



Politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement

ADOPTÉE EN CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 29 août 2019

Préambule

La présente politique s'inscrit dans la continuité de la Charte des droits et libertés de la personne qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Il s'ensuit que toute forme de harcèlement ou d'agressions, qu'il soit sexuel, physique ou psychologique, constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

La prévention est une responsabilité à la fois collective et individuelle. En ce sens, l'ensemble des administrateurs, gestionnaires, employés, membres, visiteurs, locataires et bénévoles du Centre des arts de la scène Jean-Besré et de son gestionnaire le Regroupement des compagnies résidentes du Centre des arts de la scène Jean-Besré (ci-après nommé « CASJB ») ont tous la responsabilité de collaborer à l'application et au respect de la politique.

1 OBJECTIFS

- 1.1 Offrir et maintenir un milieu de vie sain, sécuritaire et exempt de toute forme de harcèlement et favoriser le respect de la dignité de la personne.
- 1.2 Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu de vie afin de prévenir les conduites de harcèlement et d'assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement, indépendamment de son genre, de son orientation sexuelle, de ses origines culturelles ou de croyances religieuses.
- 1.3 Fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en établissant une procédure de règlements des plaintes.

2 CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble des administrateurs, gestionnaires, employés, membres, visiteurs, locataires et bénévoles du CASJB peu importe leur statut. Elle s'applique également aux partenaires temporaires et fournisseurs qui font affaire avec le CASJB.

Cette politique ne se substitue en aucun temps aux politiques internes adoptées par les organismes résidents du CASJB.

3 DÉFINITIONS

3.1 Harcèlement

Le harcèlement comprend notamment tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination. La notion de harcèlement comprend notamment le « harcèlement psychologique », le « harcèlement sexuel » et le « harcèlement discriminatoire ».

3.1.1 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non désiré et consiste en une pression induite exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son intégrité ou son droit à la dignité.

3.1.2 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique, tel que défini par l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, est une conduite abusive se manifestant 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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu professionnel néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

NE CONSTITUENT PAS DU HARCÈLEMENT, LES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

A. Exercice normal du droit de gestion

L'exercice par l'employeur ou par ses gestionnaires des activités de gestion ne constitue pas du harcèlement. La gestion courante de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme, l'attribution des tâches, l'application de la gradation des sanctions, le licenciement et le congédiement constituent l'exercice légitime du droit de gestion. Ces actions ne constituent pas du harcèlement dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ses droits de gestion de façon abusive ou discriminatoire.

B. Conflits de travail

Les milieux de travail ne diffèrent pas des autres milieux de vie, et des conflits peuvent y survenir. En soi, un conflit ne constitue pas du harcèlement. Les conflits au travail, s'ils font l'objet d'une saine gestion, peuvent amener la clarification des responsabilités et l'évolution des relations au sein du personnel.

4 PRINCIPES

- 4.1 Chaque personne présente au CASJB est responsable d'adopter un comportement empreint de respect, exempt de harcèlement.
- 4.2 Le CASJB s'inscrit dans une approche de résolution efficace des problèmes et de recours à une procédure de traitement des plaintes, dans le but de restaurer un milieu de travail sain. Il s'engage notamment à prendre toutes les mesures dissuasives nécessaires pour que cesse le harcèlement et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.
- 4.3 La personne qui croit subir une situation de harcèlement ou d'agression peut entreprendre des démarches, formuler une plainte ou prendre un recours sans qu'aucun préjudice ou aucunes représailles ne soit porté contre lui.
- 4.4 Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement, en autant que faire se peut, par toutes les parties concernées, à

moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement d'une plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

- 4.5 La personne qui croit subir une situation de harcèlement ou d'agression ainsi que la personne faisant l'objet d'une plainte sont traitées avec impartialité et informées de l'évolution du dossier et de toute décision relative au litige. Elles ont également le droit d'être accompagnées d'une personne de leur choix lors du traitement de la plainte.
- 4.6 Les administrateurs du conseil d'administration et les gestionnaires du CASJB ont le droit d'exercer leurs pouvoirs pourvu qu'ils le fassent de façon respectueuse ; ils ont le droit de fixer des objectifs, d'attribuer des tâches, d'évaluer le rendement, de donner des conseils et de faire respecter les règlements et directives du CASJB ; ils ont le droit d'instaurer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement de la vie de l'organisation.
- 4.7 Les administrateurs du conseil d'administration et les gestionnaires du CASJB doivent intervenir avec diligence dans la résolution d'un conflit porté à leur connaissance afin d'aider les parties en cause à régler ce conflit que ce soit à la demande de la personne qui dit être victime de comportements offensants ou de leur propre chef.

5 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

5.1 Cadre dans lequel s'inscrit la procédure

- 5.1.1 Une situation de harcèlement peut mettre en cause des personnes appartenant à divers groupes. Dans ce contexte, les responsables de la présente politique peuvent déléguer le suivi de la procédure de règlement des plaintes à une personne qui aura été désignée selon l'appartenance des personnes impliquées, particulièrement dans l'éventualité d'un conflit d'intérêts reliant toute personne liée aux compagnies membres du CASJB, un administrateur du conseil d'administration ou l'un de ses gestionnaires avec un plaignant.
- 5.1.2 La procédure de règlement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux politiques internes adoptées par les compagnies membres du CASJB et aux recours prévus par la Loi. Advenant l'exercice d'un autre recours en même temps que le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique, la personne responsable informe la personne ayant déposé la plainte de sa décision de différer ou non à son étude.

