

Politique contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail

« VISION 7 INTERNATIONAL INC. », « V7I » ET « ENTREPRISE » DÉSIGNENT VISION 7 INTERNATIONAL INC., SES FILIALES ET SES UNITÉS D'AFFAIRES.

Dans la présente politique, le masculin est utilisé sans discrimination, dans le seul but d'alléger le texte.

Intention

Vision 7 international inc. souhaite offrir à ses employés un milieu de travail sain, sécuritaire et stimulant où règne le respect mutuel. Dans cette optique, elle ne tolérera aucun acte de violence, de harcèlement ou d'intimidation de la part ou à l'encontre de l'un de ses employés.

Sa politique contre la violence et le harcèlement au travail ne vise ni à museler la liberté d'expression ni à s'immiscer dans les rapports entre employés. Dans la plupart des cas, la distinction est claire entre le harcèlement et les rapports sains, fondés sur le respect mutuel. Toutefois, un même comportement peut être accepté par certains et considéré comme un manque de respect par d'autres. Qu'un message soit exprimé en paroles, en gestes, en images, en signes ou autrement, c'est la perception qu'en a le destinataire qui détermine s'il est acceptable ou si, au contraire, il est offensant ou déplacé.

Définitions

Violence ou intimidation au travail : emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel, ou propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui une telle force. La violence et l'intimidation au travail peuvent prendre diverses formes :

- gestes (p. ex. frapper avec les pieds ou les mains, bousculer, pousser ou agresser sexuellement un travailleur ou encore lui lancer un objet);
- menaces, comportements ou gestes perçus comme dangereux pour la sécurité d'autrui ou faisant craindre une potentielle agression ou la destruction ou l'endommagement d'un bien;
- comportements perturbateurs inappropriés au travail (p. ex. cris ou langage grossier).

Violence familiale : dans l'éventualité où une personne ayant une relation intime avec un travailleur (conjoint ou partenaire, ancien conjoint ou partenaire ou membre de la famille) lui causerait un préjudice corporel au travail ou tenterait ou menacerait de le faire, la violence familiale serait considérée comme de la violence au travail.

Harcèlement psychologique : tout comportement non sollicité, importun, irrespectueux ou offensant, à connotation sexuelle, religieuse, ethnique ou raciale et pouvant être décrit comme :

- un comportement hostile ou visant à dénigrer une personne en raison d'attributs comme son âge, son origine ethnique, sa nationalité, son handicap, sa situation familiale, sa religion, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, l'expression de son identité sexuelle ou tout autre motif de discrimination interdit par les lois sur les droits de la personne;

- des sollicitations ou des avances sexuelles de la part d'une personne ayant le pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion, si elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou avances sont déplacées;
- des repréailles ou menaces de repréailles pour avoir refusé les sollicitations ou les avances sexuelles d'une personne ayant le pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion;
- des remarques, blagues, insinuations, propositions ou railleries importunes à propos du corps, des vêtements, du sexe, de l'orientation sexuelle ou de la religion d'une personne;
- des remarques suggestives ou offensantes;
- l'étalage de prouesses sexuelles;
- des blagues choquantes ou des commentaires à caractère sexuel au sujet d'un employé;
- l'utilisation d'un langage dégradant pour parler du sexe d'une personne;
- l'exhibition d'images ou de contenu pornographiques ou sexistes;
- le fait de dévisager de manière suggestive;
- des contacts physiques motivés par une intention sexuelle, comme le fait de toucher, de tapoter ou de pincer;
- une agression sexuelle;
- la plupart des victimes de harcèlement sexuel sont des femmes. Toutefois, le comportement d'une employée envers un collègue masculin ou celui de tout employé envers une personne de même sexe peuvent aussi être considérés comme du harcèlement sexuel;
- toute action physique, verbale, écrite, gestuelle ou virtuelle instaurant un climat hostile, intimidant ou offensant au travail;
- toute menace de violence physique compromettant la santé ou la sécurité d'un employé.

