

## **OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL RESPECTUEUX**

### **Production télévisuelle - Québec**

Chez NBCUniversal, agir correctement et traiter les gens de la bonne manière sont des valeurs fondamentales. Pour respecter ces valeurs, il est nécessaire que toute personne – qu'elle soit un collègue, un candidat, un client, un pigiste, un entrepreneur ou un autre partenaire d'affaires – soit traitée avec dignité et respect. En acceptant nos différences, nous favorisons le maintien d'un environnement créatif et coopératif où chaque personne peut donner le meilleur d'elle-même. Afin d'encourager le respect de ses valeurs fondamentales, la Société interdit la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et les mesures de représailles dans le milieu de travail ou dans des contextes de travail.

### **ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI**

La Société s'engage à prendre des décisions en matière d'emploi – notamment à l'égard des embauches, des promotions, de l'attribution de tâches, des occasions de formation et des mesures correctives ou disciplinaires – fondées sur le mérite, les compétences, les besoins de l'entreprise et d'autres critères liés à l'emploi, sans tenir compte de la race, de la couleur, de la religion, des croyances, de l'ethnicité, de la nationalité d'origine ou de l'ascendance, de la langue, de la condition sociale, des convictions politiques, du statut de citoyen ou d'immigrant, du sexe, du fait qu'une personne soit enceinte, de l'orientation sexuelle, du genre et de l'identité ou de l'expression de genre (y compris le statut de personne transgenre pour ceux et celles qui procèdent ou ont procédé à un changement de sexe), de l'état matrimonial, de l'état civil, de l'âge, d'une incapacité physique ou mentale, d'un handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier un handicap, de l'information génétique, du statut de militaire ou d'ancien combattant ou de toute autre caractéristique que la loi applicable protège (une « caractéristique protégée »). La Société interdit la discrimination fondée sur l'une ou l'autre de ces caractéristiques protégées contre des candidats et des employés. De la même manière, la discrimination fondée sur la perception selon laquelle un candidat ou un employé présente une caractéristique protégée ou est associé à une personne qui présente ou est perçue comme présentant une caractéristique protégée contrevient à la présente politique.

### **ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES**

La Société s'engage à assurer une égalité d'accès à l'emploi pour les personnes qualifiées qui ont une incapacité connue et elle fournit des accommodements raisonnables relatifs à l'emploi à toute personne qualifiée qui a une incapacité ou lorsque des accommodements fondés sur d'autres motifs protégés sont exigés par la loi applicable. La Société fournit des accommodements raisonnables à toute personne qui présente une incapacité de manière à lui permettre d'exercer les fonctions essentielles liées à son emploi, et elle est prête et disposée à discuter de tels accommodements raisonnables.

Pour définir ce qui constitue un accommodement raisonnable, il peut être nécessaire de tenir compte de plusieurs facteurs, y compris, notamment, de la nature de l'incapacité de la personne et des fonctions essentielles liées à son poste. Toute question au sujet des accommodements raisonnables peut être transmise aux représentants du service des ressources humaines.

La Société respecte les croyances et les pratiques religieuses de tous les employés. La Société fournit et est prête et disposée à discuter d'accommodements raisonnables pour les employés dont les croyances

religieuses sincères entrent en conflit avec une politique, une procédure ou une autre exigence d'emploi de la Société, à moins qu'un tel accommodement ne crée une contrainte excessive.

## **INTERDICTION DE SE LIVRER À DU HARCÈLEMENT**

### **Concepts généraux**

***Qu'est-ce que le harcèlement?*** Le harcèlement est une forme de discrimination. Il comprend tout comportement qui fait en sorte qu'un environnement de travail devient irrespectueux, intimidant, hostile, dégradant ou offensant pour une autre personne. Ce type de mauvais traitement, lorsqu'il vise une personne qui est perçue comme ayant, ou qui est associée à une personne ayant une caractéristique protégée, peut également constituer du harcèlement. Toute personne a le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement illégal, y compris, notamment, de harcèlement sexuel. Comme notre objectif est d'offrir un environnement de travail inclusif pour tous, une conduite qui ne constitue pas du harcèlement illégal pourrait tout de même contrevenir à la présente politique.

