

Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

CIRCA art actuel

En vigueur à compter du : 16 juin 2021

Adoptée par le conseil d'administration du CIRCA art actuel et ratifiée par les membres réguliers **lors de l'AGA du**

Personne-ressource pour la mise en œuvre de la politique : Pour toute demande de renseignements au sujet de cette politique, écrire au circa@circa-art.com

Dernière révision/mise à jour : au besoin

Champ d'application : employés (permanents, contractuels, stagiaires), bénévoles, membres, membres du conseil d'administration et artistes.

Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte ; il n'a aucune intention discriminatoire

Objectifs

Le CIRCA art actuel s'engage à créer un environnement sécuritaire et confortable fondé sur des relations de respect mutuel et à assurer à toute personne en contact avec l'organisme un milieu exempt de discrimination, de harcèlement et/ou de crainte de discrimination, de harcèlement.

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du CIRCA art actuel à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de l'organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou son représentant.

Définition

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit :

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 du salarié et qui entraîne, pour celui-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 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 sur le salarié.

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*. La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance par exemple la gestion de la présence au travail, l'organisation du travail, les mesures disciplinaires, etc.

Énoncé de la politique

CIRCA art actuel ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de l'organisme, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées
- Par des membres du conseil d'administration envers des personnes salariées

- Entre des collègues
- Par des personnes salariées envers leurs supérieurs ou les membres du conseil d'administration
- De la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, membre centres d'artistes, fournisseur, visiteur, artistes ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

CIRCA art actuel s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble du personnel et des membres du conseil d'administration
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel en veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes personnes en faisant la promotion du respect entre les individus.

Portée

La présente politique s'applique à l'ensemble de l'équipe du CIRCA art actuel, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail
- Les aires communes
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par CIRCA art actuel.
- Les communications par tous moyens, technologiques ou autres.

Cette politique interdit le harcèlement et la discrimination fondés sur les motifs suivants (ci-après appelés « les motifs interdits par la Charte ») ainsi que toute combinaison de ces motifs: l'âge (sauf là où la loi l'exige) | la race | la religion | les convictions politiques | le handicap physique, les troubles de développement ou d'apprentissage, ou la déficience mentale | la santé mentale | l'apparence physique | l'orientation sexuelle | l'identité de genre et l'expression de genre | la condition sociale | l'état civil | le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement maternel) | la nationalité | l'origine ethnique | la citoyenneté | la langue | la couleur | l'ascendance | le casier judiciaire (uniquement dans le cadre d'un emploi).

Traitement des plaintes et signalements

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à la direction générale ou, selon la situation à la présidence du conseil d'administration afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables, membre du conseil d'administration ou direction.

Principes d'intervention

CIRCA art actuel s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en a fait l'objet et des témoins
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation
- Mener au besoin une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées

Mesures de sanction

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

Voici les types de sanctions possibles

- Amiable: médiation, réconciliation
- Amiable contrôlé: médiation et formation de sensibilisation obligatoire
- Exclusion / congédiement temporaire
- Exclusion / congédiement définitif

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire à autrui est également passible de mesures disciplinaires appropriées.



Émilie Granjon
Directrice générale du CIRCA art actuel

Date

ANNEXE 1

Ressources

L'Aparté, une ressource pour le milieu culturel

L'Aparté est né à la suite du mouvement #moiaussi (#metoo), alors que le besoin d'offrir une assistance aux personnes subissant du harcèlement ou des violences en milieu culturel est apparu.

Leur mission est d'offrir une première assistance à toutes les personnes du milieu culturel qui font l'objet ou ont été témoins de harcèlement (psychologique ou sexuel) ou des violences au travail (agression sexuelle).

Pour ce faire, ils sont en mesure d'accueillir, de soutenir, de diriger et d'accompagner à travers les différentes étapes et recours à entreprendre. Leur objectif consiste avant tout à bien comprendre les besoins et à simplifier le processus juridique, médical, ou psychologique qui répondra le mieux à la situation.

Les services sont gratuits, confidentiels et indépendants des associations ou regroupements professionnels.

