



# Travailler ensemble

Faire du personnel un avantage concurrentiel

Édition canadienne, Février 2021

**ExxonMobil**



# table des matières

- 3 Introduction
- 4 Politique sur le harcèlement au travail
- 5 Directives
- 5 Catégories et formes de harcèlement
- 7 Évaluer son comportement
- 8 Processus de prévention du harcèlement
- 9 Processus de résolution d'une plainte
- 11 Responsabilités
- 12 Reconnaître le harcèlement
- 16 Questions et réponses

Cette brochure a été conçue pour les employés et les employées de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée (« L'Impériale »), d'ExxonMobil Canada Ltée, du Centre de soutien ExxonMobil pour le Canada ULC et d'ExxonMobil Chemical Films Canada Ltd. (les « sociétés ExxonMobil au Canada »), ainsi que leurs filiales, leurs sociétés affiliées et les sociétés en nom collectif auxquelles elles participent.

Aucune mention dans cette brochure ne met fin à la séparation des entités individuelles du groupe. Les expressions « compagnie », « sociétés », « affiliée », « affiliées », « nous » et « notre », lorsqu'elles sont employées dans cette brochure, peuvent renvoyer à L'Impériale, aux sociétés ExxonMobil au Canada, ainsi qu'à leurs filiales, à leurs sociétés affiliées et aux sociétés en nom collectif auxquelles elles participent. Les expressions abrégées ne sont employées que pour des raisons de commodité et de simplicité.

# Introduction

L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada considèrent que leur succès en tant que sociétés commerciales est enraciné dans la qualité de leurs employés. Nous cherchons à combler chaque poste en embauchant la personne la plus qualifiée, quelles que soient ses particularités en dehors du rendement au travail. Nous nous engageons à offrir un milieu de travail positif, qui apprécie la multitude de points de vue offerte par notre main-d'œuvre diverse et qui favorise la croissance personnelle et l'accomplissement des objectifs commerciaux. Nous croyons aussi que toutes les personnes doivent être traitées avec dignité et respect. Il est donc essentiel que nos milieux de travail soient exempts de toute forme de harcèlement.

Le harcèlement, même en sa forme la plus subtile, est en conflit direct avec la politique de la compagnie et des normes acceptables de comportement en milieu de travail, et il ne sera pas toléré.

Il peut être difficile de définir ce qu'est le harcèlement. Les comportements ou gestes qui sont offensants pour une personne ne le sont pas nécessairement pour une autre. Cette brochure, Travailler ensemble, a pour but de vous aider à mieux comprendre ce qui constitue du harcèlement en milieu de travail, comment l'éviter et quoi faire si cela survient.

Cette publication explique en détail notre politique et les directives administratives, décrit les comportements qui sont inacceptables dans notre milieu de travail, décrit les étapes du processus de plainte, discute d'exemples de comportements inappropriés et répond à des questions concernant l'interprétation de la politique. Cette brochure est remise aux employés au moment de leur embauche, puis périodiquement par la suite, pour s'assurer qu'ils sont au courant des exigences de la politique et des directives connexes. La compagnie donne également une formation à tous les employés deux fois par année.

Notre politique sur le harcèlement au travail interdit toute forme de harcèlement illégal. En outre, notre politique sur le harcèlement interdit toute autre forme de harcèlement décrite dans la politique. La définition de « milieu de travail » est très large. Cette expression comprend les locaux et les terrains de la compagnie, les activités organisées par la compagnie en dehors de ses locaux, les repas et les lieux de séjour lors des déplacements d'affaires pour la compagnie. Dans la brochure Travailler ensemble, des expressions telles que « harcèlement » ou « atmosphère empoisonnée » sont utilisées pour décrire des comportements ou des gestes inappropriés et inacceptables.

Il est de votre responsabilité de contribuer à faire de notre milieu de travail un environnement exempt de harcèlement. Veuillez lire cette brochure et vous assurer que vous en comprenez bien le contenu. Si vous avez des questions, adressez-les à votre superviseur ou à la personne-ressource des Services aux employés.

# Politique sur le harcèlement au travail

La politique de L'Impériale et des sociétés ExxonMobil au Canada interdit toute forme de harcèlement illégal fondé sur l'âge, le sexe, la race, la couleur, la religion, la croyance, l'origine nationale, la citoyenneté, la langue, l'état matrimonial, la situation familiale, la grossesse et l'accouchement, l'orientation sexuelle, les déficiences ou handicaps, les convictions politiques ou tout autre motif de distinction illicite. En outre, notre politique sur le harcèlement interdit toute autre forme de harcèlement décrite dans la politique. Cette politique a pour objectif de fournir un milieu de travail qui favorise le respect mutuel entre les employés et des rapports professionnels exempts de harcèlement. La compagnie interdit expressément toute forme de harcèlement de la part ou à l'égard d'employés, d'entrepreneurs, de fournisseurs ou de clients.

En vertu de notre politique, le harcèlement se définit comme tout comportement inapproprié qui a pour objet ou effet de :

- Créer un climat de travail intimidant, hostile ou offensant (incluant la violence);
- Nuire de façon déraisonnable au rendement d'une personne;
- Porter atteinte aux perspectives professionnelles d'une personne.

Le harcèlement n'est pas toléré. Les diverses formes de harcèlement sont, entre autres, les avances verbales ou physiques non désirées, ainsi que les propos, les remarques ou les documents désobligeants ou discriminatoires, à connotation sexuelle, raciale ou autre. Tous les employés, incluant les gestionnaires, s'exposent à des mesures correctives pouvant aller jusqu'au renvoi pour tout acte de harcèlement.

Toute personne qui s'estime victime de harcèlement doit en faire part sur-le-champ à son gestionnaire, un cadre supérieur ou la personne-ressource désignée des Services aux employés. Toutes les plaintes seront étudiées promptement et sérieusement. La compagnie traitera ces plaintes le



plus confidentiellement possible, ne divulguant des informations qu'aux seules personnes devant les connaître.

Tout employé qui est témoin ou qui a connaissance d'une forme de harcèlement doit en aviser immédiatement son gestionnaire, un cadre supérieur ou la personne-ressource désignée des Services aux employés. Aucun employé ne doit supposer que la compagnie est au courant d'un problème. Toutes les plaintes et préoccupations doivent être portées à l'attention de la direction ou des Services aux employés pour que des mesures puissent être prises pour les corriger. Le défaut de signaler de telles situations ou préoccupations peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

Aucun employé ne fera l'objet de représailles pour avoir signalé un problème lié à une forme quelconque de harcèlement. Les employés peuvent soulever des inquiétudes et rapporter des situations sans crainte de représailles. Si vous avez des questions à propos de ce qui constitue du harcèlement, veuillez communiquer avec votre gestionnaire ou la personne-ressource des Services aux employés.