***Qui est couvert?*** La Société ne tolérera pas que ses employés ou ses candidats soient victimes de harcèlement de la part d'autres employés de NBCUniversal ou d'autres personnes qui ne sont pas des employés de NBCUniversal (notamment les travailleurs occasionnels, les pigistes, les entrepreneurs, les fournisseurs et les invités). De la même manière, la Société ne tolérera pas que des personnes qui ne sont pas des employés de NBCUniversal soient victimes de harcèlement de la part d'employés de NBCUniversal.

***Quand/où la présente politique s'applique-t-elle?*** La présente politique s'applique à la conduite au travail et dans des contextes de travail, que ce soit dans les locaux de la Société ou à l'extérieur de ceux-ci, et que ce soit pendant ou en dehors des heures normales de travail. La présente politique s'applique notamment pendant les déplacements professionnels, lors d'événements sociaux avec des collègues (y compris les fournisseurs ou d'autres partenaires d'affaires) et sur les sites de médias sociaux.

***Exemples :*** Le harcèlement peut prendre plusieurs formes. Il peut être verbal, physique ou découler de l'environnement. Pour déterminer si un comportement constitue du harcèlement, il est nécessaire d'examiner la situation précise; cependant, les exemples suivants illustrent certains types de comportements qui pourraient contrevenir à la présente politique :

- les commentaires désobligeants, humiliants ou qui visent à ridiculiser;
- les blagues qui font référence à une caractéristique protégée;
- les insultes ou injures;
- le fait de se fier à des stéréotypes ou d'en exprimer;
- les comportements non verbaux, comme fixer une personne d'une manière intimidante ou faire des gestes inappropriés;
- les menaces explicites ou implicites;
- la destruction ou la dégradation des biens ou de l'espace de travail d'une personne;
- le fait d'utiliser sa stature ou sa présence physique afin de nuire à d'autres personnes ou de les intimider;

- le fait d'utiliser son statut ou son poste au sein de la Société afin d'intimider d'autres personnes;
- le fait d'exclure d'autres personnes ou de leur donner l'impression qu'elles ne sont pas les bienvenues;
- l'affichage ou le partage d'images offensantes;
- les commentaires offensants ou importuns à propos de l'apparence ou des caractéristiques personnelles ou physiques;
- les touchers ou autres contacts physiques inappropriés.

Cette liste a pour but de présenter des exemples et ne se veut pas exhaustive. D'autres types de comportements pourraient constituer du harcèlement en vertu de la présente politique ou de la loi applicable.

**Normes applicables :** Ces types de comportements, même sous forme de plaisanterie ou sans intention d'offenser, peuvent contrevenir à la politique. Similairement, avoir les facultés affaiblies par l'alcool ou par d'autres substances ne peut excuser un comportement qui contrevient à la présente politique. La Société s'attend à ce que ces dirigeants montrent l'exemple et, par conséquent, ceux-ci devraient savoir qu'ils ont une responsabilité accrue de se comporter de manière appropriée.

## Harcèlement sexuel

**Types :** Le harcèlement sexuel se divise en deux catégories :

- Demander ou exiger des faveurs sexuelles ou des actes ou de l'attention de nature romantique aux fins d'une prise de décision liée à l'emploi ou en échange de conditions de travail favorables ou d'autres avantages (souvent appelé du harcèlement de type « quid pro quo »);
- Adopter un comportement relié au sexe d'une personne qui a pour objectif ou pour effet d'interférer déraisonnablement avec le rendement au travail d'un employé ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant (souvent appelé du harcèlement générant un « environnement de travail hostile »).

Le harcèlement sexuel peut se produire sans égard au sexe ou à l'orientation sexuelle des personnes visées et entre des gens de même sexe ou de sexe opposé, et il n'a pas à être nécessairement motivé par un désir sexuel ou romantique. Une personne peut être victime de harcèlement sexuel même si elle n'est pas personnellement visée par le comportement de harcèlement.

