

AETIOS

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

BUT

Aetios Productions inc. et ses filiales (collectivement, **Aetios**) reconnaissent que tous leurs employés et toute autre personne exécutant pour leur bénéfice une prestation de services à titre de travailleur autonome ou à quelque autre titre que ce soit, y compris à titre d'artiste, d'artisan ou de pigiste (un **Prestataire de services**), ont le droit d'exécuter leur travail ou leur prestation de services dans le cadre d'un environnement exempt de toute forme de violence et de harcèlement.

La violence (incluant la violence à caractère sexuel) et le harcèlement sous toutes ses formes sont inadmissibles et ne seront en aucun cas tolérés par Aetios. Aetios adopte une politique de tolérance zéro quant au harcèlement en milieu de travail, et prendra toutes les mesures nécessaires pour mettre fin à toute situation pouvant constituer du harcèlement, pouvant aller jusqu'au congédiement.

PORTÉE

La politique s'applique à tous toute personne, incluant les employés d'Aetios et ce, peu importe leur statut (employés permanents, à temps plein ou à temps partiel, temporaires et contractuels, gestionnaires, clients, fournisseurs, etc.) ainsi qu'aux Prestataires de services. Elle vise les relations que les employés et les Prestataires de services ont entre eux et avec toute autre tierce personne dans le cadre ou à l'occasion, selon le cas, de leur emploi ou de leur prestation de services.

La présente vise à prévenir et à contrer toute forme de harcèlement (peu importe la nature) et violence en milieu de travail et ce, provenant de toute personne. La politique s'applique à tous les incidents qui ont une relation avec le travail des employés ou la prestation de services des Prestataires de services, incluant les incidents potentiels avec des tiers. Le harcèlement prohibé visé par la présente politique peut avoir lieu dans le cadre d'activités reliées ou connexes à l'emploi ou à la prestation de services, notamment les dîners, activités sociales, conférences et voyages d'affaire à l'extérieur des heures de travail, si elles portent préjudice à la personne dans le cadre de son emploi ou de sa prestation de services.

OBJECTIFS

Par cette politique, Aetios vise à contribuer activement à l'établissement d'un milieu de travail favorisant la dignité, l'équité, l'estime de soi et la sécurité et offrir un milieu de travail sain et exempt de toute forme de comportements susceptibles de porter atteinte à la santé, à la sécurité, de même qu'à l'intégrité physique et psychologique de toute personne, incluant celles qui y évoluent à titre d'employé ou de Prestataire de services.

POLITIQUE

1 DÉFINITION DE HARCÈLEMENT

Le harcèlement se définit 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne visée.

- 1.1 Cette notion inclut notamment le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement discriminatoire fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, 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. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.
- 1.2 Elle inclut également l'abus d'autorité soit un comportement par lequel une personne cherche à profiter indûment de son statut ou d'une situation de pouvoir ou d'autorité, officielle ou non, pour menacer, influencer ou agir négativement et illégalement sur divers éléments en lien avec le travail ou la prestation de services d'une personne ou d'un groupe de personnes.
- 1.3 Le harcèlement psychologique (incluant le harcèlement sexuel) se manifeste notamment, sans toutefois y être limité, par les actes suivants :
- des commentaires, des plaisanteries, des injures, des insultes, des attouchements, des gestes, une conduite portant atteinte à la dignité d'une personne;
 - des demandes de faveurs sexuelles;
 - des menaces, des représailles, de l'intimidation ou autres gestes de même nature portant atteinte à la dignité d'une personne; et/ou
 - des blagues désobligeantes et offensantes portant, par exemple, sur l'un ou l'autre des motifs suivants: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou condition sociale, le handicap et les antécédents criminels.
- 1.4 Le harcèlement sexuel représente une forme particulière de harcèlement et s'entend, en règle générale, une conduite de nature sexuelle non désirée qui a pour effet, soit d'offenser, d'humilier ou de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne. Il peut être verbal ou physique. De tels comportements sont notamment susceptibles de constituer un tel harcèlement :
- Tout comportement ou propos de nature sexuelle considéré ou pouvant être considéré comme étant importun.
 - Toute avance ou sollicitation de nature sexuelle faite par quelqu'un qui a le pouvoir d'accorder un avantage à une personne ou de l'en priver.