# Directives

## Catégories et formes de harcèlement

Il existe plusieurs catégories de harcèlement. Pour déterminer si des comportements particuliers constituent du harcèlement, un critère de « personne raisonnable » est appliqué. Une personne raisonnable serait-elle véritablement offensée ou intimidée par ce comportement particulier? Le comportement rend-il le milieu de travail offensant ou intimidant pour une personne raisonnable?

**Dans toutes les formes de harcèlement, l'intention n'est pas pertinente. Le fait que l'intimé ne comprenne pas l'incidence de ce qu'il ou elle ou elle fait n'est pas pertinent. Ce qui est pertinent, c'est la façon dont la conduite de cette personne peut raisonnablement être perçue.**

Les principales formes de harcèlement sont les suivantes :

### Harcèlement sexuel

On peut définir ainsi cette forme de harcèlement :

- Les avances sexuelles non désirées incluant : les commentaires ou épithètes graphiques de nature sexuelle; les gestes ou les regards dénigrants; une attention sexuelle non désirée ou les propositions sexuelles importunes; les contacts physiques non nécessaires ou non désirés; les menaces de blessures ou de violence; les insultes; les affiches, caricatures, graffitis ou dessins vexatoires ou dénigrants; les plaisanteries, courriels ou messages vocaux offensants; ou l'exposition d'images suggestives de nature sexuelle;
- Des promesses implicites ou explicites de récompenses ou de traitements de faveur liées à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- Des menaces implicites ou explicites de représailles sous forme de représailles réelles ou de refus d'une possibilité d'avancement pour avoir refusé de consentir à une demande d'ordre sexuel.

Poser comme condition à une offre d'emploi ou à une mutation, à une promotion à un cours de formation, au fait d'éviter une mise à pied ou un renvoi, à une évaluation de rendement ou au traitement salarial le consentement à une demande explicite ou implicite de faveurs sexuelles constitue du harcèlement.

En général, seuls les gestionnaires qui ont la possibilité de poser comme condition à des avantages professionnels ou à des perspectives d'emploi l'acquiescement à des avances sexuelles peuvent commettre ce type de harcèlement. Toutefois, les employés qui exercent certaines fonctions assimilées à la supervision (formateurs ou chefs d'équipe par exemple) peuvent aussi être coupables de ce type de harcèlement, s'ils établissent un lien entre une action concrète liée à l'emploi et l'acquiescement à une demande de faveurs sexuelles.

### Harcèlement d'ordre racial ou ethnique

On peut définir ainsi cette forme de harcèlement :

- Quelconque des paroles ou gestes suivants où l'on fait référence à la race, la couleur, la citoyenneté ou l'origine nationale d'une personne : les actes importuns; les remarques désobligeantes; les insultes; les affiches, caricatures, graffitis ou dessins vexatoires ou dénigrants; les plaisanteries, courriels ou messages vocaux offensants; les sous-entendus; les moqueries; les menaces de blessures ou de violence; les gestes intimidants ou menaçants; les gestes qui gênent le travail ou les déplacements normaux; les voies de fait.

# Directives (suite)

## Autres formes de harcèlement

Ce qui peut inclure :

- Les actes importuns ou les remarques désobligeantes où l'on fait référence à l'âge, la religion, la croyance, la langue, l'état matrimonial, la situation familiale, la grossesse, l'accouchement, l'orientation sexuelle, une incapacité ou un handicap mental ou physique, des convictions politiques ou tout autre motif prohibé de discrimination;
- Les actes importuns; les remarques désobligeantes; les insultes; les jurons; les affiches, caricatures, graffitis ou dessins vexatoires ou dénigrants; les plaisanteries, courriels ou messages vocaux offensants; les sous-entendus; les moqueries, l'intimidation; les contacts physiques non nécessaires/non sollicités; les menaces de blessures ou de violence; les gestes intimidants ou menaçants; les cris; le fait de claquer les portes; le lancement d'objets; le fait de s'interposer physiquement ou de bloquer le passage; les gestes qui gênent le travail ou les déplacements normaux; les voies de fait;
- Toute autre forme de harcèlement, y compris tout comportement qui est considéré comme inacceptable en milieu de travail, comme le définit la loi.

Les comportements directement liés au travail, comme des observations ouvertement transmises par un supérieur à un employé au sujet de son rendement inadéquat au travail ou de ses absences répétées, ne constituent pas du harcèlement.

## Atmosphère empoisonnée

On peut définir ainsi cette forme de harcèlement :

- Quelconque des propos ou autres activités qui contribuent à créer une ambiance intimidante, hostile ou malsaine ou qui porte atteinte à la dignité d'une personne : les insultes; les jurons; les affiches, caricatures, graffitis ou dessins vexatoires ou dénigrants; les plaisanteries, courriels ou messages vocaux offensants; les documents portant atteinte à la pudeur (p. ex., des pinups); ou les propos désobligeants. Empoisonner l'atmosphère constitue une forme de harcèlement qui ne s'adresse peut-être pas à une personne en particulier, mais qui, de par sa nature même, est tenue pour offensante et est donc prohibée dans notre milieu de travail. Tout employé peut créer un milieu de travail hostile s'il adopte un comportement malvenu ou offensant.

# Évaluer son comportement

## La personne qui est victime de harcèlement peut éprouver :

- Colère
- Embarras
- Frustration
- Culpabilité
- Impuissance
- Isolement
- Ostracisme
- Malaise

## Le harcèlement peut avoir pour conséquences :

- Absentéisme
- Attrition
- Perte de Compétitivité
- Perte de productivité
- Moral peu élevé des employés
- Piètre qualité du travail
- Piètre travail d'équipe



Le harcèlement peut se manifester à une seule occasion ou par une série d'incidents, d'insinuations ou de menaces persistants. Le harcèlement est souvent une question de perception et d'interprétation. Les opinions sur ce qui constitue un comportement acceptable varient considérablement. En règle générale, il y a harcèlement lorsque la personne sait ou devrait normalement savoir que son comportement sera mal accueilli.

## Une bonne règle à appliquer est la suivante :

**S'il y a le moindre doute dans votre esprit que certains comportements ou certains propos constituent du harcèlement, ne les adoptez pas ou ne les prononcez pas.**

Votre comportement pourrait-il être considéré comme du harcèlement?

- Changeriez-vous votre comportement si votre conjoint, votre fils ou votre fille pouvait vous entendre ou vous voir?
- Vous sentiriez-vous mal si le même comportement ou la même remarque s'adressait à vous ou à quelqu'un de votre famille?
- Changeriez-vous votre comportement si un cadre supérieur pouvait vous entendre ou vous voir?
- Seriez-vous embarrassé(e) si un journal publiait un compte rendu de vos gestes ou de vos propos?

