

contenu

1.0	POLITIQUE	1
2.0	DEFINITIONS	2
3.0	RESPONSABILITIES	3
	3.1 Gestion	3
	3.2 Salariés	4
4.0	PROCÉDURE / LIENS	4
4.1	Procédure conforme	4
4.2	Enquête.....	5
4.3	Procédure de recours	6
4.4	Confidentialité	6
4.5	Représailles	6
4.6	Fausse accusation	6
5.0	EXAMEN DES POLITIQUES	7
6.0	RECONNAISSANCE	7

portée: Cette politique s’applique à tous les employés, divisions, filiales et coentreprises du Groupe Dexterra. Cette politique s’applique également aux consultants, aux travailleurs intérimaires et intérimaires, aux tiers concernés, aux entrepreneurs et aux visiteurs.

1.0 POLITIQUE

- Chez Dexterra Group, nous valorisons l’inclusion, la diversité et la promotion de la santé et de la sécurité des employés. Nous nous engageons à assurer un milieu de travail sécuritaire et respectueux, exempt de discrimination et de harcèlement. Le Groupe Dexterra interdit toutes les formes de discrimination et de harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement psychologique et l’intimidation qui sont illégaux en vertu des lois sur les droits de la personne et la santé et la sécurité au travail fondées sur des motifs de discrimination interdits énumérés dans la présente politique et/ou toute exigence législative dans laquelle nous faisons des affaires. Les motifs de distinction illicite comprennent, sans toutefois s’y limiter, la race, l’origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion ou la croyance, l’âge, le sexe, l’orientation sexuelle, l’identité ou l’expression de genre, l’état matrimonial, l’état familial, les caractéristiques génétiques, la taille physique ou le poids, le handicap, le sexe (y compris la grossesse et l’accouchement), la sollicitation ou le harcèlement sexuel, l’orientation sexuelle, l’identité ou l’expression de genre, l’état matrimonial., l’état familial, une invalidité (déficience mentale et physique), une association ou une condamnation pour une infraction pour laquelle un pardon a été accordé ou un dossier a été suspendu.
- Le Groupe Dexterra ne tolérera aucun comportement de la part de quiconque intimide, menace, harcèle, abuse, blesse ou victimise autrement ses employés, et nous veillerons, dans la mesure du possible, à ce que des mesures soient prises pour protéger nos employés contre les dangers potentiels associés à la violence et au harcèlement au travail.
- Le Groupe Dexterra prendra au sérieux toutes les allégations de discrimination et de harcèlement, y répondra rapidement et confidentiellement et prendra les mesures correctives ou disciplinaires appropriées pour prévenir toute discrimination et tout harcèlement, jusqu’au licenciement. Tous les

employés sont protégés contre les représailles, les menaces de représailles ou les représailles pour avoir exercé leurs droits en vertu de la présente politique.

- La politique s'applique au comportement dans tous les milieux liés au travail, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des installations ou des emplacements assignés du Groupe Dexterra, et à toutes les activités liées au travail telles que les voyages d'affaires et la socialisation pour des événements parrainés par des entreprises ou des entreprises. Les non-employés comprennent les candidats à un emploi, les clients, les entrepreneurs indépendants, les fournisseurs, les vendeurs et toute autre personne qui interagit avec les employés du Groupe Dexterra dans le cadre de coentreprises et d'autres relations d'affaires. Il couvre tous les aspects des environnements de service et d'emploi, du recrutement et de l'embauche jusqu'à la cessation d'emploi.
- La politique ne vise pas à empêcher la direction de s'acquitter adéquatement de ses responsabilités, y compris les mesures correctives appropriées, les examens du rendement et le counseling.

2.0 DEFINITIONS

discrimination est un traitement injuste d'une personne ou d'un groupe en raison de son appartenance à un groupe protégé par la présente politique et pour les motifs énumérés à la section 1.0 ci-dessus. Un tel traitement différencié et inégal prive l'individu ou le groupe des possibilités, des avantages ou des avantages qui sont offerts à d'autres personnes. Il n'est pas nécessaire que la discrimination soit intentionnelle pour être contraire à la loi. C'est l'impact qui compte.

