**Politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail**

[NOM DE L’ENTREPÔT]

[NOM DE L’ENTREPÔT] souhaite offrir à ses employé.es un environnement sans harcèlement psychologique ou sexuel. Le respect mutuel, la collaboration et l’ouverture doivent être à la base des interactions entre les employé.es. [NOM DE L’ENTREPÔT] ne tolérera aucun comportement qui pourrait miner la dignité ou l’estime de soi d’une personne, ou créer un environnement intimidant, hostile ou offensant.

**Principes généraux**

Toute personne a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et de son intégrité physique et psychologique, ainsi qu’à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À ce titre, [NOM DE L’ENTREPÔT] ne tolérera aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel visant le personnel de son organisation dans le cadre de l’exécution de son travail et s’engage à prendre les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement au travail.

La présente politique vise à informer et à sensibiliser les employé.es sur la nécessité de prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel et à établir les principes d’intervention applicables lorsque ce type de comportement est signalé. [NOM DE L’ENTREPÔT] s’engage à prendre au sérieux toutes les plaintes qui lui seront présentées en s’assurant de préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, de veiller à ce qu’elles soient traitées avec humanité, équité et objectivité, en plus de protéger la confidentialité du processus d’intervention.

Tous les membres du personnel de [NOM DE L’ENTREPÔT] doivent prendre connaissance de la présente politique et adopter un comportement favorisant le maintien d’un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

**Définition**

Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite vexatoire se manifestant 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 d’une personne et qui entraîne pour celle-ci un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à la personne et produit sur elle un effet nocif continu. Cette définition inclut également le harcèlement discriminatoire lié aux motifs prévus à la [*Charte des droits et libertés de la personne*](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/c-12).

**Traitement des plaintes et des signalements**

La présente procédure permet à toute personne se croyant harcelée ou étant témoin d’un comportement de ce type de signaler rapidement la situation ou de déposer une plainte auprès d’une personne-ressource désignée par la direction.

En plus de recevoir les plaintes et les signalements au nom de [NOM DE L’ENTREPÔT], cette personne-ressource est responsable d’accompagner les présumées victimes, de procéder à l’analyse des plaintes et de décider des interventions à réaliser pour résoudre la problématique.

[NOM DE L’ENTREPÔT] considère que toute personne peut se prévaloir de la politique sans crainte de préjudice ou de faire l’objet de représailles et s’engage à soutenir adéquatement la présumée victime à chacune des étapes de son cheminement.

La démarche à suivre lorsqu’une personne croit être victime de harcèlement psychologique ou sexuel s’établit de la façon suivante :

* Étape 1 :Lorsque cela est possible, la présumée victime doit informer la personne présumée responsable des gestes reprochés que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin.
* Étape 2 :Si une telle démarche n’est pas possible ou si cela ne règle pas le problème, la présumée victime doit aviser son supérieur immédiat ou la direction afin de déterminer les moyens requis pour faire cesser cette situation.
* Étape 3 : La présumée victime peut déposer une plainte formelle auprès de la personne-ressource en précisant le comportement reproché, au plus tard deux ans après la dernière manifestation de harcèlement psychologique ou sexuel.
* Étape 4 : La personne-ressource détermine la nature du problème mis en cause et définit les interventions adéquates pour résoudre la situation. S’il y a une enquête, les personnes concernées sont informées de la décision.
* Étape 5 : [NOM DE L’ENTREPÔT] prend les mesures raisonnables pour corriger la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires.

La procédure de traitement des plaintes prévue à la présente politique ne prive d’aucune façon la personne de déposer une plainte devant toute autre instance ou tout tribunal. Elle peut en tout temps adresser une plainte directement à la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement psychologique ou sexuel.

Pour plus d’information quant à la démarche pour déposer une plainte auprès de la CNESST, rendez-vous à l’adresse ci-dessous :  <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-harcelement-psychologique-sexuel>

[La personnesuivante est désignée *ou* Les personnes suivantes sont désignées] par [NOM DE L’ENTREPÔT] pour agir à titre de [personne-ressource ou personnes-ressources] pour l’application de la présente politique :

* [Nom de la personne-ressource], [fonction]

[numéro de téléphone], [adresse courriel]

* [Nom de la personne-ressource], [fonction]

[numéro de téléphone], [adresse courriel]

« Je déclare avoir pris connaissance de la présente politique et accepter de m’y conformer»

Signature de l’employé

Date