



DIRECTIVES ET NORMES EN MATIÈRE DE PRINCIPE

MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

Numéro : CO-055E

Date de création : 15 mars 2001

Date de révision : 6 février 2019

Dernière révision : 29 décembre 2018

Responsable du document : Vice-président principal, Ressources humaines

Personne-ressource : Directeur divisionnaire, Relations de travail et main-d'œuvre

PORTÉE ET OBJECTIF

Les présentes directives et normes en matière de principe (DNP) s'appliquent à Suncor Énergie Inc. et à ses filiales à l'échelle mondiale (collectivement, « Suncor » ou « la Société »). Dans ce document, le « personnel de Suncor » comprend les directeurs divisionnaires, les membres de la direction, les employés et les entrepreneurs indépendants (autrefois désignés travailleurs contractuels) de Suncor. Les présentes normes s'appliquent à toutes les relations que le personnel de Suncor entretient avec des collègues de travail ainsi qu'à celles qu'il entretient avec les partenaires d'affaires de Suncor.

Les présentes DNP font partie intégrante du Programme de conformité au Code des normes de pratiques commerciales de Suncor et y sont assujetties.

DIRECTIVES ET NORMES

Suncor s'est engagée à offrir un milieu de travail exempt de harcèlement, de violence, de menaces et de tout autre comportement perturbateur à l'endroit de collègues de travail, d'autres membres du personnel de Suncor ou des partenaires d'affaires de Suncor, et tout le personnel de Suncor est tenu de se comporter de façon appropriée. Aucune représailles ne seront tolérées contre une personne qui dépose une plainte de bonne foi, signale un incident de harcèlement ou participe à une enquête sur des allégations de harcèlement. Le personnel de Suncor, qui pratique le harcèlement ou manifeste tout autre comportement jugé inacceptable en vertu des présentes DNP, s'expose à des mesures correctives ou disciplinaires appropriées, notamment le renvoi motivé ou la résiliation de son contrat, le cas échéant.

Le personnel de Suncor a le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement, de violence, de menaces, d'intimidation et de tout autre comportement perturbateur. Si vous croyez être victime de harcèlement ou être exposé à un comportement contraire aux présentes DNP, nous vous encourageons fortement à suivre les directives jointes aux présentes DNP afin de signaler l'incident.

Les présentes DNP visent à assurer que :

- (a) les employés et toute autre personne travaillant à ou pour Suncor, qui estiment être victimes de harcèlement, peuvent déposer une plainte en vertu d'un processus simple et confidentiel qui prévoit la tenue d'une enquête objective menant à un règlement, et

- (b) une fois le bien-fondé des allégations prouvé, les contrevenants disposent d'une possibilité équitable de corriger la situation, en fonction de la gravité du comportement.

APPLICATION

Suncor n'a pas l'intention de nuire à la libre expression ni aux relations sociales qui sont inhérentes à un milieu de travail normal et dynamique. Le harcèlement ne fait pas partie de telles relations sociales, dans la mesure où il correspond à un comportement qui rabaisse, humilie ou embarrasse une personne et qu'une personne raisonnable devrait considérer mal venu.

Les plaintes déposées seront traitées **en toute confidentialité** et rapidement, conformément aux présentes DNP. Toutes les parties concernées seront traitées équitablement ainsi qu'avec respect et dignité tout au long du processus de règlement.

RESPONSABILITÉ

Tout le personnel de Suncor est tenu de se conformer aux exigences des présentes DNP. Quel que soit son poste ou celui de la personne avec qui il interagit, le respect mutuel et la considération constituent des valeurs fondamentales que Suncor s'attend à voir véhiculer au travail.

Les gestionnaires doivent évaluer les risques de violence au travail, communiquer les présentes DNP et les méthodes afférentes, prendre toutes les mesures raisonnables et pratiques pour minimiser ou éliminer les risques cernés au moyen d'une évaluation des risques ou d'inspections en milieu de travail et réduire la fréquence des incidents. Ils sont aussi tenus de promouvoir un milieu de travail respectueux des présentes DNP et de s'assurer que le personnel de Suncor comprend et respecte les présentes DNP et se conforme aux lois en vigueur.

Il incombe aux directeurs divisionnaires des Ressources humaines, en collaboration avec les Affaires juridiques, de tenir les gestionnaires au courant des lois actuelles et de créer un programme visant à mettre en œuvre les présentes DNP. Ils sont aussi tenus d'aider la direction à mettre en application les présentes DNP, de déterminer le règlement approprié d'une plainte et de répondre à toute demande de renseignements de la part du gouvernement.

