

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Tel qu'abordé dans le [Code de conduite](#) et de manière à établir les conditions nécessaires à un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement, la *Politique contre le harcèlement au travail* (« la Politique ») se veut un engagement d'Englobe Corp. (« Englobe ») à offrir un environnement où tous les travailleurs sont traités avec respect et dignité. Englobe interdit donc tout geste, comportement ou toute forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de violence.

Aucun harcèlement ne sera toléré de la part des gestionnaires, des superviseurs, des employés, des entrepreneurs, des fournisseurs et des visiteurs d'Englobe et chacun est tenu de respecter la Politique. Cette directive s'applique pour tous les lieux de travail d'Englobe, que ce soit dans les bureaux d'Englobe, dans les centres de traitement fixes, sur les chantiers et sites de travail, chez une tierce-partie ou tout autre lieu où les employés d'Englobe sont emmenés à travailler.

Le harcèlement au travail possède différentes définitions d'un territoire à l'autre, mais il peut globalement être défini comme un comportement inopportun et offensant, d'un individu envers un autre individu en milieu de travail, y compris pendant un événement ou à un autre endroit lié au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (c'est-à-dire fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée).

Le harcèlement sexuel au travail s'entend, quant à lui, du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail. Il s'entend également du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder ou de refuser au travailleur un avantage ou une promotion.

Le harcèlement se manifeste habituellement de manière répétitive, mais peut constituer en une seule conduite grave lorsqu'elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Il est à rappeler que l'exercice des responsabilités telles que la répartition des tâches ou de la charge de travail, le contrôle de l'assiduité, les exigences de rendement et la prise de mesures administratives ou disciplinaires, qui sont associés à des responsabilités de gestion ou encore la survenance d'un incident unique ou isolé comme une remarque déplacée ou des manières abruptes, ne constituent pas en soi du harcèlement.

Signalement d'une situation de harcèlement

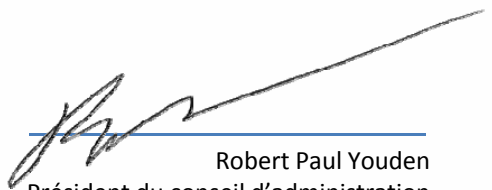
Un employé ne subira aucune forme de répression lorsqu'il signalera une situation de harcèlement au travail ou participera à une enquête portant sur une telle situation.

Les employés sont donc encouragés à signaler toute situation de harcèlement au travail à leur supérieur immédiat ou à leur [Partenaire d'affaires RH](#). Il est recommandé de communiquer tout signalement ou préoccupation le plus rapidement possible suite à la dernière manifestation de la conduite constituant du harcèlement, en se référant à la [Procédure de signalement – Harcèlement au travail](#).

Selon la nature de la situation, la médiation pourrait être proposée comme moyen d'intervention. Lorsque nécessaire, Englobe enquêtera rapidement, équitablement et respectueusement sur tout signalement ou toute situation de harcèlement au travail et prendra les mesures qui s'imposent.

Les renseignements obtenus au sujet d'une situation ou d'un signalement demeureront confidentiels, sauf si leur divulgation est nécessaire pour protéger les travailleurs, enquêter sur le signalement ou la situation ou prendre des mesures correctives, ou si elle est exigée par la loi.

Si un employé a besoin d'aide supplémentaire, il peut consulter un délégué en santé et sécurité au travail, le Service des affaires juridiques ou se référer au [Programme d'aide aux employés \(PAE\)](#).



Robert Paul Youden
Président du conseil d'administration