



POLITIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

Approuvée par résolution du conseil de l'Association des manufacturiers de menuiserie architecturale du Canada (« **AWMAC** ») et adoptée et entrée en vigueur le 16 décembre 2020.

1. DÉCLARATION

L'AWMAC s'engage à assurer un environnement de travail positif où chaque personne est traitée avec respect et dignité. L'AWMAC s'engage également à fournir et à maintenir un environnement dans lequel toutes les parties prenantes sont exemptes d'intimidation, de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel et de discrimination.

La présente Politique en matière de discrimination et de harcèlement (la « **politique** ») vise à garantir un environnement sécuritaire et positif. La politique s'applique non seulement pendant les heures de travail, mais aussi à toutes les activités pouvant raisonnablement être associées au lieu de travail, y compris les activités sociales et les activités en ligne.

2. APPLICATION DE LA POLITIQUE

- 2.1. La présente politique s'applique à tous les bénévoles et employés ou entrepreneurs de l'AWMAC, y compris les membres du conseil et les membres des comités (les « **participants** ») et engage toutes les parties visées; elle s'applique tout au long de la participation, de l'engagement et des activités des participants au sein de l'AWMAC, ainsi que pendant toutes les activités pouvant être raisonnablement associées au lieu de travail, y compris les activités sociales et les activités en ligne.
- 2.2. Eu égard à l'importance de la présente politique, tous les participants de l'AWMAC ont une copie de la politique à leur disposition, et ils sont réputés y souscrire et s'engager à la respecter lorsqu'ils acceptent un poste au sein de l'AWMAC, que ce soit comme employé, entrepreneur indépendant ou bénévole, y compris, mais non de façon limitative, par une mise en candidature ou une nomination au conseil ou à un comité de l'AWMAC. Aux termes des présentes, les obligations des participants sont juridiquement contraignantes et constituent, entre autres contreparties valables, la contrepartie valable pour la permission accordée aux participants de jouer leurs rôles au sein de l'AWMAC.
- 2.3. Par souci de clarté, la présente politique s'applique également à la conduite des participants en dehors des affaires, des activités et des événements de l'AWMAC, y compris lorsque ladite conduite en dehors de l'AWMAC pourrait nuire ou qu'elle nuit à l'environnement de travail de l'AWMAC. Le conseil déterminera un tel champ de responsabilité à sa seule et entière discrétion.

3. ATTENTES GÉNÉRALES

Il incombe aux participants de veiller eux aussi à ce que l'environnement de travail de l'AWMAC soit exempt de harcèlement et de discrimination. Les participants doivent s'acquitter de cette responsabilité en évitant toute conduite qui pourrait être ou est raisonnablement perçue comme du harcèlement ou de la discrimination. Indépendamment de leur ancienneté ou de leur niveau décisionnel, les participants trouvés coupables de s'être livrés à une conduite qui constitue du harcèlement ou de la discrimination feront l'objet de mesures disciplinaires appropriées, y compris la résiliation de leur nomination ou de leur poste, le cas échéant. En outre, l'AWMAC encourage un participant qui estime qu'un autre participant a été ou est victime de harcèlement, de discrimination ou de représailles parce qu'il a déposé une plainte à en informer le directeur général ou le président.

Le fait qu'une personne ne s'oppose pas explicitement à un comportement de harcèlement ou de discrimination, ou qu'elle semble l'accepter ne signifie pas que le comportement est acceptable. Le comportement pourrait quand même être considéré comme du harcèlement ou de la discrimination aux termes de la présente politique.

4. DÉFINITIONS

Le harcèlement et la discrimination peuvent être intentionnels ou non intentionnels. Un comportement non intentionnel peut quand même constituer du harcèlement ou de la discrimination, mais il peut entraîner des mesures disciplinaires différentes d'un comportement intentionnel. Affirmer qu'une action, qu'un comportement ou qu'un commentaire offensant n'était pas intentionnel ne constitue pas un moyen de défense recevable.