Voici quelques exemples non exhaustifs qui peuvent constituer du harcèlement :

- Commentaires désobligeants, plaisanteries ou insultes ;
- Insinuations ou sarcasmes ;
- Étalage de matériel pornographique ou de photographies ou de documents à caractère raciste, offensant ou désobligeant ;
- Regards concupiscent ou autres gestes de cette nature ;
- Avances importunes ou promesses de récompenses ou de traitement de faveur liées à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel ;

- Représailles ou menaces implicites ou explicites de représailles ou de traitement défavorable en cas de refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel ;
- Contacts physiques non sollicités ;

Les commentaires ou les compliments de nature socialement acceptable ne sont pas considérés comme du harcèlement sexuel, sauf s'ils sont jugés inacceptables par le destinataire.

2 CLARIFICATION

Aucune disposition de la présente politique ou droit ou obligation qui y est consacré ne doit être interprété comme limitant ou réduisant le droit de gérance de Aetios envers ses employés ou Prestataires de services. Les évaluations de performance légitime, les commentaires légitimes sur la qualité du travail et l'imposition de réprimandes ou sanctions légitimes par les supérieurs hiérarchiques ne doivent notamment pas être considérés comme du harcèlement au sens de la présente politique ni de la loi applicable.

Aucune disposition de la présente politique ou droit ou obligation qui y est consacré ne doit être interprété comme créant une relation d'emploi entre Aetios et un Prestataire de services.

Les personnes qui, de bonne foi, se prévalent de la politique sont protégées contre les représailles (sanctions ou autres mesures ayant un impact négatif) qui seraient prises à leur endroit parce qu'elles ont utilisé la politique ou ont collaboré aux objectifs de celle-ci. Il en est de même en ce qui concerne les témoins.

3 CONFIDENTIALITÉ

Toute plainte sera traitée avec diligence, impartialité, avec discrétion et la confidentialité doit être respectée par toutes les personnes impliquées.

Afin de protéger les intérêts du plaignant, du mis en cause et de toute autre personne susceptible de signaler une conduite fautive au travail ou de participer à une enquête, les informations obtenues seront maintenues confidentielles, et ce, dans la mesure du possible. Toutefois, l'anonymat, la protection de la vie privée et la confidentialité des informations obtenues ne peuvent être garantis en tout temps. À titre d'exemple, dans le cadre du processus d'enquête, la personne qui fait l'objet d'une plainte doit être informée des circonstances de ladite plainte.

À moins de circonstances exceptionnelles, la direction d'Aetios s'engage à préserver la confidentialité de tous les dossiers se rapportant aux plaintes de conduites fautives, notamment le contenu des réunions, entrevues, résultats d'enquête et autres documents pertinents, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire pour enquêter ou prendre des mesures de corrections à l'égard de l'incident ou de la plainte ou encore si elle est exigée par la loi ou par un tribunal.

Suite à la réception d'une plainte les détails de celle-ci, le nom des personnes impliquées et son contenu seront gardés confidentiels à moins que la connaissance de ces renseignements ne soit nécessaire à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures. Il pourra notamment être nécessaire, dans certains cas, de communiquer l'information concernant la plainte aux associations représentant les personnes impliquées.

4 MÉTHODES D'IDENTIFICATION, DE CONTRÔLE ET D'ÉLIMINATION DES RISQUES

Aetios reconnaît que différents facteurs peuvent influencer le risque qu'une situation de harcèlement se produise. À cet effet, Aetios veille à prendre les moyens raisonnables afin d'identifier, contrôler et éliminer les situations de harcèlement et de violence au travail, notamment de la manière suivante :

- En diffusant et en faisant la promotion de la présente politique, des ressources de soutien psychologique à la disposition des employés ainsi que du processus de dépôt et de traitement des plaintes ;
- En faisant la promotion des programmes d'information et de formation spécifiques en matière de harcèlement, qui sont offerts aux employés ;
- En mettant en place des mécanismes de communication confidentiels et accessibles favorisant la divulgation de toute situation de harcèlement ;
- En traitant promptement toute plainte relative à du harcèlement et en prenant les mesures appropriées, le cas échéant.

