



## POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

---

### ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Conformément à notre Code de conduite des affaires et d'éthique, Aya Or & Argent Inc. (la « **Société** ») s'engage à maintenir un environnement de travail stimulant où la compétence et la performance sont reconnues et exemptes de toute forme de discrimination, et où la dignité de chaque individu est pleinement respectée. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ou de discrimination, que ce soit de nature sexuelle, psychologique, raciale, religieuse ou autre.

Cette politique est en accord avec notre engagement de maintenir une culture d'intégrité, d'excellence, de travail d'équipe et de responsabilisation, et de telles valeurs doivent guider l'ensemble de nos décisions et actions, y compris l'interprétation et l'application de cette politique.

### PORTÉE

Cette politique s'applique à tous les employés, dirigeants et administrateurs de la Société et de ses filiales. Elle régit les relations entre pairs et entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés. Elle s'applique également à toute personne qui fait des affaires avec la Société, y compris nos fournisseurs, consultants et sous-traitants, qui sont également interdits de discrimination ou de harcèlement sur notre lieu de travail.

Cette politique s'applique au travail ainsi qu'à des situations qui émanent à l'occasion du travail en dehors du lieu de travail, incluant les déplacements professionnels, les réunions d'affaires et les événements sociaux liés au travail.

### DÉFINITIONS

#### Discrimination

La discrimination peut être définie comme un dommage causé (blessure), directement ou indirectement, à un employé en raison de :

- Origine nationale ou ethnique
- Race
- Sexe
- Grossesse
- État civil
- Convictions politiques
- Langue
- Orientation sexuelle
- Croyances religieuses
- Toutes autres caractéristiques similaires.

#### Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique peut être défini comme suit :

*« Toute conduite vexatoire sous forme de comportements répétés, hostiles ou non désirés, commentaires, actions ou gestes, qui affecte la dignité ou l'intégrité psychologique ou physique d'un employé et qui crée un environnement de travail néfaste pour l'employé. »*

Un seul comportement peut constituer du harcèlement psychologique s'il porte atteinte à une personne de manière continue.

Le harcèlement psychologique inclut également des comportements sous forme de commentaires, d'actions ou de gestes à caractère sexuel.

#### Exemples de comportements pouvant constituer du harcèlement psychologique :

- Empêcher une personne de s'exprimer : l'interrompre constamment, lui interdire de parler à d'autres ;
- Isoler une personne : ne plus lui parler, l'ignorer, s'éloigner d'elle, la priver de moyens de communication (téléphone, ordinateur, etc.) ;
- Déstabiliser une personne : se moquer de ses croyances, de ses goûts, de ses faiblesses, faire des commentaires désobligeants ;
- Discréditer une personne : répandre des rumeurs à son sujet, la ridiculiser, l'humilier ou l'insulter ;
- Rabaisser une personne : ne plus lui confier de tâches, lui attribuer des tâches en deçà de ses compétences ou qu'elle est incapable d'accomplir, la faire échouer, simuler des erreurs de sa part, la dénigrer en présence d'autres personnes ;
- Menacer, agresser, crier, bousculer, endommager des biens.

#### Ce qui NE constitue PAS du harcèlement :

Le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'exercice normal par l'employeur de son droit de diriger ses employés et de prendre des décisions dans l'intérêt de la Société. Dans la mesure où la Société agit avec respect et où ses droits en tant qu'employeur ne sont pas exercés de manière abusive ou discriminatoire, cela ne constitue pas du harcèlement. Par exemple, ne constitue pas du harcèlement :

1. L'exercice raisonnable des droits de gestion ; des mesures disciplinaires appropriées en réponse à des problèmes de performance, de comportement, d'absentéisme ou d'autres problèmes ; ou
2. L'expression respectueuse de désaccord ou de distance.

