

Politique sur la violence et le harcèlement au travail

(addenda pour le Canada)

Luxottica ne tolère pas la violence ou le harcèlement au travail, ni la menace de violence ou de harcèlement.

Dans la présente politique, le terme « employé » désigne tout employé à temps partiel, à temps plein, occasionnel ou temporaire de Luxottica, de même que toute personne considérée comme un « travailleur » au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Cette politique est examinée et mise à jour régulièrement, soit au moins tous les trois ans ou plus tôt en cas de modification de la réglementation. Elle s'appuie sur le Guide de l'employé d'EssiloLuxottica, un document à consulter pour des renseignements sur les politiques du lieu de travail.

Définitions

Dans le cadre de la présente police, les termes suivants sont définis comme suit :

- **Menace** : L'implication ou l'expression d'une intention de porter atteinte à l'intégrité physique ou de poser des gestes qu'une personne raisonnable interpréterait comme une menace à la sécurité physique.
- **Lieu de travail** : Partout où Luxottica exerce ses activités (sur sa propriété ou ailleurs) et à tout événement organisé par l'entreprise.
- **Violence au travail** : L'utilisation ou une tentative d'utilisation, contre un employé, de force physique pouvant causer des blessures. La violence au travail comprend également une déclaration ou un comportement qu'un employé pourrait raisonnablement interpréter comme étant une menace d'utiliser contre lui une force physique susceptible de le blesser.
- **Harcèlement au travail** : Commentaires ou comportements vexatoires à l'encontre d'un employé, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns, y compris le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
 - Le harcèlement au travail exclut toute mesure raisonnable prise par Luxottica pour la supervision et la gestion d'un employé ou d'un lieu de travail.
- **Harcèlement sexuel au travail** : Harcèlement d'un employé au travail en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, et sollicitation ou avance à caractère sexuel si la personne qui fait cette sollicitation ou avance est à même de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion au travailleur et si elle sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance n'est pas la bienvenue.

Comportements interdits

Les comportements ci-dessous sont interdits sur le lieu de travail et entraîneront des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement motivé (« comportement interdit ») :

- Violence ou harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel au travail.
- Menace ou intimidation.
- La possession d'une arme de toute nature sur la propriété de Luxottica (y compris un stationnement ou d'autres lieux extérieurs), lors d'une activité réalisée pour Luxottica dans un autre lieu ou d'un événement commandité par Luxottica, à moins qu'une telle possession ou utilisation ne soit une exigence professionnelle.

Politique sur la violence et le harcèlement au travail

(addenda pour le Canada)

- Agression.
- Contrainte physique ou confinement.
- Jeux dangereux ou menaçants.
- Mépris flagrant ou intentionnel de la sécurité ou du bien-être d'autrui.
- Représailles contre quiconque a déposé une plainte ou a participé à une enquête dans le cadre de la présente politique.
- Défaut de déclarer un incident connu de violence, de harcèlement ou de harcèlement sexuel sur le lieu de travail connu.
- Tout autre acte considéré par Luxottica comme étant une violation de la présente politique, qu'il soit ou non décrit plus haut.

Mesures de sécurité

Luxottica s'efforce d'assurer la sécurité de tous les employés. C'est pourquoi il leur est demandé de prendre ces mesures :

- S'éloigner du danger immédiat.
- Appeler les services d'urgence, si nécessaire (police, ambulance).
- Respecter les politiques, pratiques et procédures de sécurité sur le lieu de travail.
- Informer la direction ou des collègues de l'endroit où l'on se trouve.
- Informer immédiatement la direction si une personne suspecte se trouve sur le lieu de travail.
- Faire appel au service de sécurité du bâtiment au besoin.
- Informer immédiatement la direction de tout risque de sécurité réel ou potentiel sur le lieu de travail.
- Prendre connaissance de l'emplacement de toutes les sorties du bâtiment.
- Faire preuve de jugement. Être attentif à son environnement.

Évaluation des risques

Une évaluation des risques sur le lieu de travail a été réalisée et sera répétée aussi souvent que le comité mixte de santé et sécurité le jugera nécessaire. Les résultats de l'évaluation seront présentés à ce comité.