**Exemples :** Le harcèlement sexuel peut prendre les mêmes formes que les autres types de harcèlement décrits ci-dessus, mais il peut également comprendre ce qui suit :

- les invitations ou les avances de nature romantique ou sexuelle non désirées;
- les comportements non verbaux non désirés de nature sexuelle, comme les regards concupiscent ou les gestes subjectifs à connotation sexuelle;
- les contacts physiques inutiles ou non désirés comme les touchers, les massages ou les baisers;

- les demandes ou les menaces visant à faire en sorte qu'une personne consente à des demandes de nature romantique ou sexuelle comme condition d'embauche, pour éviter d'être désavantagée dans le cadre de son travail ou pour obtenir un avantage lié au travail;
- le partage ou l'affichage d'objets, d'images ou d'autre matériel sexuellement explicites ou suggestifs n'importe où dans le lieu de travail, y compris sur un ordinateur;
- les blagues sexuellement suggestives ou les commentaires méprisants ou dégradants de nature sexuelle;
- les commentaires à propos du corps ou de l'apparence d'une personne.

Cette liste a aussi pour but de présenter des exemples et ne se veut pas exhaustive. D'autres types de comportements pourraient constituer du harcèlement sexuel en vertu de la présente politique ou de la loi applicable.

**Relations au travail :** La Société reconnaît que des relations romantiques ou sexuelles consensuelles entre des employés peuvent exister ou se développer et elle ne les interdit pas. Cependant, des conflits perçus ou réels peuvent survenir pendant la relation et après que celle-ci ait pris fin. Le risque lié à une telle relation est plus grand lorsque celle-ci se forme entre un superviseur et un subordonné, peu importe le nombre d'échelons qui les séparent, ou lorsque l'un des employés peut avoir une influence sur les conditions de travail de l'autre ou les déterminer, peu importe si les deux employés travaillent dans le même service ou non. Dans de telles situations, l'employé qui a le plus de pouvoir ou d'influence **doit** informer le service des ressources humaines lorsque la relation débute, et l'autre employé est encouragé à faire de même.

Les employés qui entretiennent une relation de nature sexuelle ou romantique et qui ont un pouvoir ou une influence similaires sont encouragés à en aviser le service des ressources humaines au moment où la relation se développe, plus particulièrement s'ils travaillent ensemble. Bien que la Société respecte la vie privée de ses employés, le fait d'avoir connaissance de la relation lui permet d'apporter son aide en cas de problème éventuel au travail.

Une fois qu'une relation a été portée à l'attention de la Société, cette dernière collaborera avec les employés afin de traiter toute situation problématique potentielle, y compris tout conflit d'intérêts réel ou perçu. Dans de telles circonstances, la Société pourrait modifier les relations hiérarchiques, transférer l'un des deux employés ou les deux employés à un autre poste ou prendre d'autres mesures visant à traiter la situation.

## **INTERDICTION DE SE LIVRER À DE L'INTIMIDATION (HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE)**

L'intimidation (au Québec, le harcèlement psychologique) nuit au maintien d'un environnement de travail respectueux, un élément cher à la Société. L'intimidation est une conduite vexatoire qui survient lorsqu'une personne agit de manière intimidante, hostile, non désirée ou abusive à l'égard d'une autre personne et que cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et rend son milieu de travail néfaste, peu importe si ce comportement est motivé par l'appartenance d'une telle personne à une catégorie protégée ou non. Même si l'intimidation se caractérise généralement par un comportement répétitif, un geste unique suffisamment grave peut quand même contrevenir à la présente politique. Comme pour le harcèlement, l'intimidation peut être verbale, physique ou environnementale. L'intimidation comprend les types de comportements mentionnés ci-dessus lorsque les paroles, les actes ou les gestes sont de nature sexuelle. Il est important de faire la distinction entre l'intimidation et la supervision au travail – notamment le fait de donner des

commentaires sur le rendement, de fixer et d'adopter des objectifs d'affaires ou autres objectifs de rendement, ou d'offrir des conseils en cas de rendement médiocre – laquelle, lorsqu'elle est effectuée d'une manière appropriée, ne contrevient pas à la présente politique.

## **PROCÉDURE RELATIVE AUX PLAINTES**

### **Soulever une préoccupation**

Toute personne qui croit avoir été témoin, avoir entendu parler ou avoir fait l'objet d'une violation à la présente politique devrait faire part de sa préoccupation à la Société dès que possible.