Harcèlement en milieu de travail est une forme de discrimination. Il s'agit d'un « comportement ou de commentaires vexatoires à l'égard d'un travailleur dans un lieu de travail dont on sait ou qui devrait raisonnablement être considéré comme importun ». Ces paroles et ces actions peuvent inclure des actes d'intimidation ou des menaces qui agressent, minimisent ou causent une humiliation ou un embarras personnel. Le harcèlement en milieu de travail comprend également ce qu'on appelle souvent le « harcèlement psychologique » ou le « harcèlement personnel ». Le harcèlement psychologique est défini comme tout comportement vexatoire sous forme de conduite répétée et hostile ou non désirée, de commentaires verbaux, d'actions ou de gestes, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un travailleur et qui entraîne un environnement de travail préjudiciable pour le travailleur. Le harcèlement est normalement une série d'incidents, mais il peut s'agir d'un incident flagrant qui a un impact durable sur la personne. Tout comportement inapproprié n'est pas du harcèlement, mais doit tout de même être traité.

Lorsque le harcèlement est fondé sur des motifs, il s'agit d'une violation du Code des droits de la personne. Si ce n'est pas le cas, il s'agit d'une violation de la législation sur la santé et la sécurité au travail.

Voici des exemples de harcèlement en milieu de travail :

- Remarques importunes, blagues, insinuations, menaces, documents écrits ou graphiques ou railleries au sujet de l'âge, du handicap, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'origine raciale ou ethnique, de l'origine raciale ou ethnique, du lieu de naissance, de la religion, de l'expression de genre, de l'identité de genre, de l'état matrimonial, de l'état familial, de la citoyenneté ou de l'ascendance, de la condamnation graciée ou de tout autre motif de discrimination;
- Menacer ou intimider quelqu'un; contact physique importun; ou
- Refus de travailler ou de partager des installations avec d'autres employés en raison de l'un des motifs interdits par la présente politique.
- Harcèlement moral. brimades.

note: La conduite du superviseur ou du gestionnaire qui est conforme aux responsabilités et aux obligations redditionnelles de son rôle, y compris la gestion du rendement, la formation, les affectations de travail et les mesures disciplinaires, ne constitue pas du harcèlement personnel.

harcèlement sexuel est une forme de discrimination. Le harcèlement fondé sur le sexe est habituellement traité séparément dans le droit des droits de la personne parce qu'il y a des caractéristiques et des dispositions qui sont propres au sexe en tant qu'interdit terre. Le harcèlement sexuel est un comportement offensant, humiliant et importun de nature sexuelle qui est lié au sexe ou au genre d'une personne lorsque :

- La soumission à une telle conduite est faite explicitement ou implicitement une condition d'emploi d'une personne ou;
- La soumission ou le rejet d'une telle conduite est utilisé comme base pour les décisions d'emploi affectant l'individu;
- Une telle conduite est si grave et/ou omniprésente qu'elle a pour but ou pour effet d'entraver de façon déraisonnable l'emploi, le rendement au travail ou l'engagement de la personne en milieu de travail.
- Il est unilatéral et comprend une tentative de contraindre une personne réticente à une relation sexuelle, ce qui crée un environnement de travail qu'une personne raisonnable trouverait intimidant, hostile ou offensant.
- Le harcèlement sexuel comprend l'inconduite sexuelle, la violence sexuelle, l'agression sexuelle, le harcèlement criminel et l'intimidation fondée sur le sexe. Le sexe est interprété comme une différence entre les sexes et, par conséquent, les motifs interdits de sexe, d'identité de genre et d'expression de genre s'appliquent.

Voici des exemples de harcèlement sexuel :

- Avances sexuelles importunes. Attouchements sexuels délibérés non consentuels : du corps d'une personne.
- Conduite importune de nature sexuelle qui affecte l'environnement de travail, y compris lorsqu'elle a lieu après le travail et dans un environnement non-travail
- Conduite verbale, comme des épithètes, des commentaires désobligeants, des insultes, des blagues, des invitations sexuelles non désirées, des références écrites ou verbales à une conduite sexuelle. avances, invitations ou commentaires
- Conduite visuelle et non verbale, comme des affiches désobligeantes, des dessins animés ou des dessins, ou des gestes.
- Menaces et demandes de se soumettre à des avances ou des demandes sexuelles afin de conserver son emploi ou d'éviter une autre perte, et offres d'avantages sociaux en échange de faveurs sexuelles
- Commentaires ou conjectures sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne

note: Le harcèlement sexuel n'empêche pas l'existence de relations sociales normales et mutuellement acceptables sur le lieu de travail. En outre, les compliments adressés à des personnes et à d'autres échanges socialement acceptables, professionnels et exempts d'insinuations sexuelles ou de préjugés sexistes ne sont généralement pas considérés comme du harcèlement sexuel.

3.0 RESPONSABILITES

Tous les employés ont la responsabilité de prévenir et de signaler les actes de discrimination et de harcèlement en milieu de travail.

3.1 Gestion

- Veiller à ce que la présente politique soit appliquée en temps opportun, de façon uniforme et confidentielle;
- Déterminer si les allégations de discrimination et/ou de harcèlement sont fondées ou non;
- déterminer les mesures correctives appropriées lorsqu'une plainte de harcèlement a été fondée;

- Consulter les comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail (CSJ) ou le représentant en matière de santé et de sécurité au sujet de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et des procédures.
- S'assurer qu'il est conseillé à un employé signalant une blessure ou un symptôme indésirable résultant d'un incident de harcèlement de consulter un professionnel de la santé de son choix pour obtenir un traitement ou un aiguillage.
- S'assurer qu'il n'y a pas d'interruption de salaire ou d'avantages sociaux lorsque l'employé a été aiguillé vers un médecin pour un traitement.
- Examiner les analyses des données sur la main-d'œuvre - tendances en matière d'exclusion et d'inclusion - les types et la fréquence des plaintes afin de cerner les problèmes de discrimination systémique possibles aux fins de suivi.
- Apporter les ajustements nécessaires pour s'assurer que cette politique répond aux besoins du Groupe Dexterra.
- Favoriser un environnement de travail exempt de harcèlement et donner l'exemple d'un comportement de travail approprié.
- Se conduire de manière appropriée, ne pas tolérer ou participer à tout harcèlement, et être attentif aux cas de harcèlement.
- Communiquer le processus d'enquête et de règlement des plaintes de harcèlement déposées par les employés
- Soyez vigilant. Traitement des situations de discrimination et de harcèlement dès qu'ils ont été mis au courant, qu'une plainte de harcèlement ait été déposée ou non
- prendre les mesures appropriées au cours d'une enquête sur le harcèlement, y compris séparer les parties à la plainte, s'il y a lieu; et
- Veiller à ce que les situations de harcèlement soient traitées de manière délicate et confidentielle.

3.2 Salariés

On s'attend à ce que les employés :

- Traiter toutes les personnes équitablement et avec dignité
- Dénoncez la discrimination et le harcèlement
- Signaler le harcèlement. Avisez votre gestionnaire ou superviseur si vous êtes témoin ou si vous êtes victimes de harcèlement
- Coopérer à une enquête sur le harcèlement et respecter la confidentialité liée au processus d'enquête

Les employés peuvent s'attendre à ce que :

- Être traité avec respect en milieu de travail;
- Que le harcèlement signalé sera traité en temps opportun, de manière confidentielle et efficace;
- Faire respecter leurs droits à un processus équitable et à la confidentialité au cours d'une enquête sur le harcèlement;
- Être protégé contre les représailles pour avoir signalé du harcèlement ou coopéré à une enquête sur le harcèlement

4.0 PROCÉDURE / LIENS

4.1 Procédure conforme

Toute personne qui croit être traitée d'une manière non conforme à la présente politique devrait immédiatement faire connaître son objection au délinquant et lui demander d'arrêter. Une assistance pour ce problème est disponible auprès du superviseur immédiat de la personne ou, s'il n'est pas en mesure de le signaler au superviseur immédiat, des Ressources humaines.