Si vous avez répondu « oui » à l'une ou l'autre de ces questions, votre comportement ou vos propos pourraient être considérés comme du harcèlement.

# Processus de prévention du harcèlement

La compagnie a pris un certain nombre de mesures pour empêcher le harcèlement sur le lieu de travail. Ces mesures sont les suivantes :

## La politique

La compagnie a élaboré une *Politique sur le harcèlement au travail* qui interdit toutes les formes de harcèlement contraires à la loi. En outre, notre politique sur le harcèlement interdit toute autre forme de harcèlement décrite dans la politique. Ces comportements sont interdits car ils ne sont pas compatibles avec notre objectif de création d'un environnement de travail positif, dans lequel les personnes sont traitées avec respect et dignité.

## Communications

Notre politique sur le harcèlement au travail est communiquée aux employés au moment de leur embauche. Par la suite, des communications ont lieu pendant les revues périodiques des pratiques commerciales et administratives et par des rappels périodiques de la politique aux employés. Cette politique est incluse dans nos normes de conduite et sur le site intranet Employee Connect. Les cadres supérieurs chargés de l'exploitation et les directeurs d'établissement rappellent régulièrement aux gestionnaires et aux superviseurs leurs responsabilités au regard de la *Politique sur le harcèlement au travail*. Les communications concernant le harcèlement attirent l'attention sur le fait que les conduites inappropriées sont interdites et qu'elles ne seront pas tolérées par la compagnie. Les employés ne doivent pas tolérer le harcèlement et doivent signaler rapidement toute conduite interdite à un membre de la direction ou aux Services aux employés.

## Sensibilisation et formation

Notre politique sur le harcèlement est traitée dans les programmes d'orientation s'adressant aux nouveaux employés. Des exemplaires de la politique et de la brochure Travailler ensemble sont remis aux

nouveaux employés. La politique et la manière d'aborder les questions de harcèlement sont également incluses dans les programmes appropriés de formation des superviseurs. La formation est aussi donnée aux employés tous les deux ans.



## Responsabilité et gestion

La haute direction supervise les plaintes pour harcèlement qui donnent lieu à des mesures correctives. Le respect de la politique sur le harcèlement au travail est évalué au cours des vérifications de routine.

## Application de sanctions

Une sanction disciplinaire est appliquée pour les infractions à la politique sur le harcèlement. La nature et la gravité de la conduite, les antécédents de l'auteur du harcèlement et les précédents au sein de la compagnie sont pris en considération pour déterminer le niveau de sanction approprié. Les infractions à la politique sur le harcèlement peuvent donner lieu à un congédiement et à l'interdiction d'accéder à nos lieux de travail.



# Processus de résolution d'une plainte

## Confronter la personne qui harcèle

Nous encourageons tout employé à prévenir la personne dont le comportement peut être perçu comme du harcèlement à son égard ou à l'égard de quelqu'un d'autre, s'il se sent à l'aise de le faire. L'employé doit être franc et direct et faire savoir clairement que le comportement est malvenu, qu'il est offensant et qu'il doit cesser. L'employé doit consigner par écrit les incidents et l'échange qu'il a eu avec l'intéressé; il doit conserver les documents pour utilisation future si le comportement ne cesse pas. Si le comportement continue ou si l'employé a du mal à confronter l'auteur des actes reprochés, il doit déposer une plainte.

## Dépôt d'une plainte

Les employés qui estiment être victimes de harcèlement ou s'ils savent qu'un collègue ou un groupe d'employés font l'objet de harcèlement ou s'ils en sont témoins doivent communiquer avec leur supérieur ou la personne-ressource des Services aux employés pour obtenir des conseils ou de l'aide. L'accès des employés à la direction dans de telles situations n'est pas limité à leur gestionnaire immédiat.

On encourage les employés à procéder d'abord de la façon indiquée ci-dessus pour signaler un incident de harcèlement. Toutefois, les employés peuvent aussi accéder à la ligne d'assistance en matière d'éthique – IntegrityCounts (L'intégrité est importante) parrainée par un tiers indépendant. Cette ligne d'éthique est dotée d'agents offrant un service 24 heures par jour, 365 jours par année et fournit une capacité de signalement en ligne de façon anonyme. Les liens vers la plateforme de signalement en ligne en matière d'éthique et les numéros de téléphone sans frais se trouvent dans Inside Imperial ou sur le site [www.integritycounts.ca/org/ImperialEthics](http://www.integritycounts.ca/org/ImperialEthics).

Les options ci-dessus pour déposer une plainte n'empêchent pas un travailleur d'exercer son droit en vertu d'une autre loi, y compris les droits de la personne applicables.

Les employés sont protégés contre des représailles s'ils signalent des incidents de harcèlement. **Cette protection ne couvre pas les inventions délibérées.**

## Enquêtes sur les plaintes de harcèlement

Les relations professionnelles entre deux personnes pouvant se détériorer par suite du dépôt d'une plainte, il importe d'axer la discussion sur la résolution du conflit et de résoudre le problème à la source dans toute la mesure du possible et dans les plus brefs délais. Le personnel des Services aux employés est responsable de s'assurer que les plaintes sont traitées d'une manière conforme à la politique de la compagnie. Si les gestionnaires ou le personnel des Ressources humaines reçoivent une plainte, ils doivent communiquer avec le personnel des Services aux employés pour obtenir des conseils sur la façon de traiter la plainte.

Un rapport de conduite discutable ne résulte pas nécessairement en une enquête formelle ou une mesure disciplinaire. Il est prévu que dans bien des cas le superviseur ou la personne-ressource des Services aux employés déterminera qu'il suffit de faire prendre conscience à l'auteur du harcèlement que son comportement va à l'encontre de l'objectif de la politique.

# Processus de résolution d'une plainte (suite)

Au besoin, les Services aux employés constitueront une équipe et procéderont à une enquête en se faisant conseiller et soutenir par le Service juridique. Les témoins seront interrogés et les documents se rapportant au dossier seront examinés par une équipe d'enquêteurs expérimentés. Les personnes participant à des enquêtes de harcèlement sont protégées contre des représailles. Les détails sur les enquêtes ne sont en général donnés qu'aux personnes qui ont un besoin légitime ou le droit de les connaître. Néanmoins, la préservation de l'anonymat et de la confidentialité peut ne pas toujours être facile à respecter. Ainsi, le fait d'interroger des témoins requiert souvent de révéler des informations au sujet de la plainte et de la personne plaignante.

