

REDEVANCES OR INC.

POLITIQUE¹ DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

1) OBJECTIFS

Redevances OR Inc. (« **OR** ») ne tolère aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel et s'engage à fournir un environnement de travail respectueux. La présente politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes (la « **Politique** ») a pour objectif d'affirmer l'engagement d'OR à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à OR ou à son représentant, le cas échéant.

2) PORTÉE

La présente Politique s'applique à l'ensemble du personnel d'OR, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par OR); et
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit² :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*³.

¹ Dans cette Politique, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

² Voir l'annexe 1 de la présente Politique pour plus de précision.

³ Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

OR ne tolère aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs; ou
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement avéré lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

OR s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la Politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel par copies remises au personnel ainsi que par affichage dans les aires communes des lieux de travail;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) en traitant des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel dès que les situations sont signalées;
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la Politique par toutes les personnes; et
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Dans la mesure où il juge qu'il est approprié de le faire, un employé qui croit être harcelé psychologiquement ou sexuellement, devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et inacceptable, et que ce comportement doit cesser. L'employé devrait également noter la date et les détails des incidents, ainsi que les mesures qu'il a prises pour tenter de résoudre la situation, le cas échéant. À aucun moment l'employé ne devrait se sentir obligé de gérer seul la situation et devrait demander de l'aide en contactant l'une des personnes responsables désignées par OR.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Si le harcèlement se poursuit malgré les efforts de l'employé faisant l'objet d'un harcèlement psychologique ou sexuel de faire cesser ce comportement, cet employé devrait signaler la situation à une personne responsable désignée à cette fin par OR afin d'identifier le comportement problématique susmentionné et qu'OR puisse prendre toutes les mesures nécessaires.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. La description la plus précise possible du comportement problématique et des détails pertinents aux incidents amélioreront l'efficacité de l'intervention afin de faire cesser le harcèlement.

Un employé qui est témoin d'une situation de harcèlement est également invité à le signaler à l'une des personnes mentionnées ci-dessous.

Les personnes responsables désignées par OR sont les suivantes :

Cynthia Nguonly,
Directrice, Fiscalité
514-554-8297-6840, cnguonly@osiskogr.com

André Le Bel,
Vice-président, Affaires juridiques et Secrétaire corporatif
514-467-7131, alebel@osiskogr.com

Sur réception d'une plainte, la personne responsable avisera sans délai le ou la président(e) du comité des ressources humaines d'OR afin de déterminer et de mettre en œuvre le processus d'enquête approprié. Les personnes responsables désignées par OR doivent faire rapport trimestriellement au comité des ressources humaines sur tout dossier, le cas échéant.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

OR s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord et seulement si elles sont à l'aise d'y assister, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des

comportements proscrits par la présente Politique, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite; et

- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la Politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part d'OR.

Un employé qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST »). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne (<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours>) ou par téléphone au 1-844-838-0808. Le choix d'un employé de s'adresser d'abord à OR n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

8) RÉVISION

Le comité des ressources humaines révisera chaque année la politique et recommandera des modifications appropriées au conseil d'administration d'OR pour approbation.

Cette Politique a été adoptée par le conseil d'administration le 20 février 2019 et a été revue le 9 novembre 2022.

ANNEXE 1

RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante;
 - regards, baisers ou attouchements; ou
 - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.