5 RESPONSABILITÉS ET DROITS DES EMPLOYÉS ET PRESTATAIRES DE SERVICES

- 5.1 Toute personne, incluant les employés et Prestataires de services, doivent contribuer, par leur conduite, au maintien d'un climat de travail sain et exempt de harcèlement. Ils doivent respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail ou prestation de services.
- 5.2 Toute personne, incluant tout employé ou Prestataire de services, qui a des raisons de croire qu'un autre membre du personnel d'Aetios, un Prestataire de services ou un tiers est victime de harcèlement, doit communiquer cette information à :
- Michel Trudeau, producteur (mtrudeau@aetios.ca) 514.946.2322; ou
 - Sylvie Lacoste, VP Finances (sylvie.lacoste@aetios.ca) 514.985.4477, poste 104.
- 5.3 Toute personne, incluant tout employé ou Prestataire de services, qui croit être victime de harcèlement doit, lorsque la situation le permet, faire connaître son désaccord à la personne concernée et/ou informer son supérieur immédiat ou la personne avec qui il transige habituellement chez Aetios, ou tout autre personne désignée ci-dessus aussitôt que les circonstances le lui permettent.
- 5.4 Toute personne, incluant tout employé ou Prestataire de services, qui contrevient à cette politique peut se voir imposer, selon le cas, des mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au congédiement ou la résiliation immédiate de toute entente de quelque nature que ce soit le liant à Aetios. Aetios considère un comportement harcelant comme une faute grave dans la plupart des cas.
- 5.5 Aetios pourra également intervenir afin de régler une situation jugée à risque afin d'éviter qu'elle ne dégénère en harcèlement, et ce, notamment en adoptant des mesures administratives appropriées ou en imposant des sanctions disciplinaires telles que des avis écrits ou des suspensions.
- 5.6 Tout employé ou Prestataire de services a l'obligation de respecter la présente politique au moment de son embauche ou de la conclusion de toute autre entente de quelque nature que ce soit avec Aetios ou, selon le cas, en cours d'emploi ou de prestation de services si la politique entre en vigueur après son embauche ou la conclusion de toute autre entente.

6 PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Pour toutes sortes de raisons, il arrive que la personne qui se croit victime de harcèlement puisse hésiter à dénoncer cette situation. Il est toutefois essentiel, autant pour la dignité et l'estime de soi de cette

personne que pour l'ensemble de ses collègues qu'elle agisse rapidement puisqu'il y va de l'intérêt de tous que le climat de travail soit assaini le plus rapidement possible.

6.1 Demande de conseil ou d'information

En tout temps il est possible de demander des conseils et/ou de l'aide de façon confidentielle sur la façon d'affronter une situation de harcèlement et sur la manière de déposer une plainte si nécessaire en contactant, au choix le producteur délégué sur la production en cause ou encore, au choix :

- Michel Trudeau, producteur (mtrudeau@aetios.ca) 514.946.2322; ou
- Sylvie Lacoste, VP Finances (sylvie.lacoste@aetios.ca) 514.985.4477, poste 104.

Selon leur affiliation syndicale, les salariés peuvent également contacter la ressource désignée en matière de harcèlement de leur syndicat à l'adresse suivante :

- **SARTEC** : information@sartec.qc.ca;
- **UdA** : harcelement@uda.ca;
- **ARRQ** : harcelement@arrq.quebec;
- **AQTIS 514 IATSE** : infoharcelement@aqtis514iatse.com;
- **CQGCR / DGC** : action@dgc.ca.

Aetios réfère les salariés aux dispositions spécifiques relatives au harcèlement contenues à leur entente collective respective.

6.2 Dépôt de plainte

La personne qui pense avoir été victime de harcèlement doit, si le harcèlement persiste après qu'elle ait eu recours à la procédure prévue à 5.3 ou si elle ne sent pas capable de s'adresser directement à la personne en cause, communiquer avec l'une des personnes suivantes à son choix :

- Michel Trudeau, producteur (mtrudeau@aetios.ca) 514.946.2322; ou
- Sylvie Lacoste, VP Finances (sylvie.lacoste@aetios.ca) 514.985.4477, poste 104.

pour lui soumettre une plainte en dénonçant le nom de la personne concernée et les circonstances du harcèlement. Il est fortement suggéré à toute personne qui se croit victime de harcèlement de consigner par écrit tous les détails des événements survenus et reprochés. Elle peut également s'adresser à son syndicat, si applicable, pour obtenir de l'accompagnement et du soutien (voir références identifiées à 6.1, selon le cas).