## Communication et mesures correctives

Une équipe d'enquête déterminera s'il y a eu infraction à la politique et fera une recommandation au gestionnaire hiérarchique. Celui-ci évaluera les conclusions de l'enquête et la recommandation. Le gestionnaire hiérarchique organisera la communication des résultats de l'enquête au plaignant et à l'accusé. Puis il prendra des mesures correctives et imposera des sanctions, le cas échéant. Aucune mesure disciplinaire précise ne sera divulguée à un plaignant.



# Responsabilités

## Employés

Chaque employé est tenu de faire savoir à l'auteur des faits reprochés, de façon non équivoque, qu'il n'accepte pas les comportements et remarques importuns qui s'adressent à lui ou à d'autres. Tout employé qui s'estime victime de harcèlement est invité à prendre les mesures suivantes :

- Faire part de sa désapprobation à la personne dont le comportement est mis en cause, s'il se sent à l'aise de le faire;
- Consigner par écrit la date et l'heure auxquelles se sont produits les incidents ainsi que le nom des témoins, le cas échéant;
- Signaler les incidents à toute personne avec laquelle il se sent à l'aise d'en parler; entrer en contact avec sa direction ou la personne-ressource des Services aux employés pour obtenir conseil et assistance.

Tous les employés doivent respecter la politique de la compagnie sur le harcèlement lorsqu'ils sont au travail et, hors du cadre du travail, alors qu'ils passent pour des porte-parole ou des représentants de la compagnie. **Le recours abusif à cette politique pour accuser ou discréditer faussement un collègue ne sera pas toléré.**

## Gestionnaires

Outre les responsabilités qui incombent à tous les employés, les personnes qui occupent des postes de direction ont les responsabilités et obligations suivantes :

- Faire en sorte que toutes les activités sociales et récréatives sous l'égide de la compagnie soient administrées conformément aux politiques de la compagnie sur l'égalité d'accès à l'emploi et le harcèlement;
- Veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de toutes formes, visuelles et autres, de harcèlement tel que défini dans la présente politique;

- Intervenir s'il y a lieu pour faire cesser un comportement qui enfreint la politique de la compagnie sur le harcèlement, afin de prévenir les récidives et de protéger les plaignants contre des représailles;
- Veiller à ce que les employés soient informés de la politique et des procédures de la compagnie en matière de harcèlement;
- S'assurer que la politique sur le harcèlement est communiquée aux sous-traitants sur les lieux de travail de la compagnie et que ceux-ci la respectent; au besoin, retirer le sous-traitant des lieux de travail de la compagnie s'il enfreint cette politique;
- Communiquer avec les Services aux employés et collaborer avec eux pour résoudre les plaintes de harcèlement;
- Créer et maintenir un milieu de travail qui favorise le respect entre les personnes et qui leur permet de se plaindre, le cas échéant, d'une forme de harcèlement dont elles seraient victimes;
- Veiller à ce que les employés ne fassent pas l'objet de représailles parce qu'ils se sont plaints ou qu'ils ont participé à une enquête; et
- Prendre, de concert avec les Services aux employés et le Service juridique, s'il y a lieu, les mesures correctives voulues lorsqu'un employé a effectivement commis un acte de harcèlement;
- Le signalement de tout incident de harcèlement est un devoir. Si un gestionnaire a connaissance ou est témoin d'une forme quelconque de harcèlement, il est obligé de le signaler. Le défaut de signaler de telles situations ou préoccupations peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

# Reconnaître le harcèlement

Quel genre de comportement est considéré comme inacceptable selon les dispositions de notre politique sur le harcèlement au travail? Cette section de Travailler ensemble contient des exemples de situations pour aider à clarifier l'interprétation de la politique.

## Commentaires liés à l'âge

François a débuté dans la compagnie comme tuyauteur il y a près de 32 ans. Il est content de sa carrière à la raffinerie, bien qu'il sache que toute carrière connaît des hauts et des bas. Justement, il traverse actuellement une période un peu plus difficile. Le groupe avec lequel il travaille en ce moment est beaucoup plus jeune. Ses collègues le taquent souvent sur son âge, en l'appelant « papy » ou « le vieux ». Ils insinuent fréquemment qu'ils peuvent faire son travail mieux et plus vite que lui. Pour rire, un de ses collègues lui a ainsi offert une canne à son dernier anniversaire. François pense avoir beaucoup à apporter à la compagnie; mais ces derniers temps, il s'est laissé démoraliser par ces commentaires. Il commence à se demander si cela en vaut encore la peine et envisage de prendre une retraite anticipée.

Dans cet exemple, François fait l'objet de harcèlement, au sens de notre politique, du fait de son âge. Bien que ces commentaires puissent sembler anodins, ils ne le sont pas. Les plaisanteries et taquineries répétées ont créé un environnement de travail hostile pour François. Il se peut que François ne veuille pas dire à ses collègues que leurs moqueries le blessent, car il ne veut pas paraître faible et parce qu'il pense que les taquineries ne feront que s'amplifier s'il se plaint. Aussi, François subit leurs blagues en silence, mais non sans conséquences pour sa dignité, son amour-propre et sa productivité. L'environnement de travail est devenu si hostile pour François qu'il envisage de prendre sa retraite. Les plaisanteries, les taquineries, les railleries et les humiliations liées à l'âge sont des comportements interdits par notre politique sur le harcèlement.

## Commentaires liés à la race

Steve commence à ne plus aimer fréquenter ses amis au travail. Leur comportement envers un nouvel employé, Joe, un Autochtone, est embarrassant et insultant. Les amis de Steve ont commencé à raconter des blagues raciales et à faire des commentaires cruels sur les Autochtones en présence de Joe.

Steve réalise que leurs commentaires déplaisent à Joe, qui est devenu très silencieux et semble moins s'intéresser à son travail.

Bien qu'il sache que le travail et l'attitude de Joe ont été affectés, Steve ne sait que faire pour y remédier. À vrai dire, il commence à s'inquiéter de l'effet que ces incidents et interruptions ont eu sur son propre travail. Il pense que Joe est un bon travailleur avec beaucoup de potentiel, mais qu'il ne restera pas longtemps dans cette équipe.

Dans ce scénario, aussi bien Steve que Joe sont victimes de harcèlement. Les deux hommes sont dérangés et offensés par des commentaires et des blagues de leurs collègues. L'environnement de travail offensant a eu des conséquences néfastes, en influant sur l'intérêt de Joe pour son travail et sur la capacité de Steve de se concentrer sur le sien. Les blagues raciales et les commentaires humiliants ou dégradants créent un environnement de travail hostile à la fois pour la personne visée par les commentaires et pour les autres employés qui sont dérangés et offensés lorsqu'ils y sont exposés. Les employés ne peuvent pas se concentrer sur leur travail lorsqu'ils sont distraits et démoralisés par un environnement de travail blessant. Les blagues ou commentaires dégradants liés à la race, à l'ethnie, à l'origine nationale, au genre, à la religion, à l'âge, à l'orientation sexuelle ou au handicap sont interdits par notre politique.