Harcèlement racial ou ethnique : tout comportement ou commentaire dégradant à l'égard de l'origine ethnique, de la couleur, du lieu de naissance, de la nationalité ou de l'origine ancestrale d'une personne. Exemples de comportements susceptibles de constituer du harcèlement racial ou ethnique :

- remarques, blagues et insinuations importunes à propos de l'origine ethnique, de la couleur, du lieu de naissance, de la nationalité ou de l'origine ancestrale d'une personne;
- exhibition d'images ou de contenu racistes ou discriminatoires;
- farces ou gestes insultants fondés sur la race ou l'ethnie et provoquant de la gêne ou un malaise;
- refus de parler ou de travailler avec quelqu'un ou fait de le traiter différemment des autres en raison de son origine ethnique ou raciale.

Les définitions suivantes s'appliquent à la présente politique :

Harcèlement au travail

a) fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ce comportement est importun;

b) harcèlement sexuel au travail.

Harcèlement sexuel au travail

a) fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un

lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;

b) fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Directives

Vision 7 international inc. s'engage à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, exempt de violence, de menaces de violence, de discrimination, de harcèlement psychologique et sexuel, d'intimidation et de toute autre conduite répréhensible. Dans cet esprit, les armes sont strictement interdites sur le site de l'entreprise. Tout contrevenant fera l'objet de sanctions disciplinaires, et l'incident sera signalé à la police.

En vertu de la politique contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail, il est interdit de présenter une plainte mensongère concernant des faits de violence ou de harcèlement fictifs ou de fournir sciemment des renseignements erronés concernant une plainte. Toute violation de la politique entraînera des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

La présente politique interdit également les représailles contre les personnes de bonne foi ayant dénoncé un acte de violence au travail ou qui en ont témoigné. La direction prendra toutes les mesures concrètes et raisonnables pour prévenir les représailles et les menaces de représailles et faire cesser la violence. On entend par représailles toute vengeance directe ou indirecte.

Vision 7 international inc. s'assurera de mettre à la disposition de tous ses employés une copie de la présente politique.

Portée

La présente politique s'applique à toutes les personnes travaillant pour l'entreprise, soit ses employés de première ligne, ses employés temporaires, ses fournisseurs de services, ses sous-traitants, son personnel de supervision, ses gestionnaires, ses dirigeants et ses hauts dirigeants. L'entreprise ne tolérera aucun acte de violence ou de harcèlement de la part d'un quelconque employé, gestionnaire, dirigeant, haut dirigeant ou fournisseur de services.

Vision 7 international inc. ne tolérera pas non plus de harcèlement ni de discrimination fondée sur les motifs énumérés dans les définitions ci-dessus envers les candidats à un poste et les employés. Cet engagement s'étend à la formation, à l'évaluation du rendement, aux promotions, aux transferts, aux licenciements, à la rémunération et à toutes les autres pratiques d'embauche et conditions de travail.

Tous les employés de V7i sont personnellement responsables de l'application de la présente politique et doivent faire tous les efforts possibles pour prévenir la discrimination et le harcèlement et intervenir immédiatement s'ils constatent un problème ou en apprennent l'existence.

La présente politique s'applique au harcèlement et à l'intimidation se produisant :

- sur le lieu de travail;
- lors d'activités sociales liées au travail;
- dans le cadre d'activités professionnelles hors du lieu de travail;
- lors de voyages d'affaires;

- au téléphone, si la conversation est liée au travail;
- dans tout autre lieu où se trouve la personne dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre d'une relation de travail.

Communication des risques de violence

Vision 7 international inc. communiquera des renseignements sur une personne ayant des antécédents de violence aux deux conditions suivantes :

- seuls les travailleurs raisonnablement susceptibles d'entrer en contact avec cette personne dans l'exercice de leurs fonctions auront accès aux renseignements à son sujet;
- leurs rapports avec cette personne les exposent à un risque de violence au travail.

L'entreprise ne communiquera que les renseignements raisonnablement nécessaires pour protéger les travailleurs concernés de préjudices corporels.

Signalement de violence ou d'intimidation

Si vous êtes victime ou témoin d'un acte de violence au travail, vous devez signaler l'incident sans attendre. Il en va de la sécurité de tous les employés de V7i. La violence et les situations potentiellement violentes doivent être signalées à la direction ou au service des ressources humaines.