Si un risque déraisonnable est constaté au cours de l'évaluation, Luxottica et le comité mixte de santé et sécurité collaboreront afin de trouver et de mettre en œuvre des mesures pertinentes pour l'éliminer.

Divulgence d'un risque de comportement violent

S'il est possible qu'un employé soit en contact avec une personne aux antécédents de comportement violent qui pourrait constituer un risque de violence au travail et de blessure physique, et que Luxottica est au courant de cette information, elle en informera l'employé concerné. Cependant, Luxottica ne divulguera que ce qui est raisonnablement nécessaire pour protéger un employé de la violence.

Rapports et enquêtes

Politique sur la violence et le harcèlement au travail

(addenda pour le Canada)

Tout employé victime ou témoin d'un incident ou d'une menace de violence ou de harcèlement au travail, ou qui en a connaissance, est tenu de le signaler immédiatement par écrit à la direction. Cette obligation comprend le signalement d'une situation de violence domestique susceptible d'exposer un employé à des blessures physiques au travail ou de le mettre en danger sur le lieu de travail.

Si l'auteur présumé du harcèlement est un membre de la direction ou un superviseur, les ressources humaines recevront le signalement d'un incident ou une menace de harcèlement au travail aux ressources humaines.

La présente politique n'empêche pas un employé de faire appel à la police s'il le juge nécessaire et ne vise pas non plus à le dissuader de recourir aux services d'urgence en cas de besoin.

Une plainte ou un incident de violence ou de harcèlement potentiel ou réel sur le lieu de travail fera l'objet d'une enquête rapide et impartiale. Les renseignements sur un incident de harcèlement au travail, y compris ceux identifiant une personne concernée, ne seront pas divulgués, à moins que l'enquête ou les mesures correctives liées à l'incident ou à la plainte ne le requièrent, ou que la loi ne l'exige.

L'enquête sur l'incident ou la plainte sera menée en fonction des circonstances. Elle pourrait être réalisée par un enquêteur ou une équipe d'enquêteurs, selon la décision des membres de la direction, ou par des ressources externes. Selon les circonstances, les enquêteurs pourraient recourir à une partie ou à la totalité de ces procédures, s'ils le jugent nécessaire :

- Examen des allégations.
- Entretiens avec le plaignant, les témoins potentiels, la personne visée par la plainte ou toute autre personne détenant des renseignements pertinents.
- Collecte et analyse de documents.
- Visite du lieu de travail ou des lieux de l'incident.

Après leur enquête, les enquêteurs détermineront objectivement s'il y a eu violation de la présente politique. Les résultats de l'enquête sont communiqués au plaignant et à la personne visée par la plainte ou l'incident, à condition que ces deux personnes soient des employés. En cas de plainte pour harcèlement, le résultat de l'enquête et toute mesure corrective seront communiqués par écrit.

Pendant ou (en fonction du résultat) après l'enquête, Luxottica pourrait changer le poste du plaignant ou de la personne visée par la plainte ou l'incident ou leur accorder un congé payé.

Un employé coupable d'un comportement interdit subira des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement motivé.

Bien que Luxottica doive normalement fournir le résultat d'une enquête en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* au comité mixte de santé et sécurité, elle n'est pas tenue de lui communiquer le résultat d'une enquête sur un incident ou une plainte de harcèlement au travail.

Formation et sensibilisation

L'entreprise fournira à chaque employé des renseignements et une formation sur la présente politique, dont des procédures de prévention, de signalement et de réaction aux incidents de

Politique sur la violence et le harcèlement au travail

(addenda pour le Canada)

violence et de harcèlement au travail.

La formation sera offerte sous forme de modules en ligne et d'un examen du Guide de l'employé. Les employés chargés d'enquêter sur les incidents suivront une formation complémentaire, comme indiqué dans le protocole d'accueil de leur service. À moins que la loi provinciale ne l'exige autrement, à titre de meilleure pratique, la formation sera dispensée tous les deux ans.