

POLITIQUE DE DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET INTIMIDATION

VERSION 2.0
DECEMBRE 2018

ALDO

1. PORTÉE

La présente politique s'applique à tous les associés du Groupe ALDO au Canada.

2. POLITIQUE

Le Groupe ALDO considère que tout individu doit être traité équitablement sur le plan des droits et de l'accès à l'emploi. Nous croyons fortement que tous les associés ont le droit de travailler dans un climat qui respecte leur dignité et où ils ne seront soumis à aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation.

Plus particulièrement, chaque associé a droit à un milieu de travail excluant toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation fondés sur l'un des motifs visés par les lois sur les droits de la personne ou toute autre loi (les « motifs visés »), notamment la race, le sexe, la couleur, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la citoyenneté, l'ascendance, la religion ou la croyance, l'incapacité physique ou mentale, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil ou la situation de famille. Le Groupe ALDO ne permettra ni ne tolérera aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation. De plus, le Groupe ALDO ne permettra ni ne tolérera qu'un associé fasse l'objet de représailles de quelque nature que ce soit ou que son emploi soit touché de façon défavorable du fait qu'il ait signalé un acte discriminatoire, harcelant ou intimidant ou qu'il ait participé à une enquête.

La présente politique s'applique à toutes les relations de travail existantes entre les superviseurs et les subalternes, ainsi qu'entre les associés, indépendamment de leur sexe. Toute conduite interdite par la présente politique est inacceptable au travail et dans le cadre d'activités professionnelles qui se déroulent à l'extérieur du lieu de travail, notamment au cours de voyages d'affaires, de réunions professionnelles et dans l'exercice de fonctions sociales liées au travail. La présente politique s'applique également à tout associé qui, dans l'exercice de ses fonctions, peut être victime de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation de la part d'une personne ne faisant pas partie du Groupe ALDO, telle qu'un fournisseur, un client ou un visiteur.

Le Groupe ALDO a comme principe d'enquêter sérieusement et sans délai sur tout cas présumé de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation et de prendre les mesures appropriées. Si l'on détermine qu'un associé a posé un geste ou a eu une conduite qui constitue de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation, celui-ci fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'à son congédiement, sans autre avis ou obligation. De plus, toute personne qui exerce des représailles contre une autre personne parce que cette dernière a signalé une conduite perçue comme étant de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'à son congédiement, sans autre avis ou obligation.

Les ressources et l'aide que le Groupe ALDO fournit dans le cadre de la présente politique s'ajoutent aux droits dont un associé peut disposer en vertu des lois sur les droits de la personne applicables.

3. DÉFINITION DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'INTIMIDATION

Par discrimination, on entend la distinction, intentionnelle ou non, fondée sur la race, le sexe, la couleur, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la citoyenneté, l'ascendance, la religion ou la croyance, l'incapacité physique ou mentale, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil ou la situation de famille d'une personne ou sur l'un des autres motifs visés, qui a pour effet d'imposer un fardeau ou des obligations ou de causer des inconvénients à une telle personne ou à un tel groupe qui ne sont pas imposés ni causés à autrui, ou qui empêche ou restreint l'accès à l'emploi, à des prestations ou à des avantages offerts à autrui.

Le harcèlement est une forme de discrimination qui peut comprendre tout genre de comportement offensant, notamment une conduite physique, verbale ou vexatoire importune qui humilie une personne ou qui manifeste de l'hostilité envers elle en raison de sa race, de son sexe, de sa couleur, de son origine ethnique, de son lieu d'origine, de sa citoyenneté, de son ascendance, de sa religion ou de sa croyance, de son incapacité physique ou mentale, de son handicap, de son âge, de son orientation sexuelle, de son état civil ou de sa situation de famille ou de l'un des autres motifs visés. Un tel comportement constitue du harcèlement lorsqu'il a pour but ou effet de créer un climat de travail intimidant, hostile ou offensant, de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne, de nuire de façon déraisonnable au rendement professionnel d'une personne ou de restreindre autrement ses possibilités d'avancement.

4. COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS

Les comportements suivants sont notamment jugés inappropriés :

- 4.1 Le fait d'attribuer des surnoms, de préférer des insultes, de formuler des remarques désobligeantes ou de tenir des propos contenant des clichés défavorables qui se rapportent à l'un des motifs visés;
- 4.2 Le fait de préférer des menaces, d'effectuer des manoeuvres d'intimidation ou d'avoir des agissements hostiles qui se rapportent à l'un des motifs visés;
- 4.3 Le fait de placer sur les murs, les babillards ou ailleurs dans les locaux du Groupe ALDO ou encore de distribuer ou d'afficher sur le lieu de travail des documents écrits ou graphiques (y compris les graffitis) qui ridiculisent une personne ou un groupe ou qui manifestent de l'hostilité envers eux en raison de l'un des motifs visés;
- 4.4 Le fait de faire des blagues, des insinuations, des farces ou d'adopter d'autres formes d'« humour » qui sont humiliantes ou hostiles relativement à l'un des motifs visés;
- 4.5 Le fait de poser des actes graves ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, et qui entraînent, pour la personne, un milieu de travail néfaste, produisant un effet nocif continu pour l'associé.

5. DÉFINITION DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel comprend toute avance sexuelle ou demande de faveur sexuelle non désirée et toute autre conduite importune de nature sexuelle qui est visuelle, verbale, écrite ou physique lorsque :

- 5.1 Le fait de se soumettre à de tels agissements constitue explicitement ou implicitement une modalité ou une condition d'emploi;
- 5.2 Le fait qu'une personne se soumette à de tels agissements ou les refuse est un moyen utilisé pour déterminer les chances d'emploi, d'avancement ou toute décision reliée à l'emploi de cette personne;
- 5.3 De tels agissements ont pour objet ou effet de nuire de façon déraisonnable au rendement professionnel d'une personne ou de créer un environnement de travail qui soit intimidant, hostile ou offensant.
- 5.4 Cette définition vise différentes formes de comportement offensant, y compris une conversation, un commentaire, une insulte, une blague, une insinuation ou un geste de nature sexuelle. Les comportements suivants sont notamment jugés inappropriés:
 - 5.4.1 Le fait de faire des avances, des propositions, ou des demandes de nature sexuelle non désirées;
 - 5.4.2 Le fait d'offrir des avantages en matière d'emploi ou des conditions de travail favorables en échange de faveurs sexuelles;
 - 5.4.3 Le fait d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles par suite d'une réponse négative à des avances de nature sexuelle;
 - 5.4.4 Le fait d'adopter un comportement visuel tel que jeter des regards insistants, poser des gestes sexuels ou exposer des objets, des images, des dessins humoristiques ou des affiches suggestives du point de vue sexuel;
 - 5.4.5 Le fait d'adopter un comportement verbal tel que faire des commentaires ou employer des épithètes désobligeantes, faire des insultes, faire des blagues sexuelles explicites ou faire des remarques au sujet des vêtements ou du corps d'un associé;
 - 5.4.6 Le fait d'utiliser des mots humiliants sur le plan sexuel pour décrire une personne, ou d'écrire des lettres ou de faire des remarques ou des invitations de nature obscène ou suggestive;
 - 5.4.7 Le fait de poser des questions ou de faire des commentaires non désirés au sujet de la vie sexuelle d'une personne;
 - 5.4.8 Le fait d'avoir des contacts physiques avec un associé, tels que des attouchements, une agression ou des gestes visant à bloquer ou à entraver ses déplacements.

6. DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'associé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. De plus, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'associé.

7. DÉFINITION DE L'INTIMIDATION

L'intimidation peut inclure la notion de harcèlement tel que défini précédemment. De plus, l'intimidation :

- 7.1 Inclut toute conduite inappropriée ou tout commentaire envers un associé de la part d'une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite ou un tel commentaire aurait pour effet d'intimider ou d'humilier.
- 7.2 Exclut toute action raisonnable prise par le Groupe ALDO ou par un membre de l'équipe de gestion relatif à la gestion de la performance d'un associé dans le cadre du travail.

Agresser verbalement, insulter, traiter une personne d'un nom dérogatoire, vandaliser les effets personnels d'une personne et répandre des rumeurs à son sujet sont des exemples d'intimidation.

8. PROCÉDURE

8.1 Responsabilités de la direction

Tous les associés doivent respecter les droits d'autrui. Dans l'ensemble, tous les représentants de la direction, y compris les dirigeants, ont la responsabilité de maintenir un climat de travail libre de toute discrimination, de tout harcèlement et d'intimidation, quel qu'il soit.

