



POLITIQUE SUR LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT ET L'INTIMIDATION DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Objectif

The Authentic T-Shirt Company®/SanMar Canada (l'Entreprise) s'engage à offrir un environnement de travail sain et sécuritaire dans lequel chaque personne est traitée avec dignité et respect et sans violence, harcèlement ou intimidation sous quelque forme. L'énoncé sur les valeurs, la vision et la mission de l'Entreprise est basé sur l'intégrité, l'excellence, le service et le travail d'équipe. Il définit qui nous sommes et comment nous nous soutenons. Tous les superviseurs et les employés doivent être dévoués à mettre en application la politique d'une tolérance zéro en ce qui a trait à la violence, le harcèlement et l'intimidation dans le lieu de travail. Cette politique s'applique à tous les employés et aborde toutes les sources de violence, de harcèlement et d'intimidation, comme les collègues de travail, les clients, les employeurs, les gestionnaires/superviseurs, les employés, les contractants et les membres du public.

Cette Politique sur la violence, le harcèlement et l'intimidation dans le lieu de travail assure que les employés de The Authentic T-Shirt Company®/SanMar Canada reconnaissent et comprennent que les actes de violence, de harcèlement et d'intimidation sont considérés comme une infraction grave qui entraînera des mesures disciplinaires. La politique souligne les définitions stipulant les responsabilités de l'Entreprise et de tous les employés en ce qui a trait à la violence, le harcèlement et l'intimidation, les procédures d'enquête et les ressources disponibles.

L'Entreprise agira conformément à toutes les directives locales, provinciales et nationales en lien avec les droits de la personne — en prenant toutes les précautions raisonnables pour protéger les employés et offrir du soutien aux victimes.

Responsabilités

Employeur

- Informer et former les employés sur cette politique en ce qui a trait à la violence, le harcèlement et l'intimidation dans le lieu de travail; et revoir la politique au moins une fois par année.
- Mettre en œuvre un programme sur la violence, le harcèlement et l'intimidation dans le lieu de travail qui :
 - Comprend des mesures et des procédures pour contrôler les risques susceptibles d'exposer un employé à des blessures physiques.
 - Comprend des mesures et des procédures pour obtenir une aide immédiate lorsque des situations de violence, de harcèlement et d'intimidation dans le lieu de travail sont susceptibles de se produire.
 - Comprend des processus et des procédures permettant aux employés de signaler à l'employeur ou au superviseur des incidents ou des situations de violence, de harcèlement et d'intimidation dans le lieu de travail.
 - Établit la manière dont l'employeur fera enquête et traitera les incidents et les plaintes de violence, de harcèlement et d'intimidation dans le lieu de travail.
 - Évalue le risque que des incidents de violence, de harcèlement et d'intimidation puissent survenir en raison de la nature du lieu de travail, du type de travail ou des conditions de travail.

- Informe les résultats du Comité mixte sur la santé et la sécurité de toute évaluation et qui fournit l'évaluation par écrit.
- Réévalue le risque d'incidents de violence, de harcèlement et d'intimidation dans le lieu de travail aussi souvent que nécessaire pour protéger les employés de violence, de harcèlement et d'intimidation dans le lieu de travail.
- Réexaminer cette politique annuellement avec le représentant/Comité mixte sur la santé et la sécurité (CMSS) pour s'assurer que tous les risques de violence, de harcèlement et d'intimidation sont identifiés.

Gestionnaires

- Agir à titre de modèle en adoptant un comportement inclusif et professionnel et de ne pas avoir un comportement discriminatoire, de violence, de harcèlement ou d'intimidation.
- S'assurer que cette politique soit communiquée aux employés et qu'elle est bien comprise.
- Répondre en temps opportun aux plaintes ou aux situations pouvant potentiellement entraîner des plaintes de violence, de harcèlement et d'intimidation et faire enquête immédiatement.
- Enquêter et suivre les procédures telles que soulignées dans le Programme de santé et sécurité au travail.
- Maintenir la confidentialité des personnes, à l'exception de situations dans lesquelles une divulgation est nécessaire pour faire enquête sur la plainte ou pour prendre des mesures disciplinaires en lien à la plainte alléguée, si des mesures disciplinaires sont imposées.
- S'assurer que la situation connue de violence, de harcèlement et d'intimidation cesse et que la résolution appropriée est en place.
- La direction sera tenue responsable et sera sujette à des mesures disciplinaires pouvant inclure le licenciement avec motif valable si elle ne répond pas aux incidents de violence, de harcèlement et d'intimidation afin de respecter le calendrier des procédures à suivre en cas de plainte.

