

## PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION, DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

**SJ-100-03**

**Propriétaire de la politique:** Premier vice-président & chef des ressources humaines

**Champ d'application:** Cette politique s'applique à tous les employés et entités de Stella-Jones, ainsi qu'à ses filiales.

**Approuvé:** 12/01/20

**Entrée en vigueur:** 12/01/20

### 1. OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION

Stella-Jones Inc. (la « Société ») tient à prévenir le harcèlement, la discrimination et la violence au travail et à protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Elle est déterminée à prendre des mesures pour préserver ses employés des dangers associés au harcèlement, à la discrimination et à la violence au travail. Nul ne doit tolérer le harcèlement, la discrimination, les comportements violents et les menaces de violence par qui que ce soit sur les lieux de travail ou à l'extérieur de ceux-ci. La présente politique a pour objet de confirmer que la Société interdit strictement la discrimination, le harcèlement et la violence au travail, notamment en énonçant les moyens qu'elle prend pour contrôler et éliminer les risques de harcèlement.

La politique s'applique à tous les employés et à toutes les autres personnes faisant affaire avec Stella-Jones. Elle couvre les actes de harcèlement, de discrimination et de violence commis par les employés de la Société (y compris les superviseurs et les membres de la direction), les clients, les fournisseurs et les autres tiers avec lesquels la Société entretient des relations d'affaires.

La présente politique s'applique notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- Les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant;
- Tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur travail (ex. : aires communes dans les locaux de la Société, lors de réunions, de formations, de déplacements);
- Lors d'activités sociales liées au travail;
- À l'occasion de toute communication transmise ou reçu par moyen technologique ou autre, dans un contexte de travail.

La Société s'engage à :

- Faire enquête rapidement et objectivement sur toute plainte concernant des incidents de harcèlement, de discrimination et de violence au travail
- Prendre les mesures nécessaires
- Fournir un soutien aux victimes
- 

L'ensemble des employés et des personnes faisant affaire avec Stella-Jones doivent respecter et faire respecter la présente politique en s'abstenant de toute forme de harcèlement, de discrimination ou de violence. L'ensemble des employés et des personnes présentes doivent aussi offrir leur entière collaboration lors de toute enquête sur une plainte de discrimination, de harcèlement ou de violence.

Tout(e) employé(e) qui estime être l'objet de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail est invité(e) à consulter la procédure de dépôt et de règlement des plaintes énoncée ci-dessous.

## 2. LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL

La **discrimination** s'entend de toute forme de traitement inéquitable fondé sur un motif illicite. Elle peut être intentionnelle ou non et peut se produire de façon directe et évidente ou de façon indirecte et subtile. Les motifs illicites de **discrimination** comprennent notamment l'âge, la citoyenneté, la couleur, l'état civil, l'origine ethnique, le handicap, le sexe (et l'identité de genre), la grossesse, l'orientation sexuelle, la race, la religion ainsi que tout autre motif illicite prévu par la législation applicable dans la province où travaille l'employé(e).

## 3. LE HARCÈLEMENT

Le **harcèlement** ou l'**intimidation** s'entend d'une série de remarques ou de gestes par une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le harcèlement ou l'intimidation comprend notamment les paroles, les actes et les gestes qui sont gênants, humiliants, dégradants, intimidants ou blessants et qui sont fondés sur un des motifs de discrimination énumérés ci-dessus ou prévus par la législation.

Le **harcèlement psychologique** s'entend d'une conduite vexatoire (troublante, blessante) se manifestant sous la forme de comportements, de paroles, d'actes ou de gestes répondant aux quatre (4) critères suivants : (1) ils sont répétitifs (une seule conduite peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique de la victime et produit un effet nocif continu); (2) ils sont hostiles ou non désirés; (3) ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique de la victime; (4) ils engendrent un milieu de travail néfaste.

Le **harcèlement sexuel** est une forme de harcèlement qui comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et les autres paroles ou gestes à caractère sexuel. Le harcèlement sexuel comprend notamment les situations où (1) l'obligation de se soumettre à la conduite devient une condition d'emploi explicite ou implicite; (2) la réaction de l'employé(e) à la conduite sert de fondement à des décisions d'emploi le ou la concernant; (3) la conduite a pour but ou pour effet de nuire au rendement au travail de l'employé(e) ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Aucun(e) employé(e) ou candidat(e) ne doit faire l'objet d'avances sexuelles non sollicitées et importunes ni être amené(e) à croire qu'une possibilité d'emploi ou un avantage lié à l'emploi dépend de quelque façon que ce soit d'une « collaboration » à caractère sexuel.

