



Climbing Escalade Canada

(« la corporation »)

## Politique de respect en milieu de travail

### 1. Engagement

---

- 1.1 La corporation s'engage à fournir et à maintenir un lieu de travail respectueux, exempt de harcèlement, de discrimination et de comportements abusifs et où tous les employés et entrepreneurs sont traités avec dignité et respect.
- 1.2 La corporation ne tolérera pas le harcèlement, la discrimination ou les comportements abusifs, et ne les admettra sous aucune forme. La corporation prendra avec diligence des mesures correctives dans les cas où du harcèlement, de la discrimination ou des comportements abusifs sont survenus.

### 2. Objectif

---

- 2.1 L'objectif de cette politique est de garantir que :
  - a) Les personnes sont conscientes et comprennent que les actes de harcèlement et de discrimination sont considérés comme des infractions graves et ne seront pas tolérés par la corporation.
  - b) Les personnes victimes d'actes de harcèlement ou de discrimination connaissent leurs droits et sont encouragées à obtenir l'aide dont elles peuvent avoir besoin pour déposer une plainte.
  - c) Les personnes sont informées des recours disponibles si elles sont soumises à des situations de harcèlement ou de discrimination, ou si elles en prennent connaissance.

### 3. Portée

---

- 3.1 Cette politique s'applique aux employés, consultants et entrepreneurs indépendants de la corporation. Cette politique s'applique à la conduite qui se produit en milieu de travail ou au cours de toute autre activité liée au travail, et s'applique aussi aux employés, consultants et entrepreneurs indépendants de la corporation qui se livrent à la discrimination ou au harcèlement de clients de la corporation.

### 4. Discrimination

---

- 4.1 La discrimination est une pratique ou un comportement injuste à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, qu'il soit intentionnel ou non, fondé sur la race, les croyances religieuses, la couleur, le lieu d'origine, l'origine ethnique, le sexe ou l'orientation sexuelle, un handicap mental ou physique, l'ascendance, l'état civil et la situation familiale, ou tout autre motif interdit par la législation applicable en matière de droits de l'homme (les « motifs énumérés »), et qui a un effet négatif sur la personne ou le groupe.
- 4.2 Les exemples de discrimination sur le lieu de travail comprennent toutes les actions relatives à l'embauche, au licenciement, à la promotion ou à d'autres modalités générales fondées sur un ou plusieurs des motifs énumérés.

## 5. Harcèlement

---

- 5.1 Le harcèlement survient lorsqu'une personne est soumise à un comportement verbal ou physique non désiré sur la base d'un ou de plusieurs motifs énumérés.
- 5.2 Le harcèlement peut survenir à la suite d'un incident ou d'une série d'incidents. Il n'est pas nécessaire que le commentaire ou le comportement non désiré soit adressé à une personne spécifique pour qu'il y ait harcèlement. Des commentaires ou des comportements qui tendent à ridiculiser ou à désespérer un individu ou un groupe d'individus peuvent donner lieu à un milieu et un environnement de travail offensifs et peuvent donc constituer du harcèlement.
- 5.3 Voici quelques exemples de harcèlement :
- a) les remarques, blagues, taquineries ou commentaires désobligeants ou dégradants utilisés pour décrire ou qui sont dirigés contre des personnes sur la base d'un ou plusieurs des motifs énumérés;
  - b) l'affichage d'images, de graffitis ou de matériel dérogatoire ou offensant sur la base d'un ou de plusieurs des motifs énumérés;
  - c) refuser de travailler avec des personnes sur la base d'un ou de plusieurs des motifs énumérés.
- 5.4 Aux fins de cette politique, le harcèlement sexuel correspond à tout comportement non désiré de nature sexuelle. Cela comprend les avances sexuelles non désirées, la demande non désirée d'actes sexuels et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle, quand une personne sait ou devrait savoir que :
- a) la soumission à un tel comportement est rendue, explicitement ou implicitement, comme une modalité ou une condition de l'emploi d'une personne;
  - b) la soumission à une telle conduite ou le rejet de celle-ci sert de base à toute décision en matière d'emploi, y compris, mais sans s'y limiter, l'attribution d'un travail, une promotion, un salaire, des avantages ou la sécurité de l'emploi; ou
  - c) ce comportement a pour but ou pour effet de perturber le rendement au travail d'une personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.
- 5.5 Outre les exemples présentés sous la définition du harcèlement, le harcèlement sexuel peut inclure :
- a) les regards suggestifs ou d'autres gestes obscènes offensants ou sexuellement suggestifs;
  - b) l'affichage ou la distribution de matériel sexuellement explicite ou autrement offensant;
  - c) les avances, invitations ou propositions non désirées de nature sexuelle ou les invitations répétées après le refus d'une demande précédente;
  - d) des contacts ou une attention persistants et non désirés après la fin d'une relation consensuelle;
  - e) toute avance, invitation ou proposition de nature sexuelle qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être perçue comme une condition au maintien de l'emploi, de l'affectation au travail ou de toute possibilité de formation ou de promotion d'une personne;
  - f) les contacts physiques non désirés, y compris les attouchements, les pincements, etc.;
  - g) la violence verbale ou les menaces de nature sexuelle; et
  - h) les atteintes à la pudeur ou les agressions sexuelles.