Les personnes désignées ci-dessus doivent principalement :

- recevoir les plaintes et les signalements et évaluer leur recevabilité;
- évaluer chaque demande et recommander les actions ou les interventions appropriées (ex. : rencontres individuelles, médiation, enquête), en fonction du contexte;
- déterminer qui sera la personne compétente qui sera chargée de l'intervention : [Identifier les possibilités, par exemple : personne désignée elle-même, autre intervenant interne ou intervenant externe];
- faire les suivis afin d'assurer que les personnes concernées sont adéquatement soutenues et que l'intervention a permis d'obtenir les effets souhaités.

6.3 Traitement de plainte

Chaque plainte soumise et jugée recevable sera évaluée selon le processus approprié qui pourra notamment contenir les étapes suivantes :

- a) selon les circonstances une personne pourrait alors être mandatée pour mener une enquête à la suite de toute plainte. Cette personne avisera à la fois le plaignant et la personne en cause qu'une enquête est en cours.
- b) Pendant le déroulement de l'enquête, la personne mandatée ne divulguera pas le nom du plaignant ni les circonstances se rapportant à sa plainte, sauf dans la mesure où le traitement de la plainte le requiert. La personne mandatée pourra également à cette étape consulter les représentants des associations dont sont membres les plaignants et accusés, s'il y a lieu.
- c) La personne mandatée fera un résumé des déclarations et une recommandation au supérieur des personnes concernées afin que soient prises les mesures nécessaires, s'il y a lieu.
- d) Une résolution rapide de chaque plainte devra être atteinte, dans les meilleurs délais et les personnes impliquées seront avisées des résultats.
- e) Si la personne fautive est représentée par une association avec laquelle Aetios est liée par une entente collective, alors le représentant de cette association sera avisé des faits, du résultat de l'enquête et de la sanction appliquée.

Selon les circonstances, Aetios se réserve le droit de prendre des mesures provisoires pour faire cesser la manifestation de harcèlement ou de la violence, et ce, dès le dépôt de la plainte ou le déclenchement de l'enquête. De telles mesures peuvent notamment inclure, sans s'y limiter, une suspension pour fins d'enquête, un déplacement temporaire ou une référence à un programme d'aide aux employés.

7 SANCTION EN CAS DE VIOLATION

Aetios prendra des mesures appropriées d'ordre administratif et/ou disciplinaire (pouvant aller jusqu'au congédiement si l'auteur est un membre du personnel ou jusqu'à la résiliation immédiate de toute entente de quelque nature que ce soit si l'auteur est un Prestataire de services) à l'encontre de toute personne qui se livre à des actes de harcèlement à l'encontre d'employé d'Aetios ou de Prestataire de services. Le but de ces mesures sera de faire cesser la situation harcelante qui aura été portée à la connaissance de l'entreprise. À cet égard, Aetios pourra notamment, mais non limitativement : (i) donner un avertissement écrit; (ii) demander que des excuses formelles soient transmises; (iii) imposer des exigences de formation ou de sensibilisation; (iv) conclure des ententes de dernière chance avec la personne fautive; (v) modifier les affectations ; (vi) imposer des sanctions disciplinaires autres allant de la suspension à la résiliation des ententes.

Aetios se réserve également le droit d'intervenir afin de régler une situation jugée à risque dont elle aurait connaissance directement afin d'éviter qu'elle ne dégénère en harcèlement.

Aetios reconnaît que les fausses accusations de harcèlement, de violence ou de menace de violence peuvent avoir de graves répercussions sur les personnes innocentes. Un salarié qui signale un incident non fondé ou non corroboré fera l'objet de mesures disciplinaires sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

8 PLAINTES MALVEILLANTES, FRIVOLES, DE MAUVAISE FOI ET/OU FAUSSES DÉCLARATIONS

Tout employé ou Prestataire de services qui, dans le cadre de la présente politique, dépose une plainte de mauvaise foi, frivole, malveillante ou fait de fausses déclarations ayant pour conséquence de tenter de

discréditer un employé, un membre de la direction, un Prestataire de services, des personnes externes, ou qui agirait par vengeance afin de nuire à la personne ou tenter de nuire à qui que ce soit, fera, selon le cas, l'objet d'une sanction disciplinaire sévère pouvant aller jusqu'à son congédiement s'il est un employé ou jusqu'à la résiliation immédiate de toute entente de quelque nature que ce soit le liant à Aetios s'il est un Prestataire de services.