## Moquerie à l'égard d'un handicap physique ou mental

André a été gravement blessé alors qu'il jouait au football au collège. Malgré le dispositif orthopédique qu'il a désormais aux jambes, il a appris à surmonter en grande partie son handicap physique. Cependant, il a vu au travail des collègues singer sa démarche gauche et lente. André en est gêné et commence à se tenir à l'écart des projets de groupe. Son superviseur commence à s'inquiéter de sa baisse de rendement et de sa réticence manifeste à participer aux initiatives d'équipe.

Dans cet exemple, André a fait l'objet de harcèlement, au sens de notre politique. L'imitation, la raillerie ou la moquerie à l'encontre d'une personne en raison d'un handicap réel ou supposé crée un environnement de travail hostile et intimidant pour cette personne.

Le fait d'être traité comme étant différent isole la personne ayant une déficience et nuit indûment à sa capacité de faire son travail. Les tentatives d'humour aux dépens d'une personne handicapée sont cruelles et offensantes. Railler, imiter ou se moquer d'une personne du fait d'un handicap physique ou mental, réel ou supposé, est interdit par notre politique sur le harcèlement.

## Contact physique déplacé, sollicitations répétées et mesures concrètes liées à l'emploi

La mutation de Suzanne à son nouveau poste au siège social de la compagnie se passait plutôt bien, si ce n'est que son nouveau superviseur, David, la mettait mal à l'aise. Alors qu'elle ne l'a jamais vu toucher d'autres collègues, on aurait dit qu'il ne pouvait pas lui parler sans lui toucher le bras ou l'épaule. Elle lui a demandé à plusieurs reprises de s'abstenir de la toucher, mais il n'a pas changé son comportement. Il insistait sans cesse pour qu'elle sorte souper ou prendre un verre avec lui après le travail. Il lui a même dit qu'il s'était démené afin qu'elle évolue professionnellement et a insinué que l'avancement de sa carrière dépendait de son acceptation de ses invitations.

Dans ce scénario, David a enfreint notre politique sur le harcèlement. Suzanne a clairement indiqué à David que sa conduite était déplacée, mais il a persisté et insinué que son consentement aurait des conséquences sur sa carrière. Les attouchements ou les contacts physiques non désirés créent un environnement de travail hostile pour la victime et enfreignent notre politique. Les demandes répétées et déplacées de nouer une relation d'ordre personnel créent un environnement de travail offensant et sont des infractions à notre politique. La promesse d'une mesure concrète liée à l'emploi en échange de l'acquiescement à des demandes sexuelles est interdite par notre politique sur le harcèlement.

## Allusions sexuelles et conversations sexuelles explicites

Johanne travaille dans la compagnie depuis bientôt dix ans. Elle est connue pour son franc-parler et ses allusions sexuelles. Ses collègues, Steve et Al, rient des blagues de Johanne et pensent qu'elle a un grand sens de l'humour.

Chaque lundi matin, ils se réunissent autour du bureau de Johanne et se racontent leurs dernières aventures du week-end. Ces conversations sont généralement de nature sexuelle et sont parfois très crues. Le bureau de Nicole se trouve à côté de celui de Johanne et bien qu'elle essaie de ne pas prêter attention aux conversations à caractère sexuel, Nicole est embarrassée et fulmine en silence.

# Reconnaître le harcèlement (suite)

Dans cet exemple, Nicole fait l'objet de harcèlement, au sens de notre politique. Bien que ce type de badinage puisse ne pas être personnellement offensant pour ceux qui s'y livrent, les mots et conversations à caractère sexuel peuvent être dérangeants et offensants pour les personnes se trouvant à proximité qui entendent ou sont témoins de ces échanges. Dans cet exemple, les allusions sexuelles et les conversations explicites n'étaient pas offensantes du point de vue de Johanne, de Steve et de Al. Or, il s'avère qu'elles offensaient et gênaient Nicole. Nicole hésite à faire part de sa gêne à ses collègues car elle ne veut pas passer pour une prude ou être mise à l'écart par ses pairs. Les commentaires, allusions et mots sexuellement explicites n'ont pas leur place dans l'environnement de travail et sont interdits par notre politique sur le harcèlement.

## Conduite menaçante et intimidante

Bernard et ses collègues redoutent de signaler une erreur ou un problème de fonctionnement de quelque type que ce soit à Jacqueline, leur chef d'unité. La réaction typique de Jacqueline dans de telles situations est de proférer un chapelet de jurons, de s'en prendre personnellement aux employés, de lancer ses papiers et de claquer les portes. Les employés de la section de Jacqueline sont intimidés par sa conduite, mais hésitent à s'en plaindre car ils craignent des représailles de la part de Jacqueline ou de ses pairs superviseurs.

Dans ce scénario, Bernard et ses collègues font l'objet de harcèlement, au sens de notre politique. Le comportement de Jacqueline a intimidé tout le groupe, ce dernier craignant et redoutant désormais de s'adresser à elle pour évoquer des problèmes liés au travail. Le comportement de Jacqueline porte préjudice à l'efficacité du groupe et nuit à leur capacité de faire leur travail.

Notre politique sur le harcèlement vise à créer un environnement de travail positif et coopératif dans lequel les employés sont traités avec respect et dignité, peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes et jouer un rôle positif dans la compagnie. Les comportements intimidants ou menaçants répétés

tels que les hurlements, les jurons, la projection d'objets ou le claquement de portes créent un environnement de travail hostile et vont à l'encontre du but de notre politique.

## Railleries reposant sur une orientation sexuelle supposée

Dans le groupe de travail de Bernadette, le jeu préféré de ses collègues est de spéculer sur son orientation sexuelle. Ses collègues masculins font souvent des insinuations et des allusions sexuellement explicites et emploient des mots ambigus et des termes sexuels lorsqu'ils commentent son orientation sexuelle. Bernadette est offensée et perturbée par leur comportement. Elle déteste venir travailler bien qu'elle aime son travail et la sécurité qu'il lui apporte. Bernadette hésite à se plaindre car elle croit que cela ne ferait qu'exacerber les railleries de ses collègues et qu'ils trouveraient des moyens subtils de se venger et de rendre sa vie au travail plus difficile encore.

