



## Politique d'égalité des chances et de dignité au travail

Le Conseil Consultatif pour les Eaux Occidentales Septentrionales (CC EOS) s'est engagé à créer un environnement qui favorise l'égalité et la dignité au travail. Le CC EOS s'engage à traiter tout le personnel, les membres, les observateurs et les contacts d'affaires de la même manière, quels que soient :

1. Genre,
  2. État civil,
  3. Situation de famille,
  4. Orientation sexuelle,
  5. Croyance religieuse,
  6. Âge,
  7. Handicap,
  8. Race,
  9. Appartenance à la communauté des voyageurs.
- Le CC EOS croit que l'adoption de l'égalité et de la diversité en milieu de travail profite non seulement à l'organisation, mais aussi aux individus. Tous nos employés et membres apportent leur propre expérience, leur style de travail, leurs capacités distinctes, leur expérience et leurs caractéristiques à leur travail. Le CC EOS reconnaît que nos membres talentueux et diversifiés reflètent la diversité de nos intervenants et nous voulons utiliser le plus large éventail de compétences, de connaissances et d'expérience dans notre CC.
  - En plus de traiter les gens avec dignité et respect, le CC EOS s'efforce de créer un environnement favorable dans lequel tous les membres peuvent s'épanouir. Exploiter le large éventail de perspectives que cette diversité apporte favorise l'innovation et contribue à nous rendre plus créatifs et percutants.
  - Le CC EOS s'est engagé à promouvoir une représentation égale par ses organisations membres pour atteindre un équilibre spécifiquement en ce qui concerne le genre, et pour soutenir la participation égale des femmes dans tous les aspects du travail du CC.
  - Le CC EOS veillera à ce que les politiques et les pratiques reflètent notre engagement à traiter les gens équitablement, à promouvoir une méthode de travail intégrée et à respecter la dignité des membres en tout temps.
  - Le CC EOS s'engage à maintenir un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement et de harcèlement sexuel.
  - Toute forme de discrimination à l'encontre de toute personne, y compris les membres, les experts, les observateurs et toute autre partie prenante est interdite.



## Respect et dignité au travail

Tous les membres ont le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement sexuel, de harcèlement et d'intimidation et où chaque individu est respecté. Toute personne victime de harcèlement sexuel, de harcèlement ou d'intimidation sera soutenue par le CC EOS pour mettre fin à un tel comportement.

Tous les membres ont l'obligation d'être conscients des effets de leur propre comportement sur les autres et devront se conformer à cette politique et sont encouragés à s'assurer par leur propre comportement qu'il n'y a pas d'intimidation/harcèlement. Le Comité exécutif prendra les mesures appropriées, y compris le remplacement d'un représentant d'une organisation au sein du CC, contre tout membre qui enfreint cette politique.

La politique s'applique au personnel et aux membres à la fois sur le lieu de travail et lors d'événements liés au travail tels que des réunions, des conférences et des événements sociaux liés au travail, que ce soit sur les lieux ou hors site.

La politique s'applique à l'intimidation/harcèlement non seulement par d'autres membres, mais également par des observateurs, des experts ou d'autres parties prenantes avec lesquels le personnel ou un membre pourrait raisonnablement s'attendre à entrer en contact dans le cadre du travail de ce CC.

## Définitions

Le harcèlement moral au travail est défini comme « *un comportement inapproprié répété, direct ou indirect, qu'il soit verbal, physique ou autre, mené par une ou plusieurs personnes à l'encontre d'une ou d'autres personnes, sur le lieu de travail et/ou dans le cadre de l'emploi, qui pourrait raisonnablement être considéré comme portant atteinte au droit de l'individu à la dignité au travail. Un incident isolé du comportement décrit dans cette définition peut être un affront à la dignité au travail, mais en tant qu'incident ponctuel, il n'est pas considéré comme de l'intimidation.* »

L'intimidation est plus qu'une seule occasion et peut inclure un comportement offensant pour une personne raisonnable, par exemple des insultes orales ou écrites, un contact physique, des gestes, des blagues, l'affichage d'images, des drapeaux/emblèmes, des graffitis ou d'autres éléments qui énoncent ou impliquent des attitudes préjudiciables qui sont offensant pour les collègues de travail.

Voici d'autres exemples de comportements d'intimidation :

- Insultes personnelles et injures ;
- Critiques et sarcasmes persistants et injustifiés ;
- Crier sur le personnel en public et/ou en privé ;
- Ricaner ;
- Délégation inéquitable des tâches et des responsabilités ;
- Fixer des délais impossibles ;
- Interférence de travail inutile ;
- Agression ;



- Ne pas accorder de crédit pour la contribution au travail ;
- Refuser continuellement des demandes raisonnables sans motif valable ;
- L'intimidation et les menaces en général.

Le harcèlement fondé sur le sexe, l'état civil, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, l'âge, le handicap, la race ou l'appartenance à la communauté des voyageurs est défini comme *tout comportement indésirable qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour la personne*. La conduite indésirable peut consister en des actes, des demandes, des paroles prononcées, des gestes ou la production, l'affichage ou la circulation de mots écrits, d'images ou d'autres documents.

Le harcèlement sexuel est toute forme de comportement *verbal, non verbal ou physique de nature sexuelle qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour la personne*. Cela inclut le harcèlement sexuel entre personnes de même sexe. La conduite indésirable peut consister en des actes, des demandes, des paroles prononcées, des gestes ou la production, l'affichage ou la circulation de mots écrits, d'images ou d'autres documents.

Voici des exemples de harcèlement sexuel :

- Gestes ;
- Afficher des objets, des calendriers, des images sexuellement suggestifs ;
- Envoyer de la correspondance suggestive ou pornographique, y compris des e-mails ou des SMS ;
- Commentaires ou blagues à caractère sexuel importuns ;
- Un comportement physique indésirable, comme des pincements, des attouchements inutiles, etc.

Les exemples indiqués dans cette politique ne constituent pas une liste exhaustive et le CC EOS se réserve le droit d'agir contre ces comportements inappropriés et d'autres.