

POLITIQUE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Dans le but de toujours offrir à ses employés des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes, Les Diamants Stornoway dénonce et interdit toute forme de harcèlement sur ses lieux de travail et dans les activités liées au travail. Cette politique contre le harcèlement s'inscrit dans le cadre des politiques des ressources humaines de Les Diamants Stornoway.

La Compagnie reconnaît la richesse que constitue l'ensemble de son personnel et le respect de chacun est fondamental au développement et au maintien de relations de travail saines et professionnelles. La Compagnie s'engage donc à offrir et à maintenir un milieu et un climat de travail favorables et productifs qui respectent la dignité de chacun, et à contrer toute forme de discrimination ou de harcèlement dont un employé pourrait être victime.

Suivant cet engagement, tous les employés doivent respecter la dignité, l'estime de soi, l'honneur et la réputation de leurs collègues de travail, peu importe qu'il s'agisse de leurs subordonnés, de leurs supérieurs ou de collègues de même niveau.

Conformément à la présente politique, chaque employé a le droit de travailler sans être harcelé, et la Compagnie ne tolérera aucune forme de harcèlement. En conséquence, tout employé dont la conduite constitue du harcèlement s'expose à une sanction ou à une mesure administrative sévère pouvant aller jusqu'à son congédiement.

▼ EXEMPLES DE HARCÈLEMENT

À titre d'exemple, sont interdits aux termes de la présente politique : l'intimidation, la pression indue, les avances ou les demandes, les gestes et les actes non désirés, les farces, les remarques, les qualificatifs, les blagues ou les insultes méprisantes ou hostiles, les affiches, les dessins, les allusions ou les sarcasmes méprisants ou humiliants.

▼ QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYÉ QUI SE CROIT VICTIME DE HARCÈLEMENT OU DISCRIMINATION?

Dans un premier temps, il est suggéré à l'employé qui se croit victime de harcèlement de prendre des notes sur les circonstances, dates et témoins du harcèlement ou de la discrimination. Ceci lui permettra de se souvenir de l'événement et de prendre du recul face à la situation. Après réflexion, il pourra décider, soit d'informer la personne que son comportement le blesse et porte atteinte à sa dignité, soit de porter plainte directement à la direction des ressources humaines de la compagnie.

Il est également suggéré à toute personne qui se croit victime de harcèlement de tenter un règlement par voie amicale et d'avertir son supérieur immédiat (sauf dans le cas où la problématique se situe avec ce dernier) de la situation et des actions qu'elle prévoit entreprendre pour tenter un règlement.

En tout temps cependant, que la victime ait tenté un règlement à l'amiable ou non, elle peut porter plainte à la direction des ressources humaines de la compagnie. Dans un tel cas, elle doit soumettre sa plainte par écrit (un formulaire est accessible à la direction des ressources humaines pour ce faire) et décrire les motifs de celle-ci, les détails entourant le ou les événements en cause et les éléments de preuves disponibles. Toute plainte écrite fera l'objet d'un processus d'enquête qui sera effectué sous le sceau de la confidentialité.