Le vice-président principal, Ressources humaines, doit procéder à des examens des présentes DNP.

Dans certains cas, les gestionnaires et Suncor pourraient être tenus légalement responsables des actes de leurs employés. Par conséquent, un gestionnaire qui reçoit une plainte de harcèlement ou de violence a l'obligation de consulter les directeurs divisionnaires des Ressources humaines compétents qui, à leur tour, consulteront les Affaires juridiques et agiront en fonction de l'opinion qui leur sera donnée.

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

Le harcèlement consiste en tout comportement ou commentaire qui rabaisse, humilie ou embarrasse une personne et qu'une personne raisonnable juge ou aurait jugé indésirable. Il peut se manifester par des gestes (par ex., fait de toucher, de pousser), par des propos (par ex., plaisanteries, insultes) ou encore par l'utilisation de représentations graphiques (affiches, caricatures) qui peuvent être perçus comme insultants, intimidants, humiliants, injurieux, malicieux, dégradants ou autrement offensants ou

qui peuvent créer un climat de travail désagréable ou menaçant. Le harcèlement englobe le harcèlement sexuel, le harcèlement discriminatoire et toute autre forme de harcèlement. Il peut s'agir d'un seul incident ou d'une série d'incidents. Le harcèlement peut également se manifester en ligne ou par l'entremise des médias sociaux, dans des courriels, messages texte et publications sur les médias sociaux inappropriés qui peuvent aussi être offensants. Aucune forme de harcèlement ne sera tolérée en vertu des présentes DNP.

Ce ne sont là que quelques exemples de situations de harcèlement pouvant survenir. Le personnel devrait se fier à son jugement s'il estime être victime de harcèlement et demander conseil aux Ressources humaines ou aux Affaires juridiques.

Non seulement certaines formes de harcèlement en milieu de travail (y compris celui fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la citoyenneté, la déficience physique ou mentale ou l'orientation sexuelle) vont à l'encontre des présentes DNP – mais elles sont aussi contraires à la loi.

Une intervention légitime des gestionnaires, ou l'exercice de l'autorité, y compris les évaluations du rendement, le counselling ou les mesures disciplinaires, ne constitue pas du harcèlement.

Le badinage en milieu de travail ne constitue pas du harcèlement si tous y consentent et que personne n'est rabaissé, humilié, embarrassé ou intimidé. Toutefois, il s'agira de harcèlement si une personne ressent un malaise devant ce comportement, qu'elle y contribue ou non.

Harcèlement sexuel

Certaines compétences définissent le harcèlement sexuel comme « tout comportement, propos, geste ou contact à caractère sexuel susceptibles d'offenser ou d'humilier un employé ou pouvant, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement. » Cette forme de harcèlement comprend les avances, les représailles ou les menaces de représailles si les avances sont rejetées.

Le harcèlement sexuel peut également comprendre tout comportement offensant ou humiliant de nature sexuelle qui crée un climat de travail intimidant, hostile ou « empoisonné ». Il peut s'agir de remarques ou de gestes qui ridiculisent ou rabaissent une personne ou un groupe de personnes. En voici quelques exemples : questions et discussions sur la vie sexuelle d'une personne; fait de toucher une personne d'une façon sexuelle; observations sur l'attrait ou le manque d'attrait sexuel d'une personne; insistance après une demande de rendez-vous refusée; fait de dire à une femme qu'elle devrait rester à la maison ou qu'elle n'est pas faite pour tel ou tel travail; regards suggestifs; fait de montrer des caricatures ou des affiches de nature sexuelle; blagues obscènes; remarques suggestives; rédaction de lettres ou de notes à caractère sexuel, y compris des courriels, et appels téléphoniques offensants, obscènes et répétés.

Le harcèlement sexuel, dans bien des cas, est davantage relié au pouvoir qu'au sexe. Il se produit dans des situations où il y a inégalité de pouvoir entre les personnes concernées, et constitue alors une tentative de la part d'une personne d'imposer sa volonté à l'autre. Il peut se produire aussi lorsqu'une personne est vulnérable parce qu'elle est en minorité.

Lorsque des employés flirtent ensemble, ou ont une relation amoureuse ou sexuelle, il ne s'agit pas de harcèlement, dans la mesure où la relation est souhaitée par les deux personnes et qu'aucune des situations de harcèlement sexuel décrites ci-dessus n'est présente. Mais si un des employés change

d'idée et que l'autre persiste à poursuivre la relation, la situation pourrait rapidement devenir du harcèlement et constituerait alors un comportement inacceptable en vertu des présentes DNP.

Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire désigne tout comportement ou commentaire, y compris des déclarations ou du matériel écrit ou affiché, dirigé contre une personne et fondé sur sa race, son genre, son lieu d'origine, son âge, sa religion, sa déficience physique ou mentale, son ascendance, sa couleur, son origine ethnique, sa citoyenneté, ses croyances, son sexe, son orientation sexuelle, son état matrimonial ou sa situation de famille. Certains exemples de harcèlement discriminatoire peuvent comprendre : des insultes ou des injures de nature raciale ou ethnique, des insinuations concernant l'âge d'une personne, son état matrimonial, son orientation sexuelle, son origine ethnique ou raciale, sa religion ou sa déficience physique ou mentale; des graffitis sexistes, racistes, ethniques ou religieux, des affiches et des courriels offensants ainsi que des économiseurs d'écran qui se moquent d'une personne handicapée.

Autre forme de harcèlement

Le comportement irrespectueux appelé harcèlement « personnel » est également visé par les présentes DNP. Bien qu'il consiste lui aussi en des comportements importuns qui ont pour effet de rabaisser, d'humilier ou d'embarrasser un employé, ce comportement n'est pas fondé sur la discrimination illicite et n'est pas de nature sexuelle. Il peut s'agir d'une attitude condescendante ou paternaliste, par exemple, l'humiliation d'un employé devant ses collègues et des farces susceptibles d'embarrasser ou d'insulter une personne. Cette forme de harcèlement peut donner lieu à un « milieu de travail empoisonné » dans lequel les employés ne se sentent pas en sécurité ou se sentent humiliés ou rabaissés.

Les évaluations du rendement, le counselling ou les mesures disciplinaires ne constituent pas du harcèlement.

VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Suncor s'est engagée à offrir à ses employés un milieu de travail sûr. Suncor ne tolérera aucun acte de violence ou comportement menaçant et prendra toutes les mesures raisonnables et pratiques pour prévenir la violence et protéger ses employés de tout acte ou menace de violence. Des mesures correctives ou disciplinaires ou des actions en justice seront prises, selon les circonstances.

DÉFINITION

Aux fins des présentes DNP, la violence comprend notamment :

- les agressions physiques, par ex. : coups portés de la main ou du pied, poussées, bousculades, agressions sexuelles;
- une menace, un comportement ou un acte qui est interprété comme une intention d'infliger du mal ou de porter atteinte à la sécurité d'autres personnes ou qui mène à une agression, à la destruction de biens ou à des dommages matériels;
- un comportement perturbateur jugé inapproprié dans un milieu de travail, comme crier ou blasphémer.

Voici d'autres exemples de violence : menacer ou intimider d'autres membres du personnel de Suncor, suivre une personne jusqu'à son domicile, posséder des armes, des munitions ou des explosifs (sauf si ces articles sont utilisés dans le cadre du travail), agresser quelqu'un physiquement, menacer ou tenter d'initier un acte de violence ou d'y participer. Le harcèlement personnel comprend également le vandalisme et tout acte malveillant contre les biens personnels d'autrui.

PRÉVENTION

Si un gestionnaire a besoin d'aide pour effectuer une évaluation du risque de violence ou désire que des ateliers sur le harcèlement soient offerts à titre de mesure préventive, il est invité à communiquer avec la Sécurité générale, le directeur divisionnaire, Ressources humaines, compétent, le directeur divisionnaire, ESP, ou un enquêteur désigné.

MÉTHODES

Les employés et autres personnes travaillant à ou pour Suncor peuvent choisir de régler une situation de harcèlement selon un processus officieux ou officiel. Les étapes à suivre de chacun de ces processus sont décrites ci-dessous. Veuillez prendre note que les employés prenant part directement ou indirectement à une enquête sur une plainte de harcèlement peuvent avoir recours au Programme d'aide aux employés et à leurs familles afin d'obtenir des services de consultation.

Processus de règlement officieux

Approche directe

Bien que le harcèlement n'ait pas sa place au travail, il peut parfois être involontaire. Le silence peut bien souvent être interprété comme une acceptation. La meilleure chose à faire, si vous êtes l'objet de harcèlement, est parfois d'informer la personne que son comportement est indésirable et de lui demander de cesser de le faire. Souvent, les gens ne savent pas que leur comportement est une source de gêne, et sont disposés à changer leur façon d'agir lorsqu'ils s'en rendent compte.

