



| | | | |
|-----------------------|--|--------------------------|---------------------|
| SUJET : | RÔLES, RESPONSABILITÉS ET TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL | | |
| SECTION : | RESSOURCES HUMAINES | | |
| SOUS-SECTION : | PROGRAMMES DE PRÉVENTION EN MILIEU DE TRAVAIL | | |
| RÉDIGÉE LE : | EMETTEUR | ADOPTÉ PAR : | EN VIGUEUR : |
| 2018-07-25 | Direction des ressources humaines | Conseil d'administration | 15 novembre 2018 |

1. MISE EN CONTEXTE

La Société québécoise du cannabis (ci-après nommée «SQDC») reconnaît l'importance d'offrir, à l'ensemble de ses employés, un milieu de travail sain, respectueux et exempt de toute forme de harcèlement et de violence au travail.

Pour ce faire, la SQDC s'engage fermement à prévenir, à ne pas tolérer et à faire cesser toute forme de harcèlement et de violence au travail et à prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir ces situations et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, la faire cesser en appliquant les mesures appropriées y compris les sanctions nécessaires.

2. CADRE ET PORTÉE DE LA POLITIQUE

Cette politique s'applique à tous les employés de la SQDC, lesquels ont la responsabilité de la respecter.

Elle s'applique également à tout employé de la SQDC qui, dans le cadre de ses relations avec ses collègues, ses gestionnaires ou ses employés, croit subir du harcèlement ou de la violence au travail.

Elle prévoit également protéger l'ensemble du personnel de toute manifestation de harcèlement et de violence pouvant provenir d'une tierce partie dans le cadre de leur travail.

La politique s'applique aussi aux conduites qui se produisant tant dans le cadre de leur travail qu'à celles pouvant survenir en d'autres circonstances, activités ou lieux qui y sont liées. (relations avec la clientèle, fournisseurs, voyages d'affaires, cours de formation, etc.).

3. ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

De par son engagement à maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence, la SQDC veut :

- Promouvoir par des pratiques de gestion appropriées, de la sensibilisation, de l'information et de la formation des conditions favorables permettant de prévenir toute forme ou manifestation possible de harcèlement et de violence au travail à l'égard de ses employés;
- Établir, à l'aide notamment de la Procédure de traitement des plaintes en matière de harcèlement et de violence au travail (ci-après nommée «Procédure»), des mécanismes efficaces d'aide et de traitement des plaintes, tout en offrant le soutien nécessaire aux parties pour faciliter la prise en charge de la problématique par des actions concrètes, crédibles et efficaces; intervenir de façon proactive, objective, rapide et équitable lors de toute situation pouvant présager, voire mener à des conduites ou comportements de harcèlement ou de violence afin de les faire cesser.

4. DÉFINITION (RÉFÉRENCE : LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL)

Par harcèlement psychologique, nous entendons toutes les formes que le phénomène peut prendre, soit le harcèlement dit discriminatoire (en référence à l'article 10 de la Charte des droits et libertés), le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir ainsi que toute autre forme d'intimidation et de menace.

Le harcèlement psychologique se définit comme étant 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 de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu sur l'employé.

5. MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

La personne reconnue responsable d'une conduite répréhensible doit assumer les conséquences de ses actes. Elle est passible de mesures administratives ou disciplinaires adaptées à la gravité des gestes posés et pouvant aller jusqu'au congédiement.

6. CLAUSE ANTI-REPRÉSAILLES

Toute personne a le droit de se prévaloir de la politique sans crainte de représailles.

7. CONFIDENTIALITÉ

Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement d'une plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DÉLÉGATION DE POUVOIRS

La Politique est sous la responsabilité du conseil d'administration de la SQDC et entre en vigueur à compter de la date établie par celui-ci.

Le conseil d'administration de la SQDC délègue à la Direction des ressources humaines de la SQDC le pouvoir de rédiger, d'approuver, de remplacer ou de modifier, au besoin, la Procédure de traitement des plaintes en matière de harcèlement et de violence au travail ainsi que les mécanismes permettant de respecter et d'encadrer la mise en œuvre de la présente Politique de façon à gérer adéquatement et objectivement le traitement des plaintes en matière de harcèlement et de violence au travail.