

RESSOURCES FALCO LTÉE

POLITIQUE¹ SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL ET LE TRAITEMENT DES PLAINTES

OBJECTIF

Conformément aux principes de son Code d'éthique, Ressources Falco Ltée. (« **Falco** » ou la « **Société** ») ne tolère ni n'accepte aucune forme de harcèlement, comme la violence au travail (y compris la violence domestique), le harcèlement psychologique ou sexuel, et la discrimination, et s'engage à fournir un environnement de travail respectueux. Le respect entre les individus est une des valeurs fondamentales de Falco. La présente *Politique sur la prévention du harcèlement au travail et le traitement des plaintes* (la « **Politique** ») vise à affirmer l'engagement de la Société à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement dans son entreprise. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte de harcèlement est déposée ou lorsque du harcèlement est signalé à Falco ou à ses représentants, le cas échéant.

PORTÉE

La présente Politique s'applique à tous les lieux du travail et milieux de travail, y compris le télétravail, aux endroits où les employés (à tous les niveaux hiérarchiques) ou les personnes qui fournissent des services à Falco (collectivement, les « **employés** ») accomplissent leurs tâches, ainsi qu'aux endroits où elles doivent se trouver dans le cadre de leur travail (par exemple, réunions, formations, voyages, activités sociales organisées par Falco). La Politique s'applique également aux communications par tout moyen, technologique ou autre (par exemple, médias sociaux, courriels, textes, affiches, lettres, etc.).

DÉFINITION

Aux fins de la présente Politique,

« **Harcèlement** » signifie², conformément à la *Loi sur les normes du travail*, 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 d'un employé et qui entraîne un milieu de travail néfaste; **et**

« **violence à caractère sexuel** » signifie³ toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.

¹ Dans cette Politique, l'utilisation du masculin pour désigner les personnes a pour seul objectif d'alléger le texte.

² Voir l'annexe 1 de la présente Politique pour de plus amples renseignements.

³ Voir l'annexe 1 de la présente Politique pour de plus amples renseignements.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du Harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour un employé.

Pour plus de précision, le Harcèlement comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Il est toutefois important de distinguer le Harcèlement d'autres situations telles que les conflits interpersonnels, le stress lié au travail, les contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de la direction (relatifs à la présence sur le lieu de travail, à l'organisation du travail, aux mesures disciplinaires, etc.).

LA VIOLENCE DOMESTIQUE

Falco est également consciente du risque que la violence domestique se manifeste sur le lieu de travail. En conséquence, la Société prendra des précautions raisonnables pour protéger les employés sur le lieu de travail contre la violence domestique. Les employés qui sont à risque ou qui pensent être à risque d'être sujet à de la violence domestique sur le lieu de travail seront soutenus par Falco et bénéficieront d'un soutien extérieur approprié et confidentiel, selon ce qui est approprié.

DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE

Falco ne tolère pas le Harcèlement au travail ou pendant ses activités, que ce soit :

- par les membres du Conseil d'administration envers les employés;
- par la direction envers les employés;
- par les employés envers leurs superviseurs, la direction ou les membres du Conseil d'administration;
- entre les employés;
- par les employés envers les employés contractuels;
- par un employé contractuel envers les employés;
- par toute autre personne associée à Falco, y compris les représentants, agents, clients, fournisseurs, visiteurs ou autres.

Falco s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour offrir un environnement de travail exempt de toute forme de Harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité physique et psychologique de tous ses employés.

Conformément à ses obligations légales, Falco met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de Harcèlement, notamment en :

- diffusant la Politique et donnant accès à celle-ci à tous les employés de Falco, ainsi qu'aux membres de son Conseil d'administration;
- veillant à la compréhension et au respect de la Politique par tous les employés et les membres de son Conseil d'administration;

- mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour les employés et pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements comprenant :
 - la présentation des éléments de la présente Politique, dont notamment, la définition de Harcèlement;
 - la présentation des moyens de reconnaître, de réduire et de prévenir le Harcèlement en milieu de travail;
 - la présentation de la procédure de signalement et de traitement des plaintes.
- mettant en œuvre et maintenant promptement une procédure de signalements et de traitement des plaintes de Harcèlement, tout en déployant ses meilleurs efforts pour protéger la vie privée de tous les employés ou autres individus concernés dans une plainte ou un signalement ou toute situation liée au Harcèlement;
- offrant un soutien adéquat aux individus affectés par une situation de Harcèlement;
- prenant des mesures et des actions adaptées à chaque situation particulière.

ATTENTES

Il est de la responsabilité de tous les employés de se comporter de manière à promouvoir et à maintenir un environnement de travail exempt de Harcèlement, conformément à la présente Politique.