Ressources humaines

- Promouvoir un comportement approprié en milieu de travail.
- Agir comme un conseiller envers la direction concernant des enjeux sur la politique en matière de violence, de harcèlement et d'intimidation.
- Concevoir et développer des rapports d'incident et des procédures d'enquête.
- Offrir des conseils et du soutien aux enquêteurs et aux employés.
- Examiner les rapports d'enquête et considérer les faits pour déterminer les résultats de la plainte.
- Informer le plaignant, la personne mise en cause et le CMSS par écrit des résultats de l'enquête sur la plainte.
- Imposer des mesures disciplinaires ou prendre d'autres mesures, comme offrir de la formation pour améliorer la compréhension des employés en matière de violence, de harcèlement et d'intimidation.
- Développer et mettre en œuvre les politiques et les procédures de l'Entreprise concernant les enjeux de violence, de harcèlement et d'intimidation dans le lieu de travail.
- Identifier des zones problématiques et des solutions.

Employés

- Ne pas s'engager dans un comportement discriminatoire ni exercer de la violence, du harcèlement et de l'intimidation.
- Immédiatement signaler tout incident de violence, de harcèlement ou d'intimidation observé ou vécu à leur gestionnaire, superviseur, représentant des ressources humaines ou représentant/comité conjoint de santé et de sécurité.
- Respecter la Politique sur la violence, le harcèlement et l'intimidation dans le lieu de travail pour leur protection et la protection des autres.
- Coopérer entièrement avec toute enquête sur des plaintes ou des incidents de violence, de harcèlement ou d'intimidation dans le lieu de travail, comme indiqué dans cette politique.
- Assister aux séances de formation conçues pour permettre aux employés de se familiariser avec cette

politique.

Définitions de la violence et du harcèlement :

Violence dans le lieu de travail et violence familiale

- L'exercice ou la tentative d'exercer de la force physique par une personne contre un employé, dans un lieu de travail, qui cause ou pourrait causer des blessures physiques à l'employé.
- Une déclaration ou un comportement pouvant être raisonnablement interprété par un employé comme une menace d'exercer une force physique contre un employé, dans un lieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques à l'employé.
- La violence familiale est considérée comme de la violence dans le lieu de travail lorsqu'une personne ayant une relation personnelle avec un employé pourrait blesser physiquement ou menacer de blesser physiquement cet employé au travail.
- La violence sexuelle se définit comme tout acte sexuel, tentative d'obtenir un acte sexuel ou autre acte sexuel dirigé contre la sexualité d'un employé en utilisant de la coercition, par toute personne, quelle que soit sa relation à la victime, dans un lieu de travail ou un environnement lié au travail.

Harcèlement au travail et harcèlement sexuel

- Lorsqu'une personne s'adonne à des remarques ou à des gestes vexatoires contre un employé dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait normalement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns dans un lieu de travail en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité du genre ou de l'expression sexuelle.
- Le harcèlement au travail peut impliquer des paroles ou des gestes importuns connus pour être offensants, embarrassants, humiliants, discriminatoires ou dégradants envers un employé. Le harcèlement comprend les comportements qui visent à intimider, isoler ou discriminer la personne ciblée.
- Du 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.

Harcèlement personnel

- Ce type de harcèlement est basé sur des caractéristiques personnelles, comme l'âge, le genre et la race.

Harcèlement psychologique

- Le harcèlement psychologique est une ligne de conduite ou un type de comportement dégradant, irrespectueux, grossier et importun qui blesse ou qui isole psychologiquement une personne dans le lieu de travail.

Intimidation

- L'intimidation se définit comme un abus de pouvoir continu et délibéré commis sous forme de comportement verbal, physique ou social et répété ayant pour intention de causer les blessures physiques, sociales ou psychologiques. L'intimidation peut impliquer une personne ou un groupe de personnes abusant de leur pouvoir, ou de leur pouvoir perçu, auprès d'une ou plusieurs personnes qui se sentent incapables d'empêcher la situation de survenir.
- La cyberintimidation se définit comme un « préjudice délibéré et répété infligé par l'entremise d'ordinateurs, de téléphones cellulaires et d'autres appareils électroniques ».
- La cyberintimidation a pour but de menacer, de harceler, d'embarrasser ou d'exclure socialement une autre personne à l'aide de la technologie en ligne.