5.2 Procédure de dépôt d'une plainte et mécanismes de traitement

- 5.2.1 Il est souhaitable qu'une plainte soit déposée le plus rapidement possible après une manifestation d'un comportement inopportun. Toutefois, une personne dispose d'un délai de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de l'inconduite.
- 5.2.2 Toute plainte relative à une conduite de harcèlement ou d'agression doit être formulée par écrit à l'aide, par exemple, du formulaire en annexe à la présente politique. Elle doit être signée, comporter une description des faits reprochés et doit désigner la ou les personnes identifiées comme responsables desdits faits.
- 5.2.3 Toute plainte est acheminée à la direction générale du CASJB par courriel (direction@casjb.com) ou par écrit via la boîte postale du CASJB (250 rue du Dépôt, Sherbrooke, J1H 5G1). Si la plainte vise la direction générale du CASJB, la plainte est adressée à la présidence du conseil d'administration.

5.2.4 Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de harcèlement et ne pas laisser se détériorer le milieu de vie professionnel.

5.2.5 La direction générale :

- a. Procède à l'enquête ou confie le mandat d'enquêter, selon la ou les personnes visées par la plainte, soit à la direction des organismes membres concernés par la plainte, soit à un membre du conseil d'administration du CASJB, soit à une personne-ressource externe.
- b. Si les parties n'ont pas déjà tenté une médiation, propose cette démarche qui implique également le consentement de la personne mise en cause, afin d'arriver à une entente acceptable pour les deux parties ;
- c. S'il n'y a pas de démarche de médiation, voit à la réalisation d'une analyse de recevabilité de la plainte et informe la personne plaignante de la conclusion de l'analyse ;
- d. Si la plainte n'est pas recevable, propose d'autres mesures, au besoin ;
- e. Si la plainte est jugée recevable, déclenche une enquête formelle. Elle nomme une personne impartiale et neutre pour la réaliser ;
- f. Avise la personne mise en cause des allégations à son égard et du nom de la personne plaignante ;
- g. Au terme de l'enquête, met en place des mesures correctives et des mesures de soutien, selon la situation.

5.2.6 La personne qui mène l'enquête est qualifiée et assure l'impartialité de l'enquête. Son mandat consiste à :

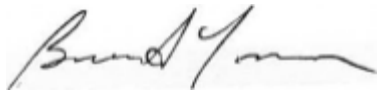
- a. S'assurer, au besoin, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la victime de harcèlement;
- b. Mener des entrevues avec la personne plaignante, la personne mise en cause et les témoins ;
- c. Décider si la plainte est fondée en tout ou en partie, non fondée ou frivole ;
- d. Faire des recommandations ;
- e. Livrer son rapport d'enquête à l'intérieur de 60 jours après le début de l'enquête, à moins de circonstances exceptionnelles.

5.2.7 La personne plaignante et la personne mise en cause recevront les conclusions de l'enquête.

6 Modalités particulières

- 6.1.1 Les dossiers liés au traitement des signalements et des plaintes sont conservés sous clé par la direction générale et sont détruits de façon confidentielle cinq (5) ans après la date de fermeture du dossier.

Politique approuvée par résolution du conseil d'administration
Le 29 août 2019



Bernard Langlois
Président



Frédérique Giguère
Secrétaire

FORMULAIRE DE PLAINTE

DOCUMENT CONFIDENTIEL

Je crois être victime de harcèlement

Psychologique Sexuel Autre

Vos coordonnées :

Prénom et Nom : _____

Numéro de téléphone où vous rejoindre (spécifier le type) : _____

Adresse courriel : _____

Coordonnées de la personne mise en cause (utiliser une feuille en annexe si plus d'une (1) personne est mise en cause) :

Prénom et nom : _____

Statut (employé - spécifiez la compagnie résidente liée, visiteur, locataire, etc) : _____

Coordonnées du (des) témoin (s) identifié (s) par la partie plaignante :

Prénom et nom : _____

Statut (employé - spécifiez la compagnie résidente liée, visiteur, locataire, etc) : _____

Événement

Date : _____

Heure : _____

Endroit : _____

Est-ce le 1^{er} événement ? _____

Fréquence ? _____

Description la plus exacte possible des faits

Si l'espace est insuffisant, svp ajouter une feuille en annexe.

Solution(s) désirée(s) :

Accepteriez-vous de tenter de régler le litige par la médiation ?

Oui

Non

Avez-vous entamé d'autres démarches ?

Oui

Non

Si oui, lesquelles :

Déclaration

Les faits qui sont énoncés dans ce formulaire sont véridiques, au meilleur de ma connaissance. Je réalise que certains des renseignements que j'ai fournis pourront être divulgués par la personne qui s'occupera de traiter ma plainte, et ce, entre autres, à la personne visée par cette plainte et aux personnes citées à titre de témoins, dans la mesure cependant où cela est nécessaire au traitement de ma plainte. Je m'engage à faire preuve de la plus grande discrétion et à ne pas discuter du contenu de ce formulaire avec toutes autres personnes, sauf à des fins autorisées par la loi ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller, le cas échéant.

J'ai signé, à _____ (ville), ce _____ jour du mois de _____ 20_____

Signature : _____