Intervention officieuse

Il peut arriver qu'une communication directe avec l'auteur du harcèlement ne soit pas suffisante, ou encore qu'un employé ne se sente pas capable de communiquer directement avec cette personne. Dans ce cas, il peut parler du problème à son supérieur, à un autre gestionnaire ou au représentant des Ressources humaines. L'employé peut demander au gestionnaire de l'aider à rédiger une lettre ou de parler au contrevenant en son nom. Il se peut aussi que l'employé veuille simplement que le gestionnaire l'accompagne lorsqu'il confrontera l'auteur du harcèlement.

Si ces démarches officieuses échouent, les employés et les autres personnes travaillant à ou pour Suncor peuvent déposer une plainte officielle. Cette première étape est facultative et la personne peut décider d'emblée de déposer une plainte officielle, selon la gravité du comportement.

Processus de règlement officiel

Si les démarches décrites ci-dessus ne sont pas appropriées ou si le harcèlement se poursuit, l'employé doit en informer son supérieur et déposer une plainte officielle. Si l'employé ne peut discuter de la situation avec son supérieur ou s'il est insatisfait des résultats, il doit s'en remettre à un gestionnaire du niveau hiérarchique suivant ou à un représentant des Ressources humaines. Le directeur divisionnaire, Ressources humaines, doit être informé de toutes les plaintes officielles de harcèlement déposées. Celui-ci nomme ensuite un enquêteur compétent qui est indépendant et neutre. Une fois l'enquêteur nommé, les étapes suivantes doivent être entreprises :

- Étape 1 : Enquête - L'enquêteur recueille les versions des parties en cause. Le plaignant doit être précis dans sa description. Il est recommandé de noter par écrit la date, l'heure et le lieu des incidents, le nom des personnes ayant assisté à la scène (y compris les témoins) ainsi que tout autre élément pertinent. Ces renseignements doivent être joints à la plainte. L'enquête porte sur les déclarations écrites précisant le nom des parties, la date et l'heure des comportements en cause, la nature des comportements, le nom des témoins et les mesures correctives ou disciplinaires souhaitées. L'enquêteur doit savoir faire preuve de sensibilité et assurer la protection des parties en cause lors des rencontres individuelles avec celles-ci. Il doit en outre noter par écrit le contenu des discussions. Toutes les parties sont tenues de garder le contenu de ces discussions confidentiel.
- Étape 2 : Examen - L'enquêteur rédige un rapport . Le directeur divisionnaire, Ressources humaines, et un représentant des Affaires juridiques examinent le rapport et décident des mesures à prendre.
- Étape 3 : Règlement - Une fois que la décision sera prise, elle sera communiquée au gestionnaire responsable et aux parties concernées dans les **14 jours** suivant la plainte. Si ce délai doit être prolongé pour quelque raison que ce soit, l'enquêteur devra consulter le plaignant.

Si la preuve ne permet pas de conclure au harcèlement, le plaignant et l'accusé en seront informés. Les parties concernées seront également avisées que les Ressources humaines conserveront les documents liés à la plainte dans un dossier **confidentiel** distinct (et non dans le dossier de l'employé). Le dossier pourrait être rouvert si des plaintes de même nature étaient présentées plus tard.

Si une preuve raisonnable permet de conclure au harcèlement, Suncor prendra les mesures disciplinaires appropriées contre le contrevenant, soit la réprimande, la suspension, la réaffectation, le report d'une promotion ou le renvoi motivé. Le directeur divisionnaire, Ressources humaines, déterminera les mesures disciplinaires appropriées, en consultation avec le supérieur concerné et l'enquêteur. Le plaignant sera protégé contre toute forme de représailles.

Les allégations de harcèlement sont prises très au sérieux par la Société et ses gestionnaires et les enquêtes sont très approfondies. Un employé ayant délibérément porté de fausses accusations de harcèlement contre une personne sera passible de mesures disciplinaires.

ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

On encourage fortement les employés à suivre les directives énoncées à la section « Méthodes » des présentes DNP pour signaler un incident. Les employés peuvent également déposer une plainte auprès d'un organisme gouvernemental responsable de la violation des droits de la personne. Ceux qui envisagent cette possibilité devraient s'entretenir de façon confidentielle avec les Ressources humaines ou les Affaires juridiques. Les employés peuvent aussi communiquer avec l'organisme gouvernemental compétent pour connaître le délai de prescription et les motifs applicables et obtenir des instructions sur la façon de déposer une plainte.

EXCEPTION

Aucune

RÉFÉRENCES À DES DOCUMENTS CONNEXES

Santé, prévention et contrôle des pertes