Les collègues de Bernadette ont enfreint notre politique sur le harcèlement en créant par leurs actions un environnement de travail hostile. Leurs railleries et moqueries ont gêné et irrité Bernadette, ont détruit son enthousiasme pour son travail et ont compromis sa capacité de se concentrer. Les blagues, allusions ou commentaires dégradants en rapport avec quelque aspect que ce soit des caractéristiques d'une personne, y compris son orientation sexuelle réelle ou supposée, créent un environnement de travail hostile et offensant et sont interdits par notre politique.

## Les exemples suivants illustrent des situations qui ne constitueraient pas du harcèlement :

Annette et Denis se sont rencontrés alors qu'ils travaillaient sur un projet de groupe. Après quelques mois, ils ont fait plus ample connaissance et sont devenus bons amis. Denis invitait souvent Annette à sortir prendre un verre ou à souper après le travail, ce qu'elle acceptait avec plaisir.



La compagnie reconnaît que des relations amicales puissent naître entre des collègues. Annette et Denis ont volontairement noué une relation d'amitié, qui ne nuit ni à leur travail ni à leur environnement au bureau.

Georges a convoqué son équipe dans son bureau et a immédiatement commencé à attribuer des tâches. « Manuel, tu dirigeras ce projet urgent. Robert et Minh élaboreront la section sur l'analyse budgétaire et Ted peut préparer les graphiques et les diapositives. Je vais faire apporter le dîner ici... annulez tous les rendez-vous que vous aviez prévus aujourd'hui... ce dossier doit être entièrement terminé ce soir. Nous nous retrouverons dans mon bureau à 17 h 30 pour examiner le dossier et voir ce qu'il reste à faire pour le boucler. Il me faut toutes les statistiques de référence pour les chiffres indiqués... Des questions? » Sur ce, il quitte la pièce et les membres de son équipe laissent échapper un « Et voilà, toujours la même chanson ».

Le style de gestion de Georges s'avère être exigeant et peut-être autocratique, mais il entre tout à fait dans le cadre de ce qu'une « personne raisonnable » trouverait approprié dans un contexte professionnel. Ce n'est pas du harcèlement.

Après plusieurs avertissements verbaux, Ahmed, le superviseur de Jean, avise une nouvelle fois ce dernier à propos de son manque de ponctualité et lui remet une lettre d'avertissement. Jean est contrarié par cette lettre et craint qu'elle ne compromette son avancement. Il décide d'appeler les Ressources humaines et se plaint de harcèlement de la part d'Ahmed, selon son interprétation de la définition du terme dans la politique.

La politique n'interdit pas les conduites professionnelles appropriées qu'une personne est susceptible de trouver personnellement offensante ou intimidante, par exemple, une évaluation franche de la part d'un supérieur concernant un travail inadéquat ou un avertissement quant à un manque d'assiduité. Plus exactement, la politique applique une règle raisonnable et interdit les comportements qu'une personne raisonnable qualifierait d'inappropriés dans un contexte professionnel.

# Questions et réponses

## 1. Quel est l'objectif de la politique de la compagnie sur le harcèlement?

L'objectif de la *Politique sur le harcèlement au travail* est de créer un environnement de travail qui favorise le respect mutuel entre les employés et des relations de travail exemptes de harcèlement. Il incombe aux superviseurs, aux gestionnaires ainsi qu'aux employés de préserver des environnements exempts de toute forme de harcèlement. Les employés ne doivent pas tolérer le harcèlement et sont censés signaler les conduites interdites à leur superviseur, à leur gestionnaire ou à la personne-ressource des Services aux employés. Ce n'est qu'en maintenant un environnement exempt de harcèlement que la compagnie peut créer un lieu de travail coopératif où les employés peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes et contribuer positivement à nos objectifs commerciaux. Et ce n'est qu'en permettant aux employés de faire de leur mieux que nous pouvons parvenir à être les plus efficaces dans notre secteur et à augmenter la productivité de notre main-d'œuvre.

## 2. Le milieu de travail se limite-t-il uniquement aux locaux de la compagnie?

La définition de « milieu de travail » est très large. Ce terme inclut les locaux et les terrains de la compagnie, les activités organisées par la compagnie en dehors de ses locaux, les repas et les lieux de séjour lors des déplacements d'affaires pour le compte de la compagnie. Les endroits hors du lieu de travail sont considérés comme une extension du lieu de travail lorsque le comportement en dehors du travail crée un environnement de travail hostile ou qu'il nuit indûment au travail d'une personne. Par exemple, les appels téléphoniques intempestifs répétés, sans rapport avec le travail, au domicile d'un collègue, sont interdits par la politique si ce comportement crée un environnement de travail hostile.



## 3. Qu'est-ce que la compagnie attend de chaque employé en ce qui concerne la politique sur le harcèlement?

La compagnie a plusieurs attentes à l'égard de chaque employé. Tout d'abord, les employés sont censés adapter leur conduite personnelle aux dispositions de la politique et traiter tous les collaborateurs de la compagnie – employés, entrepreneurs, clients ou fournisseurs – avec dignité et respect. Ensuite, les employés ne doivent pas tolérer les comportements importuns envers eux-mêmes ou leurs collègues de la part d'employés, d'entrepreneurs, de clients ou de fournisseurs. Les employés doivent signifier leur désapprobation à la personne dont le comportement est mis en cause, s'ils se sentent à l'aise de le faire. Ils doivent consigner par écrit les comportements inacceptables ainsi que le nom des témoins, le cas échéant. Si le comportement ne cesse pas, les employés doivent le signaler à leur superviseur, au superviseur de l'auteur, à la direction ou aux Services aux employés.



#### 4. Que seraient des exemples de conduites considérées comme inappropriées selon la politique?

Les comportements suivants sont quelques exemples de comportements inappropriés dans un environnement de travail :

- Commentaires dénigrants;
- Commentaires cruels;
- Emploi de jurons;
- Utilisation de comportements intimidants tels que les hurlements, le claquement de portes ou le lancement d'objets;
- Demandes de rendez-vous non sollicitées et non désirées;
- Récit d'histoires scabreuses.

#### 5. Une personne raisonnable serait-elle choquée de voir des documents inappropriés ou érotiques sur l'ordinateur d'un collègue ou sur un dispositif électronique personnel?

Oui, cela peut créer un environnement de travail offensant pour une personne qui y serait exposée contre son gré ou inopinément.

Le courrier électronique ou l'accès à Internet fournis par la compagnie sont destinés à un usage professionnel et non personnel. Un niveau minimal d'utilisation occasionnelle de l'Internet ou du courrier électronique pour des fins personnelles ou familiales est acceptable. Si la compagnie bloque généralement les sites inappropriés dans la plupart des locaux, il est impossible de bloquer tous les documents inappropriés disponibles sur l'Internet.