Vous pouvez joindre l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- votre représentant des ressources humaines (voir le document ci-joint)
- votre supérieur immédiat ou un autre haut dirigeant
- Tricia Wencelblat, vice-présidente, Pratiques d'emploi équitables (212-664-6551)
- Jessica Budoff, vice-présidente, Chef du Département Mondial de la Conformité (212-413-6627)
- Monica Mafud Ohara, directrice de la conformité, personne-ressource pour les hispanophones aux États-Unis (786-585-8394)

Vous pouvez également appeler la ligne d'assistance de Comcast NBCUniversal Listens ou vous rendre sur son portail Web :

- Tél. : 877-40-LISTENS (877-405-4783)
- Web : [www.ComcastNBCUniversalListens.com](http://www.ComcastNBCUniversalListens.com)

Les employés peuvent choisir de demeurer anonymes lorsqu'ils transmettent une plainte par l'intermédiaire de la ligne d'assistance ou du portail Web Comcast NBCUniversal Listens. Une personne n'est pas tenue de communiquer sa préoccupation au superviseur ou à l'employé qui a eu un comportement discriminatoire, qui a commis du harcèlement, qui a exercé des mesures de représailles ou qui a commis de l'intimidation. Nous encourageons les employés à communiquer toute préoccupation qu'ils pourraient avoir au sujet d'une violation potentielle de la présente politique afin de permettre à la Société de réaliser une enquête approfondie dans les plus brefs délais et de déployer des efforts pour s'assurer que les autres employés travaillent dans un environnement respectueux.

### **Responsabilités des superviseurs et des non superviseurs**

Les superviseurs (les personnes qui sont responsables d'au moins un autre employé) doivent donner l'exemple et s'assurer que les personnes qu'ils gèrent respectent la présente politique. Un superviseur qui est témoin d'une interaction qui pourrait contrevir à la présente politique, qui apprend autrement que la présente politique pourrait avoir été violée ou qui le suspecte, ou à qui une préoccupation au sujet d'un acte de discrimination ou de harcèlement potentiel est transmise **doit** dès que possible faire un signalement par l'un des moyens énumérés ci-dessus. Cette obligation existe même si aucune plainte n'est déposée, même si le comportement n'a pas été directement signalé au superviseur ou même si une personne qui soulève une préoccupation demande que celle-ci ne fasse pas l'objet d'un signalement ou insiste pour qu'elle ne fasse pas l'objet d'un signalement.

Les superviseurs et les directeurs feront l'objet de mesures disciplinaires pour avoir omis de signaler des cas présumés de harcèlement, de discrimination, d'intimidation ou de représailles ou lorsqu'ils permettent sciemment le harcèlement, la discrimination, l'intimidation ou les représailles.

La Société encourage toutes les personnes qui ne sont pas des superviseurs à signaler toute situation dont elles sont témoins ou dont elles entendent parler qui pourrait contrevenir à la politique, même si elles ne sont pas touchées directement par une telle situation. Rappelez-vous que tout le monde peut contribuer à la promotion d'un environnement de travail respectueux. Si aucune préoccupation potentielle ne lui est communiquée, la Société pourrait ne pas pouvoir prendre les mesures appropriées.

### **INTERDICTION D'EXERCER DES REPRÉSAILLES**

La Société interdit strictement d'exercer des représailles contre une personne qui, de bonne foi, communique une préoccupation (à l'interne ou à un organisme gouvernemental ou à un tribunal approprié) relative à de la discrimination, du harcèlement ou des mesures de représailles, ou à un autre comportement interdit par la présente politique, ou qui s'oppose à de tels comportements, même si la préoccupation se révèle mal fondée ou si l'enquête n'est pas concluante. La Société ne tolérera aucune mesure de représailles contre une personne qui participe de bonne foi à l'examen d'une préoccupation par la Société ou un organisme gouvernemental ou un tribunal approprié ou à une enquête de la Société ou d'un organisme gouvernemental ou d'un tribunal approprié à l'égard d'une préoccupation. La Société interdit également toutes mesures de représailles contre une personne qui, de bonne foi, demande un accommodement.

Les mesures de représailles interdites comprennent les menaces de congédiement, de rétrogradation ou de suspension ou toute autre mesure préjudiciable en matière d'emploi, ainsi que tout autre acte de harcèlement ou d'intimidation découlant du fait qu'une personne a communiqué une préoccupation ou a participé à une enquête, tel qu'il est décrit ci-dessus.

