



EQUIFRUIT

**Politique de prévention et de prise en
charge des situations de harcèlement
psychologique et sexuel**

Mai 2025

OBJECTIF

Equifruit s'engage à promouvoir un milieu de travail harmonieux exempt de toute forme de harcèlement et s'engage également à promouvoir le respect entre les individus, à sauvegarder la dignité, à protéger l'intégrité physique et psychologique de ses employés.

Equifruit s'engage à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec le travail, y compris le harcèlement provenant de sources externes.

La présente politique vise à indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement et à établir la procédure de prise en charge des plaintes et des situations problématiques qui sont portées à l'attention de Equifruit.

APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel, à tous les niveaux hiérarchiques, aux consultants externes et aux stagiaires, et de la part de toute personne qui lui est associée (ex : client, fournisseur, visiteur, représentant, etc.) notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, et les aires communes.
- Tout autre endroit où les personnes peuvent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex : réunion, formations, déplacements, voyages d'affaires, salons, etc.).
- Lors d'activités sociales liées au travail.

Les communications interpersonnelles et électroniques, reçues par tout moyen technologique ou autre (ex : courriels, médias sociaux, textos, etc.) sont également visés.

DEFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit :

« 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 continu pour le salarié. »

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

➡ Nous vous invitons à consulter **l'Annexe 1** pour plus de précisions et de détails à ce sujet.

POLITIQUE DE TOLERANCE ZERO

Equifruit interdit tout type de harcèlement et de discrimination, peu importe le type de harcèlement et de discrimination (voir l'Annexe 1 pour plus de précisions).

Il appartient à tous d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À cet effet, les attentes envers tout membre du personnel sont les suivantes :

- contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
- participer aux mécanismes mis en place pour prévenir et faire cesser le harcèlement;
- signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

On ne peut qualifier de harcèlement ou de discrimination l'exercice normal des responsabilités de gestion ou de supervision, notamment l'assignation de tâches, l'imposition de mesures disciplinaires ou toute autre mesure imposée dans le cadre normal du travail ou de la gestion.

Également, d'autres situations ne sauraient automatiquement être associées à des cas de harcèlement au travail : un conflit au travail entre deux employés, des conflits de personnalité, du stress relié au travail ou encore des contraintes professionnelles difficiles.

PREVENTION

Equifruit s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité, ainsi que l'intégrité psychique et physique des personnes.

Equifruit met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, notamment en :

- Diffusant la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel. À cet effet, la politique est communiquée à tous lors de l'accueil et intégration et elle est disponible en tout temps sur SharePoint : **EQ-Documents Administration HR Employee Manual**.
- Maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement (voir Annexe 1).
- Veillant à la compréhension et au respect de la présente politique par toutes les personnes visées.
- Faisant la promotion du respect entre les individus.
- Sensibilisant régulièrement le personnel sur les rôles et responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement.
- Mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et pour les personnes responsables désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.
- Consultant le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement.
- Tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ.
- Se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

PRISE EN CHARGE DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Dans l'éventualité où une personne croit avoir été victime de harcèlement au travail, ou avoir été témoin d'une telle conduite, elle doit, dès que possible, suivre la procédure suivante :

1. Si elle se sent confortable de le faire, **demander** à la personne responsable du harcèlement ou de la discrimination de **cesser immédiatement** son comportement offensant.
2. Si elle ne se sent pas confortable de le faire ou que le comportement persiste, **signaler verbalement ou par écrit** les incidents allégués **aux personnes désignées** (voir page 5).
 - Le signalement doit comprendre le plus de détails possibles, soit une description des événements ou de la situation, l'heure, la date, l'endroit, le nom de la personne qui fait l'objet de la plainte, le nom des témoins et tout autre détail que la personne juge nécessaire d'indiquer.
 - La plainte devrait être déposée le plus tôt possible après l'incident harcelant ou discriminatoire, afin que la situation soit traitée promptement.
3. Equifruit s'assurera que les plaintes sont examinées **discrètement, objectivement et dans le respect de la dignité** de toutes les parties concernées.
4. Sur réception du signalement, Equifruit procèdera à une **analyse préliminaire** de la plainte afin de déterminer si, tenant les faits rapportés pour avérés, ceux-ci peuvent constituer du harcèlement. Dans la négative, le dossier sera fermé. Dans l'affirmative, les étapes suivantes seront suivies :
 - a. Une **enquête** sera faite, soit par la présidente ou par un tiers, de manière équitable, opportune, complète et approfondie. L'enquête peut comprendre une rencontre avec la présumée victime, le prétendu harceleur (-euse), les témoins et autres personnes identifiées en cours d'enquête. Certains documents peuvent également être demandés et étudiés. Une conclusion sera tirée sur la base des faits et des éléments de preuve recueillis.