## 6. Politique

---

- 6.1 Aucun(e) employé(e), consultant(e) ou entrepreneur(e), ni aucune autre personne associée à la corporation ne fera subir à une autre personne du harcèlement, de la discrimination ou des abus.
- 6.2 Tous les employés, consultants et entrepreneurs de la corporation recevront une copie de la présente politique de respect en milieu de travail.

- 6.3 Au moment de l'embauche et selon ce qui est jugé approprié par la suite, chaque employé(e) doit signer un formulaire confirmation d'acceptation prescrit indiquant qu'il ou elle a lu, compris et respectera les conditions de la présente politique de respect en milieu de travail. Le formulaire de confirmation d'acceptation doit être conservé dans le dossier de l'employé(e). Les consultants et les entrepreneurs devront signer le formulaire prescrit comme condition de leur contrat.
- 6.4 Tous les employés, consultants et entrepreneurs qui ont connaissance d'une infraction à cette politique ont le devoir de signaler rapidement le problème, verbalement ou par écrit, à leur supérieur(e).

## **7. Processus de plainte**

---

- 7.1 La corporation prend au sérieux toutes les plaintes de harcèlement et de discrimination et respecte les droits de toutes les parties concernées par la plainte. Dans la mesure où les circonstances le permettent et le justifient, la corporation maintiendra un niveau de confidentialité approprié tout au long du processus d'enquête.
- 7.2 Le processus de signalement des violations est décrit dans le code d'éthique et de conduite professionnelle de la corporation.

## **8. Aucun acte de représailles**

---

- 8.1 Aucune mesure ne sera prise à l'encontre d'une personne qui dépose une plainte de bonne foi. Les représailles contre une personne pour :
- a) avoir invoqué cette politique, que ce soit en son nom ou au nom d'une autre personne;
  - b) avoir participé ou coopéré à une enquête dans le cadre de cette politique; ou
  - c) avoir été associé à une personne qui a invoqué cette politique ou participé à ces procédures, seront traitées de la même manière que le harcèlement. Les actes de représailles comprennent le licenciement, la rétrogradation, le transfert non désiré, le déni d'occasions au sein de l'entreprise ou le harcèlement d'une personne suite à sa plainte ou à la fourniture de preuves concernant une plainte.

Politique n° CEC-GOV-07

Pages : 3

Version originale approuvée : 2019/03/27

Version actuelle approuvée : 2019/03/27

Date de la prochaine révision : 2023/03

\*La version française est une traduction de la version anglaise. Si incohérence entre les deux versions, la version anglaise prévaut.