
Politique sur le harcèlement, l'intimidation et la discrimination

Politique

Stantec interdit le harcèlement ou la discrimination à l'endroit d'un employé sur la base des caractéristiques suivantes : ethnicité, sexe, genre, couleur, croyances, convictions religieuses, statut de citoyen, origine nationale, âge, état matrimonial, orientation sexuelle, identité sexuelle ou invalidité. Aussi, Stantec interdit l'intimidation, comme indiqué dans la présente politique.

Stantec s'engage à créer et à préserver un milieu de travail exempt de ces types de comportements inacceptables et irrespectueux. Stantec ne tolère aucunement les actes de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination exercés par des employés, des clients, des partenaires, des sous-traitants ou des visiteurs de l'entreprise ou à leur endroit. Toute personne qui participe à des actes de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination alors qu'elle est à l'emploi de Stantec ou sur un lieu de travail de Stantec, par l'entremise des réseaux sociaux, ou lors d'activités sociales liées au travail enfreint cette politique. L'expression « lieu de travail » comprend les locaux de Stantec et les lieux extérieurs.

Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est 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 de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé. Ces comportements peuvent provenir d'une personne ou d'un groupe et peuvent être dirigés vers une seule personne ou vers un groupe de personnes. Un employé peut se sentir harcelé même s'il n'est pas directement visé. Par exemple, un employé pourrait être offensé par une blague à caractère raciste portant sur une ethnie différente de la sienne.

Le harcèlement psychologique peut s'exprimer de plusieurs façons, soit :

- Comportements inacceptables ou offensants ayant pour conséquence d'abaisser, de déprécier, d'humilier, d'isoler ou d'embarrasser quelqu'un.
- Commentaires ou comportements avilissants, dégradants, offensants ou humiliants basés sur les caractéristiques suivantes : ethnicité, sexe, genre, couleur, croyances, convictions religieuses, statut de citoyen, origine nationale, âge, état matrimonial, orientation sexuelle ou invalidité.
- L'emploi abusif, inapproprié ou indu du pouvoir ou de l'autorité et une volonté de nuire et qui s'expriment tant par l'intimidation, la menace, le chantage que la coercition.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en des avances de nature sexuelle importunes, des demandes de faveurs sexuelles ou d'autres comportements importuns verbaux ou physiques de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail peut également comprendre les actes suivants :

- Exiger la soumission à ces comportements comme condition explicite ou implicite pour obtenir un emploi;
- Prendre en considération la soumission à ces comportements ou leur rejet dans une décision d'emploi;
- Avoir de tels comportements, avec pour but ou effet d'exercer une grande influence sur le rendement au travail d'une personne ou de créer un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant.

Exemples de comportements interdits

Le harcèlement sexuel peut revêtir, entre autres, les formes suivantes :

- Lettres, notes ou invitations suggestives ou obscènes, commentaires méprisants, insultes, plaisanteries, emploi d'épithètes, agression, attouchements, entrave physique, regards concupiscents, gestes ou affichage d'objets connotés sexuellement, comme des photos ou des bandes dessinées.
- Continuer à exprimer un intérêt sexuel après avoir été informé que cet intérêt était importun.
- Sous-entendre ou refuser son soutien pour un rendez-vous, une promotion ou un changement de mandat ou encore suggérer qu'un rapport de mauvais rendement sera préparé si la personne qui fait l'objet des avances sexuelles y résiste.

Comportement sexuel coercitif utilisé pour contrôler, influencer ou compromettre la carrière, le salaire ou le milieu de travail d'un autre employé :

- Proposer ou accorder des faveurs ou des avantages d'emploi, comme des promotions, des évaluations de rendement favorables, des mandats, des responsabilités ou des quartes de travail avantageux, des recommandations ou un changement de catégorie en échange de faveurs sexuelles.
- Prendre des mesures de représailles à l'endroit d'employés qui portent plainte (ou tentent de le faire) au sujet des comportements décrits ci-dessus.

Intimidation

L'intimidation se caractérise par une conduite offensante, intimidante, malveillante ou insultante envers une personne, menant celle-ci à se sentir intimidée, vulnérable, humiliée, fragilisée ou menacée. Les gestes d'intimidation peuvent être posés, ou non, par une personne en position d'autorité, ou être posés par une personne dotée d'une force physique ou exerçant une forme de peur, de pouvoir ou de coercition sur l'autre.

partie. L'intimidation prend souvent la forme d'un comportement répété et va au-delà d'un simple conflit de personnalités ou d'un désaccord.