En particulier, tous les employés doivent, et ce, autant en milieu de travail qu'en dehors du cadre traditionnel du bureau :

- s'assurer que leur conduite est appropriée en tout temps incluant lors d'activités sociales tenues par Falco, et qu'ils ne se livrent pas à du Harcèlement;
- contribuer au maintien d'un lieu de travail exempt de Harcèlement;
- respecter tous les individus dans le cadre de leur travail;
- signaler toute situation de Harcèlement dont ils sont témoins ou sujets dans les plus brefs délais à l'une des personnes responsables désignées par Falco;
- collaborer à toute enquête sur le Harcèlement menée ou mandatée par Falco.

TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES RAPPORTS DE HARCÈLEMENT

Dans la mesure du possible (mais sans aucune obligation), un employé qui pense avoir été témoin ou être l'objet de Harcèlement, et **pour autant qu'il se sente à l'aise ou qu'il soit approprié de le faire**, devrait d'abord informer la personne concernée que sa conduite est indésirable et inacceptable, et que cette conduite doit cesser (« **première intervention** »). L'employé devrait également, dans la mesure du possible, noter la date et les détails des incidents ainsi que les mesures qu'il a prises pour tenter de résoudre la situation, le cas échéant. **Cependant**, l'employé **ne doit en aucun cas** se sentir obligé de faire face seul à la situation et devrait chercher de l'aide en contactant

l'une des personnes responsables désignées par Falco (les « **Personnes Désignées** ») comme indiqué ci-dessous.

Si le contexte particulier rend difficile la première intervention, ou si le Harcèlement se poursuit, cet employé doit signaler la situation à l'une des Personnes Désignées afin d'identifier la conduite problématique et toutes les mesures nécessaires.

Une plainte peut être déposée verbalement ou par écrit. La conduite alléguée et les détails de l'incident ou des incidents doivent être décrits aussi précisément que possible afin qu'une intervention puisse être effectuée rapidement pour mettre fin à la situation.

Les Personnes Désignées sont les suivantes :

Mireille Tremblay

Vice-présidente, Affaires juridiques et secrétaire corporative
Coordonnées téléphoniques (seront circulées distinctement)
mtremblay@falcores.com

Membres du Conseil d'administration de Falco

Un individu qui se plaint ou qui est témoin de Harcèlement peut également s'adresser exclusivement à un membre du Conseil d'administration de Falco⁴, qui permettra ensuite qu'une autre personne soit désignée et reçoive la plainte ou le signalement.

Dès réception d'une plainte ou d'un signalement, la ou les Personne(s) Désignée(s) informeront rapidement le Président du Comité de mises en candidature et de gouvernance corporative de Falco afin de déterminer et de mettre en œuvre le processus d'intervention approprié.

L'une des Personnes Désignées rendra compte trimestriellement au Comité de mises en candidature et de gouvernance corporative de toute plainte reçue.

La procédure de signalement énoncée dans la présente Politique pour les employés qui sont témoins ou victimes de Harcèlement s'applique de la même manière aux situations de discrimination et de violence sur le lieu de travail, y compris la violence domestique sur le lieu de travail dont il est question dans la présente Politique.

PRINCIPES D'INTERVENTION

Principes d'intervention

La Société s'engage à prendre des mesures raisonnables pour prévenir et faire cesser le Harcèlement conformément aux principes d'intervention suivants :

- agir promptement et objectivement;

⁴ Voir l'annexe 2 de la présente Politique pour obtenir leurs coordonnées.

- préserver la dignité et déployer ses meilleurs efforts pour protéger la vie privée des individus concernés (*c'est-à-dire l'individu qui a déposé la plainte, l'individu qui fait l'objet de la plainte et les témoins*);
- veiller à ce que tous les individus concernés soient traités avec humanité, équité et objectivité et qu'un soutien adéquat et raisonnable leur soit apporté;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, y compris les informations relatives à la plainte, au signalement ou à l'incident, tant que cela reste compatible avec l'application de la présente Politique ou à moins que la divulgation ne soit nécessaire pour protéger les individus, pour enquêter sur la plainte ou l'incident, pour prendre des mesures correctives ou tel que requis par la loi;
- proposer des méthodes de résolution alternatives avec le consentement des individus concernés. Ces méthodes alternatives de résolution peuvent inclure l'organisation d'une réunion avec les individus concernés, afin de résoudre la situation;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour résoudre la situation, y compris des mesures administratives ou des actions disciplinaires appropriées (par exemple, le congédiement ou la résiliation du contrat ou toute autre action appropriée dans les circonstances);
- revoir les mesures de prévention du Harcèlement en place pour assurer qu'elles sont toujours efficaces, pour éviter que d'autres événements de la sorte se reproduisent.