Le paragraphe 1 (4) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* stipule que, sous **Harcèlement au travail**, les mesures raisonnables prises par l'employeur ou le superviseur dans le cadre de la gestion et de la direction des travailleurs ou du lieu de travail ne constituent pas du harcèlement au travail.

Qu'est-ce qui ne constitue pas de la violence, du harcèlement et de l'intimidation dans le lieu de travail?

- Les mesures raisonnables prises par l'employeur ou le superviseur dans le cadre de la gestion et de la direction des travailleurs ne constituent pas du harcèlement. Les mesures raisonnables faisant partie des tâches professionnelles d'un gestionnaire ou d'un superviseur comprennent le changement des attributions, la planification, l'analyse et l'évaluation du rendement des employés, l'inspection des lieux de travail, la mise en œuvre de mesures de santé et de sécurité et la prise de mesures disciplinaires comme le renvoi, la suspension, la rétrogradation ou la réprimande avec motif valable. Faites de manière raisonnable et juste, ces actions ne doivent pas être considérées comme de la violence, du harcèlement et de l'intimidation dans le lieu de travail.
- Des différences d'opinions ou des désaccords mineurs entre des collègues de travail ne sont généralement pas considérés comme du harcèlement au travail, mais peuvent se transformer en harcèlement si aucune mesure n'est prise pour résoudre le conflit. Similairement, des conditions d'emploi difficiles comme des limites de pratiques professionnelles, des changements organisationnels ou des restrictions financières ne sont pas considérés comme du harcèlement. Le stress lié au travail ne constitue pas du harcèlement. Toutefois, une accumulation de facteurs de stress causés par des comportements de harcèlement comme ceux décrits ci-dessus peut entraîner une situation de harcèlement.

Le comportement de violence, de harcèlement et d'intimidation peut inclure (mais ne se limite pas à) :

- L'humiliation ou des pratiques d'initiation;
- La propagation de rumeurs malicieuses;
- Les insultes;
- Les attouchements, caresses, pincements ou autres contacts physiques suggestifs importuns et injustifiés
- La critique et le dénigrement sans relâche;
- L'envoi ou le fait de laisser de manière répétée des notes, des messages vocaux, des courriels, des textos ou des correspondances écrites offensifs, menaçants et inappropriés;
- La menace verbale d'attaquer un employé;
- Les remarques, blagues ou insinuations intimidantes ou offensantes qui dénigrent, ridiculisent, intimident ou offensent;
- L'étalage ou la circulation d'images ou de matériels dégradants et offensants, de pornographie, d'images sexuelles, de photographies, de bandes dessinées, de dessins, de symboles ou de blagues sexuelles offensantes sous forme imprimée ou électronique;
- Les gestes de violence dirigés à un collègue de travail comme le fait de frapper ou la motion de frapper, de lancer/buter des objets, de brandir une arme, d'utiliser de manière inappropriée de la machinerie dans l'intention de blesser ou dans une tentative de blesser;
- Poser des questions, parler ou écrire sur des activités sexuelles;
- Les regards concupiscent ou inappropriés;
- Les commentaires liés au genre portant sur les caractéristiques physiques ou les manières d'une personne ou leur conformité à des stéréotypes sexuels;
- L'abus verbal, l'utilisation d'humour ou de langage grossier ou vulgaire, le fait de menacer ou de se moquer d'une personne basée sur son genre ou son orientation sexuelle; ou
- Le fait d'exiger des caresses, des rendez-vous ou des faveurs sexuelles ou de menacer de pénaliser ou d'autrement punir un employé s'il ou elle refuse une avance sexuelle.
- Exclusion : Le fait de ne pas inclure certaines personnes d'échanges sociaux en ligne.
- Harcèlement en ligne : l'envoi répétitif de messages offensants à une personne; ceci peut inclure l'intimidation et des menaces de blessures.
- La création, la publication ou la distribution d'informations ou d'images sensibles, privées ou embarrassantes en ligne (incluant des images truquées).

