

## POLITIQUE DE DIGNITÉ AU TRAVAIL

### 1.0 Pourquoi avons-nous cette politique ?

Amtico s'engage à créer un environnement de travail exempt de harcèlement et d'intimidation, où chacun est traité avec dignité et respect.

Le harcèlement et l'intimidation peuvent avoir des conséquences très graves pour les individus et pour Amtico. Le harcèlement ou l'intimidation peuvent rendre les gens malheureux, les stresser et affecter leur santé et leurs relations familiales et sociales, affecter leurs performances professionnelles et les pousser à quitter leur emploi. Les cas graves de harcèlement et d'intimidation peuvent même conduire à la maladie mentale et au suicide. Les effets sur les salariés d'Amtico peuvent comprendre une perte de moral, un mauvais rendement au travail, une instabilité du personnel, des revendications juridiques et une atteinte à la réputation d'Amtico. Les employés reconnus coupables de harcèlement ou d'intimidation s'exposent à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, peuvent être personnellement tenus de verser des indemnités en cas de revendications juridiques et peuvent voir leurs propres relations familiales et sociales affectées. Le harcèlement grave peut constituer une infraction pénale.

Amtico ne tolérera pas l'intimidation et le harcèlement de quelque nature que ce soit. Toutes les allégations d'intimidation et de harcèlement feront l'objet d'une enquête et, le cas échéant, des actions disciplinaires seront prises. Amtico ne tolérera pas non plus qu'une personne soit victimisée pour avoir formulé des allégations d'intimidation ou de harcèlement de bonne foi ou pour avoir aidé quelqu'un à déposer une telle plainte. La victimisation est une infraction disciplinaire.

Cette politique couvre l'intimidation et le harcèlement de et par les responsables, les employés, le personnel des agences des entrepreneurs et toute autre personne engagée pour travailler pour Amtico, que ce soit par contrat direct avec Amtico ou autrement. Si le plaignant ou le harceleur présumé n'est pas employé par Amtico, par exemple si le contrat du travailleur est conclu avec une agence, cette politique s'appliquera avec les modifications nécessaires de sorte qu'Amtico ne pourra pas congédier le travailleur, mais exigera plutôt que l'agence le renvoie, le cas échéant, après une enquête et des procédures disciplinaires.

La politique couvre l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail et dans tout cadre lié au travail en dehors du lieu de travail, par exemple les voyages d'affaires et les événements sociaux liés au travail.

### 2.0 Principes clés

- Si vous déposez une plainte de bonne foi, elle sera toujours prise au sérieux et fera l'objet d'une enquête appropriée et rapide.
- Amtico prendra les mesures appropriées pour s'assurer qu'il n'y a pas de représailles à la suite de votre plainte.
- Toute plainte sera traitée dans la plus stricte confidentialité et tous les employés impliqués seront tenus de garder le fait et le contenu de leur implication confidentiels.
- Le cas échéant, des mesures seront prises dans le cadre de la procédure disciplinaire à l'appui de cette politique.
- Vous pouvez être accompagné d'un collègue de travail ou d'un responsable syndical à toute réunion organisée dans le cadre de cette politique.

### 3.0 Qu'est-ce que l'intimidation et le harcèlement ?

L'**intimidation** est un comportement offensant, intimidant, malveillant ou insultant, et/ou un abus ou un mauvais usage du pouvoir qui vise à affaiblir, humilier ou blesser la personne qui en est victime.

Le **harcèlement** est un comportement indésirable lié à des caractéristiques protégées pertinentes, à savoir le sexe, le changement de sexe, la race (qui comprend la couleur, la nationalité et les origines ethniques ou nationales), le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions et l'âge, qui :

- a pour but de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour cette personne ; ou
- est raisonnablement considéré par cette personne comme ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour elle, même si cet effet n'était pas voulu par la personne responsable du comportement.