Enquête sur les actes de violence ou d'intimidation signalés

L'entreprise doit :

- enquêter sur les actes de violence et les incidents violents en consultant les intervenants pertinents (conseiller juridique, comité sur la santé et la sécurité, fournisseur de services d'aide aux employés, Commission des droits de la personne, service de police local, etc.);
- prendre toutes les mesures raisonnables pour éliminer ou réduire au minimum les risques mis en relief par l'incident;
- consigner l'incident, l'enquête et les mesures correctives adoptées;
- réviser la présente politique annuellement;
- une fois l'an, évaluer l'efficacité des mesures prises pour réduire ou éliminer la violence au travail et, au besoin, améliorer les procédures;
- recommander des mesures correctives visant l'amélioration de la santé de la sécurité des travailleurs.

Signalement de discrimination ou de harcèlement

Procédure non officielle

Si vous vous estimez victime de harcèlement, vous pouvez :

- affronter le harceleur en personne ou par écrit en lui faisant savoir que son comportement est importun et en lui demandant d'y mettre un terme;
- discuter de la situation avec le superviseur du harceleur, le vôtre ou tout autre superviseur.

Si vous vous croyez victime de discrimination ou de harcèlement, vous pouvez, en toute confiance et sans crainte de représailles, informer votre superviseur ou votre gestionnaire de la situation ou, si la plainte concerne votre superviseur ou votre gestionnaire, en informer un autre membre de la direction.

Procédure officielle

Si vous vous estimez victime de harcèlement, vous pouvez porter plainte à un membre de votre équipe des ressources humaines ou à la Ligne de Signalement Éthique, soit sur le site Web vision7international.ethicspoint.com, soit par téléphone au 1-855-350-9393.

Votre plainte doit comporter :

- la date approximative de chaque incident que vous souhaitez signaler;
- le nom des personnes impliquées dans chaque incident;
- le nom de toute personne ayant été témoin de chaque incident;
- la description complète des faits pour chaque incident.

Enquête sur les actes de discrimination et de harcèlement signalés

À la réception d'une plainte écrite, l'entreprise réalisera une enquête approfondie. Il ne faut jamais fermer les yeux sur le harcèlement, car le silence est souvent interprété comme un signe d'acceptation. Aucun employé ne sera rétrogradé, licencié ou sanctionné, ni ne se verra refuser de promotion ou de poste pour avoir décliné des avances sexuelles ou porté plainte s'il se croyait sincèrement victime de harcèlement ou de discrimination.

Vision 7 international inc. protégera la confidentialité de tous les renseignements recoltés aux fins d'enquête, à moins que leur communication soit requise pour les besoins de l'enquête, pour mettre en œuvre des mesures correctives ou parce que la loi le requiert.

Les définitions suivantes s'appliquent à la présente section :

Plaignant : personne ayant porté plainte contre une autre (l'intimé), qu'elle accuse d'avoir commis un acte de violence, de discrimination ou de harcèlement à son endroit.

Intimé : personne accusée d'avoir commis un acte de violence, de discrimination ou de harcèlement envers une autre (le plaignant).

Déroulement d'une enquête :

- l'intimé est informé qu'une plainte a été déposée contre lui;
- l'enquêteur rencontre le plaignant, toute personne impliquée dans l'incident et tout témoin identifié dans la plainte;
- il rencontre ensuite toute autre personne susceptible d'avoir eu connaissance des incidents liés à la plainte ou de tout autre incident similaire;
- une copie de la plainte détaillant les allégations du plaignant est remise à l'intimé;
- l'intimé est invité à répondre par écrit aux allégations du plaignant et, le cas échéant, sa réponse est transmise au plaignant avant que l'enquête se poursuive;
- l'entreprise protège la confidentialité des circonstances de l'incident sur lequel porte l'enquête et l'identité du plaignant et de l'intimé;
- pendant l'enquête, le plaignant et l'intimé sont entendus, de même que les témoins, le cas échéant. Les déclarations des parties sont recueillies et consignées, puis une décision est prise;
- au besoin, l'entreprise fait appel à une aide extérieure ou à un conseiller juridique;
- aucun employé ne sera rétrogradé, licencié ou sanctionné ni ne se verra refuser une promotion ou un poste pour avoir décliné les avances sexuelles d'un autre employé ou porté plainte pour harcèlement s'il se croyait sincèrement victime de harcèlement;
- une fois l'enquête close, l'entreprise informe par écrit le plaignant et l'intimé de ses conclusions et de toutes les mesures correctives adoptées ou à adopter en conséquence.