4.1. Le « **harcèlement** » peut prendre de nombreuses formes, mais il engage généralement une conduite, une action, un commentaire ou un affichage qui est insultant, intimidant, humiliant, désobligeant, malveillant ou autrement répréhensible envers une autre personne. Une telle conduite inappropriée peut comprendre, mais non de façon limitative, des pratiques discriminatoires et du harcèlement fondés sur les motifs suivants et toute combinaison de ces motifs (collectivement, les « **motifs de distinction illicite** ») :

- a) l'âge;
- b) la croyance (religion);
- c) le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement);
- d) l'orientation sexuelle;
- e) l'identité de genre;
- f) l'expression de genre;
- g) la situation familiale;
- h) l'état matrimonial (y compris le mariage, le célibat, le veuvage, le divorce, la séparation ou une relation conjugale en dehors du mariage, que ce soit avec une personne du même sexe ou de sexe opposé);
- i) un handicap (y compris un handicap intellectuel, un handicap physique, un handicap lié au développement ou des difficultés d'apprentissage);
- j) la race;

- k) l'ascendance;
- l) le lieu d'origine;
- m) l'origine ethnique;
- n) la citoyenneté;
- o) la couleur;
- p) un casier judiciaire (une condamnation au criminel pour une infraction provinciale ou l'état d'une personne graciée);
- q) l'association ou la relation avec une personne visée par l'un des motifs ci-dessus; ou
- r) la perception ou la connaissance que l'un des motifs ci-dessus s'applique.

En plus de ce qui précède, le harcèlement comprend toute forme de représailles à l'encontre d'un participant qui a déposé une plainte, a participé ou a coopéré à une enquête sur une plainte, ou a été associé au participant qui a déposé une plainte en bonne et due forme.

4.2. Le « **harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le genre** » est une forme de discrimination fondée sur le genre qui fait partie de la définition du harcèlement. Par souci de clarté, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le genre peuvent comprendre :

- a) des remarques liées au genre concernant les caractéristiques physiques ou les manières d'une personne;
- b) le paternalisme fondé sur le genre qu'une personne ressent comme une atteinte à son respect de soi ou à sa position d'autorité;
- c) des contacts physiques importuns;
- d) des remarques ou des insinuations suggestives ou offensantes sur les personnes d'un genre particulier;
- e) des propositions d'intimité physique;
- f) des insultes, des menaces ou des railleries liées au genre;
- g) des regards concupiscent ou déplacés;
- h) la vantardise sur ses prouesses sexuelles, ou des questions ou discussions se rapportant à des activités sexuelles;
- i) des plaisanteries ou des remarques offensantes de nature sexuelle à propos d'un employé, d'un client ou d'un autre participant;
- j) de l'humour ou des paroles vulgaires et grossières liées au genre;
- k) l'exposition d'images pornographiques, de graffitis ou d'autres matériels de nature sexuelle offensante, y compris par des moyens électroniques; ou
- l) des demandes de rendez-vous ou de faveurs sexuelles.

4.3. La « **discrimination** » désigne toute forme de traitement inégal fondé sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite, y compris l'imposition de fardeaux supplémentaires ou le refus d'accorder un avantage. La discrimination peut être intentionnelle ou non intentionnelle. Il peut s'agir d'actions directes qui sont discriminatoires à première vue, ou de règles, de pratiques ou de procédures qui semblent neutres, mais désavantagent certains groupes de personnes. La discrimination peut prendre des formes évidentes ou se manifester de manière très subtile. Même si de nombreux facteurs influent sur une décision ou une action, si la discrimination constitue l'un de ces facteurs, il s'agit d'une violation de la présente politique.

- 4.4. Le « **lieu de travail** » désigne tout endroit où se déroulent des activités commerciales ou liées au travail. Il comprend, mais non de façon limitative, les locaux de travail physiques, les fonctions sociales liées au travail (fêtes, etc.), les affectations de travail en dehors des bureaux de l'entreprise ou à des locaux hors site, les déplacements liés au travail et les conférences ou séances de formation liées au travail. Il comprend également les activités en ligne pouvant avoir un effet sur les participants au lieu de travail.
- 4.5. L'expression « **intimidation et harcèlement au travail** » comprend tout comportement ou commentaire inapproprié d'un participant à l'égard d'un autre participant, alors que le participant savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il entraînerait de l'humiliation ou de l'intimidation à l'endroit de l'autre participant. Par souci de clarté, voici des exemples de comportements ou de commentaires pouvant constituer de l'intimidation et du harcèlement :
- a) des agressions ou des insultes verbales;
 - b) des qualificatifs injurieux pour désigner une personne;
 - c) des séances d'initiation et des pratiques préjudiciables connexes;
 - d) le vandalisme d'effets personnels;
 - e) la propagation de rumeurs malicieuses; ou
 - f) toute forme de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le genre énoncé dans la présente politique.

Aux fins de la présente politique, toute forme de harcèlement, de harcèlement sexuel et de harcèlement fondés sur le genre, de discrimination ou d'intimidation et de harcèlement au travail s'appelle « **harcèlement ou discrimination** ».

5. CONFIDENTIALITÉ

- 5.1. L'AWMAC comprend qu'il est difficile de déposer une plainte de harcèlement ou de discrimination et reconnaît l'intérêt des personnes concernées à ce que l'affaire soit tenue confidentielle. Afin de protéger les intérêts de la personne plaignante, de la personne visée par la plainte et de toute autre personne qui pourrait signaler des incidents de harcèlement ou de discrimination, l'AWMAC maintiendra la confidentialité tout au long du processus d'enquête dans la mesure où les circonstances le permettent et où il est approprié de le faire. Néanmoins, s'il s'avère nécessaire de divulguer l'identité de la personne plaignante ou des détails sur la plainte dans le cadre d'une enquête ou dans le but d'assurer l'équité d'une enquête ou procédure disciplinaire, l'AWMAC peut être tenue de procéder à une telle divulgation, mais l'AWMAC collaborera avec la personne plaignante afin de procéder de manière équitable et respectueuse.
- 5.2. Dans la mesure du possible, l'AWMAC garde confidentiels tous les dossiers de plaintes, y compris le contexte des réunions, les entretiens, les résultats des enquêtes et tout autre matériel pertinent.

6. PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

La procédure suivante ne se veut pas un guide exhaustif. Conformément à l'esprit de la présente section, des procédures supplémentaires ou différentes peuvent s'avérer appropriées en fonction des circonstances, à la discrétion du directeur général en consultation avec le président.

- 6.1. L'AWMAC encourage un participant qui estime avoir fait l'objet de harcèlement ou de discrimination (la « **personne plaignante** ») aux termes de la présente politique, ou autrement, à porter l'affaire à l'attention du participant qui a fait preuve du comportement offensant (la « **personne visée par la plainte** »).
- 6.2. Si la personne plaignante ne souhaite pas porter l'affaire directement à l'attention de la personne visée par la plainte, ou si la tentative d'approche n'aboutit pas à un résultat satisfaisant, la personne plaignante doit alors solliciter l'avis du directeur général ou du président.
- 6.3. À la réception d'une plainte écrite, le directeur général, en consultation avec le président, charge une personne de procéder à une enquête. L'enquêteur interroge les personnes concernées et examine les éléments de preuve pertinents, et il a le pouvoir de tirer une conclusion de fait selon ce qu'il a découvert auprès de la personne plaignante, de la personne visée par la plainte et de tout témoin ou d'autres sources d'information. L'enquêteur fait rapport au directeur général et au président indiquant la conclusion de fait et ses recommandations.
- 6.4. Le directeur général et le président présentent les résultats au comité de direction, qui a le pouvoir de décider si le harcèlement ou la discrimination a eu lieu, y compris sur la base d'un ou de plusieurs motifs de distinction illicite, et notamment comme le prévoit la présente politique, si le harcèlement ou la discrimination a été prouvé selon la prépondérance des probabilités.
- 6.5. Si la personne plaignante ou la personne visée par la plainte est membre du comité de direction ou le directeur général, elle doit se récuser et ne pas prendre part à la discussion.

7 MESURES DISCIPLINAIRES

7.1 Si une plainte est corroborée à la suite d'une enquête, l'AWMAC peut prendre des mesures disciplinaires appropriées à l'encontre de tout participant qui enfreint le principe du milieu de travail respectueux ou commet un acte de harcèlement ou de discrimination. La nature exacte de la mesure disciplinaire est déterminée en fonction de la gravité de l'infraction et de la présence ou de l'absence de mesures prises par la personne visée par la plainte pour remédier à son inconduite ou s'en excuser. Les mesures disciplinaires relèvent de la seule discrétion du comité de direction. Si la personne plaignante ou la personne visée par la plainte est membre du comité de direction, elle doit se récuser et ne pas prendre part à la discussion ni à la détermination des mesures disciplinaires. Les mesures disciplinaires peuvent inclure un ou plusieurs éléments suivants :

- a) un avertissement verbal;
- b) une réprimande écrite;

- c) l'obligation de présenter des excuses officielles;
- d) un rapport à l'organisme de réglementation du participant, le cas échéant;
- e) la résiliation de l'emploi, de la relation contractuelle, de la nomination ou de la participation volontaire (selon le cas) avec ou sans préavis; ou
- f) toute autre sanction raisonnable et prudente appropriée aux circonstances.

Dans le cas où le comité de direction détermine que la sanction appropriée à l'endroit d'un participant qui est membre du conseil est la résiliation de son poste au sein du conseil, le participant en question doit, à la demande du comité de direction, démissionner de son poste au conseil avec effet immédiat. Dans le cas où le participant s'en abstient, il désigne irrévocablement le président ou le directeur général comme son mandataire à cette fin.

Si le participant faisant l'objet d'une mesure disciplinaire est un employé ou un entrepreneur indépendant de l'AWMAC, son emploi ou son contrat peut être résilié avec ou sans préavis et le participant accepte par les présentes que le fait d'être reconnu coupable de harcèlement ou de discrimination aux termes de la présente politique constitue un motif valable de résiliation de son emploi ou de sa relation contractuelle avec l'AWMAC.

8 PLAINTES FRIVOLES, MALVEILLANTES OU VEXATOIRES

8.1 L'AWMAC ne tolère pas les plaintes frivoles, malveillantes ou vexatoires. Tout participant qui dépose une plainte frivole, malveillante ou vexatoire fera l'objet de mesures disciplinaires conformément aux dispositions ci-dessus. Si le directeur général et le président estiment qu'une plainte n'a pas été prouvée et que l'intention de la plainte est frivole, malveillante ou vexatoire, des mesures disciplinaires appropriées peuvent être prises contre la personne plaignante, conformément à la procédure décrite ci-dessus.

9 PROCESSUS D'APPEL

9.1 Un participant qui souhaite faire appel de la décision concernant le résultat d'une enquête ou de la mesure disciplinaire décidée par le comité de direction doit en informer le directeur général et le président par écrit dans un délai d'une (1) semaine suivant la réception des résultats de l'enquête ou de la mesure disciplinaire. En consultation avec le président, le directeur général forme un comité d'appel composé de trois membres actuels du conseil ou d'autres personnes, qui peuvent ou non être membres de l'AWMAC. Le comité examine l'enquête et fait part de ses recommandations au directeur général et au président. La décision du comité d'appel est définitive.

10 DÉLAI POUR DÉPOSER UNE PLAINTÉ

10.1 Afin de préserver les preuves et d'assurer l'intégrité des plaintes, toute plainte doit être déposée dans un délai raisonnable après la manifestation de l'incident de harcèlement ou de discrimination. L'AWMAC a opté pour un délai de six mois. À moins que la loi n'en décide autrement, l'AWMAC n'a aucune obligation de traiter une plainte lorsque les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant le dépôt de la plainte.



- 10.2 Rien n'empêche l'AWMAC de traiter des questions qui se sont produites plus de six mois avant que la plainte ne soit déposée, à la seule discrétion du directeur général en consultation avec le président. Si le directeur général et le président ne sont pas d'accord, le comité de direction décide s'il y a lieu de prendre des mesures. Si la personne plaignante ou la personne visée par la plainte est membre du comité de direction, elle doit se récuser et ne pas prendre part à quelque discussion que ce soit.