

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

1) OBJECTIFS

La présente *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes* (ci-après la « **Politique** ») a pour objectif d'affirmer l'engagement de *Théâtre La Chapelle inc.* (ci-après l'« **employeur** » ou l'« **organisation** ») à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de l'organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

2) PORTÉE

La Politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'employeur, sans égard au statut d'emploi et au niveau hiérarchique, 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 (ex : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

L'employeur ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de l'organisation, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, fournisseur, visiteur ou autre.

3) DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« 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 ou de tels gestes 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 pour le salarié. »

Cette définition inclut toute forme de harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel ou autre. Sans limiter la généralité de ce qui précède, nul ne doit harceler une personne en raison de la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, l'identité ou l'expression de genre, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, le tout tel qu'énoncé à l'article 10 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

Le harcèlement psychologique, sexuel et la violence physique et psychologique sont, aux fins de la Politique, ci-après désignés collectivement le « **harcèlement** ».

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 (ex. : gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire).

¹ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, art. 81.18. Voir l'annexe 1 de la Politique pour les éléments qui doivent être présents et démontrés pour que du harcèlement soit établi et des exemples de ce qui peut constituer du harcèlement.

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'employeur ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement sur les lieux du travail ou en dehors du milieu habituel de travail lorsque des répercussions de ce harcèlement se transposent sur les lieux du travail.

L'employeur 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 de son personnel (ex : par la distribution de la Politique par courriel aux membres du personnel déjà en poste, la remise de la Politique au moment de l'accueil d'un nouveau membre du personnel);
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement;
 - b) expliquant clairement les attentes établies en vertu de la Politique;
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel :

- d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement;
- d'avoir en tout temps une attitude et un comportement professionnel et respectueux à l'endroit des autres membres du personnel;
- de signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur telles qu'indiquées ci-dessous.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement 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.

Dans tous les cas et à tout moment, la personne qui croit subir du harcèlement devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur telles qu'indiquées ci-dessous (voir 8), 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 (ex : nom et fonction de la personne visée par la plainte; date de l'incident; faits/allégations reprochés; description du moment de(s) l'incident(s); nom des témoins, le cas échéant), pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

La personne désirant déposer une plainte doit le faire le plus rapidement possible, au plus tard dans les 90 jours de la dernière manifestation du comportement harcelant, ceci sans restreindre son droit de porter plainte à la CNESST dans les délais prévus à la *Loi sur les normes du travail*².

Toute personne qui est témoin d'une situation de harcèlement devrait aussi le signaler à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur telles qu'indiquées ci-dessous (voir 8) ou aux deux.

L'employeur peut, de sa propre initiative et en l'absence d'une plainte, si des circonstances lui portent à croire à l'existence d'une situation potentielle de harcèlement, initier une enquête.

7) RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Les personnes suivantes ont été désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de

² La *Loi sur les normes du travail* prévoit un délai de 2 ans après la dernière manifestation d'harcèlement psychologique (incluant le harcèlement sexuel) pour déposer une plainte.

la Politique :

- Directeur(rice) administratif(ve)
- Président(e) du conseil d'administration

8) PRINCIPES D'INTERVENTION

L'employeur 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 fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées par la plainte ou le signalement soient traitées avec humanité, équité et objectivité;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement, sauf lorsque la communication de ces renseignements s'avère nécessaire pour le traitement de la plainte ou lorsque requis par la loi ou un tribunal;
- lorsqu'il juge qu'une plainte est recevable et si requis, mener une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe;
- lorsque la plainte s'avère fondée, prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

9) MESURES DISCIPLINAIRES

Toute personne qui commet un manquement à la Politique 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.

10) FAUSSES DÉCLARATIONS

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

11) REPRÉSAILLES

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. Tout incident de préjudice ou de représailles est également passible de mesures disciplinaires appropriées. Lorsqu'un membre du personnel se croit victime de mesures de représailles, il peut recourir au mécanisme de traitement des plaintes prévu à la Politique.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La *Loi sur les normes du travail* donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements répétés pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- L'humour inapproprié;
- Empêcher une personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres;
- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement, etc.

Une seule conduite grave pouvant constituer du harcèlement psychologique

- Pousser un collègue dans un bureau, menacer quelqu'un de congédiement devant des collègues ou des clients, insulter un collègue gravement en présence d'autres collègues ou de clients, lancer un document au visage de quelqu'un, etc.

Comportements répétés pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle;
- l'affichage d'objets, de documents, d'affiches dégradantes ou offensantes ou d'images à caractère sexuel;
- la proximité physique non désirée (se tenir trop près sans raison, frôler, immobiliser, pincer);
- les attouchements bénins, la proximité (« il est dans ma bulle »), les caresses, les insultes, les plaisanteries, les commentaires, les blagues, les gestes obscènes ou tout comportement à caractère sexuel portant atteinte à la dignité de la personne, etc.

Une seule conduite grave pouvant constituer du harcèlement sexuel

- Agression sexuelle ou à des attouchements clairs et non consentants, etc.