Le harcèlement sexuel ne se limite pas aux demandes de faveurs sexuelles. Il peut comprendre notamment : (1) le badinage verbal, les taquineries et les plaisanteries à connotation sexuelle; (2) les flirts, les avances et les propositions répétés et offensants à caractère sexuel; (3) les agressions verbales continues ou répétées à caractère sexuel; (4) les remarques crues ou dégradantes à propos d'une personne ou de son apparence; (5) l'exposition d'objets ou de photos sexuellement suggestifs; (6) les pressions subtiles à participer à des activités sexuelles; (7) les contacts physiques et les entraves au mouvement.

Le harcèlement sexuel ne s'entend pas des compliments occasionnels socialement acceptables ni des relations sociales et personnelles consensuelles sans effet discriminatoire sur l'emploi. Il implique une conduite importune, intimidante, hostile ou offensante pour une personne.

#### 4. LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Le **harcèlement au travail** comprend notamment toute forme de conduite ou de comportement vexatoire et répété à l'égard d'une personne qui a pour effet de rabaisser, tourmenter, fragiliser ou contrarier celle-ci et de porter atteinte à sa dignité ou à son intégrité, et qui engendre un milieu de travail néfaste. Il n'est pas nécessaire que la conduite ou le comportement soit fondé sur un motif illicite de discrimination pour constituer du harcèlement au travail. Une seule inconduite ne constitue généralement pas du harcèlement au travail, sauf si elle est grave et produit un effet continu sur la personne.

**Voici les sept clés pour prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel :**

- Le respect envers autrui en milieu de travail
- Des communications ouvertes entre les employés et la direction
- Une répartition équitable des charges de travail
- L'encouragement à la collaboration
- Des attentes clairement établies et des quiproquos rapidement dissipés
- Une correspondance entre les exigences d'un poste et les compétences d'une personne
- Des tâches et des fonctions clairement définies

#### 5. LA VIOLENCE AU TRAVAIL

La violence, qu'elle se produise sur des lieux de travail ou soit reliée au travail, consiste à avoir, tenter d'avoir ou menacer d'avoir une conduite qui cause ou causera vraisemblablement des blessures ou atteintes physiques ou psychologiques. Elle inclut la violence familiale et la violence sexuelle.

##### 1. Violence au travail

La violence au travail expose les travailleurs à des risques d'atteinte physique ou psychologique. La violence au travail comprend notamment ce qui suit :

- Attaque ou agression physique (exemples : frapper un travailleur, le bousculer, le pousser ou lui donner des coups de pied; lancer un objet à un travailleur; donner un coup de pied dans un objet sur lequel un travailleur est debout, comme une échelle)
- Comportement menaçant (exemples : brandir le poing devant le visage d'un travailleur; brandir une arme au travail; tenter de frapper un travailleur; tenter de renverser un travailleur avec un véhicule ou un engin tel qu'un chariot élévateur; détruire des biens ou lancer des objets)
- Menaces verbales ou écrites (exemples : menacer verbalement un employé de l'agresser; laisser des notes de menace ou envoyer des courriels de menace exprimant l'intention d'infliger des blessures à un travailleur)
- Violence familiale
- Violence sexuelle

## **2. Violence familiale**

La violence familiale est un type de comportement utilisé par une personne pour prendre le pouvoir ou le contrôle sur une personne avec laquelle elle a ou a eu une relation personnelle, y compris des fréquentations, le mariage, un partenariat interdépendant, la garde ou un lien de parenté par le sang ou par l'adoption.

Ces comportements peuvent aller d'une conduite intimidante subtile à des actes de violence entraînant des blessures physiques ou la mort. La violence familiale inclut la violence physique, les mauvais traitements d'ordre sexuel, le contrôle financier, l'intimidation affective et physiologique, la violence verbale et l'utilisation d'appareils électroniques dans un but de harcèlement et de contrôle.

La violence familiale devient un danger en milieu de travail et non une affaire strictement personnelle lorsqu'elle se produit ou rejaillit sur les lieux de travail. Elle peut mettre l'employé(e) ciblé(e) en danger et constituer une menace pour ses collègues de travail.

## **3. Violence sexuelle**

La violence sexuelle en tant que danger en milieu de travail s'entend d'un acte sexuel, d'une tentative d'obtenir un acte sexuel ou d'un acte dirigé contre la sexualité d'un travailleur ou d'une travailleuse en utilisant la coercition, qui est commis par une personne au travail ou dans un contexte lié au travail, quelle que soit sa relation avec la victime.

