail est invité à intervenir en cas de comportements non conformes à la présente politique et à dénoncer ces comportements conformément au mécanisme de la présente Politique.

## 6. IDENTIFICATION, CONTRÔLE ET ÉLIMINATION DES RISQUES

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

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 comportements qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Ces méthodes et techniques sont notamment :

- a) élaborer, mettre à jour et diffuser la présente politique, de manière à la rendre accessible à l'ensemble des employés (en l'affichant dans un lieu accessible à l'ensemble des employés, en remettant des copies, en la publiant sur le site internet, 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 psychologique 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 informer 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 psychologique ou de violence à caractère sexuel dans le milieu de travail ;
- f) offrir un programme de formation et de sensibilisation ;
- g) offrir du soutien à chaque personne désirant se prévaloir de son droit de déposer une plainte ou un signalement ;
- h) introduire un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

## 7. PROGRAMMES D'INFORMATION OU DE FORMATIONS SPÉCIFIQUES

Toute information concernant la présente politique peut être obtenue en communiquant avec le directeur finances et administration. Une copie de la politique est remise à chaque employé dès son entrée en poste ainsi qu'à chaque modification de la politique.

À titre de programme de formation, la Société fera suivre à tout employé une formation obligatoire relative au harcèlement psychologique et à la violence à caractère sexuel. Cette formation est adaptée aux réalités particulières des employés.

La formation pourra être offerte périodiquement et exigée à nouveau, au besoin, afin d'assurer le maintien et l'actualisation des connaissances.

Les personnes désignées pour prendre en charge les plaintes et les signalements devront suivre une formation concernant la prise en charge des plaintes et signalements de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel.

## 8. PERSONNES DÉSIGNÉES POUR LA PRISE EN CHARGE DES PLAINTES ET SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible ou approprié, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou de la violence à caractère sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est offensant, hostile ou non-désiré 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.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement psychologique ou la violence à caractère sexuel se poursuit, l'employé devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par la Société afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour y mettre un terme.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit conformément à la procédure prévue à la section 10. 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.

### Personne désignée et ressources externes identifiées

Les personnes désignées (la « Personne désignée ») par la Société pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements sont les suivantes :

- a) Directeur finances et administration  
Étienne Lafrenière  
elafreniere@spipb.com / 819-294-6656
  
- b) Président-directeur général  
Donald Olivier  
dolivier@spipb.com
  
- c) Président du conseil d'administration  
Jean Poliquin  
jpol6915@hotmail.com

- d) Président du comité des ressources humaines  
Richard Perron  
r.perron10@outlook.com
- e) Directrice soutien technique et environnement  
Karine Richard  
Courriel : krichard@spipb.com

Ces Personnes désignées doivent principalement :

- agir avec diligence, équité, impartialité et confidentialité ;
- informer le personnel quant à l'existence et au contenu de la présente politique ;
- 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 psychologique ou la violence à caractère sexuel.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel est également tenue de le signaler à l'une des Personnes désignées mentionnées ci-dessus.

En tout temps, l'employé victime de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel peut déposer une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (la « CNESST ») ou, dans les cas qui s'y prêtent, à la Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse (la « CDPDJ ») ou à la police.

La Société encourage le recours à des ressources de soutien, dont le PAE accessible via l'application Dialogue, pour les personnes touchées.

## 9. PRINCIPES D'INTERVENTION

La Société s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais ;
- 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, tel que plus amplement élaboré à la section 11 ;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation ;
- faire une analyse de recevabilité et, le cas échéant confier la responsabilité d'une enquête à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche ;
- conserver pour une période de deux ans tous documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel, tel que plus amplement élaboré à la section 11 ;

- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires ou administratives appropriées.

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

Tout employé qui estime être victime de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel au travail peut déposer une plainte auprès d'une Personne désignée.

Toute personne témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement psychologique ou violence à caractère sexuel peut faire un signalement auprès d'une Personne désignée afin de porter la situation à l'attention de la Société.

La plainte ou le signalement peut être formulé(e) :

- a) par écrit en remettant le « Formulaire plainte et signalement en matière de harcèlement psychologique » (Annexe 3) à une Personne désignée ;
- b) par écrit en remettant le « Formulaire simplifié de plainte et signalement en matière de harcèlement psychologique » (Annexe 4) à une personne désignée ;
- c) verbalement à une Personne désignée, qui va consigner la plainte au dossier.

