

EXPLORATION BRUNSWICK INC.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Exploration Brunswick Inc. s'engage à offrir un milieu de travail où tous les individus sont traités avec respect et dignité.

Le harcèlement au travail ne sera pas toléré, peu importe qui en est l'auteur. Tous doivent s'employer à prévenir le harcèlement dans le milieu travail. Il est attendu que les gestionnaires, les superviseurs et les travailleurs mettent en œuvre la présente politique et en soient imputables face à l'employeur.

Le harcèlement au travail est le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail, lorsqu'elle sait ou qu'elle devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Cette définition du harcèlement au travail est suffisamment générale pour inclure le harcèlement interdit en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario, de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, du Code civil du Québec et de la Loi sur les normes du travail du Québec ainsi que le « harcèlement psychologique » et le « harcèlement personnel ». Voici certains types de harcèlement que les travailleurs pourraient subir en milieu de travail : le harcèlement sexuel, les taquineries, les farces ou les insinuations intimidantes ou offensantes, la présentation ou la circulation de photos ou de matériel offensants, les appels importuns, offensants ou intimidants, ou l'intimidation. Les regards impudiques, les cadeaux ou l'attention non sollicités, les gestes offensants, ou le fait de répandre des rumeurs pourraient aussi être considérés comme des gestes de harcèlement.

Le harcèlement peut aussi désigner une forme de discrimination énoncée dans le Code des droits de la personne de l'Ontario, dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, dans le Code civil du Québec et dans la Loi sur les normes du travail du Québec, mais ce n'est pas obligatoirement le cas.

La présente politique n'a pas pour but de limiter ni de restreindre l'exercice raisonnable des fonctions de gestionnaire dans le milieu de travail.

Les travailleurs sont encouragés à signaler tout incident de harcèlement au travail. Si du harcèlement se produit ou est perçu comme s'étant produit au travail, les travailleurs sont encouragés à en parler immédiatement à leur superviseur. Les travailleurs devraient savoir qu'il n'y aura pas de répercussions négatives pour les signalements faits de bonne foi.

La direction enquêtera sur les préoccupations, les plaintes et les incidents de harcèlement au travail et interviendra d'une manière équitable et rapide, en respectant le plus possible la vie privée des travailleurs. Le non-respect de la présente politique entraînera la mise en place de mesures correctives incluant et allant jusqu'au congédiement.

La présente politique n'a pas pour effet d'empêcher ni de dissuader un travailleur de présenter au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario une requête concernant une situation prévue par le Code des droits de la personne de l'Ontario dans l'année suivant le dernier incident allégué ou de déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec dans un délai de 90 jours suivant le dernier incident. En outre, un travailleur conserve le droit d'exercer tous les autres recours possibles prévus par la loi.

Robert Wares
Chef de la direction
Date : 26 Novembre 2020

La politique sur la violence en milieu de travail devrait être consultée chaque fois que des préoccupations à propos de la violence au travail sont soulevées.