- a) Toute personne qui croit être traitée contrairement à la présente politique doit conserver un dossier écrit de la nature de la violation alléguée, de la date, de l'heure, de la description factuelle et objective du ou des comportements, des mesures prises et des noms des témoins ou de ceux qui sont intervenus, le cas échéant. Dans tous les cas, une plainte devrait être déposée dans un délai raisonnable avant que les incidents puissent s'accumuler ou s'aggraver.
- b) Si le comportement persiste, ou si la personne n'est pas disposée ou capable de la confronter directement, la personne* devrait déposer une plainte, dès que possible, auprès de l'un des éléments suivants :
 1. Leur propre superviseur immédiat ou
 2. ressources humaines.

*Un entrepreneur ou un tiers concerné qui déposera une plainte le fera à la personne de gestion du Groupe Dexterra devant laquelle il est responsable du projet. De même, une personne couverte par le champ d'application de la présente politique qui porte plainte contre un tiers concerné en dehors du champ d'application de la présente politique peut la soulever à ce stade.

Un employé n'est pas tenu de suivre la chaîne de commandement officielle lorsqu'il dépose ou exprime une question préoccupante concernant des allégations de discrimination ou de harcèlement. Si un employé est l'objet d'une forme quelconque de harcèlement lié à son emploi, qu'il soit ou non, il est fondé sur l'une ou l'autre des motifs de distinction prohibés ou croient qu'ils ont été traités de manière illégale ou discriminatoire, ils doivent signaler immédiatement l'incident à leur gestionnaire. Toutes les plaintes resteront confidentielles dans toute la mesure du possible. Un rapport initial peut être verbal ou écrit.

Bien que les signalements de harcèlement sexuel ou discriminatoire soient faits verbalement, les employés sont fortement encouragés à les faire par écrit. Des rapports écrits de harcèlement facilitent le processus d'enquête. La plainte écrite doit indiquer ce qui suit :

- la nature de la plainte – harcèlement, défaut de prendre des mesures d'adaptation, etc.;
- Les noms des intimés, y compris les personnes qui ont pu être en mesure d'agir et qui ne l'ont pas fait. Les gestionnaires ont une responsabilité particulière de veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de discrimination et de harcèlement;
- Le ou les incidents et les mesures qui sont à l'origine de la plainte, y compris les dates;
- La résolution recherchée; et
- Témoins

Les plaintes doivent être déposées le plus tôt possible, mais au plus tard dans les trois mois suivant le dernier incident de harcèlement perçu, à moins que des circonstances n'en empêchent l'employé.

La personne qui reçoit la plainte communiquera directement avec les Ressources humaines pour obtenir des conseils en vue d'ouvrir une enquête en vue de régler la plainte à un stade précoce.

Cette politique n'est pas destinée à un employé d'exercer des droits en vertu de toute autre loi, y compris la législation sur les droits de l'homme.

4.2 Enquête

Aucune plainte ne sera considérée comme fondée tant qu'elle n'aura pas fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme.

Le plaignant, la personne présumée avoir enfreint cette politique, ainsi que tout témoin ou individu qui est intervenu seront interrogés au cours de l'enquête. Des enregistrements écrits

de ces entrevues seront faits et conservés. Le Groupe Dexterra se réserve le droit de désigner la ou les personnes appropriées ou d'embaucher un enquêteur tiers externe.

L'objectif principal de l'enquête est de comprendre la position et le point de vue de chaque personne dans le but d'élaborer une entente entre le plaignant et l'intimé au sujet des relations de travail futures. Si cela n'est pas possible, l'enquêteur tirera des conclusions de fait concernant la plainte en temps opportun.