Un comportement peut constituer un harcèlement, que la personne qui se comporte de la sorte ait ou non l'intention d'offenser. Une plaisanterie peut offenser une autre personne. Chacun trouve des choses différentes acceptables. Chacun a le droit de décider du comportement qu'il juge acceptable et de faire respecter ses sentiments par les autres. Les comportements dont toute personne raisonnable se rendrait compte qu'ils sont susceptibles d'offenser seront considérés comme du harcèlement sans que la victime ait à préciser à l'avance que ce type de comportement n'est pas acceptable pour elle. Il peut ne pas être aussi évident à l'avance que d'autres formes de comportement seraient malvenues ou pourraient offenser une personne en particulier, par exemple certains « badinages », le flirt ou le fait de demander à quelqu'un de prendre un verre en privé après le travail. Dans ces cas, un comportement initial qui cause involontairement une offense ne sera pas considéré comme du harcèlement, mais il le deviendra si le comportement se poursuit après que la victime a clairement fait savoir, par des mots ou par son comportement, qu'un tel comportement est inacceptable pour elle.

Il peut également y avoir harcèlement lorsqu'une personne adopte un comportement non désiré envers une autre personne parce qu'elle a l'impression que la victime possède une caractéristique protégée (par exemple, l'impression qu'elle est homosexuelle ou handicapée) alors que la victime ne possède pas, en fait, cette caractéristique protégée. Par exemple, constitue du harcèlement le fait pour une personne de se moquer de manière répétée d'une personne parce qu'elle croit à tort que la victime est sourde. De même, il peut y avoir harcèlement lorsqu'une personne est victime d'intimidation ou de harcèlement à cause d'une autre personne avec laquelle elle est liée ou associée, par exemple si son enfant est handicapé, sa femme est enceinte ou son ami est un chrétien fervent.

Une personne peut se sentir harcelée même si le comportement indésirable ne lui est pas destiné ou n'est pas lié à sa caractéristique protégée réelle ou perçue.

Il peut également y avoir des circonstances dans lesquelles une personne est soumise à un comportement indésirable de la part d'un tiers, tel qu'un client ou un consommateur. Par exemple, il se peut qu'un client fasse une série de remarques racistes à un employé noir. Si un employé estime avoir été victime d'intimidation ou de harcèlement de la part de fournisseurs, de vendeurs ou de clients, il doit signaler ce type de comportement à son responsable qui prendra les mesures appropriées. L'intimidation ou le harcèlement de clients, de fournisseurs, de vendeurs, de visiteurs ou d'autres personnes seront traités dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Un seul incident peut constituer un harcèlement s'il est suffisamment grave.

Toute intimidation ou harcèlement constitue une faute et une infraction disciplinaire qui sera traitée conformément à la politique disciplinaire d'Amtico. L'intimidation ou le harcèlement constituent souvent une faute grave, qui peut conduire à un licenciement sans préavis.

L'intimidation ou le harcèlement constituent une discrimination illégale lorsqu'ils sont liés à l'une des caractéristiques protégées, à savoir le sexe, le changement de sexe, la race (qui comprend la couleur, la nationalité et les origines ethniques ou nationales), le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions et l'âge. L'intimidation ou le harcèlement graves peuvent constituer un autre délit civil ou pénal, par exemple, une infraction civile en vertu de la loi sur la protection contre le harcèlement (Protection from Harassment's Act) de 1997 et des infractions pénales ou des agressions.

#### Exemples d'intimidation ou de harcèlement

L'intimidation et le harcèlement peuvent être des comportements physiques, verbaux ou non verbaux, par exemple par lettre ou par courriel (ce que l'on appelle « courriel incendiaire » ou « flame mail »).