Procédure de plainte

Employés

Tout employé qui estime avoir été sujet à de la violence, du harcèlement ou de l'intimidation doit :

- Faire connaître ses objections au harceleur s'il est à l'aise de le faire.
- Maintenir un registre écrit de la date, de l'heure, de l'endroit, de la nature du comportement et des noms de tout témoin.
- Si le harcèlement se poursuit, ou si l'employé n'est pas à l'aise d'approcher le harceleur, l'employé doit immédiatement communiquer avec son superviseur immédiat. Si le superviseur est le harceleur allégué, l'employé est encouragé à signaler la violence, le harcèlement ou l'intimidation vécus dans le lieu de travail au représentant des ressources humaines ou à un membre du CMSS. La carrière des employés ne sera aucunement touchée en raison de plaintes.
- Les employés qui sont sujets à des blessures physiques causées par de la violence ou du harcèlement dans le lieu de travail doivent immédiatement signaler l'incident à un superviseur ou un représentant des ressources humaines.
- Au besoin, l'entreprise peut faire appel aux services d'un enquêteur externe afin de compléter une enquête.
- Reconnaître et adhérer à toutes les composantes de cette politique n'a pas d'incidence sur les droits de la personne de l'employé.

Les employés qui ont besoin d'aide ou qui désirent obtenir des précisions sur des enjeux avant de signaler un incident peuvent communiquer avec le département des ressources humaines afin d'obtenir des consultations et des conseils confidentiels.

Direction

La direction fera enquête et traitera les plaintes ou incidents de violence, de harcèlement et d'intimidation dans le lieu de travail de manière juste, en temps opportun et suivra ces étapes :

- Interviewera le plaignant et le harceleur allégué dans les 48 heures suivant la réception de la plainte. Impliquera le département des ressources humaines immédiatement.
- Interviewera le(s) témoin(s) ou personnes pouvant avoir des connaissances des circonstances.
- Documentera l'incident complètement et avec précision.
- Signalera la plainte verbalement ou par écrit au département des ressources humaines à l'aide du formulaire d'enquête.
- Ne divulguera pas toute information pertinente concernant la plainte à toute personne qui n'est pas impliquée.

Département des ressources humaines

Le Département des ressources humaines :

- Avisera le plaignant et le harceleur/intimidateur allégué qu'une enquête a débuté. Des mesures provisoires appropriées peuvent être recommandées.
- Fera enquête sur la plainte et confirmera les faits.
- Présentera les résultats de l'enquête et la résolution suggérée à la direction et aux parties impliquées.
- S'assurera de la confidentialité de l'information.
- Documentera une plainte fondée, en plus des mesures disciplinaires.
- S'assurera qu'aucune documentation n'est classée dans le dossier de l'employé si la plainte n'est pas fondée.

Toute information concernant une plainte ou un incident ne sera pas divulguée, à l'exception de la portée nécessaire pour protéger les employés, faire enquête sur la plainte ou l'incident, prendre des mesures correctives ou conformément à toute autre exigence légale.

Communication

L'Entreprise encourage une communication ouverte sur des enjeux de santé et de sécurité. La communication est essentielle pour offrir un environnement de travail sécuritaire et productif.

- Les employés qui font part ou qui identifient des préoccupations de santé et de sécurité ne seront pas sujets à des représailles.
- Les préoccupations de santé et sécurité seront examinées par le Comité mixte de santé et de sécurité (CMSS). Le CMSS fera enquête sur chaque risque potentiel ou signalé.
- Les employés sont encouragés à informer leur superviseur ou le CMSS de toute situation perçue comme un risque actuel ou potentiel dans le lieu de travail.
- La communication peut être sous forme écrite ou orale et elle peut être anonyme si désirée.

Attestation et entente

Je, _____, reconnais avoir lu et compris la Politique sur la violence, le harcèlement et l'intimidation dans le lieu de travail de la société The Authentic T-Shirt Company®/SanMar Canada. J'accepte d'adhérer à la présente politique et je veillerai à ce que les employés travaillant sous ma responsabilité la respectent. Je comprends que si j'enfreins les règles énoncées dans cette Politique, je peux faire face à des mesures judiciaires, punitives ou correctives.

Nom de l'employé (en lettres moulées)

Date

Signature de l'employé

Signature du gestionnaire