

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES

1.0 Déclaration de politique

Amtico s'engage à offrir l'égalité des chances à l'embauche et à éviter toute discrimination illégale dans l'emploi et à l'égard des clients.

Cette politique a pour but d'aider Amtico à mettre en pratique cet engagement. Le respect de cette politique devrait également garantir que les employés ne commettent pas d'actes illégaux de discrimination.

S'efforcer de faire en sorte que l'environnement de travail soit exempt de harcèlement et d'intimidation et que chacun soit traité avec dignité et respect est un aspect important de la garantie de l'égalité des chances dans l'emploi. Amtico dispose d'une politique distincte en matière de dignité au travail, qui traite de ces questions.

2.0 Ce que la loi dit de la discrimination

Il est illégal de pratiquer une discrimination directe ou indirecte en matière de recrutement ou d'emploi en raison de l'âge, du handicap, du sexe, du changement de sexe, de la grossesse, de la maternité, de la race (y compris la couleur, la nationalité et les origines ethniques ou nationales), de l'orientation sexuelle, de la religion ou des convictions, ou parce qu'une personne est mariée ou en partenariat civil. Ces caractéristiques sont connues sous le nom de « caractéristiques protégées ».

La discrimination après l'emploi peut également être illégale, par exemple le refus de donner une information pour une raison liée à l'une des caractéristiques protégées.

Il est illégal pour un employeur de ne pas procéder à des ajustements raisonnables de ses exigences, de ses pratiques de travail ou des caractéristiques physiques du lieu de travail lorsque ceux-ci désavantagent considérablement un candidat à un emploi ou un employé handicapé. Il s'agit également d'une discrimination illégale lorsqu'un employé handicapé subit un désavantage important en raison du manquement déraisonnable de l'employeur à fournir une aide ou un service auxiliaire à l'employé handicapé.

Les employés ne doivent pas discriminer ou harceler un membre du public lors de la fourniture de services ou de biens. Il est illégal de ne pas procéder à des ajustements raisonnables pour surmonter les obstacles à l'utilisation des services causés par un handicap. L'obligation de procéder à des ajustements raisonnables comprend la suppression, l'adaptation ou la modification de caractéristiques physiques, si celles-ci rendent impossible ou déraisonnablement difficile l'utilisation des services par les personnes handicapées. En outre, les prestataires de services ont l'obligation d'anticiper et d'éliminer les obstacles qui pourraient empêcher les personnes handicapées d'accéder à un service.

3.0 Types de discrimination illégale

La **discrimination directe** consiste à traiter une personne de manière moins favorable qu'une autre en raison d'une caractéristique protégée. Un exemple de discrimination directe serait de refuser d'employer une femme parce qu'elle est enceinte.

Dans des circonstances limitées, les employeurs peuvent exercer une discrimination directe à l'encontre d'une personne pour une raison liée à l'une des caractéristiques protégées lorsqu'il existe une exigence professionnelle. L'exigence professionnelle doit être essentielle au poste et constituer un moyen proportionné de réaliser un objectif légitime.

On parle de **discrimination indirecte** lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique est appliqué(e) de manière discriminatoire à l'égard des personnes qui présentent une caractéristique protégée pertinente (bien que cela n'inclut pas explicitement la grossesse et la maternité, qui sont couvertes par la discrimination indirecte fondée sur le sexe), de telle sorte que les personnes qui partagent cette caractéristique protégée en pâtiraient par rapport aux personnes qui ne la partagent pas, et qu'il ne peut être démontré que cela constitue un moyen proportionné d'atteindre un objectif légitime.

Le **harcèlement** est un comportement non désiré, lié à l'une des caractéristiques protégées (autres que le mariage et le partenariat civil, la grossesse et la maternité), qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il importe peu que cet effet ait été voulu ou non par la personne responsable du comportement.

On parle de **discrimination associative** lorsqu'un individu est directement discriminé ou harcelé en raison de son association avec un autre individu qui présente une caractéristique protégée (bien qu'elle ne couvre pas le harcèlement en raison du mariage et du partenariat civil, ainsi que de la grossesse et de la maternité).

On parle de **discrimination indirecte** lorsqu'une personne fait l'objet d'une discrimination directe ou d'un harcèlement fondé sur l'impression qu'elle possède une caractéristique particulière alors qu'elle ne possède en fait pas cette caractéristique protégée (autre que le mariage et le partenariat civil, et la grossesse et la maternité).

Il y a **victimisation** lorsqu'un employé subit un préjudice, comme le fait de se voir refuser une opportunité de formation ou une promotion parce qu'il a déposé ou soutenu une plainte ou soulevé un contentieux en vertu de la loi sur l'égalité (Equality Act) de 2010, ou parce qu'il est soupçonné de l'avoir fait. Toutefois, un employé n'est pas protégé contre la victimisation s'il a agi avec malveillance ou s'il a déposé ou soutenu une plainte mensongère. Il n'est plus nécessaire pour un plaignant de comparer son traitement avec celui d'une personne qui n'a pas soutenu une plainte au titre de la loi sur l'égalité de 2010. Par exemple, si un employé aveugle soulève un contentieux selon lequel l'employeur ne respecte pas son obligation de procéder à des ajustements raisonnables, et qu'il est ensuite systématiquement exclu de toutes les réunions, un tel comportement pourrait constituer une victimisation.

Il y a **manquement à l'obligation de procéder à des ajustements raisonnables** lorsqu'une caractéristique physique ou une disposition, un critère ou une pratique désavantage considérablement une personne handicapée par rapport à une personne ne présentant pas cette caractéristique protégée et que l'employeur n'a pas procédé à des ajustements raisonnables pour permettre à la personne handicapée de surmonter ce désavantage.