La plainte ou le signalement doit identifier l'identité de l'auteur présumé et contenir les informations telles que : la date, la période et la nature du comportement qui constitue le harcèlement psychologique ou la violence à caractère sexuel présumé et s'il y a lieu, le nom des témoins. Le formulaire, le cas échéant, doit être transmis dès que possible à une Personne désignée.

Pour que la plainte ou le signalement soit recevable, la dernière manifestation de la conduite dénoncée doit être survenue au plus tard dans les deux (2) ans précédant cette démarche.

Tout employé qui désire fournir un renseignement ou un document en lien avec une situation de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel peut le transmettre à une Personne désignée, par courriel ou en personne.

### Analyse de la recevabilité

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

L'analyse de recevabilité vise à déterminer si la plainte ou le signalement, en considérant les allégations comme étant fondées, relève de l'application de la présente politique. À l'étape de l'analyse de recevabilité, la Personne désignée 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.

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

Si la plainte ou le signalement est jugé recevable, la Personne désignée octroi un mandat pour une enquête externe, à moins qu'un processus volontaire de médiation ne soit entrepris.

### Médiation volontaire

Avant le début de l'enquête, mais également à tout moment durant l'enquête, la Personne désignée peut proposer à l'employé à l'origine de la plainte ou à l'employé qui aurait subi du harcèlement psychologique ou de la violence à caractère sexuel de participer à un processus de médiation visant à identifier et à mettre place une solution mutuellement acceptable pour les parties impliquées.

L'employé qui allègue avoir subi du harcèlement psychologique ou de la violence à caractère sexuel est libre de participer à un processus de médiation.

Si l'employé qui allègue avoir subi du harcèlement psychologique ou de la violence à caractère sexuel 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. Un processus de médiation débute uniquement si toutes les parties acceptent de participer au processus. Le cas échéant, le processus d'enquête est suspendu afin de procéder à la médiation.

Si aucun processus de médiation n'est entrepris ou en cas d'échec de ce processus, la Personne désignée débute ou poursuit son enquête avec diligence.

### Enquête

La Société doit confier l'enquête à une ressource externe possédant les compétences requises. L'Enquêteur rencontre la personne plaignante ou la victime alléguée qui aurait subi du harcèlement psychologique ou de la violence à caractère sexuel visée par la plainte ou le signalement afin d'obtenir sa version des faits concernant les allégations.

L'Enquêteur avise l'auteur allégué des comportements visé par la plainte ou le signalement afin de lui donner les détails des allégations et lui offrir la possibilité d'y répondre. L'Enquêteur peut également notamment rencontrer des témoins ainsi que toute personne dont le témoignage pourrait présenter un intérêt et recueillir de la documentation.

Toute personne rencontrée par l'Enquêteur doit s'engager 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.

L'enquête vise à déterminer si une preuve prépondérante permet de conclure à une situation de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel au sens de la politique.

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. La personne plaignante et la personne mise en cause peuvent être accompagnées d'une personne déléguée syndicale ou d'une personne de leur choix, à la condition que cette personne s'engage 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.

À la suite de l'enquête, un rapport est transmis sur une base confidentielle aux personnes désignées faisant état des allégations et de la preuve obtenue, de l'analyse de celles-ci et des conclusions quant à l'existence ou non de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel. Toutefois, si une personne désignée est visée par une enquête, le rapport ne lui est pas transmis. Des recommandations quant aux mesures disciplinaires ou administratives appropriées dans les circonstances pouvant aller jusqu'au congédiement peuvent également être émises par l'Enquêteur.

Les parties directement impliquées 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.

Autant la victime alléguée que l'auteur allégué du harcèlement psychologique ou de la violence à caractère sexuel, doivent être traités avec impartialité et équité par la Société.

### Mesures provisoires

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.

Si cela s'avère nécessaire, la Société peut imposer des mesures disciplinaires ou administratives provisoires, pour la durée du traitement d'une plainte ou d'un signalement pour protéger les personnes visées (par exemple, une suspension administrative pour fins d'enquête, une réorganisation du travail, etc.).