Analyse préliminaire

Dès réception d'une plainte ou d'un signalement, Falco procédera à une analyse préliminaire rapide et objective de la situation, ou mandatera une partie externe pour procéder à cette analyse. Ce processus consiste à évaluer si les faits allégués présentent une apparence suffisante de Harcèlement pour ouvrir et mener une enquête.

Si, sur la base de cette analyse préliminaire, il est conclu que la plainte ou le signalement est frivole, vexatoire ou fait de mauvaise foi, ou que les faits allégués à l'origine de la plainte ou du signalement (considérés comme vrais pour les fins de l'analyse préliminaire) ne constituent pas une contravention de la présente Politique ou à la loi, la plainte ou le rapport sera considéré comme irrecevable et la Société considérera que l'affaire est close.

En cas de plainte frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi, des mesures disciplinaires peuvent être entreprise contre son auteur.

Si, sur la base de cette analyse préliminaire, la plainte ou le signalement est jugé recevable, la Société poursuivra son enquête conformément à la section ci-dessous intitulée « Enquête ».

Enquête

Si la plainte ou le signalement est jugé recevable à la suite de l'analyse préliminaire, Falco mènera une enquête prompte et objective ou mandatera une partie externe pour mener cette enquête. La Société peut également enquêter sur toute situation pouvant constituer du Harcèlement dont elle a connaissance, qu'une plainte ou un signalement ait été reçu ou non.

Les mesures prises par l'enquêteur varieront en fonction de la nature des allégations, mais comprennent généralement des entretiens privés avec les employés concernés ainsi qu'un examen de tous les documents relatifs à la plainte ou au signalement.

Falco se réserve le droit de prendre les mesures nécessaires pour la protection des employés ou de ses affaires sans suivre le processus d'enquête défini dans cette Politique.

La Société ne s'engage pas, et n'est pas tenue, de préparer un rapport écrit de l'enquête. De plus, dans les cas où un tel rapport est préparé, la Société ne s'engage pas, et n'est pas tenue, de le communiquer aux employés concernés. Seul le caractère fondé ou non fondé de la plainte sera communiqué aux parties.

Mesures de résolution provisoires et alternatives

Dès réception d'une plainte ou d'un signalement, ou au cours d'une enquête, la Société peut prendre des mesures administratives provisoires adaptées aux circonstances pour éviter que la situation de Harcèlement alléguée ne perdure. Ces mesures peuvent inclure, sans s'y limiter, une mutation temporaire, un ajustement des heures de travail, du travail à distance ou une suspension avec salaire. La Société peut également mettre en œuvre des mesures de résolution alternatives à tout moment avant, pendant ou après une enquête.

CONFIDENTIALITÉ

Toutes informations obtenues à la suite d'une plainte ou d'un signalement de Harcèlement, y compris les informations permettant d'identifier les employés (et autres individus, le cas échéant) concernés, resteront confidentielles tant que cela reste compatible avec l'application de la Politique ou à moins que la divulgation ne soit nécessaire pour protéger un employé, pour enquêter sur la plainte ou le signalement, pour prendre des mesures administratives ou disciplinaires, ou tel que requis par la loi.

Tous les employés (et autres individus, le cas échéant) concernés dans une plainte, un signalement ou une enquête seront avisés de garder strictement confidentielles toutes les informations relatives à la plainte, au signalement et à l'enquête et de ne pas discuter de ces informations entre eux, avec des témoins ou d'autres parties (sauf pour consulter un avocat à ses frais).

Falco se réserve le droit d'exiger des engagements de confidentialité dans le cadre de toute enquête menée en vertu de cette Politique.

INTERDICTION DES REPRÉSAILLES

Falco ne tolérera aucune mesure de représailles à l'encontre d'un employé qui dépose une plainte pour Harcèlement ou signale un incident de bonne foi, aide un autre individu à signaler un incident, ou participe à une enquête ou à une procédure judiciaire. Les représailles entraîneront des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour cause juste et suffisante.

LES CONSÉQUENCES DE LA NON-CONFORMITÉ

Tout employé qui se livre à du Harcèlement fera l'objet de mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif sérieux, sans préavis ni indemnité en tenant lieu. Falco se réserve le droit de sanctionner la conduite qui contrevient à cette Politique par tout moyen en vertu des lois applicables.

Un employé qui porte de fausses accusations dans le but de causer du tort fera également l'objet de mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif sérieux, sans préavis ni indemnité en tenant lieu.

Le non-respect de toute obligation énoncée dans la présente Politique, y compris, mais sans s'y limiter, l'obligation d'adopter une conduite appropriée et de collaborer à toute enquête menée en vertu de la présente Politique, peut également entraîner des mesures administratives ou des actions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour un motif sérieux, sans préavis ni indemnité en tenant lieu. Pour plus de clarté, Falco ne tolérera aucune conduite inappropriée au travail, qu'elle constitue ou non du Harcèlement.