Les exemples de comportements inacceptables couverts par cette politique incluent (mais ne sont pas limités à) :

- Un comportement physique allant des attouchements importuns aux agressions graves ;
- Des avances sexuelles importunes ;
- L'offre de récompenses pour avoir accepté des avances sexuelles, par exemple une promotion, l'accès à une formation ;
- Les menaces pour le rejet des avances sexuelles, par exemple les suggestions selon lesquelles le refus des avances aura des conséquences négatives sur l'emploi de l'employé, l'évaluation, la rémunération, l'avancement, le travail assigné ou toute autre condition d'emploi ou de développement de carrière ;
- Des commentaires dévalorisants sur l'apparence d'une personne ;
- Des blagues ou commentaires importuns de nature sexuelle ou raciale ou concernant l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou la religion d'une personne ;
- Des questions sur la vie sexuelle d'une personne ;
- Des surnoms non désirés liés à l'âge, la race ou le handicap d'une personne ;
- L'utilisation de gestes obscènes ;
- Exclure un individu parce qu'il est associé ou lié à une personne présentant une caractéristique protégée, par exemple, son enfant est homosexuel, son conjoint est noir ou son parent est handicapé ;
- Ignorer un individu parce qu'il est perçu comme ayant une caractéristique protégée alors qu'il ne l'a en fait pas), par exemple un employé est considéré comme juif ou comme transsexuel ;
- L'exposition ouverte d'images ou d'objets à connotation sexuelle ou raciale, même s'ils ne sont pas destinés à une personne en particulier, par exemple des magazines, des calendriers ou des pin-ups ;
- Répandre des rumeurs malveillantes ou insulter quelqu'un ;
- S'en prendre à quelqu'un ou le pousser à l'échec ;
- Faire des menaces ou des commentaires sur la sécurité de l'emploi de quelqu'un sans raison valable ;
- Ridiculiser quelqu'un ;
- L'isolement ou la non-coopération au travail ; et

- Exclure quelqu'un des activités sociales.

## 5.0 Qu'est-ce que la victimisation ?

La **victimisation** consiste à soumettre une personne à un préjudice parce qu'elle a, de bonne foi, porté plainte (de manière formelle ou non) contre une personne qui l'intimidait ou la harcelait, ou parce qu'elle a aidé une personne à porter plainte ou à témoigner dans le cadre d'une plainte. Il peut s'agir d'isoler une personne parce qu'elle a déposé une plainte ou de lui confier une charge de travail plus lourde ou plus difficile.

À condition que vous agissiez de bonne foi, c'est-à-dire que vous croyiez sincèrement que ce que vous dites est vrai, vous n'avez pas le droit d'être victimisé pour avoir déposé une plainte ou fait quoi que ce soit en relation avec une plainte, de l'intimidation ou du harcèlement et Amtico prendra les mesures appropriées pour traiter toute victimisation présumée, pouvant inclure une action disciplinaire contre toute personne trouvée coupable de vous avoir victimisé.

Déposer une plainte dont vous savez qu'elle est fausse ou fournir un témoignage dont vous savez qu'il est faux peut entraîner une action disciplinaire à votre encontre.

## 6.0 Que dois-je faire si je pense être victime d'intimidation ou de harcèlement ?

Vous pourrez peut-être régler les choses de manière informelle. La personne peut ne pas savoir que son comportement est importun ou dérangeant. Une discussion informelle peut les aider à comprendre les effets de leur comportement et à accepter de le modifier. Vous pouvez vous sentir capable d'approcher la personne vous-même ou avec l'aide d'un membre des ressources humaines, d'un responsable, d'un représentant syndical ou d'un autre employé. L'une de ces personnes peut également effectuer une première approche en votre nom. Vous devez indiquer à la personne le comportement que vous trouvez offensant et importun et lui dire que vous souhaitez qu'il cesse immédiatement. Vous pouvez ajouter que, si le comportement se poursuit, vous avez l'intention de déposer une plainte formelle auprès de votre responsable ou des ressources humaines. Vous devez noter la date et ce qui a été dit et fait. Cette preuve sera utile si le comportement inacceptable se poursuit et que vous souhaitez déposer une plainte formelle.