9 ACTIVITÉS SOCIALES

Aetios s'attend de tout employé participant aux événements et activités sociales liées au travail, organisés, approuvés ou autorisés par Aetios, de se comporter en tout temps avec civilité, bienveillance et retenue. Plus précisément, chaque employé doit faire preuve de respect envers toute autre personne et s'abstenir de toute conduite pouvant constituer du harcèlement ou une quelconque contravention à la présente directive. Lorsque la consommation d'alcool est permise dans le cadre d'une telle activité sociale liée au travail, il est attendu que chaque employé consomme avec modération.

10 PROGRAMMES D'INFORMATION ET DE FORMATION

Aetios s'engage à faire en sorte que les employés obtiennent l'information et la formation nécessaire pour prévenir et faire cesser les situations de harcèlement et de violence au travail. À ce titre, tous les employés, incluant les personnes responsables désignées par Aetios pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement en matière de harcèlement et de violence, ont accès aux programmes d'information et de formation suivants :

- La formation harcèlement psychologique et sexuel, obligatoire pour tous les employés nouvellement embauchés par Aetios Productions Inc.

Aetios fera un rappel annuel de la procédure à suivre pour dénoncer et porter plainte par l'entremise des moyens de communications en place. Ces formations seront révisées périodiquement par Aetios.

11 CONSERVATIONS DES DOCUMENTS

Tous les documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique seront conservés pendant une période de deux (2) ans.

ANNEXE I

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

<p>POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT Aetios Productions inc.</p>
--

Je reconnais avoir reçu une copie de la « Politique visant à prévenir la violence et le harcèlement », l'avoir lue et comprise et m'engage à me conformer et à respecter toutes les conditions et règles d'application qui y sont énoncées.

Je comprends et conviens qu'Aetios pourra, de temps en temps, à sa seule et unique discrétion, changer, abroger ou ajouter aux dispositions de la Politique et je m'engage à me tenir informé(e) de tels changements.

Je comprends et conviens de plus que les dispositions de la présente Politique forment une partie intégrante de mes conditions d'emploi auprès d'Aetios, et je consens par la présente à en respecter les conditions, incluant les amendements qui y seront faits de temps en temps par Aetios.

Signature de l'employé ou du prestataire de services

Date

[NOM EN CARACTÈRES D'IMPRIMERIE]

ANNEXE II

Formulaire de plainte pour harcèlement

Ce formulaire sert à signaler à un représentant désigné de Aetios les incidents et les plaintes liés à du harcèlement au sens de la Politique visant à prévenir la violence et le harcèlement.

Nom et coordonnées du plaignant

Nom de la ou des personnes qui ont prétendument violé la Politique visant à prévenir la violence et le harcèlement

Production ou unité administrative visée

Déclaration personnelle

Veillez fournir la description la plus détaillée possible des incidents de harcèlement, y compris :

- les noms des personnes concernées ;
- les témoins des incidents, y compris ceux qui pourraient les avoir entendus par hasard et en partie ;
- l'endroit, la date et l'heure des incidents ;
- les détails au sujet de l'incident ou des incidents (comportement et/ou paroles utilisées) ;
- les noms d'autres personnes à qui vous avez déjà signalé les incidents ou avec qui vous en avez discuté, que ce soit au travail ou en dehors du travail ;
- tout détail supplémentaire qui pourrait être utile à l'enquête.

Joignez toute pièce justificative ou autre preuve, comme des courriels, des notes manuscrites, des vidéos ou des photos. Des preuves matérielles, comme des effets personnels saccagés, peuvent aussi être soumises. Veuillez-vous assurer de conserver soigneusement toutes les preuves, pour qu'elles soient accessibles aux fins de l'enquête.

Signature du
plaignant

Date