4.0 Égalité des chances dans l'emploi

Amtico évitera toute discrimination illégale dans tous les aspects de l'emploi, y compris le recrutement, la promotion, les possibilités de formation, le salaire et les avantages, la discipline et la sélection en cas de licenciement.

Les spécifications relatives aux personnes et aux emplois seront limitées aux exigences nécessaires à l'exécution efficace du travail. Les candidats à un emploi ou à une promotion seront évalués objectivement par rapport aux exigences du poste, en tenant compte de tout ajustement raisonnable qui pourrait être nécessaire pour les candidats handicapés. Le handicap et les engagements personnels ou familiaux ne constitueront pas la base des décisions d'embauche, sauf en cas de nécessité.

Amtico tiendra compte de tout effet indirectement discriminatoire possible de ses pratiques de travail

standard, y compris le nombre d'heures à travailler, les moments durant lesquels ces heures doivent être effectuées et le lieu où le travail doit être effectué, lors de l'examen des demandes de modification de ces pratiques de travail standard et ne refusera ces demandes que si Amtico considère qu'elle a de bonnes raisons, non liées à une caractéristique protégée, de le faire. Amtico se conformera à ses obligations en ce qui concerne les demandes légales de modification de contrat. Amtico apportera également des ajustements raisonnables à ses pratiques de travail standard afin de surmonter les obstacles causés par un handicap.

Amtico surveillera la composition ethnique, le sexe et l'âge de la main-d'œuvre existante et des candidats à un emploi (y compris les promotions), ainsi que le nombre de personnes handicapées au sein de ces groupes, et envisagera et prendra toute mesure appropriée pour résoudre tout problème qui pourrait être identifié à la suite du processus de surveillance.

5.0 Dignité au travail

Amtico dispose d'une politique distincte en matière de dignité au travail concernant les questions d'intimidation et de harcèlement pour quelque motif que ce soit, et la manière dont les plaintes de ce type seront traitées.

6.0 Clients, fournisseurs et autres personnes non employées par Amtico

Amtico ne fera pas de discrimination illégale à l'encontre des clients qui utilisent ou cherchent à utiliser les produits, les installations ou les services fournis par Amtico.

Les employés doivent signaler tout cas d'intimidation ou de harcèlement de la part de clients, de fournisseurs, de visiteurs ou d'autres personnes à leur responsable qui prendra les mesures appropriées.

7.0 Formation

Amtico fournira, si nécessaire, une formation en matière d'égalité des chances aux responsables et aux autres personnes susceptibles d'être impliquées dans le recrutement ou dans toute autre prise de décision où des questions d'égalité des chances sont susceptibles de se poser.

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 leurs responsabilités dans le cadre de la politique de dignité au travail et ce qu'ils peuvent faire pour contribuer à créer un environnement de travail exempt d'intimidation et de harcèlement. Amtico fournira, si nécessaire, une formation supplémentaire aux responsables pour leur permettre de traiter plus efficacement les plaintes d'intimidation et de harcèlement.

8.0 Vos responsabilités

Chaque employé est tenu d'aider Amtico à respecter son engagement à offrir l'égalité des chances en matière d'emploi et à éviter toute discrimination illégale.

Les employés peuvent être tenus personnellement responsables, en plus ou à la place d'Amtico, de tout acte de discrimination illicite. Les employés qui commettent des actes graves de harcèlement peuvent se rendre coupables d'une infraction pénale.

Les actes de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de victimisation à l'encontre des employés ou des clients constituent des infractions disciplinaires et seront traités dans le cadre

de la procédure disciplinaire. La discrimination, le harcèlement, l'intimidation ou la victimisation peuvent constituer une faute grave et entraîner un licenciement sans préavis.

9.0 Contentieux

Si vous estimez avoir été victime d'une discrimination illégale, vous pouvez utiliser la procédure de règlement des contentieux pour déposer une plainte. Si votre plainte concerne l'intimidation ou du harcèlement, la procédure de règlement des contentieux est modifiée comme indiqué dans la politique de dignité au travail.

Amtico prendra toute plainte au sérieux et s'efforcera de résoudre tout contentieux qui lui sera soumis. Vous ne serez pas pénalisé pour avoir soulevé un grief, même si celui-ci n'est pas retenu, à moins que votre plainte ne soit à la fois fautive et de mauvaise foi.

Le recours à la procédure de règlement des contentieux d'Amtico n'affecte pas votre droit de déposer une plainte auprès d'un tribunal du travail. Les plaintes auprès d'un tribunal du travail doivent normalement être déposées dans les trois mois qui suivent l'acte de discrimination faisant l'objet de la plainte.

10.0 Suivi et révision

Cette politique sera contrôlée périodiquement par Amtico pour juger de son efficacité et sera mise à jour en fonction des modifications de la loi. En particulier, Amtico surveillera la composition ethnique et le sexe de la main-d'œuvre existante et des candidats à un emploi (y compris les promotions), ainsi que le nombre de personnes handicapées au sein de ces groupes, et révisera sa politique d'égalité des chances en fonction des résultats montrés par le suivi. Si des changements sont nécessaires, Amtico les mettra en œuvre.

Les informations fournies par les candidats à un emploi et les employés à des fins de contrôle ne seront utilisées qu'à ces fins et seront traitées conformément à la norme de confidentialité. Des informations sur la manière dont les données sont utilisées et la base du traitement sont fournies dans l'avis de confidentialité des candidats d'Amtico.