

LA PROTECTION DES PERSONNES (contre le harcèlement)

Sous la responsabilité du Conseil d'administration

Numéro : 20-2014

adoptée le : 20 mars 2014

évaluée le : 02 mars 2015
16 mars 2016
29 mars 2017
27 février 2018

révisée le : 14 mars 2019

1.0 Préambule

Cette politique s'applique aux femmes et aux hommes, aux administrateurs, aux bénévoles et aux employés, entre eux ou envers eux. Culture Lanaudière favorise un climat de travail harmonieux nécessaire à une qualité de vie au travail.

- a) Chaque administrateur, chaque employé et bénévole doivent respecter, dans l'exercice de leurs fonctions, les principes fondamentaux d'intégrité et de respect des droits de la personne fondés sur l'égalité et la non-discrimination, conformément aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*;
- b) Trois types de personnes, selon leur niveau de responsabilités en regard de la mission, se retrouvent à Culture Lanaudière :
 - 1. