



## Énoncé de politique sur le harcèlement au travail

Tim Hortons Inc. s'est fermement engagé à créer un milieu de travail positif en s'assurant que tous les employés sont traités avec dignité et respect. Nous croyons que tous les employés partagent ce désir de respect mutuel et de coopération. Même s'il incombe à toute l'équipe de gestion d'instaurer et de faire régner un climat de travail exempt de discrimination et de harcèlement, chaque employé est appelé à contribuer à la création d'un milieu de travail positif en se comportant de manière professionnelle et respectueuse en tout temps.

Toute forme de harcèlement sur les lieux de travail, que ce soit envers un employé, un gérant, un superviseur, un invité ou une autre personne, est inacceptable.

Il doit être clairement compris que la compagnie ne tolérera pas qu'un gérant, un employé, un vendeur, un fournisseur, un invité ou un autre membre du grand public se comporte d'une manière qui est intentionnellement du harcèlement ou qui est perçue comme du harcèlement ayant pour effet de créer un climat de travail intimidant ou empoisonné qui peut nuire au rendement d'une personne ou aux relations de travail.

Dans le contexte des droits de la personne, harcèlement est le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires (contrariants ou agaçants) se rapportant à la race, la couleur, le lieu d'origine, l'origine ethnique ou ancestrale, la citoyenneté, les déficiences, le statut marital ou familial, le sexe, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle ou le casier judiciaire d'une personne, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns, offensants, inappropriés, intimidants ou hostiles.

Dans la législation sur l'hygiène et la sécurité au travail, le harcèlement est défini comme étant le fait de faire des remarques ou des gestes vexatoires envers un collègue en milieu de travail — dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'une telle remarque ou un tel geste était importun.

Le harcèlement psychologique est défini dans la *Loi sur les normes de travail* du Québec comme étant 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Le harcèlement sexuel est le fait pour une personne de faire une remarque ou un geste vexatoire lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une telle remarque ou un tel comportement serait inopportun, et peut prendre la forme d'avances sexuelles, de menaces ou de représailles à l'endroit d'une personne qui rejette ses avances sexuelles.

Un geste ou un comportement raisonnable de la part d'un employeur, d'un gérant ou d'un superviseur dans l'exercice des fonctions normales liées à son poste n'est pas généralement considéré être du harcèlement. Citons, par exemple, le fait d'apporter des changements dans les tâches attribuées au travail, l'établissement de l'horaire de travail, les évaluations de rendement et la gestion du rendement, l'implantation d'un code relatif à la tenue vestimentaire et la prise de mesures disciplinaires.

Les employés doivent signaler dans les plus brefs délais à leur gérant/superviseur ou aux Ressources humaines tout incident de harcèlement dont ils sont victimes sur les lieux de travail.

Les gérants/superviseurs doivent signaler toutes les allégations de harcèlement aux Ressources humaines dès qu'elles sont portées à leur attention.

Les Ressources humaines doivent faire enquête sur toutes les allégations de harcèlement qui lui sont signalées de manière équitable et dans un délai opportun. La confidentialité de toutes les parties sera respectée dans la mesure du possible.

Signature

5 juin 2012

Date