Si une approche informelle ne permet pas de résoudre le problème, ou si vous pensez que la situation est trop grave pour être traitée de manière informelle, vous pouvez déposer une plainte formelle en utilisant la procédure de règlement des conflits d'Amtico. Dans le cas de conflits concernant l'intimidation ou du harcèlement, la procédure normale de règlement des conflits est modifiée de manière à ce que vous puissiez choisir de soumettre votre conflit à votre responsable ou directement au service des ressources humaines. Amtico veillera à ce que vous puissiez porter votre plainte en premier lieu auprès d'une personne de votre sexe si vous le souhaitez.

Dans les cas très graves, une infraction pénale peut avoir été commise et vous pouvez souhaiter en référer à la police. Le service des ressources humaines peut faire en sorte que quelqu'un vous accompagne pour déposer une plainte auprès de la police.

Toutes les plaintes feront l'objet d'une enquête rapide et, le cas échéant, des procédures disciplinaires seront engagées contre le harceleur présumé. Vous aurez le droit d'être accompagné par un collègue de travail ou un représentant syndical de votre choix lors de toute réunion traitant de votre grief. Vous serez tenu informé de l'évolution générale du processus d'enquête et de l'issue de toute procédure disciplinaire. Amtico décidera, selon la prépondérance des probabilités, après avoir examiné toutes les preuves disponibles, s'il y a eu ou non harcèlement ou intimidation.

Amtico traitera les plaintes d'intimidation et de harcèlement avec tact et préservera la confidentialité dans toute la mesure du possible. L'enquête sur les allégations nécessitera normalement une divulgation limitée sur la base du « besoin de savoir ». Par exemple, votre identité et la nature des allégations doivent être révélées à la personne dont vous vous plaignez, afin qu'elle soit en mesure de répondre aux allégations. Certains détails peuvent également devoir être communiqués aux témoins potentiels, mais l'importance de la confidentialité leur sera soulignée. Si la plainte est acceptée et que la personne qui vous a harcelé est maintenue au service d'Amtico, les responsables peuvent avoir besoin de recevoir des informations lorsque cela est nécessaire pour gérer le risque de harcèlement ultérieur par cette personne contre vous ou d'autres personnes.

Dans la mesure du possible, Amtico s'efforcera de faire en sorte que vous et le harceleur présumé n'ayez pas à travailler ensemble pendant que la plainte fait l'objet d'une enquête. Cela peut impliquer de vous donner la possibilité de rester chez vous en congé spécial si vous le souhaitez. Dans un cas grave, le harceleur présumé peut être suspendu pendant que l'enquête et toute procédure disciplinaire sont en cours.

Si votre plainte est acceptée et que la personne dont il est établi qu'elle vous a intimidé ou harcelé reste au service d'Amtico, tout sera mis en œuvre pour que, dans la mesure du possible, vous n'ayez pas à continuer à travailler aux côtés de la personne qui vous harcèle, si vous ne le souhaitez pas. Nous discuterons des options avec vous. Il peut s'agir du transfert du harceleur ou, si vous le souhaitez, d'une mutation à un autre poste.

Si votre plainte n'est pas retenue, le service des ressources humaines vous aidera, ainsi que l'auteur présumé du harcèlement et votre ou vos responsable(s), à prendre des dispositions pour que vous puissiez tous deux continuer ou reprendre le travail et pour aider à réparer les relations de travail. Amtico envisagera de prendre des dispositions pour éviter que vous et le harceleur présumé continuiez à travailler ensemble si l'un de vous ne le souhaite pas.

Vous avez le droit de ne pas être victimisé pour avoir déposé une plainte de bonne foi, même si la plainte n'est pas retenue. Toutefois, le fait de déposer une plainte que vous savez fautive peut entraîner une action disciplinaire à votre encontre.

