

Politique visant à promouvoir la civilité et à prévenir le harcèlement et la violence



**tous
SAQ**

1.1

Déclaration du comité de direction

La Société des alcools du Québec (ci-après la « SAQ ») reconnaît l'importance de prévenir et de faire cesser toute forme de harcèlement et de violence, et ce, dans le but d'offrir, à l'ensemble de ses employés, un milieu de travail sain, respectueux, inclusif, exempt de violence, de discrimination, de harcèlement et d'incivilité.

Pour ce faire, la SAQ s'engage à prendre tous les moyens préventifs et correctifs raisonnables pour assurer le respect de la Politique visant à promouvoir la civilité et à prévenir le harcèlement et la violence (ci-après la « Politique ») et ainsi offrir un climat et un milieu de travail sain, respectueux, inclusif, exempt de violence, de discrimination, de harcèlement et d'incivilité.

La SAQ reconnaît notamment que les femmes et les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, les personnes racisées ou ethnicisées, les personnes autochtones, les personnes immigrantes ainsi que les personnes en situation de handicap peuvent être particulièrement visées par des formes de harcèlement discriminatoire. Elle désire ainsi adopter et appliquer des politiques et pratiques justes et équitables.

L'orientation véhiculée par la Politique vise une approche de tolérance zéro et une responsabilisation de tous les employés de la SAQ. La présente Politique ne restreint pas le droit de gérance des gestionnaires dans l'exercice de leurs fonctions.



**« J'aime venir travailler
dans un environnement jovial,
respectueux et sécuritaire. »**

FÉLIX

**tous
SAQ**

1.2

Objectifs de la Politique

Par son engagement à maintenir un milieu de travail sain, respectueux, inclusif, exempt de violence, de discrimination, de harcèlement et d'incivilité, la SAQ veut :

- Protéger l'intégrité psychologique et physique ainsi que la dignité de tous les employés par la prévention, la sensibilisation et le redressement des situations contraires à la présente Politique;
- Intervenir de façon proactive, objective, rapide et équitable lors de situations pouvant laisser présager ou mener à des conduites ou comportements de harcèlement ou de violence afin de les faire cesser;
- Établir à l'aide notamment de la Directive de traitement des signalements et des plaintes en matière de harcèlement et de violence au travail (ci-après la « Directive »), des mécanismes efficaces d'aide et de traitement des signalements et des plaintes, tout en offrant le soutien nécessaire à tous les employés pour faciliter la prise en charge de la problématique par des actions concrètes, crédibles et efficaces;
- Responsabiliser l'ensemble des employés quant à leur obligation de maintenir un climat de travail sain, respectueux, inclusif, exempt de violence, de discrimination, de harcèlement et d'incivilité, dans le but de prévenir et corriger les situations contraires à la présente Politique qui peuvent survenir.



« Je trouve ça important que la SAQ ait de la diversité, de l'inclusion. Ça démontre quel genre de société on doit avoir. »

CATHERINE

tous
SAQ

1.3

Cadre et portée de la Politique

La présente Politique s'applique à tous les employés de la SAQ, pour tout incident (voir les exemples à l'annexe I) de violence, d'incivilité, de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire en relation avec le travail, sur les lieux du travail ou en dehors du milieu habituel de travail ainsi que pendant et en dehors des heures normales de travail, notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- Les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail;
- Tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : présence de la clientèle ou de fournisseurs, voyage d'affaires, formation, activité sociale liée au travail, etc.)

La SAQ ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement en contexte de travail, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- Entre des collègues ;
- Par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- De la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

La présente Politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres).



1.4

Définitions

Civilité

Une conduite démontrant de la considération pour les autres, empreinte de respect, de courtoisie, de savoir-vivre et de collaboration, dans le but de favoriser un climat et un milieu de travail sain, respectueux, inclusif, exempt de violence, de discrimination, de harcèlement et d'incivilité.

Droit de gérance

Le droit de l'employeur de diriger ses employés et de prendre des décisions liées à la bonne marche des opérations. Il comprend notamment l'attribution des tâches, la gestion courante du rendement au travail, de la discipline et des mesures disciplinaires, de l'assiduité et de l'absentéisme, le licenciement, les mises à pied et le congédiement.

Employé

Toute personne employée à la SAQ par un contrat de travail, quelle que soit sa forme, incluant une personne gestionnaire.

Harcèlement

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 la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Cette définition inclut le harcèlement sexuel, le harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail* et le harcèlement discriminatoire lorsque la conduite se manifeste en raison de l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, l'abus de pouvoir ainsi que toute forme d'intimidation et de menace.

Incivilité

Une conduite inappropriée contrevenant aux règles collectives de respect, d'égalité, d'inclusion ou de savoir-vivre en milieu de travail, se caractérisant par des comportements rudes et non courtois, y compris notamment des comportements empreints de racisme et de sexisme, démontrant ainsi un manque de considération pour autrui.

Plainte formelle

Déclaration officielle écrite déposée par une ou plusieurs personnes alléguant un comportement pour qu'il soit examiné ou traité par l'autorité compétente.

Signalement

Une dénonciation verbale ou écrite faite par une ou plusieurs personnes alléguant certaines problématiques prévues à la présente Politique, mais qui ne débouche pas nécessairement sur le dépôt d'une plainte formelle.



« L'entraide et la bonne humeur font qu'une société est forte. »

VANESSA

tous
SAQ

1.5

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 de mesures disciplinaires adaptées à la gravité des gestes posés et pouvant aller jusqu'au congédiement. Dans les cas d'inconduites relatives au harcèlement psychologique et sexuel ou de violence au travail, les clauses d'amnistie prévues aux conventions collectives ne trouvent pas application et les inconduites passées pourront être prises en considération dans le cadre de l'imposition d'une nouvelle mesure administrative ou disciplinaire.