Toute préoccupation selon laquelle un employé a fait l'objet de mesures de représailles devrait être communiquée de la manière décrite dans la procédure mentionnée ci-dessus. La Société prend au sérieux toutes les plaintes concernant des mesures de représailles et réalise des enquêtes approfondies à leur égard dans les plus brefs délais. Tout employé qui exerce des représailles peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

### **ENQUÊTES SUR LES CONTRAVENTIONS À LA PRÉSENTE POLITIQUE**

Les préoccupations soulevées au sujet de comportements discriminatoires, de harcèlement ou abusifs, ou au sujet de mesures de représailles, font immédiatement l'objet d'une enquête approfondie par la Société. L'objectif de l'enquête est d'étudier les faits et les circonstances relatifs à la plainte, de déterminer si une violation de la politique a eu lieu et, le cas échéant, de prendre des mesures disciplinaires et correctives appropriées.

Bien que chaque enquête soit différente, l'enquêteur tentera généralement d'interroger tant la personne qui soulève la préoccupation que celle qui est accusée d'actes répréhensibles. L'enquêteur pourrait communiquer avec d'autres personnes si, par exemple, celles-ci pouvaient détenir des renseignements ou des documents qui pourraient l'aider à conclure son enquête. Les employés sont tenus de participer aux enquêtes lorsqu'on leur demande, et ils doivent faire preuve d'ouverture et d'honnêteté et fournir des réponses exhaustives à toute question de l'enquêteur. Des notes écrites

peuvent être prises lors des rencontres, mais il est interdit de réaliser un enregistrement de celles-ci. Si, après une rencontre, un employé se souvient de détails supplémentaires qui pourraient aider l'enquêteur, il devrait communiquer avec ce dernier afin de les lui fournir. Les employés seront traités de manière professionnelle et avec respect pendant tout le processus.

Bien que la Société ne puisse garantir la confidentialité absolue des enquêtes portant sur des préoccupations qui ont été communiquées, les représentants de la Société qui participent à de telles enquêtes en préserveront la confidentialité dans la mesure du possible, conformément au besoin de mener une enquête approfondie et, au besoin, de résoudre le problème. Il se pourrait que l'on demande également aux personnes qui participent à une enquête ou sont interrogées dans le cadre d'une enquête d'en garder le sujet confidentiel, et il est attendu d'eux qu'ils respectent de telles demandes. La confidentialité est souvent importante pour la protection de l'intégrité d'une enquête, pour assurer une équité entre toutes les personnes qui y participent et pour protéger dans la mesure du possible la vie privée des personnes ayant soulevé les préoccupations. Aucune disposition de la présente politique ne vise à limiter, ni ne saurait être interprétée comme limitant, les droits qu'on les employés, en vertu de la loi applicable, de discuter de sujets liés au travail.

Conformément aux efforts visant à préserver la confidentialité, à assurer l'équité et à éviter les mesures de représailles, l'enquêteur pourrait ne pas être en mesure de répondre à certaines questions au sujet de l'enquête ou de partager certains détails au sujet des conclusions tirées par la Société.

Une enquête peut donner lieu à des résultats très variés. Si la Société détermine qu'aucune violation n'a eu lieu ou si l'enquête n'est pas concluante, il se pourrait qu'aucune mesure ne soit prise. Si, cependant, la Société découvre qu'il y a eu violation de la politique, elle décidera de la réponse appropriée à donner afin de remédier au comportement inapproprié. Les mesures correctives qui pourraient être prises contre les contrevenants comprennent, par exemple, de la formation ou du mentorat, de l'orientation et des conseils, des conséquences financières (notamment une réduction des augmentations de salaire au mérite ou des primes), des avertissements verbaux ou écrits, une suspension et un congédiement.

**REPRÉSENTANTS DES RESSOURCES HUMAINES – UNIVERSAL STUDIO GROUP  
PRODUCTIONS**

**NAME**

**TELEPHONE NUMBER (OFFICE / MOBILE)**

**Jodi DiCenzo**

Head of Human Resources

**818-777-4040 / 818-200-3371**

*(Oversight of Global HR Entertainment)*

**Kate O'Brien**

VP, HR & Employee Relations

**212-413-6822 / 917-244-9948**

*(Oversight of East Coast US & Eastern Canada)*

**Robert Borzych**

VP, HR & Employee Relations

**818-777-4180 / 619-508-9601**

*(Oversight of Scripted West Coast US & Western  
Canada, International)*

**Nesa Johnson**

VP, HR & Employee Relations

**818-777-1000 / 404-772-7274**

*(Oversight of Unscripted US)*