

## ANNEXE 1

### Politique de prévention du harcèlement et de la violence sur les lieux de travail

TC Transcontinental est pleinement engagée envers la prévention du harcèlement et de la violence sur les lieux de travail et agira en conformité de tous les règlements, lois, codes, de même que les pratiques en matière de santé, sécurité et mieux-être applicables. À cet effet, TC Transcontinental veillera à ce que le lieu de travail soit exempt de tout type de harcèlement ou de violence.

La présente Politique remplace toute communication précédente en matière de prévention du harcèlement et de la violence sur les lieux de travail, dont des politiques et procédures.

Les objectifs de la Politique de prévention du harcèlement et de la violence sur les lieux de travail sont les suivants :

- Définir clairement les rôles et responsabilités des hauts dirigeants, gestionnaires, superviseurs, membres de l'équipe des ressources humaines, employés, comités de santé, sécurité et mieux-être, entrepreneurs et visiteurs quant à la prévention de tout type de harcèlement et de violence sur les lieux de travail;
- Veiller à ce que tous les employés respectent les normes les plus élevées lorsqu'il s'agit de leurs comportements sur les lieux de travail, lesquels doivent être en tout temps professionnels, respectueux et conformes à la présente Politique;
- Veiller à ce que tous les employés titulaires d'un poste de direction respectent les normes les plus élevées et qu'ils soient pleinement responsables de se conformer à la présente Politique et de l'appuyer dans son entièreté;
- Veiller à ce que toutes les entités d'affaires de TC Transcontinental aient mis en place une politique de prévention du harcèlement et de la violence sur les lieux de travail, ainsi que des moyens et outils équivalents, qui doivent respecter ou surpasser les exigences des lois en vigueur là où la Société conduit des activités;
- Veiller à la conformité avec la législation provinciale, étatique ou fédérale en matière de santé et sécurité au travail et des droits de la personne en ce qui a trait au harcèlement et à la violence sur les lieux de travail.

TC Transcontinental accorde une grande importance à la santé, à la sécurité et au bien-être de ses employés et est pleinement engagée à veiller à ce que ses lieux de travail soient exempts de tout type de harcèlement et de violence. TC Transcontinental ne tolère aucune forme de harcèlement ou de menace de violence sur les lieux de travail de la part de tout employé, client, entrepreneur, candidat à un poste, visiteur ou toute autre personne se trouvant sur les lieux de travail de TC Transcontinental ou qui est impliquée dans les affaires de TC Transcontinental ou envers l'une de ces personnes. Tout incident de harcèlement ou de violence sur les lieux de travail fera promptement l'objet d'une enquête et les mesures correctives appropriées seront prises, pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat.

La présente Politique s'applique à tous les employés de TC Transcontinental, aux personnes posant leur candidature à un poste auprès de l'organisation et aux entrepreneurs pendant la durée de leur emploi ou tant qu'ils sont associés à TC

Transcontinental. Elles s'appliquent aux relations entre les employés, ainsi qu'aux relations entre les employés et les personnes à l'externe, comme les fournisseurs, les clients, les entrepreneurs, les candidats à un poste ou les visiteurs.

Les détails et avantages décrits dans cette Politique sont en ajout à toute disposition d'une loi, là où ils s'appliquent.

TC Transcontinental se réserve le droit de modifier la présente Politique de temps à autre et en donnant un avis de façon appropriée.

TC Transcontinental ne tolère aucune forme de harcèlement ou de violence sur les lieux de travail ni aucune question liée au travail constituant une infraction grave au Code de conduite. Tout incident de harcèlement ou de violence sur les lieux de travail fera promptement l'objet d'une enquête et les mesures correctives appropriées seront prises, pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat. Les hauts dirigeants et gestionnaires respecteront les normes les plus élevées de la présente Politique et ils doivent veiller à ce que la Politique soit appliquée dans son entièreté., en éduquant leurs employés sur le harcèlement et la violence sur les lieux de travail, en plus de leur fournir les renseignements et la formation nécessaires prévus par l'entreprise. Lorsque l'on parle dans cette Politique de lieux de travail ou de milieux de travail, cela comprend également les rencontres ou événements liés à l'emploi qui ont lieu hors des emplacements de la Société.

Le harcèlement (de nature discriminatoire, sexuelle ou psychologique) sur les lieux de travail constitue une violation des droits protégés par diverses lois provinciales, étatiques et fédérales (dont, mais sans s'y limiter, *la Charte canadienne des droits et libertés* et la loi américaine *Title VII of the Civil Rights Act of 1964*) et toute infraction de la législation portant sur la santé et la sécurité. Le harcèlement se définit par tout commentaire ou comportement physique ou verbal non sollicité que l'on sait être indésirable, ou qu'on devrait raisonnablement savoir être indésirable. Le harcèlement peut être la démonstration d'une conduite contrariante, répétitive ou hostile, ou il peut s'agir de paroles, de gestes ou de comportements non sollicités, ou des agissements dénigrant la dignité et l'intégrité. La section 2 de cette Politique fournit des définitions et des exemples de types de harcèlement et de violence sur les lieux de travail visés par la présente Politique.