1.6

Clause antireprésailles

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

Il est également interdit de menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne :

- de faire un signalement ou une plainte;
- de participer ou de collaborer à une démarche ou à une enquête menée en raison d'un signalement ou d'une plainte.

Les gestes de représailles peuvent faire l'objet de mesures correctives, y compris notamment les mesures administratives et disciplinaires.



« Je lève mon verre
à la diversité. »

NELSON

tous
SAQ

1.7

Confidentialité

Les renseignements relatifs à un signalement ou à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités avec discrétion et confidentiellement, par toutes les parties concernées. Les informations nécessaires pourront notamment être communiquées en vertu d'une obligation légale ou aux personnes qui doivent assurer le traitement d'un signalement ou d'une plainte, la conduite d'une enquête, imposer des mesures administratives ou disciplinaires. Elles pourront être également communiquées dans la mesure où cela est nécessaire à l'adoption de mesures temporaires ou lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire à un risque sérieux pour la vie, la santé et la sécurité d'une personne.

1.8

Délai de conservation des documents

Les documents produits et obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement seront conservés minimalement pour une période de 2 ans selon les délais établis par le calendrier de conservation de la SAQ.



« J'adore mon travail et mon équipe.
On a vraiment un bel esprit d'équipe.
Ce sont des amis aussi, ça va au-delà
du travail. »

JONATHAN

tous
SAQ

1.9

Prévention de la violence et du harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire

Afin de promouvoir un milieu de travail sain, respectueux, inclusif, exempt de violence, de discrimination, de harcèlement et d'incivilité, la SAQ s'engage à mettre en œuvre des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques, notamment en :

- Diffusant la présente Politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des employés;
- Maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement ou de violence notamment les situations mentionnées à l'annexe I;
- Sensibilisant annuellement ses employés sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement et de la violence;
- Mettant en place un programme de formation et d'information pour les employés et les gestionnaires comprenant :
 - Une formation aux deux ans, sur le respect, la civilité et la prévention du harcèlement et de la violence notamment sur les thèmes suivants :
 - Connaître les rôles et responsabilités de chacun
 - Reconnaître les situations et les comportements inappropriés
 - Comprendre la procédure de traitement d'un signalement ou d'une plainte
 - L'intégration des informations relatives à la présente Politique ainsi que celles de la Directive dans le programme d'accueil et d'intégration des nouveaux employés.
- Assurant le développement professionnel des ressources concernées de la Vice-présidence Talents et expérience employé sur les rôles et responsabilités prévus à la procédure notamment par :
 - des ateliers et des conférences
 - des formations et du codéveloppement



« Santé à mon gestionnaire,
à cause de la complicité
que nous avons au travail,
son empathie et son écoute,
surtout. »

DOVI

tous
SAQ

2.0

Directive

La Vice-présidence Talents et expérience employé de la SAQ est responsable de soumettre au comité de direction pour approbation une Directive relative au traitement des signalements et des plaintes en matière de harcèlement et de violence travail ainsi que les mécanismes permettant de respecter et d'encadrer la mise en place de la présente Politique de façon à gérer adéquatement et objectivement le traitement des signalements et des plaintes en matière de harcèlement et de violence au travail

Plus spécifiquement, la Vice-présidence Talents et expérience employé de la SAQ est responsable d'établir une directive qui précise les comportements attendus au sein de l'organisation en matière de respect, incluant la non-discrimination et le harcèlement, les rôles et responsabilités des employés de la SAQ, ainsi que les mécanismes prévus afin de s'acquitter de ses obligations

La Vice-présidence Talents et expérience employé de la SAQ est responsable de proposer toutes les modifications requises à cette directive et de les soumettre au comité de direction pour approbation.



« Notre succursale,
c'est comme notre famille. »

CARMELO

tous
SAQ

ANNEXE I

Reconnaître le harcèlement

La *Loi sur les normes du travail* prévoit 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 ou lors d'un acte unique et grave;
- 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).

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 du Québec* (la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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) peut aussi constituer du harcèlement.

Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, y compris le télétravail et lors de la participation aux activités sociales liées au travail.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la définition énoncée dans la *Loi*.

Il importe de bien saisir que pour conclure à du harcèlement psychologique, l'intention du présumé harceleur n'a pas à être prise en considération. Les paroles, les gestes, les actes ou les comportements du harceleur n'ont pas à être dits ou faits dans l'intention de nuire; ce sont les effets sur la personne visée qui sont pris en considération.



« Un employé heureux rayonne sur le client! »

SYLVIE

tous
SAQ

ANNEXE I

Reconnaître le harcèlement (suite)

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique ou discriminatoire

- Intimidation et cyberintimidation
- Menaces, isolement
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail
- Violence verbale
- Dénigrement
- Remarques importunes, farces, insinuations, sarcasme au sujet du corps, des vêtements, de l'orientation sexuelle d'un collègue
- Répétition de questions déplacées au sujet de caractéristiques individuelles d'une personne
- Imitation de l'accent, de l'élocution ou des manières d'une personne
- Présentation et distribution de matériel à caractère méprisant ou offensant à l'égard d'individus ou de groupes d'appartenance spécifique

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - Sollicitation insistante
 - Regards, contacts physiques
 - Insultes sexistes, propos grossiers
 - Propos, blagues ou images à connotation sexuelle

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

La prévention des risques à la santé psychologique :

une responsabilité partagée

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule, à l'article 51, que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, dont le harcèlement.

Cette même *Loi* énumère, à l'article 49, les obligations du travailleur, dont celles de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique et de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

tous
SAQ