L'accès à des sites Internet offensants ou inappropriés n'est pas acceptable. Le fait de chercher, de visualiser, de télécharger, de recevoir ou de transférer intentionnellement des documents sexuellement explicites ou des plaisanteries ou commentaires dégradants constitue une violation de la Politique sur l'utilisation des biens de l'entreprise et peut constituer une infraction à la Politique sur le harcèlement au travail, que ladite utilisation soit découverte à la suite d'une plainte d'un employé, par l'examen des registres d'accès à Internet ou par tout autre moyen. Une telle activité fait encourir à l'employé une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

La compagnie examine régulièrement l'activité informatique et les éléments enregistrés. L'accès à Internet ou à d'autres applications/ systèmes au moyen du matériel de la compagnie est subordonné au respect des directives et des politiques de la compagnie. En cas d'accès par inadvertance à ce type de sites, la personne concernée doit immédiatement fermer ou quitter le site, avertir son superviseur ou les Services aux employés et ne pas montrer le site à des collègues. En cas de réception de courrier électronique inapproprié, la personne concernée doit supprimer le message après en avoir averti son superviseur ou les Services aux employés afin que les mesures appropriées soient prises pour empêcher la réception de nouveaux messages indésirables

# Questions et réponses (suite)



## 6. Est-ce que la compagnie veut vraiment créer un climat dans lequel les employés dénoncent leurs collègues?

Le climat que nous voulons créer en est un dans lequel le harcèlement n'est pas accepté, toléré ou ignoré. Cela nécessite un signalement rapide du harcèlement. Pour ce faire, nous avons besoin de l'aide de tous les employés. Le fait de tolérer ou d'ignorer le harcèlement laisse croire que le comportement est acceptable et peut amener d'autres employés à en être victimes à leur tour. Les employés sont encouragés à donner une mise en garde à une personne dont le comportement frise le harcèlement. Si le comportement persiste, ou est particulièrement extrême, il doit être signalé à son superviseur ou à celui de l'employé, ou à la personne-ressource des Services aux employés.

## 7. Que se passe-t-il si un employé observe un comportement discutable, mais n'est pas sûr s'il s'agit de harcèlement?

La meilleure approche dans ce cas est de discuter de l'incident avec son superviseur ou la personne-ressource des Services aux employés.

## 8. À quoi s'expose un employé qui est témoin d'un harcèlement, mais qui ne le signale pas?

Étant donné qu'une infraction à la politique sur le harcèlement peut engendrer de lourdes responsabilités pour la compagnie, de même qu'une responsabilité personnelle pour ses représentants, le défaut de signaler une infraction présumée peut donner lieu à une sanction allant jusqu'au congédiement.

## 9. Puis-je parler à mon superviseur d'un incident de harcèlement officiellement et lui demander qu'aucune suite n'y soit donnée?

Lorsqu'une personne fait part d'une plainte qui pourrait éventuellement constituer une infraction à la politique, la compagnie a l'obligation de faire enquête et, s'il y a lieu, de prendre une mesure corrective. Les superviseurs ne peuvent pas garder le silence sur d'éventuelles infractions à la politique et ne peuvent pas non plus accepter de rester sans réaction face à une infraction possible à la politique de la compagnie.

## 10. Que se passe-t-il si une plainte formulée de bonne foi donne lieu à une enquête, mais que le harcèlement n'est pas prouvé?

Le plaignant et l'accusé sont informés que l'enquête n'a pu déterminer s'il y a eu harcèlement. La compagnie informe les deux parties qu'elle continuera à surveiller la situation afin d'éviter tout harcèlement ou toutes représailles. Selon l'impact de la plainte sur le groupe de travail, l'une des parties ou les deux parties pourraient être affectées à un autre poste.

## 11. Quelle protection y a-t-il contre les fausses plaintes?

Les fausses plaintes sont chose rare de la part des employés. Ces derniers sont conscients des lourdes conséquences que peuvent avoir des allégations de harcèlement et savent très bien que déposer une fausse plainte est une infraction à notre politique sur l'éthique. S'il est établi au cours d'une enquête qu'une personne a sciemment déposé une plainte mensongère, les mesures disciplinaires appropriées seront prises. Les mesures disciplinaires prises pour avoir intentionnellement déposé une fausse plainte de harcèlement ne constituent pas des représailles selon les dispositions de notre politique.

## 12. Comment la compagnie fera-t-elle pour protéger quelqu'un de représailles?

La compagnie s'efforcera d'empêcher les représailles en diffusant la politique sur le harcèlement et en dispensant la formation adéquate aux superviseurs et aux employés. En cas de représailles, la compagnie considèrera cela comme une infraction à la politique et appliquera la sanction adéquate à leur auteur.

En outre, la compagnie s'efforcera de rectifier les mesures liées à l'emploi prises en guise de représailles.

## 13. Une relation amoureuse entre deux employés enfreint-elle la politique sur le harcèlement?

Une relation amoureuse n'est pas du harcèlement, car il s'agit d'une conduite mutuellement consentie et désirée. Les employés qui travaillent ensemble peuvent avoir des relations amoureuses. Tant que les deux parties souhaitent la relation et que celle-ci ne crée pas de problème sur le lieu de travail, la relation personnelle ne concerne pas la compagnie. La compagnie a cependant des raisons légitimes de s'inquiéter lorsque la relation amoureuse se passe entre un superviseur et son subordonné. Ces situations doivent être évitées.

## 14. Pourquoi une relation amoureuse entre un superviseur et un subordonné peut-elle inquiéter la compagnie?

Les superviseurs doivent prendre des décisions objectives concernant l'embauche, la formation, la mutation, l'évaluation, la promotion ou le licenciement des employés. La légitimité et l'impartialité de ces mesures concernant le personnel peuvent être mises en doute si une relation amoureuse existe entre un superviseur et un subordonné. De plus, d'après la loi, les superviseurs sont considérés comme des représentants de la compagnie. Si le subordonné met fin à la relation amoureuse et que le superviseur se venge par une mesure professionnelle liée à l'emploi, la compagnie pourrait être tenue pour responsable des mesures illégales prises par le superviseur.

# Questions et réponses (suite)

## 15. La politique sur le harcèlement de la compagnie vise-t-elle les sous-traitants et les autres travailleurs sur le lieu de travail qui ne sont pas des employés de la compagnie?

Oui. Le harcèlement par ou envers des sous-traitants est interdit par notre politique. Pour pouvoir travailler avec la compagnie, les sous-traitants doivent se conformer aux exigences de notre politique sur le harcèlement. Dans le cas contraire, l'accès au site peut leur être refusé.

## 16. Quel recours a un employé en dehors d'une enquête interne?

Tout employé qui s'estime victime de harcèlement peut déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne compétente, dans la province ou le territoire de son lieu de travail. Le délai dont il dispose pour déposer une plainte est calculé à partir de la date où survient le harcèlement et diffère d'une province à l'autre. Il appartient aux employés de communiquer avec leur commission respective pour connaître le délai pour le dépôt d'une plainte.

