

Politique de Prévention de la Violence, du Harcèlement et de la Discrimination en Milieu de Travail

Chez Nors Construction Équipement Canada ST, la violence, le harcèlement et la discrimination en milieu de travail sont interdits et ne seront pas tolérés. Nous entendons adopter toutes les mesures raisonnables et pratiques pour que les employés, fournisseurs et autres visiteurs soient protégés de ces actes. Cette politique n'a pas pour but de décourager les employés d'exercer leurs droits conformément à d'autres lois ou règlements.

DÉFINITIONS:

Aux fins de la présente politique, la violence, le harcèlement et la discrimination en milieu de travail incluent ce qui suit, sans toutefois s'y limiter:

- **La Violence:** toute utilisation de force physique, ou toute tentative ou toute menace d'utiliser la force physique contre un employé en milieu de travail qui pourrait causer une lésion physique ou psychologique à cet employé ou visiteur. (Par exemple, frapper, bousculer, intimider, donner des coups de pied, montrer le poing, hurler, injurier, cracher, détruire des biens ou lancer des objets).
- **Le Harcèlement au Travail:** faire des commentaires ou adopter une conduite vexatoire à l'endroit de tout employé. (Par exemple, tout comportement qui rabaisse, embarrassé, humilie, importune, inquiète ou injurie une personne et qui est jugé importun, ou qui le serait de toute évidence. Ceci inclut paroles, gestes, menaces, intimidation ou tout autre acte inapproprié).
- **Le Harcèlement Sexuel au Travail:** le 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 lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ou du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.
- **La Discrimination au Travail:** Une action, un comportement, une décision ou une omission qui traite une personne ou un groupe de personnes de manière injuste et négative pour des raisons liées à des traits personnels, tels que leur race, leur âge ou leur handicap.
- **La conduite respectueuse et constructive de la gestion quotidienne des affaires et de la gestion du rendement ne peut être citée à titre de harcèlement.**

Nos Principes:

- Que nos lieux de travail soient sécuritaires et libres de violence, de harcèlement et de discrimination en milieu de travail.
- Que notre politique et que nos programmes sur la violence, le harcèlement et la discrimination en milieu de travail s'appliquent à toutes les personnes qui fréquentent ou qui utilisent nos installations, qu'ils soient employés, clients, entrepreneurs, visiteurs ou, le cas échéant, membres du public.
- Que les employés assument la responsabilité de travailler et interagir avec les autres de manière respectueuse et de prévenir et de déclarer les actes de violence, de harcèlement et de discrimination en milieu de travail.

Notre Engagement:

- Évaluer et éliminer ou, si cela n'est pas raisonnablement possible, contrôler le danger, la violence, le harcèlement ou la discrimination au travail.
- Créer un environnement de travail où règnent la confiance et le respect.
- Fournir aux employés l'information et les instructions requises portant sur la violence, le harcèlement et la discrimination en milieu de travail et les initiatives de prévention.
- Enquêter avec respect et équité toute déclaration portant sur des cas de violence, de harcèlement et de discrimination en milieu de travail dans les plus brefs délais et ne divulguer que le minimum d'informations personnelles nécessaires pour informer les employés d'une menace spécifique ou générale.
- Lorsqu'un employé est ou est susceptible d'être exposé à la violence domestique sur le lieu de travail, prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger l'employé et toute autre personne sur le lieu de travail susceptible d'être affectée.
- Prendre toutes les mesures raisonnables et pratiques pour empêcher la prise de représailles, la crainte de l'exercice de représailles, ou la reprise d'actes de violence.
- Prendre immédiatement les mesures correctives qui s'imposent lorsqu'il y a infraction à la présente politique.

Nos Actions:

- Nors s'assure qu'une aide est immédiatement disponible aux victimes de violence, de harcèlement ou discrimination en milieu de travail dès que la compagnie est avisée d'un acte de violence, de harcèlement ou de discrimination en milieu de travail ou qu'il semble probable qu'une telle situation surviendra.
- Afin de protéger les employés, les incidents ou les plaintes pour violence, harcèlement ou discrimination au travail resteront confidentiels. Seules les informations strictement nécessaires à enquêter sur la plainte, l'incident et à prendre les mesures appropriées seront divulguées, comme exigé par la loi.
- Nors révisé annuellement la présente politique et communique aux employés et au personnel de direction les modifications qui y sont apportées, le cas échéant.
- Nors s'engage à promouvoir un environnement de travail respectueux et à mettre en œuvre les procédures requises en vue d'assurer un milieu de travail libre de violence, de harcèlement, de discrimination.

Le succès de cette politique requiert l'engagement actif et la participation de tous les employés de Nors Construction Équipement Canada ST sans exception.



Sudhanshu Singh
Président Directeur Général
Nors Construction Équipement Canada



Shivana Gopaul
Directrice Ressources Humaines
Nors Canada - Siège social des personnes et de la communication