<https://aparte.ca/l-aparte> 1-450 396-9449 ou 1 833 LAPARTE
aparte@juripop.org

La CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) Une personne non-syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel au travail en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne <https://www.cnesst.gouv.qc.ca> ou par téléphone 1-844-838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

ANNEXE 2

Définitions

La discrimination : toute forme d'inégalité quant au traitement en raison d'un ou de plusieurs des motifs décrits ci-dessus, au moyen d'une imposition de conditions supplémentaires ou alors d'un refus d'avantages. La discrimination peut être intentionnelle ou non intentionnelle. Elle comprend les actions directement discriminatoires ainsi que les règles, les pratiques ou les procédures qui, malgré une apparence neutre, désavantagent certains groupes d'individus. La discrimination peut être très évidente ou elle peut se produire de façon très subtile. Même si d'autres facteurs influent sur une décision ou une action, si la discrimination compte parmi ces facteurs, cela correspond à une violation de la présente politique.

Le harcèlement : tout commentaire ou toute action qui est en toute évidence importune. Il peut s'agir de paroles ou de gestes qui sont, selon un jugement raisonnable, manifestement offensants, humiliants, rabaissants ou importuns et fondés sur un motif de discrimination interdit par la présente politique. Le harcèlement peut être fondé sur n'importe lequel des motifs de discrimination. Le harcèlement peut également se présenter sous la forme d'intimidation, c'est-à-dire lorsqu'une partie ayant plus de pouvoir, de façon soutenue et intentionnelle, blesse ou nuit à une autre partie qui n'a pas la liberté de réagir. L'intimidation peut se poursuivre au fil du temps et est susceptible de continuer dans l'absence d'une intervention.

Même si une personne victime ne se prononce pas explicitement contre un comportement de harcèlement ou semble l'accepter, cela ne signifie pas qu'il s'agit d'un comportement acceptable. Celui-ci peut néanmoins compter comme du harcèlement en vertu de la Charte.

EXEMPLES

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement

- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail
- Violence verbale
- Dénigrement

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

Toute forme d'attention, d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :

- Sollicitation insistante
- Regards, baisers ou attouchements

- Insultes sexistes, propos grossiers
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres

Le harcèlement fondé sur des motifs raciaux ou ethniques: le harcèlement fondé sur des motifs raciaux ou ethniques est une forme de harcèlement. Voici des exemples de harcèlement fondé sur des motifs raciaux ou ethniques:

- l’affichage d’images, de graffitis, de documents ou d’autre matériel désobligeant ou offensant en raison de son caractère raciste, y compris par des moyens électroniques;
- les remarques importunes, les blagues, les insinuations ou les railleries fondées sur les antécédents raciaux ou ethniques, la couleur, le lieu de naissance, la citoyenneté ou l’ascendance d’autrui;
- le refus de conversation ou de coopération avec un membre du personnel en raison de son origine raciale ou ethnique;
- les gestes insultants ou les plaisanteries fondés sur des motifs raciaux ou ethniques qui peuvent engendrer de l’embarras ou de la gêne.

Le harcèlement fondé sur des motifs liés au sexe ou au genre : le harcèlement fondé sur des motifs liés au sexe ou au genre est une forme de harcèlement. Voici des exemples de harcèlement fondés sur des motifs liés au sexe ou au genre:

- l’affichage d’images, de graffitis, de documents ou d’autre matériel désobligeant ou offensant en raison de son caractère sexuel, sexiste ou discriminatoire quant à l’identité de genre, y compris par des moyens électroniques;
- les remarques, les blagues, les insinuations ou les railleries fondées sur le corps, les vêtements, le sexe ou l’identité de genre d’autrui;
- les commentaires sexospécifiques portant sur les caractéristiques physiques, l’expression de l’identité de genre ou la gestuelle d’autrui;
- le paternalisme fondé sur le sexe ou l’identité de genre qui, selon la victime, diminue son estime de soi ou son importance au sein de l’organisation;
- les contacts physiques importuns tels les attouchements, les caresses ou les pincements;
- les remarques ou les insinuations évocatrices ou offensantes au sujet des membres d’une identité de genre ou d’un sexe donné;
- les propositions d’intimité physique, les demandes de rendez-vous ou les faveurs sexuelles;
- la violence verbale, les menaces ou les railleries liées à l’identité de genre ou au sexe;
- les regards ou tout autre geste lubrique ou inapproprié/évocateur;
- la mise de l’avant de ses prouesses sexuelles ou les questions/discussions sur les activités sexuelles d’autrui;
- les blagues offensantes ou les commentaires à caractère sexuel au sujet d’un.e membre du personnel, des artistes ou des membres;

- l'emploi d'humour ou de langage grossier et vulgaire lié à l'identité de genre ou au sexe.