#### Exemples de comportements pouvant constituer du harcèlement sexuel :

- Contact physique non désiré (par exemple : toucher, pincer, frôler) ;
- Promesse implicite ou explicite de traitement préférentiel et d'avancement de carrière en échange de faveurs sexuelles ;
- Menaces selon lesquelles l'emploi, le salaire, les opportunités d'avancement ou l'assignation du travail de la personne pourraient être affectés de manière négative si des faveurs sexuelles ne sont pas accordées ; ou
- Commentaires, blagues, gestes ou actes physiques à caractère sexuel, qu'ils soient répétitifs ou non, explicites ou suggestifs.

### **RESPONSABILITÉ**

Nous partageons tous la responsabilité de favoriser un environnement de travail respectueux et sûr, exempt de toute forme de violence. La conformité avec cette politique est donc la responsabilité de tous.

En particulier, les employés occupant des postes de direction doivent maintenir une politique de porte ouverte en ce qui concerne cette politique et sa mise en œuvre.

### **PLAINTES**

Tout employé qui se considère comme victime de harcèlement ou de discrimination, ou qui a été témoin d'une situation de harcèlement ou de discrimination, devrait immédiatement contacter l'une des personnes suivantes :

- Son superviseur immédiat ;
- Si cette voie n'est pas appropriée ou si la situation n'a pas été corrigée par le superviseur immédiat, le supérieur hiérarchique du superviseur immédiat, et ainsi de suite, en escaladant la hiérarchie administrative, et, si nécessaire, le président et chef de la direction ;
- Le vice-président affaires juridiques et secrétaire de la société.

Dans la mesure du possible, la plainte devrait être faite par écrit et devrait inclure les dates, les lieux, les noms de témoins et d'autres détails pertinents.

Les employés ont également le droit de porter plainte directement à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)*.

## **ENQUÊTE**

Suite à la réception d'une plainte, toute allégation sérieuse de harcèlement ou de discrimination fera l'objet d'une enquête. Selon les circonstances, l'enquête peut être menée par une personne interne, un comité d'enquête interne ou une personne ou un comité externe.

Chaque partie à la plainte aura le droit d'être entendue. Tous les témoins ou personnes ayant des informations pertinentes seront rencontrés, et toute documentation nécessaire pour résoudre le problème sera analysée. Le but de l'enquête est de déterminer la nature des allégations, le nom de la personne présumée être à l'origine du problème, la relation entre le plaignant et cette personne, la ou les date(s) de l'incident (des incidents), leur description et les noms des témoins, le cas échéant. Dans la mesure du possible, des déclarations écrites seront recueillies auprès des personnes interrogées.

Une fois l'enquête terminée, la personne ayant déposé une plainte sera informée que le processus d'enquête est terminé et recevra toutes les informations nécessaires et appropriées dans les circonstances. La direction de la société déterminera également les mesures correctives ou disciplinaires appropriées, le cas échéant. Ces mesures peuvent inclure un congédiement.

## **CONFIDENTIALITÉ**

Dans la mesure du possible, nous maintiendrons la confidentialité des informations recueillies au cours de l'enquête, y compris les noms des personnes impliquées. Cependant, il peut être nécessaire de divulguer tout ou partie des informations si cela est nécessaire pour la conduite de l'enquête ou pour la mise en place de mesures correctives ou disciplinaires, ou si une infraction criminelle présumée est en jeu.

Tous les employés impliqués ou rencontrés au cours de l'enquête doivent maintenir la confidentialité des informations liées à la plainte. Toute violation de cette obligation est passible de mesures disciplinaires, y compris le congédiement.

## **REPRÉSAILLES**

La Société interdit toute forme de représailles contre un employé qui, de bonne foi, signale ou fournit des informations concernant le harcèlement ou la discrimination, ou qui participe à l'enquête d'une plainte.

Cependant, toute plainte frivole, faite de mauvaise foi ou dans le but de nuire à autrui, peut être sujette à des mesures disciplinaires, y compris le congédiement.

## **INTERPRÉTATION ET APPLICATION**

Toute question concernant cette politique peut être adressée à votre superviseur immédiat, au vice-président affaires juridiques et secrétaire de la Société.