AUTRES RECOURS

Un employé qui croit être ou avoir été sujet à du Harcèlement en relation avec son travail peut également déposer en tout temps une plainte directement auprès de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (la « CNEST »). Le délai maximal pour le faire est de **deux (2) ans** à partir du dernier événement de Harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne [Plaintes et recours](#) ou par téléphone au 1.844.838.0808.

Le choix d'un employé de déposer d'abord une plainte auprès de Falco n'empêche pas cet employé de déposer également une plainte auprès de la CNEST.

RÉVISION

Le Comité de mises en candidature et de gouvernance corporative révisera la Politique annuellement et recommandera les changements appropriés au Conseil d'administration de Falco pour approbation.

La présente Politique a été adoptée par le Conseil d'administration le 13 février 2019 et a été amendée en dernière date le 18 septembre 2024.

ANNEXE 1

IDENTIFICATION DU HARCÈLEMENT

La *Loi sur les normes du travail* prévoit des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du Harcèlement :

1. conduite vexatoire (blessante, humiliante);
2. de nature répétitive ou en un seul acte grave;
3. qui est hostile (agressive, menaçante) ou non-désirée;
4. portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
5. entraînant un environnement de travail néfaste (toxique, dommageable) pour cette personne.

1. Conduite vexatoire

La conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle porte atteinte à l'estime de soi de la personne et lui cause de l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable considère comme approprié dans le cadre de son travail.

2. De nature répétitive

Considéré isolément, un commentaire verbal, un geste ou une conduite peut sembler innocent. C'est l'accumulation de telles conduites qui peut devenir du Harcèlement. Cependant, une seule conduite grave peut constituer du Harcèlement si elle a un effet durable et nuisible.

3. Commentaires verbaux, gestes ou comportements hostiles ou indésirables

Les commentaires, gestes ou conduites en question doivent être considérés comme hostiles ou non désirés. S'ils sont de nature sexuelle, ils peuvent être considérés comme du Harcèlement, même si la victime n'a pas clairement exprimé qu'ils étaient importuns.

4. Atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne

Le Harcèlement a un effet négatif sur la personne. La victime peut se sentir rabaissée, dépréciée, dénigrée, tant au niveau personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut également en souffrir.

5. Environnement de travail néfaste

Le Harcèlement rend l'environnement de travail néfaste pour la victime. Les personnes harcelées peuvent, par exemple, être isolées de leurs collègues en raison des commentaires verbaux, des actes ou des comportements hostiles dirigés vers elles ou les concernant.

Ces conditions comprennent les mots, les actes ou les gestes de nature sexuelle.

La discrimination fondée sur l'un des motifs prohibés énumérés à l'article 10 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* (la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) peut également constituer du harcèlement.

Par exemple, les comportements suivants pourraient être considérés comme des conduites vexatoires constituant du Harcèlement s'ils répondent à tous les critères prévus par la loi.

Comportements pouvant être liés au harcèlement psychologique

- l'intimidation, la cyberintimidation;
- menaces, isolement;
- commentaires ou actions offensants ou diffamatoires envers une personne ou son travail;
- violence verbale;
- dénigrement.

Comportements pouvant être liés au harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée ayant une connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante;
 - regards, contacts physiques;
 - insultes sexistes, commentaires grossiers;
 - exposition à des mots, des commentaires, des plaisanteries ou des images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autre.

ANNEXE 2

PERSONNES DÉSIGNÉES PAR FALCO

Falco veillera à ce que les Personnes Désignées soient dûment formées pour assumer les responsabilités qui leur sont confiées et qu'elles aient les outils nécessaires à leur disposition pour traiter et suivre la plainte ou le signalement, y compris l'accès à des ressources spécialisées et à des prestataires de services externes, selon le cas.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir en tant que responsables de l'application de la Politique :

Mireille Tremblay, Vice-présidente, Affaires juridiques et secrétaire corporative

Membres du Conseil d'administration de Falco

(Les coordonnées des membres du Conseil seront fournies aux employés de manière distincte)

Les principales responsabilités de ces Personnes Désignées sont les suivantes :

- informer les employés qui travaillent pour Falco de la Politique en la diffusant;
- offrir des explications sur la Politique, sur demande, afin d'assurer une bonne compréhension de la Politique;
- recevoir les plaintes et les signalements au nom de Falco;
- intervenir rapidement en cas de signalement d'une situation de Harcèlement et recommander des actions pour mettre fin au Harcèlement;
- décider, à la suite d'un signalement et d'une discussion avec le Comité de rémunération, le cas échéant, des interventions recommandées ou à effectuer.