Si les allégations nécessitent une intervention immédiate, la Personne désignée fait une recommandation verbale afin que la Société puisse faire cesser la situation de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel et éviter que le climat de travail ne se détériore davantage.

### Mesures correctives

La Société prendra les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement psychologique ou la violence à caractère sexuel et pourra imposer les mesures disciplinaires ou administratives appropriées dans les circonstances pouvant aller jusqu'au congédiement

En fonction des conclusions, les programmes de formation peuvent être mis à jour pour intégrer les recommandations et les nouveaux éléments.

## 11. CONFIDENTIALITÉ ET CONSERVATION DES DONNÉES

Sous réserve de ce qui est énoncé dans la présente politique et plus particulièrement aux annexes 3 et 4, toute information relative à une plainte ou un signalement ainsi que tous les documents ou renseignements reçus à cet effet sont traités de façon confidentielle par toutes les parties concernées. Le directeur finances et administration veille à ce que l'information demeure confidentielle et à ce que les autres personnes agissent de même.

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

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 du directeur finances et administration, pour une durée de deux (2) ans.

ANNEXE 1 - ENGAGEMENT DES PERSONNES DÉSIGNÉES PAR LA SOCIÉTÉ  
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 la Société. J'assure que mes recommandations et mes interventions seront impartiales, respectueuses et confidentielles.

---

*Nom de la Personne désignée*

---

*Signature de la Personne désignée*

---

Date

## ANNEXE 2 - FORMULAIRE DE PLAINTE ET SIGNALEMENT EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

**Note :** Ce formulaire est confidentiel. Vous pouvez le remettre à la personne désignée par la politique.

**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 discriminatoire et 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 : \_\_\_\_\_



**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 ou 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 \_\_\_\_\_(lieu),

en ce \_\_\_\_\_(jour/mois/année)

Prénom et nom (lettres moulées)

\_\_\_\_\_

Signature

\_\_\_\_\_

**Section réservée à la Société :**

Reçu le : \_\_\_\_\_

Par : \_\_\_\_\_

# ANNEXE 3 - FORMULAIRE SIMPLIFIÉ DE PLAINTE ET SIGNALEMENT EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

*Note : Ce formulaire est confidentiel. Vous pouvez le remettre à la personne désignée par la politique.*

## 1. Vos informations (victime alléguée ou plaignant)

Nom (optionnel) : \_\_\_\_\_

Poste au sein de l'entreprise : \_\_\_\_\_

---

## 2. Personne(s) mise(s) en cause (auteur allégué du harcèlement)

Nom : \_\_\_\_\_

Poste au sein de l'entreprise : \_\_\_\_\_

---

## 3. Nature de la situation (cochez ce qui s'applique)

Harcèlement psychologique

Violence à caractère sexuel

Autre (préciser) : \_\_\_\_\_

---

## 4. Quand cela s'est-il produit ?

Aujourd'hui

Hier

Dans la dernière semaine

Autre (préciser) : \_\_\_\_\_

---

## 5. Où cela s'est-il produit ?

Sur mon lieu de travail

En télétravail

Lors d'un déplacement lié au travail

Autre : \_\_\_\_\_

**6. Y a-t-il eu des témoins ?**

Oui

Non

Si oui, qui ? \_\_\_\_\_

---

**7. Effets ressentis (cochez ce qui s'applique)**

Stress / anxiété

Isolement

Difficulté à travailler

Autre : \_\_\_\_\_

---

**8. Ce que vous souhaitez**

Discussion / médiation

Enquête formelle

Être entendu(e) seulement

Autre : \_\_\_\_\_

---

**9. Signature (optionnelle)**

Signature : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

## ANNEXE 4 – ENGAGEMENT

Société du parc  
industriel et portuaire  
de Bécancour

Québec 

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

L'employé de la Société du parc industriel et portuaire reconnaît avoir pleinement pris connaissance, compris et accepté toutes les modalités et conditions de la présente *Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail*.

#### SIGNATURES :

Je confirme avoir lu et compris toutes les modalités et conditions contenues dans 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 la Société du parc industriel et portuaire de Bécancour*, mise à jour le 31 mars 2026. En signant ce formulaire, j'accepte et adhère aux dispositions de la présente politique

Nom de l'employé(e) : \_\_\_\_\_

Signature de l'employé(e) : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Signature du supérieur immédiat : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_