La violence sur les lieux de travail se définit par toute violence physique, ou tentative d'exercer une force physique envers une personne, et comprend également les dommages à la propriété, les gestes ou les énoncés qui sont considérés comme étant une menace à la sécurité physique (comme apporter une arme sur les lieux de travail).

TC Transcontinental veillera à ce que tous ses employés puissent accomplir leurs tâches dans des conditions de travail justes et raisonnables, permettant la préservation de leur intégrité physique et psychologique, de leur réputation et de leur droit à la confidentialité.

TC Transcontinental s'attend à ce que tous ses employés respectent entièrement la présente Politique et à ce qu'ils empêchent ou découragent tout type de harcèlement ou de violence sur les lieux de travail. Si un employé croit être victime de harcèlement ou de violence, ou est témoin de harcèlement, il doit informer la personne que son comportement est inacceptable et qu'elle doit cesser immédiatement. Si l'employé n'est pas en mesure d'informer le présumé agresseur (p. ex. si le présumé agresseur est son superviseur) ou si le comportement indésirable se poursuit après avoir demandé qu'il cesse, il peut choisir parmi les solutions suivantes afin de signaler l'incident :

- Aviser son gestionnaire;
- Aviser son représentant des ressources humaines;

- Déposer une plainte auprès de la ligne de dénonciation confidentielle;
- Communiquer avec le directeur de l'audit interne.

De plus, TC Transcontinental exige de quiconque occupant un poste de dirigeant d'agir lorsqu'il est témoin d'un comportement inapproprié, ou de le signaler.

Lorsqu'une plainte de harcèlement ou de violence est déposée, le superviseur, le gestionnaire ou le représentant des ressources humaines doit, à son tour, immédiatement en informer le directeur de l'audit interne. Lorsque le directeur de l'audit interne est informé de la plainte, il évaluera sa nature et sa sévérité et informera les personnes appropriées du processus d'enquête.

Le dénouement d'un cas de harcèlement ou d'un acte de violence fondé sera déterminé selon les normes les plus élevées, dont les normes éthiques et morales. L'équipe de l'audit interne et le service des ressources humaines doivent veiller à ce que les mêmes normes (dont les normes éthiques et morales) soient appliquées à travers la Société de façon systématique lorsqu'ils décident du dénouement de tout cas de harcèlement ou de violence sur les lieux de travail fondé. Le but est qu'un acte de harcèlement ou de violence similaire conduise à une même conséquence, peu importe où il a été commis ou par qui.

TC Transcontinental interdit la possession d'une arme dans ses établissements. Il est également interdit de profaner des menaces indiquant qu'une arme sera apportée sur les lieux de travail.

En plus de ce qui précède, TC Transcontinental prendra des mesures préventives supplémentaires appropriées afin de transmettre des renseignements aux employés et aux intervenants externes (fournisseurs, clients, visiteurs et entrepreneurs) concernant le harcèlement et la violence sur les lieux de travail. Ces mesures peuvent comprendre ce qui suit :

- Fournir une formation aux employés concernant toute situation qui pourrait constituer un cas de harcèlement ou un acte de violence;
- Organiser des activités de sensibilisation pour les employés;
- Appuyer le recours au Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF);
- Faire connaître notre politique sur la prévention du harcèlement et de la violence sur les lieux de travail aux intervenants externes (fournisseurs, clients, visiteurs et entrepreneurs);
- Fournir à tous les superviseurs et gestionnaires la formation nécessaire pour qu'ils sachent identifier s'ils sont informés ou sont témoins de quelque question visant du harcèlement ou de la violence de la façon suivante sur les lieux de travail, et agir en conséquence;

Enfin, TC Transcontinental continuera de développer des programmes visant à prévenir le harcèlement et la violence sur les lieux de travail, au besoin et tel que requis par la loi.

Les plaintes peuvent être déposées :

- A) En informant le superviseur immédiat ou le gestionnaire;
- B) En informant le représentant des ressources humaines;
- C) De la ligne de dénonciation confidentielle.  
Les numéros de téléphone se trouvent sur le site Web de la ligne de dénonciation confidentielle hébergé par Ethicspoint  
[www.tc.ethicspoint.com](http://www.tc.ethicspoint.com)
- D) Par la poste ou par messenger :  
Transcontinental inc.  
1, Place Ville-Marie  
Bureau 3240  
Montréal (Québec)  
Canada  
H3B 0G1  
  
À l'intention de :  
**Directeur de l'audit interne** (hautement confidentiel) ou  
**Chef de la direction des affaires juridiques et secrétaire de la Société** si le directeur de l'audit interne est impliqué  
(hautement confidentiel)
- E) Par courriel : [plaintes.controles@tc.tc](mailto:plaintes.controles@tc.tc)