

POLITIQUE SUR LES DROITS HUMAINES**Version POS:** HR-038-20**Département:** Ressources Humaines**Date d'émission:** 12 Mai 2020**Remplace:** 1 Octobre 2019**Propriétaire** Généraliste des
Ressources Humaines**Approuvé par:** Directeur des Ressources
Humaines**1.0 POLITIQUE:**

- 1.1 1.1 Skyline et son groupe d'entreprises (collectivement « Skyline ») se sont engagés à maintenir un environnement de vie et de travail qui promeut et soutient activement les droits de l'homme. Tous les membres de la communauté Skyline (employés, locataires, entrepreneurs, vendeurs et investisseurs) méritent d'être traités de manière juste et équitable, de pouvoir contribuer pleinement et d'avoir accès à l'égalité. En vertu de chaque loi et code provincial des droits de la personne applicable à Skyline, toute personne a le droit de ne pas être victime de harcèlement et de discrimination.
- 1.2 1.2 Le harcèlement et la discrimination ne seront pas tolérés, tolérés ou ignorés chez Skyline. Si une allégation de harcèlement ou de discrimination est prouvée, des mesures disciplinaires seront appliquées, qui peuvent aller jusqu'au licenciement de l'emploi ou de la location à Skyline.

2.0 OBJECTIF:

- 2.1 L'objectif de cette politique est de s'assurer que les employés, les locataires, les sous-traitants, les investisseurs et autres associés de Skyline sont conscients que le harcèlement et la discrimination sont des pratiques inacceptables et sont incompatibles avec les normes de cette organisation, tout en constituant une violation de la loi.
- 2.2 Aussi, cette politique définit les types de comportements pouvant être considérés comme offensants et interdits par Skyline.

3.0 PORTÉ:

- 3.1 Le droit à un traitement équitable sans discrimination en ce qui concerne l'emploi, les services, les biens, les installations et le logement s'étend à tous les employés, y compris le personnel à temps plein, à temps partiel, temporaire, probatoire, occasionnel et contractuel, ainsi qu'aux locataires, entrepreneurs, les vendeurs et les investisseurs conformément aux dispositions de chaque loi et code provincial des droits de la personne.

4.0 DÉFINITIONS:

Le comportement suivant est interdit par cette politique:

- 4.1 **Discrimination:** une action ou une décision qui traite une personne ou un groupe de manière inégale ou injuste sur la base d'un motif du Code / Acte. Cela peut être intentionnel ou non. Cela peut impliquer des actions directes qui sont discriminatoires à première vue, ou cela peut impliquer des règles, des pratiques ou des procédures qui semblent neutres, mais qui ont pour effet de désavantager certains groupes de personnes. La discrimination peut prendre des formes évidentes, ou elle peut se produire de manière très subtile. Dans tous les cas, même s'il existe de nombreux facteurs affectant une décision ou une action, si la discrimination est un facteur, cela constitue une violation de cette politique.
- 4.2 **Harcèlement:** une série de commentaires ou d'actions vexatoires qui sont, ou devraient raisonnablement être connus, importuns. Il peut s'agir de paroles ou d'actions connues ou devant être offensantes, embarrassantes, humiliantes,

POLITIQUE SUR LES DROITS HUMAINES

Version POS: HR-038-20

Département: Human Resources

dégradantes ou importunes, sur la base d'un motif de discrimination identifié par la présente politique. Le harcèlement peut se produire pour n'importe quel motif de discrimination.

4.2.1.1 Les exemples de harcèlement comprennent, sans s'y limiter:

- Épithètes, remarques, blagues ou insinuations liées à la race, au sexe, au handicap, à l'orientation sexuelle, à la croyance, à l'âge ou à tout autre motif fait en personne ou transmis numériquement;
- Affichage ou diffusion d'images offensantes, de graffitis ou de documents, qu'ils soient imprimés ou transmis numériquement;
- Distinguer un individu pour des « taquineries » ou des blagues humiliantes ou humiliantes parce qu'il fait partie d'un groupe protégé;
- Commentaires ridiculisant une personne en raison de caractéristiques, de vêtements, etc. liés à un motif de discrimination;
- Commentaires liés au sexe sur les caractéristiques physiques ou les manières d'un individu;
- Harcèlement personnel / psychologique sous la forme de comportements répétés et hostiles, de commentaires verbaux, d'actions ou de gestes affectant la dignité d'une personne et se traduisant par un environnement de travail hostile.

4.3 **Environnement empoisonné:** un environnement empoisonné est créé par des commentaires ou des comportements (y compris des commentaires ou des comportements tolérés ou autorisés à continuer lorsqu'ils sont portés à l'attention de la direction) qui créent un environnement de travail ou de vie discriminatoire. Les commentaires ou la conduite ne doivent pas nécessairement viser une personne en particulier et peuvent provenir de toute personne, quel que soit son poste ou son statut. Un seul commentaire ou action, s'il est suffisamment grave, peut créer un environnement empoisonné.