## 17. Est-ce que tous les comportements qu'une personne trouve personnellement offensants constituent automatiquement du harcèlement?

Non. Il existe certains comportements qu'une personne peut trouver personnellement offensants ou perturbants et qui demeurent appropriés dans un contexte professionnel. Il s'agit par exemple d'avertissements concernant un travail insatisfaisant, d'une mesure disciplinaire pour manque de ponctualité ou du fait d'être interrogé dans le cadre d'une enquête de contrôle.

## 18. Est-ce du harcèlement lorsque les employés profèrent régulièrement des jurons ou font des allusions obscènes dans leurs conversations entre eux, si les employés concernés ne sont pas choqués par ce langage?

L'emploi répété de jurons ou de propos à connotation sexuelle n'a pas sa place au travail. Bien que les personnes qui usent de ce langage entre elles puissent n'éprouver aucun embarras, d'autres qui les entendent peuvent en être profondément choquées. Il y a de fortes chances que ce genre de langage ne soit pas vraiment apprécié par toutes les personnes présentes. Certains employés peuvent ne pas y prêter attention ou même en faire eux-mêmes usage pour se faire accepter et éviter d'être étiquetés, mais cela ne veut pas dire que ces propos ne les choquent pas profondément.

## 19. Une personne raisonnable serait-elle offensée par une invitation à souper à une ou deux occasions?

Non, et de telles invitations limitées ne seraient pas réputées constituer du harcèlement. Cependant, une personne raisonnable serait offensée ou intimidée si les invitations se poursuivaient alors qu'elle a clairement indiqué qu'elle n'est pas intéressée à établir une relation personnelle avec la personne qui l'invite. Si elles ne sont pas souhaitées, des invitations répétées à souper créeraient une atmosphère de travail malsaine pour la personne invitée.

## **21. S'il est établi que ma plainte est fondée, le harceleur sera-t-il renvoyé?**

Tous les employés, y compris les directeurs, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement dans un cas de harcèlement. Pour que la politique soit appliquée de manière uniforme, ce sont les responsables du groupe de la diversité qui sont chargés de décider de la mesure qu'il convient de prendre. Selon la nature et la gravité des faits, la mesure disciplinaire peut aller de l'avertissement verbal jusqu'au congédiement.

## **22. Quelle est la responsabilité d'un gestionnaire ou d'un employé qui est témoin ou victime de harcèlement de la part d'un fournisseur, d'un client ou d'un sous-traitant?**

La compagnie s'attend à ce que les fournisseurs, les clients et les sous-traitants traitent ses employés de manière professionnelle. Si un employé est témoin ou victime de harcèlement, l'employé ou son gestionnaire doit intervenir sur-le-champ pour mettre fin à ce comportement et communiquer avec son gestionnaire ou la personne-ressource des Services aux employés comme s'il s'agissait d'un employé de la compagnie dont le comportement est inapproprié. Le responsable du groupe Inclusion et diversité indiquera la meilleure voie à suivre. Des mesures sont prises pour s'assurer que les sous-traitants qui travaillent dans nos établissements sont au courant des attentes de la compagnie en ce qui concerne le harcèlement au travail.

## **23. Pourquoi me demande-t-on de signer une déclaration ?**

La politique de la compagnie sur le harcèlement constitue un code de conduite fondamental qui régit nos actes et nos comportements en tant qu'employés. Au même titre que les autres grandes politiques et principaux codes de pratique, comme les politiques sur l'éthique et les conflits d'intérêts, la politique sur le harcèlement témoigne de l'engagement ferme de la compagnie à l'égard de l'intégrité, du respect mutuel et de normes de comportement sans équivoque. La déclaration à signer vise à confirmer que vous comprenez bien la politique sur le harcèlement et que vous vous engagez à la respecter tant que vous serez employé par la compagnie. Cette déclaration marque bien la volonté de la compagnie de créer un milieu de travail où règne le respect de la diversité, de la dignité, des idées et des croyances de tous les employés. La compagnie s'attend à ce que tous les employés partagent cet engagement.

# Questions et réponses (suite)

## 24. Que se passera-t-il si je refuse de signer la déclaration?

La compagnie vous demande de signer la déclaration en guise d'attestation que vous vous engagez personnellement à promouvoir un milieu de travail qui favorise le respect mutuel entre employés. La compagnie s'attend à ce que tous les employés souscrivent à ce principe. Si vous avez une raison précise qui vous empêche de signer cette déclaration, veuillez en discuter en privé avec votre superviseur. Comme on s'attend à ce que tous les employés partagent l'engagement de la compagnie envers un milieu de travail exempt de harcèlement, la signature de cette déclaration est considérée comme une condition pour conserver son emploi chez L'Impériale et les sociétés ExxonMobil au Canada. Si vous ne signez pas la déclaration, la direction voudra comprendre quel aspect de la politique sur le harcèlement vous préoccupe. Le fait de persister dans le refus de signer la déclaration sera porté à l'attention de la haute direction, qui décidera des mesures correctives à prendre, lesquelles pourraient aller jusqu'au congédiement.

## 25. Pouvez-vous nous donner des exemples de comportements qui sont considérés comme de l'intimidation?

L'intimidation implique habituellement des incidents répétés ou un type de comportement

qui vise à intimider, à offenser, à dénigrer ou à humilier une personne. À titre d'exemples d'actes d'intimidation en milieu de travail, mentionnons notamment :

- L'agression verbale (p. ex., les cris)
- Les insultes ou les remarques méprisantes
- La propagation de ragots ou de rumeurs
- Les commentaires désobligeants de nature personnelle
- Les blagues ou les commentaires offensants pour la personne
- Les paroles ou les gestes intimidants, par exemple le fait de se tenir trop proche ou de faire des gestes inappropriés
- Les attaques personnelles fondées sur la vie privée d'une personne ou sur ses traits physiques
- Les efforts délibérés pour saper ou entraver le travail d'un employé

L'intimidation n'inclut pas l'expression de divergences d'opinion, de commentaires constructifs, de directives, de conseils à propos d'un comportement lié au travail; une mesure raisonnable adoptée par un employeur ou un superviseur relativement à la gestion et à la direction des travailleurs ou du lieu de travail (p. ex., gestion du rendement d'un travailleur, adoption de mesures disciplinaires raisonnables, affectation de travail).

Il est de votre responsabilité de contribuer à faire de notre milieu de travail un environnement exempt de harcèlement.

Si vous avez des questions, veuillez en faire part à votre superviseur ou à la personne-ressource des Services aux employés.