La violence sexuelle se situe sur un continuum qui va des insultes obscènes au viol ou à l'homicide, et englobe toutes les formes de violence sexuelle en ligne (comme les menaces et le harcèlement sur Internet) ainsi que l'exploitation sexuelle.

## **6. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE**

Conformément à ses obligations légales, la Société met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de toute forme de harcèlement ou de violence, notamment en :

- a) diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par l'intranet;
- b) maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement et en révisant périodiquement la politique au besoin afin d'y apporter les ajustements requis;
- c) veillant à la compréhension et au respect de la politique par tous ses employés;
- d) faisant la promotion du respect entre les individus;
- e) sensibilisant le personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement et de la violence;
- f) mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel;
- g) mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements;
- h) consultant le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement;

- i) tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi volontairement pour connaître les raisons de leur départ;
- j) en se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

## 7. RESPONSABILITÉS

**Superviseurs et membres de la direction** – Les superviseurs et les membres de la direction de la Société ont la responsabilité de prendre les mesures en vue d'assurer le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence, notamment en appliquant la présente politique. En ce sens, tout membre de la direction, ou tout superviseur qui est informé ou qui prend connaissance de gestes prohibés par la présente Politique doit intervenir auprès des personnes impliquées et signaler l'incident.

**Employés** – Tout employé doit respecter la présente politique en participant au maintien d'un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement ou de violence. Cette obligation s'applique non seulement dans le cadre habituel du travail, mais également lors de toute activité sociale liée au travail, alors que les employés doivent y adopter une conduite empreinte de civilité et exempte de toute forme de harcèlement.

**La Société** – La Société s'engage à adopter les actions requises pour assurer un environnement de travail sans harcèlement. En cas de signalement de comportement harcelant, des efforts seront déployés pour y mettre fin.

Dans cette optique, la Société s'engage notamment à :

- Réagir promptement et prendre en charge toute plainte ou signalement;
- Protéger la dignité et la confidentialité des individus impliqués, ceci inclut la personne plaignante, la personne qui fait l'objet du signalement et les témoins;
- S'assurer d'un traitement juste, équitable et humain pour tous les participants, en leur fournissant le support nécessaire;
- Préserver la confidentialité autour des procédures d'intervention et des informations associées aux plaintes ou signalements;
- Proposer, avec le consentement des parties et selon les circonstances, une séance de médiation visant à résoudre le conflit dans un cadre neutre et impartial;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, neutre et impartiale ou, si les ressources à l'interne ne sont pas disponibles ou si elles n'ont pas les compétences requises pour le faire, à en confier la responsabilité à un intervenant externe afin de préserver l'impartialité de l'intervention et en assurer la qualité. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux (2) ans et détruites par la suite;
- Appliquer toute mesure raisonnable pour remédier à la situation, incluant des actions disciplinaires adéquates si nécessaire;
- Examiner et actualiser régulièrement les dispositifs de prévention du harcèlement pour garantir leur efficacité et éviter la récurrence de tels incidents.

## 8. PROCÉDURE DE DÉPÔT ET DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

Tout(e) employé(e) qui estime avoir été l'objet de harcèlement, de discrimination ou de violence au travail (ou qui a des raisons de croire qu'une autre personne a été l'objet de harcèlement, de discrimination ou de violence au travail) devrait le signaler à un représentant de la Société sans délai et avec exactitude. Vous pouvez contacter le directeur d'usine, le Service des ressources humaines, le conseiller en santé et sécurité ou le syndicat, ou suivre la procédure de dénonciation de la Société qui est énoncée ci-dessous. Une fois la Société avisée, suivez les étapes ci-dessous.

Les étapes pour signaler un cas de harcèlement, de discrimination ou de violence au travail :

1. Si vous êtes à l'aise de le faire, indiquez fermement à la personne que son comportement (remarques ou contacts) n'est pas désiré et demandez-lui d'y mettre fin immédiatement. Bien souvent, une personne n'est pas consciente que le comportement est inapproprié et modifiera celui-ci lorsqu'on le lui souligne. Si vous n'êtes pas à l'aise d'aborder le problème avec la personne directement, passez immédiatement à l'étape suivante.
2. Si le comportement se poursuit ou si vous n'êtes pas à l'aide de discuter du problème avec la personne directement, signalez-le à votre supérieur(e) immédiat(e), sauf si ce dernier ou cette dernière est impliqué(e), et au Service des ressources humaines.
3. Si votre supérieur(e) immédiat(e) est impliqué(e), signalez le comportement au Service des ressources humaines ou à la haute direction pour que des mesures soient prises.
4. Subsidiairement, une plainte peut être soumise selon la procédure de dénonciation de la Société comme suit :
  - En ligne via le site Web sécurisé accessible au <http://www.clearviewconnects.com>
  - Par téléphone en composant le 1-844-851-6848, numéro de la ligne sans frais réservée de Stella-Jones Inc.
  - Par courrier envoyé à l'adresse de la case postale confidentielle suivante :
  - C.P. 11017, Toronto (Ontario) M1E 1N0