5.0 RESPONSABILITÉS:

- 5.1 Toutes les personnes présentes à Skyline sont censées de respecter cette politique, en s'abstenant de toute forme de harcèlement ou de discrimination et en coopérant pleinement à toute enquête sur une plainte de harcèlement ou de discrimination.
- 5.2 Les gestionnaires et les superviseurs ont la responsabilité supplémentaire d'agir immédiatement sur les observations ou les allégations de harcèlement ou de discrimination. Les gestionnaires et les superviseurs sont responsables de la création et du maintien d'une organisation exempte de harcèlement et de discrimination et doivent résoudre les problèmes potentiels avant qu'ils deviennent graves.
- 5.3 La responsabilité ultime d'un logement ou d'un environnement de travail sain et inclusif incombe à Skyline.

6.0 PROCÉDURE:

- 6.1 La présente politique interdit la discrimination ou le harcèlement sur la base des motifs suivants et de toute combinaison de ces motifs:
- Âge (y compris les jeunes de 16 ou 17 ans qui sont indépendants de leurs parents)

POLITIQUE SUR LES DROITS HUMAINES

Version POS: HR-038-20

Département: Human Resources

- Ascendance, couleur, race
 - Citoyenneté
 - Origine ethnique
 - Lieu d'origine
 - Croyance (religion)
 - Handicap (y compris les troubles mentaux, physiques, de toxicomanie, de développement ou d'apprentissage)
 - Situation familiale (comme être dans une relation parent-enfant)
 - État matrimonial (y compris le fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé, séparé ou vivant dans une relation conjugale en dehors du mariage, que ce soit dans une relation de même sexe ou de sexe opposé)
 - Identité de genre, expression de genre
 - Sexe (y compris l'orientation, la grossesse, l'équité salariale et l'allaitement maternel)
 - Dossier des infractions (condamnation pénale pour une infraction provinciale ou pour une infraction pour laquelle une réhabilitation a été accordée) - en emploi
 - Statut économique (aide publique, comme l'aide sociale ou l'assurance-emploi) - dans le logement, source de revenu
 - Peur irrationnelle de contracter une maladie
 - Association ou relation avec une personne identifiée par l'un des motifs ci-dessus
 - Perception que l'un des motifs ci-dessus s'applique.
- 6.2 Le fait qu'une personne ne s'oppose pas explicitement au comportement de harcèlement ou ne semble pas l'accepter ne signifie pas que le comportement n'est pas du harcèlement et ne signifie pas qu'il a été sanctionné.
- 6.3 Tous les membres de la communauté Skyline ont le droit d'exprimer leurs préoccupations légitimes concernant les violations des droits de l'homme qu'ils subissent dans leur travail ou leur résidence sans crainte de représailles. Les représailles ou représailles sont interdites contre tout employé, locataire ou autre membre de la communauté Skyline qui s'est plaint en vertu de cette politique ou a fourni des informations concernant une plainte. Toutes représailles ou représailles sont soumises à des mesures correctives immédiates, pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi ou de location. Les représailles ou représailles alléguées sont soumises aux mêmes procédures et sanctions de plainte que les plaintes de discrimination et de harcèlement.

7.0 RÉFÉRENCES:

- 7.1 *Code des Droits de la Personne de l'Ontario, R.S.O. 1990, ch. H.19*
- 7.2 *Code des Droits de la Personne de la Colombie-Britannique*
- 7.3 *Code des Droits de la Personne de l'Alberta*
- 7.4 *Code des Droits de la Personne du Manitoba*
- 7.5 *Loi sur les Droits de la Personne du Nouveau-Brunswick*

POLITIQUE SUR LES DROITS HUMAINES

Version POS: HR-038-20

Département: Human Resources

- 7.6 *Charte des Droits et Libertés du Québec*
- 7.7 *Code des Droits de la Personne du Saskatchewan*
- 7.8 *Commission des Droits de la Personne de la Nouvelle-Écosse*
- 7.9 *Loi sur la Location à Usage d'Habitation, L.O. 2006, ch.17 (la «R.T.A.»)*
- 7.10 *Loi de 2005 sur l'Accessibilité pour les Personnes Handicapées de l'Ontario, L.O. 2005, ch. 11 (la «LAPHO») et le Règlement de l'Ontario 429/07 (la «Norme de service à la clientèle»).*
- 7.11 *Procédure de Skyline d'Enquête sur une Plainte, HR-032-XX*
- 7.12 *Procédure de Plainte chez Skyline, HR-039-XX*
- 7.13 *Politique de Skyline de Prévention de la Violence et du Harcèlement au travail, HR-008-XX*

POLITIQUE SUR LES DROITS HUMAINES

Version POS: HR-038-20

Département: Human Resources

8.0 CHANGEMENTS HISTORIQUES:

Date	Section	Modifications effectuées	Auteur du Changement
18 Avril 2009	Tout	Nouvelle Politique	S. Barber-McMillan
4 Novembre 2011	Tout	Mise à jour pour inclure AODA	D. Kiar
19 Avril 2012	Tout	Mise à jour au nouveau format POS	D. Kiar
30 Janvier 2013	Titre	Approbateur et propriétaire modifiés	D. Kiar
1 Octobre 2019	4.0	Développer les définitions	S. Yusyp
	6.0	Inclure l'expression de genre et la toxicomanie	
	7.0	Inclure chaque législation provinciale	
12 Mai 2020	Tout	Revue	C. Herchenratter
	6.1	Inclusion de la législation de la Nouvelle-Écosse	