Certains types d'intimidation ou de harcèlement peuvent constituer une discrimination illégale et peuvent donner lieu à d'autres revendications au civil ou à des procédures pénales. Les revendications auprès d'un tribunal du travail concernant une discrimination illégale doivent être présentées au tribunal dans un délai de trois mois à compter de l'acte faisant l'objet de la plainte.

## **7.0 Que puis-je faire pour aider à mettre fin à l'intimidation et au harcèlement ?**

Nous avons tous la responsabilité de contribuer à créer et à maintenir un environnement de travail exempt d'intimidation et de harcèlement. Vous pouvez contribuer à cet objectif en :

- Prenant conscience de la façon dont votre comportement peut affecter les autres et le modifier, si nécessaire - vous pouvez tout de même offenser autrui même si vous ne faites que « plaisanter » ;
- Traitant vos collègues avec dignité et respect ;
- Prenant position si vous pensez que des blagues ou des commentaires inappropriés sont faits ;
- Faisant comprendre aux autres que vous jugez leur comportement inacceptable, à moins qu'il ne soit évident à l'avance que ce sera le cas ;
- Intervenant, si possible, pour mettre fin au harcèlement ou à l'intimidation et en apportant un

- soutien aux victimes ;
- Faisant clairement savoir que vous jugez le harcèlement et l'intimidation inacceptables ;
- Signalant les cas de harcèlement ou d'intimidation à votre supérieur ou aux ressources humaines et en soutenant Amtico dans son enquête ou ses plaintes ; et
- Ne préjugant ou en ne victimisant pas le plaignant ou le harceleur présumé, si une plainte pour harcèlement ou intimidation est déposée.

Les responsables ont une responsabilité particulière de :

- Donner le bon exemple par leur propre comportement ;
- Veiller à ce que l'environnement de travail soit favorable ;
- Veiller à ce que le personnel sache quelles normes de comportement sont attendues de lui ;
- Intervenir pour mettre fin à l'intimidation ou au harcèlement ; et
- Signaler rapidement aux Ressources humaines toute plainte pour intimidation ou harcèlement, ou tout incident d'intimidation ou de harcèlement dont ils sont témoins.

## **8.0 Que se passe-t-il si je suis accusé d'intimidation ou de harcèlement ?**

Si quelqu'un s'adresse à vous de manière informelle au sujet de votre comportement, ne rejetez pas la plainte du revers de la main parce que vous ne faisiez que plaisanter ou que vous pensez que le plaignant est trop sensible. Rappelez-vous que chacun trouve des choses différentes acceptables et que chacun a le droit de décider quel comportement est acceptable et que chacun a le droit de décider quel comportement est acceptable pour lui et de faire respecter ses sentiments par les autres. Vous avez peut-être offensé quelqu'un sans le vouloir. Si c'est le cas, la personne concernée peut se contenter d'une explication et d'excuses de votre part, ainsi que de l'assurance que vous ferez attention, à l'avenir, à ne pas vous comporter d'une manière que vous savez susceptible de l'offenser. Si vous ne répétez pas le comportement qui a causé une offense, l'affaire peut s'arrêter là.

Si une plainte formelle est déposée au sujet de votre comportement, elle fera l'objet d'une enquête approfondie et Amtico pourra engager une procédure disciplinaire, le cas échéant. Amtico suivra sa procédure disciplinaire et vous aurez les droits énoncés dans cette procédure. Vous aurez le droit d'être informé des allégations portées contre vous, de donner votre version des faits et d'être accompagné aux réunions par un représentant syndical ou un collègue de travail de votre choix. La procédure sera mise en œuvre au stade approprié en fonction de la gravité de l'allégation. Les plaintes d'intimidation et de harcèlement sont souvent des allégations de faute grave qui, si elles sont avérées, peuvent conduire à un licenciement sans préavis.