Si le plaignant renonce à déposer une plainte officielle et que la haute direction juge une telle plainte nécessaire (d'après les résultats de l'enquête sur l'incident), elle peut en déposer une en son nom.

Si les faits de harcèlement sont avérés, des mesures disciplinaires appropriées sont prises contre l'intimé dès que possible.

Assistance immédiate

Le *Code criminel* du Canada sanctionne les actes de violence, les menaces et certains comportements comme la traque furtive. Un acte ou une menace de violence sur le lieu de travail doit être immédiatement signalé à la police. Si un employé se sent menacé par un collègue, un bénévole, un sous-traitant, un stagiaire, un fournisseur, un visiteur ou un client, il doit appeler le 911 immédiatement.

Circonstances particulières

Dans le cas où un tribunal émet une ordonnance (injonction ou ordonnance de non-communication) pour protéger un employé d'une autre personne, l'employé est invité à en informer son superviseur et à fournir une copie de l'ordonnance au service des ressources humaines. Cette précaution est nécessaire s'il a de bonnes raisons de croire que son agresseur pourrait transgresser l'ordonnance et tenter de le contacter au travail. Une fois informée de ce risque, l'entreprise prendra toutes les mesures nécessaires pour protéger l'employé. L'existence d'une telle ordonnance demeurera confidentielle, conformément aux lois applicables.

Si un employé sait qu'un visiteur présent sur le lieu de travail porte une arme ou s'il aperçoit un visiteur armé, en train de proférer des menaces à l'endroit d'un employé ou d'une autre personne ou en train d'agresser quelqu'un, il doit immédiatement communiquer avec la police, les services d'urgence, son supérieur immédiat et le service des ressources humaines.

Les cas de harcèlement et les enquêtes qui en découlent sont confidentiels et ne seront dévoilés à personne sauf dans la mesure prévue par la loi.

Si une poursuite criminelle s'impose, l'entreprise collaborera pleinement avec les corps policiers, avocats, assureurs et tribunaux.

Plaintes frauduleuses ou malveillantes

La présente politique contre la violence et le harcèlement au travail ne doit en aucun cas être invoquée pour déposer une plainte frauduleuse ou malveillante contre un employé. Il ne faut jamais oublier que des allégations de harcèlement psychologique portées à la légère ou non fondées peuvent causer énormément de tort tant à la personne accusée qu'à l'entreprise. S'il s'avère qu'un employé a délibérément porté de fausses allégations de harcèlement psychologique, des mesures disciplinaires seront immédiatement prises contre lui.

Mesures disciplinaires

Si l'entreprise conclut qu'un employé a eu un comportement violent ou une conduite inacceptable ou qu'il a harcelé un collègue, des mesures disciplinaires seront immédiatement prises contre lui. Ces mesures peuvent notamment prendre la forme de consultations psychologiques, d'un avertissement officiel ou d'un licenciement.

Confidentialité

Vision 7 international inc. déploiera tous les efforts possibles pour protéger la vie privée des personnes concernées et pour s'assurer que les plaignants et les intimés sont traités équitablement et avec respect. Les renseignements les concernant demeureront confidentiels

dans la mesure permise par la présente politique et la loi. Ni les noms des personnes relatant les faits survenus ni les circonstances entourant ces faits ne seront dévoilés à quiconque sous aucun prétexte, sauf aux fins d'enquête ou de mesures disciplinaires. L'entreprise prendra des mesures disciplinaires proportionnelles à la gravité du comportement condamné.

De plus, elle fournira aux employés victimes de violence, de discrimination ou de harcèlement l'aide dont ils ont besoin.

Supervision et encadrement

L'accompagnement, l'évaluation du rendement, l'affectation à une tâche et l'adoption de mesures disciplinaires ne constituent pas en soi des formes de harcèlement. La présente politique ne restreint pas les responsabilités des gestionnaires et des superviseurs à ces égards.

Révision de la politique

Comme le prescrit la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, l'entreprise révisera la présente politique annuellement et affichera la version modifiée bien en vue sur le lieu de travail.