Les étapes de l'enquête :

1. Un représentant des Ressources humaines ou une personne impartiale rencontrera la partie plaignante, qui devra fournir les renseignements demandés par la Société, y compris une description détaillée des incidents à l'origine de la plainte, les témoins (le cas échéant), les dates et les autres renseignements que la Société juge pertinents.
2. Les Ressources humaines ou une personne impartiale mèneront promptement une enquête approfondie sur toutes les circonstances de la plainte. L'enquête comportera notamment :
  - une entrevue avec la partie plaignante (voir ci-dessus)
  - une entrevue avec la partie intimée [l'auteur(e) présumé(e)]
  - une entrevue avec les témoins

***Tous les employés – partie plaignante, témoins et partie intimée - sont tenus d'être honnêtes, précis et coopératifs durant les enquêtes de la Société.***

***Les renseignements obtenus dans le cadre du processus d'enquête sont gardés confidentiels et sont communiqués uniquement selon le principe du besoin de connaître.***

3. Les Ressources humaines ou une personne impartiale détermineront, selon les éléments de preuve recueillis durant l'enquête, si la plainte de harcèlement, de discrimination ou de violence est fondée.
4. Les Ressources humaines (ou une personne impartiale) et la haute direction détermineront les mesures de règlement efficace de la plainte de harcèlement, de discrimination ou de violence et communiqueront celles-ci à la partie plaignante et à la partie intimée.

Quiconque s'est livré à du harcèlement, à de la discrimination ou à de la violence fera l'objet de sanctions appropriées, qui peuvent être de nature administrative ou disciplinaire et entraîner la cessation de l'emploi et, dans certains cas, le congédiement immédiat. Les lettres disciplinaires sont conservées dans le dossier de l'employé(e). Si le comportement se poursuit, d'autres mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement, seront envisagées.

Nul ne doit être présumé avoir contrevenu à la politique parce qu'une enquête est menée. Cependant, Stella-Jones peut prendre durant l'enquête les mesures temporaires qu'elle juge indiquées pour préserver la partie plaignante et/ou la partie intimée d'autres problèmes liés à l'emploi. Ces mesures temporaires peuvent inclure, selon les circonstances, une réaffectation temporaire, une suspension durant l'enquête ou tout autre type de disposition.

Toute personne qui dépose une plainte de mauvaise foi ou dans l'optique de nuire à une autre personne pourra faire l'objet de mesures disciplinaires, incluant un congédiement immédiat.

## **9. ABSENCE DE REPRÉSAILLES**

Selon la politique de la Société, nulle personne ne doit être victime de représailles parce qu'elle a déposé une plainte de harcèlement, de discrimination ou de violence fondée sur une perception honnête des événements ou a collaboré à l'enquête sur une plainte. La Société pourra imposer des mesures disciplinaires aux personnes qui exercent de telles représailles.

Harcèlement, discrimination et violence : récapitulatif

### **À faire**

- Respecter les personnes avec lesquelles vous travaillez
- Prêter attention à ce que vous envoyez par courriel et affichez au travail
- Connaître vos droits en matière de harcèlement, de discrimination et de violence
- Si une personne a un comportement que vous jugez discriminatoire ou harcelant, lui dire
- Si vous êtes victime de harcèlement, de discrimination ou violence, le signaler

### **À ne pas faire**

- Faire des remarques discriminatoires sur les lieux de travail
- Avoir des contacts physiques avec des collègues de travail à l'exception de poignées de main
- Ne pas dénoncer le harcèlement, la discrimination ou la violence dont vous êtes victime ou témoin
- Faire de fausses allégations de harcèlement, de discrimination ou de violence



La présente politique est passée en revue tous les ans pour veiller au respect de la législation provinciale et est modifiée au besoin.

Révision	Date	Résumé des changements
0	09/13/23	Politique existante convertie au nouveau format.
1	11/29/24	Mise à jour de la politique de conformité avec la loi 42 du Québec