

## Toolbox Talk – Harcèlement et intimidation

- La Société s’engage à fournir un environnement de travail professionnel, productif et exempt de harcèlement et d’intimidation. Le harcèlement et l’intimidation peuvent impliquer une série d’actions préjudiciables qui ont un impact négatif sur notre environnement de travail.
- Le harcèlement sur le lieu de travail est un comportement importun, aux yeux du destinataire, basé sur la race, la couleur, l’origine nationale, la religion, le sexe (y compris la grossesse, l’orientation sexuelle ou l’identité sexuelle), l’âge, le handicap ou les informations génétiques qui deviennent une condition d’emploi ou qui sont graves ou se produisent suffisamment souvent pour qu’il soit intimidant, hostile ou abusif.
- Le harcèlement sur le lieu de travail peut être verbal, visuel ou physique et peut inclure des moqueries, des blagues, des menaces, des épithètes, des insultes, des dessins, des SMS, des e-mails, des attouchements indésirables ou même des agressions en raison du statut protégé d’une personne.
- D’autre part, l’intimidation ne doit pas nécessairement être basée sur un statut protégé, et il s’agit plus que d’un simple comportement grossier ou hostile. Les intimidations menacent, intimident ou humilient les autres en répandant des rumeurs ou des commérages, en blâmant publiquement les autres, en criant ou en sapant délibérément la performance professionnelle d’un autre collaborateur.
- Le harcèlement et l’intimidation sont strictement interdits et il incombe à chacun d’entre nous de s’assurer que notre environnement de travail est exempt de harcèlement et d’intimidation. Si vous êtes témoin ou victime d’un comportement de harcèlement ou d’intimidation de la part d’un autre collaborateur ou d’une partie externe, parlez-en en contactant votre superviseur, les Ressources humaines, le service juridique et de conformité de votre groupe ou de RPM, ou appelez la ligne d’assistance de RPM. La Société enquêtera de manière approfondie sur tous les signalements.
- Passons en revue deux exemples. L’un des camionneurs tiers du centre de distribution a commencé à laisser des notes manuscrites de Penny avec sa poésie d’origine. Leur dernier poème comprend un verset sexuellement explicite qui a mis Penny mal à l’aise. Que doit faire Penny ?
- Les notes du camionneur sont préoccupantes, et Penny doit immédiatement signaler son inconfort à tout superviseur ou responsable, aux Ressources humaines ou au service juridique et de conformité de son groupe ou de RPM, ou appeler la ligne d’assistance de RPM.
- Dans un deuxième exemple, lorsque quelque chose ne va pas bien au travail, le patron de Kabir organise une réunion avec tous ses subordonnés directs pour honte publique à Kabir

pour ce que Kabir considère comme des erreurs mineures. Kabir a-t-il besoin de s'endurcir, ou son patron se comporte-t-il de manière inappropriée ?

- Le comportement de Kabir peut constituer une intimidation, et il doit signaler ses préoccupations à ce sujet à un autre responsable, aux Ressources humaines, au service juridique et de conformité de son groupe ou de RPM ou appeler la ligne d'assistance de RPM.