Les critiques constructives et justifiées et les conseils formulés à un employé à propos de son rendement ou de son comportement, ou les instructions raisonnables données à un employé dans le cadre de ses fonctions ne constituent pas en soi du harcèlement ou de l'intimidation.

Exemples d'intimidation :

- **Intimidation verbale** : insulter, ridiculiser ou dénigrer une personne ou sa famille; lancer sans arrêt des insultes qui sont blessantes, insultantes ou humiliantes; faire d'une personne la cible des plaisanteries; faire des remarques ou donner des surnoms qui sont offensants et blessants; crier, hurler, sacrer après une personne en privé ou en public; banaliser ou ne pas reconnaître le travail d'une personne.
- **Intimidation physique** : pousser, bousculer, donner des coups avec les pieds ou les mains, faire trébucher, agresser ou menacer d'agresser, causer des dommages au poste de travail ou aux biens d'une personne.
- **Intimidation non verbale** : faire des gestes obscènes, menaçants ou intimidants, dont fixer ou dévisager.
- **Intimidation sociale** : écarter ou négliger socialement ou physiquement une personne dans les activités liées au travail; bouder une personne; continuellement isoler la même personne.

En pratique : Marche à suivre en cas de plainte pour harcèlement, intimidation et discrimination

Un employé qui pense faire l'objet de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination de la part d'un superviseur, d'un collègue ou d'une autre personne avec laquelle il est en contact dans le cadre de ses fonctions chez Stantec doit immédiatement informer son superviseur immédiat, son directeur régional ou partenaire d'affaires du service des Ressources humaines du ou des incidents et fournir, si cela est possible, l'information suivante :

- Description du comportement répréhensible
- Identité du présumé contrevenant
- Date(s) de l'incident ou des incidents
- Détails des discussions avec le présumé contrevenant sur le comportement répréhensible
- Circonstances de l'évènement
- Nom des témoins du comportement répréhensible ou des autres personnes directement au courant de l'incident ou des incidents ou encore de ses circonstances

À la réception d'une plainte, le superviseur doit immédiatement faire suivre l'information au directeur régional du service des Ressources humaines.

L'enquête, dans ces circonstances, comprend habituellement des entrevues avec les parties concernées et les témoins nommés ou apparents. Afin de déterminer si le comportement présumé constitue ou non un cas de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination, les enquêteurs doivent tenir compte du dossier dans son ensemble et de toutes les circonstances. Les plaintes doivent rapidement faire l'objet d'une enquête.

Le dépôt d'une plainte de bonne foi n'entraînera pas de représailles et n'aura aucun effet sur le recrutement, l'embauche, la mutation, la promotion ou d'autres conditions d'emploi de la personne qui dépose la plainte.

La confidentialité sera respectée dans toute la mesure du possible, tout en tenant compte des autres obligations juridiques et d'affaires de Stantec. Stantec conservera tous les documents reçus ou produits lors du traitement d'une plainte pendant la durée requise par la loi.

Un employé qui voit, croit ou sait qu'un collègue, un client ou une autre personne avec qui il a des contacts dans le cadre de son travail chez Stantec est victime de comportements ou perpétue des comportements définis dans la présente politique doit en parler à son superviseur, à son directeur régional ou partenaire d'affaires du service des Ressources humaines, au vice-président principal ou au chef de l'exploitation approprié.

La réaction de l'employé à des incidents de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination ne doit pas se limiter aux procédures ci-dessus. Dans certains cas, il peut être approprié de communiquer avec les autorités extérieures, comme la police. Les employés ont le droit de déposer une plainte auprès d'un organisme gouvernemental local (ex. : Equal Employment Opportunity Commission – EEOC – aux États-Unis, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario ou la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – CNESST – au Québec). Stantec coopérera avec ces organismes en cas de plainte ou enquête, y compris en partageant les informations pertinentes sur demande.

Des renseignements supplémentaires sur ce sujet se trouvent sur certains sites Web juridictionnels et fédéraux.

Stantec offre à ses employés un accès à un soutien psychologique à travers le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). Les coordonnées de ce programme sont disponibles sur The Lens ou auprès du service des Ressources humaines.

Des ressources conçues pour prévenir le harcèlement psychologique, l'intimidation et la discrimination sont accessibles à tous les employés et gestionnaires. Ces matériaux visent à sensibiliser l'ensemble de l'entreprise aux comportements inacceptables et aux mécanismes de signalement en place.

En cas de manquement à la présente politique, Stantec prendra les mesures appropriées, y compris des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour les employés.