Amtico traitera les plaintes d'intimidation et de harcèlement avec tact et préservera la confidentialité dans toute la mesure du possible. L'enquête sur les allégations et la gestion future des risques, si les plaintes sont confirmées, nécessiteront normalement une divulgation limitée sur la base du « besoin de savoir ». Par exemple, certains détails peuvent devoir être donnés aux témoins potentiels, mais l'importance de la confidentialité leur sera soulignée.

Dans la mesure du possible, Amtico s'efforcera de faire en sorte que vous et le plaignant n'ayez pas à travailler ensemble pendant que la plainte fait l'objet d'une enquête. Si l'allégation porte sur une faute grave, vous pouvez être suspendu à plein traitement pendant l'enquête et, si une audience disciplinaire doit être convoquée, jusqu'à la conclusion de la procédure disciplinaire.

Si la plainte déposée contre vous est confirmée, selon la prépondérance des probabilités, une sanction disciplinaire peut être imposée, pouvant aller jusqu'au licenciement, compte tenu de la gravité de

l'infraction et de toutes les circonstances pertinentes. Si la plainte est acceptée, mais que vous n'êtes pas licencié, Amtico pourrait décider de vous transférer à un autre poste.

Si une plainte déposée contre vous n'est pas retenue et qu'Amtico a de bonnes raisons de croire que la plainte n'a pas été déposée de bonne foi, Amtico prendra des actions disciplinaires contre la personne qui a déposé la fausse plainte.

Vous ne devez pas victimiser une personne qui a déposé une plainte de bonne foi contre vous ou contre toute personne qui l'a aidée à déposer sa plainte ou à témoigner dans le cadre de cette plainte. Des actions disciplinaires seront prises à votre encontre si Amtico a de bonnes raisons de penser que vous avez pu victimiser le plaignant ou une autre personne.

Si la plainte déposée contre vous n'est pas retenue, le service des ressources humaines vous aidera, ainsi que le plaignant et votre (vos) responsable(s), à prendre des dispositions pour que vous puissiez tous deux continuer ou reprendre le travail et pour aider à réparer les relations de travail. Amtico envisagera de prendre des dispositions pour éviter que vous et le plaignant n'ayez à continuer à travailler l'un à côté de l'autre, si l'un de vous ne le souhaite pas.

Certains types d'intimidation ou de harcèlement peuvent constituer une discrimination illégale et les allégations peuvent donner lieu à la possibilité d'autres revendications au civil ou procédures pénales contre vous, qui se dérouleraient indépendamment des procédures disciplinaires d'Amtico. Vous pourriez être personnellement tenu de verser une indemnité au plaignant si une revendication devant le tribunal du travail ou d'autres tribunaux engagée contre vous aboutit. Une procédure pénale peut conduire à une condamnation et à des sanctions pénales.

## **9.0 Faire fonctionner cette politique**

Amtico fournira, si nécessaire, une formation à tous les employés actuels et nouveaux ainsi qu'aux autres personnes engagées pour travailler chez Amtico, afin de les aider à comprendre leurs droits et responsabilités en vertu de cette politique et ce qu'ils peuvent faire pour contribuer à créer un environnement de travail exempt d'intimidation et de harcèlement. Nous fournirons, si nécessaire, une formation supplémentaire aux responsables pour leur permettre de traiter plus efficacement les plaintes d'intimidation et de harcèlement.

Amtico examinera les résultats des cas où des plaintes pour intimidation et harcèlement ont été déposées afin de vérifier que les procédures appropriées ont été suivies, d'identifier les points qui peuvent être tirés de ces cas et de mettre en œuvre les changements nécessaires.

Amtico vérifiera aussi périodiquement dans quelle mesure elle réussit à créer un milieu de travail exempt d'intimidation et de harcèlement par d'autres moyens pouvant inclure des sondages confidentiels auprès du personnel.

Lors de tout examen ou contrôle, Amtico veillera à ce que les données à caractère personnel des individus soient traitées conformément à la norme de confidentialité