Plus précisément, les membres de l'équipe de gestion ont la responsabilité d'administrer la présente politique avec tout le professionnalisme et la délicatesse requis dans de telles circonstances. Ils doivent communiquer la présente politique à tous les associés sans exception, et ce, de façon périodique. De plus, ils doivent prendre les mesures appropriées pour prévenir tout acte de représailles de la part d'un collègue de travail ou d'un représentant de la direction contre un associé qui a porté plainte pour cause de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation. Les membres de l'équipe de gestion devraient soumettre toute plainte pour cause de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation à leur supérieur immédiat. Enfin, ils devraient suivre la procédure et les lignes directrices énoncées dans la présente politique afin de déterminer la ligne d'action juste et appropriée dans les circonstances.

8.2 Responsabilités de l'associé

Tous les associés doivent respecter les droits d'autrui. Par conséquent, ils ont la responsabilité d'agir de manière à s'assurer que leurs collègues peuvent travailler dans un climat libre de toute discrimination, de harcèlement et d'intimidation, sous quelque forme que ce soit. Tous les associés sont priés d'agir en cas de harcèlement, quelle que soit la forme de celui-ci, et peu importe l'identité et le poste de son auteur. Tout associé qui estime faire l'objet d'une forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation de la part d'un autre associé du Groupe ALDO ou de la part d'une personne faisant affaire avec le Groupe ALDO, est invité à suivre la procédure décrite ci-dessous.

8.3 Procédure de dénonciation et d'intervention

La dénonciation et l'intervention immédiates se sont avérées les meilleurs moyens de résoudre les incidents de discrimination, de harcèlement et d'intimidation réels ou perçus. Par conséquent, nous encourageons fortement tous les associés à signaler sans délai tout incident de ce genre afin que des mesures rapides et efficaces puissent être prises, comme il est indiqué ci-dessous :

Si un associé estime qu'il fait l'objet de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation au travail, il devrait affronter l'auteur, poliment, mais fermement, et lui dire que son comportement est importun et lui demander de cesser immédiatement ses agissements.

S'il ne se sent pas à l'aise pour faire face à l'auteur ou si ce dernier ne met pas fin à ses agissements, l'associé devrait déposer une plainte, verbalement ou par écrit, auprès de son gérant, de son gérant de district, de son directeur des ventes ou du Service des ressources humaines du Groupe ALDO, ou alors rapporter tout incident en utilisant le formulaire de plainte accessible en cliquant sur « Ligne éthique » sur le site Web www.aldogroup.com, et ce, dès que possible.

Si un associé prend connaissance d'une forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation envers une autre personne, il devrait rapporter l'incident selon le processus de plainte décrit ci-dessus, et ce, sans délai.

Pour qu'une enquête puisse être menée en bonne et due forme par suite d'une plainte pour cause de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, le plaignant devrait fournir le plus de détails possibles. Lorsqu'il le peut, il

devrait inclure le nom de la ou des personnes concernées, la ou les dates de l'événement, le nom du ou des témoins, les citations directes lorsqu'elles sont pertinentes, les menaces de représailles ainsi que toute autre preuve documentaire (notes, images, dessins humoristiques, etc.).

8.4 Enquête

Tout cas de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation qui a été signalé fera l'objet d'une enquête dans les plus brefs délais. Le Groupe ALDO s'engage à procéder à son enquête en toute confidentialité, dans la mesure du possible et selon ce qui est approprié dans les circonstances. Le Groupe ALDO prendra également toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les intérêts de toutes les personnes impliquées dans le cadre de cette enquête sont protégés adéquatement.

À la fin de l'enquête, une décision sera rendue au sujet de l'incident signalé et des mesures appropriées seront prises. La décision sera communiquée à l'associé qui a déposé la plainte ainsi qu'à la ou aux personnes accusées de harcèlement, de discrimination ou d'intimidation.

8.5 Exécution

Le Groupe ALDO prendra toutes les mesures appropriées pour faire respecter la présente politique. Le Groupe ALDO considère qu'une conduite contraire à la présente politique ne fait pas partie des fonctions d'un poste ni n'est la conséquence directe de l'exercice des fonctions d'une personne. Tout associé dont la conduite ou le comportement n'est pas conforme à la présente politique ou qui enfreint la loi, y compris tout représentant de la direction qui était au courant d'une situation de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, mais qui n'a pris aucune mesure pour qu'une telle situation cesse, pourrait être tenu personnellement responsable. Sans que soit limitée la portée des droits du Groupe ALDO de congédier un associé en tout temps, le Groupe ALDO peut imposer toute mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'au congédiement, sans autre avis ou obligation, qu'elle juge appropriée dans les circonstances et qui a pour effet de décourager une conduite de la sorte à l'avenir.

9. HISTORIQUE DE RÉVISION

Version:	2.0
Date:	Decembre 2018
Description:	Révision de la communication