À l'issue de l'enquête, le Groupe Dexterra prendra les mesures appropriées si nécessaire. Le Groupe Dexterra doit s'assurer que le plaignant et l'intimé, s'il s'agit d'un employé du Groupe Dexterra, sont informés par écrit des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective qui a été prise ou qui sera prise à la suite de l'enquête. Des sanctions disciplinaires seront imposées pour les violations de cette politique, le cas échéant, jusqu'à la résiliation de l'emploi ou de la résiliation de la relation contractuelle.

4.3 Procédure de recours

Si le plaignant ou la personne présumée avoir enfreint la présente politique n'est pas satisfait du résultat de l'enquête, il (l'appelant) peut prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes :

- a) Demander, par écrit, au directeur des relations avec les employés et des relations de travail (RE/LR), que la décision soit réexaminée, cette demande devant inclure les motifs de la demande et le résultat recherché. Le directeur de l'ER/LR fera effectuer un examen et répondra par écrit à l'appelant; ou
- b) Déposer une plainte ou une action conformément aux dispositions de la législation appropriée.

4.4 Confidentialité

La confidentialité sera maintenue dans la mesure du possible, en reconnaissant que la divulgation de renseignements est requise dans le processus d'enquête. Les renseignements communiqués à l'intimé doivent contenir suffisamment de détails pour permettre à l'intimé de répondre en connaissance de cause, mais ils ne comprennent habituellement pas nécessairement la divulgation de documents ou de rapports soumis par le plaignant. La divulgation non autorisée de faits ou d'opinions est interdite et a des conséquences, comme il est indiqué dans la section sur l'enquête ci-dessus.

4.5 Représailles

Aucune mesure de représailles ne peut être exercée contre une personne qui porte plainte de bonne foi. Cependant, le fait de déposer sciemment une fausse plainte constitue en soi une violation de cette politique et aura des conséquences, comme indiqué dans la section sur l'enquête ci-dessus.

4.6 Fausse accusation

Le Groupe Dexterra reconnaît que les fausses accusations de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement ont de graves répercussions sur des personnes innocentes. Si une enquête révèle qu'un plaignant a déposé une fausse plainte délibérément ou malicieusement, la plainte sera considérée comme du harcèlement et traitée en vertu de la présente politique. Une fausse accusation est différente de l'incapacité de justifier la discrimination, l'intimidation ou le harcèlement de la part du plaignant. Si, pour quelque raison que ce soit, la plainte ne peut être

fondée et n'a pas été inventée de manière malveillante, le plaignant ne fait pas l'objet de représailles. Les plaintes déposées de façon frivole ou de mauvaise foi et sans fondement factuel peuvent constituer de la diffamation et donner l'objet d'une action de la part de l'intimé. Ces plaintes peuvent entraîner des mesures disciplinaires de la part du plaignant, pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif valable.

5.0 EXAMEN DES POLITIQUES

La présente politique sera examinée au besoin par le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail ou au moins une fois par année.

6.0 RECONNAISSANCE

Je reconnais, comprends et j'ai lu la Politique sur un milieu de travail exempt de harcèlement, HR-POL003	
Signature de l'employé	

Le Groupe Dexterra se réserve le droit d'amender, de modifier, de suspendre ou de mettre fin à l'un de ses programmes (y compris les avantages sociaux) et à ses politiques visant les employés et les anciens employés, y compris les retraités, en tout temps, y compris après le départ à la retraite des employés, sans préavis par l'action de son équipe de la haute direction ou d'un autre comité expressément autorisé par l'équipe de la haute direction à prendre de telles mesures. Les programmes, avantages sociaux et politiques auxquels un employé ou un ancien employé, y compris un retraité, a droit sont déterminés uniquement par les dispositions du programme, de l'avantage ou de la politique applicable, compte pris ses dispositions, compte pris ses dispositions.