Equifruit s'attend à ce que tous collaborent et participent pleinement à toute enquête dans le cadre d'une telle plainte.

La médiation est offerte en tout temps, avant et/ou après l'enquête.

Si nécessaire, Equifruit peut mettre en œuvre des mesures temporaires visant à assurer la sécurité et le bien-être du plaignant et à limiter les contacts avec le prétendu harceleur durant l'enquête.

Afin de protéger les intérêts des personnes en cause, tous sont tenus à la confidentialité pendant la durée de l'enquête et après, sauf dans la mesure où la divulgation de renseignements est nécessaire à la bonne conduite de l'enquête, l'application de la politique, d'un processus disciplinaire ou de la loi.

- b. Le **résultat** de l'enquête sera communiqué au plaignant et au prétendu harceleur. Les parties ne recevront pas de copie du rapport d'enquête (puisque'il s'agit d'un document hautement confidentiel). S'il est déterminé que du harcèlement, de l'intimidation ou de la discrimination a eu lieu, les mesures appropriées seront prises sans délai.

- c. Les conclusions de l'enquête seront utilisées par Equifruit pour **mettre en œuvre des mesures** visant à éliminer ou à contrôler le risque de harcèlement ou de discrimination qui a été déterminé à la suite de l'enquête.

MESURES DISCIPLINAIRES ET AUTRES MESURES

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

FAUSSE PLAINTÉ OU PLAINTÉ MALVEILLANTE

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif sérieux.

REPRESAILLES

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles.

Tout comportement de représailles d'une personne envers un autre sera considéré comme une violation sérieuse de la présente politique et la personne en question pourra être sujette à des mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif sérieux.

INFORMATION ET FORMATION

Equifruit s'engage à doter tous les membres de son personnel des outils et des connaissances nécessaires pour identifier les violations possibles de la présente politique, pour en comprendre les conséquences et pour reconnaître tous les avantages d'un milieu de travail exempt de harcèlement et discrimination.

À ce titre, tous les membres du personnel devront suivre les séances d'information ou de formation interne prévues.

CONSERVATION ET ARCHIVAGE

Equifruit conservera les dossiers de toutes les plaintes.

Ces dossiers seront conservés de façon confidentielle pendant une durée d'au moins deux (2) ans.

PERSONNE RESPONSABLE DÉSIGNÉE

Pour toute plainte ou question concernant l'application de la politique, veuillez contacter Jennie Coleman, présidente, au courriel support@equifruit.com.

ANNEXE 1

Reconnaître le harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire et la violence à caractère sexuel

La *Loi sur les normes du travail* donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel, soit :

Une conduite **vexatoire** (blessante, humiliante) qui se manifeste de façon **répétitive**, de manière **hostile** (agressive, menaçante) ou non désirée portant atteinte à la **dignité ou à l'intégrité** de la personne entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail **néfaste** (nocif, nuisible).

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne visée par cette conduite.

➔ Exemples de comportements qui pourront se qualifier de **harcèlement psychologique** :

- Intimidation
- Violence verbale, crier ou attaquer une personne, endommager ses biens, l'agresser ou la menacer
- Isolement
- Présentation ou distribution de matériel, de messages, d'affiches ou d'images à caractère raciste ou offensant
- La surveillance abusive
- Propager des rumeurs sur les autres
- Critiques fréquentes et injustifiées relatives à des éléments mineurs, l'assignation injuste de tâches ou de travail, des remarques inappropriées ou désobligeantes.

Le harcèlement psychologique inclut les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel. Il inclut également le harcèlement discriminatoire et la violence à caractère sexuel.

➔ Exemples de comportements qui pourront se qualifier de **harcèlement sexuel** :

- Encourager un climat de travail intimidant ou offensant sur le plan sexuel
- Des commentaires, suggestions, insinuations, blagues ou demandes à caractère sexuel
- Tout commentaire inapproprié sur l'apparence, l'attrait ou le manque d'attrait d'une personne
- Tout comportement physique de nature sexuelle inapproprié et/ou non désiré
- Tout contact physique/touché inapproprié et/ou non désiré
- Toute invitation à rendre des faveurs sexuelles
- Tout commentaire concernant l'orientation sexuelle ou les préférences des autres
- Toute agression sexuelle.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans **l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne** peut aussi constituer du harcèlement : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, 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.

➡ Exemples de comportements qui pourront se qualifier de **harcèlement discriminatoire** :

- Des remarques désobligeantes, des blagues, insinuations ou commentaires offensants reliés à l'un des motifs protégés
- L'affichage ou la communication de photos, même Internet (« même ») ou d'objets liés à l'un des motifs protégés
- L'exclusion injustifiée d'un individu fondée sur l'un des motifs protégés
- Une répartition de travail ou de responsabilités injuste, basée sur un des motifs ci-haut mentionnés

La violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant 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. Elle inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.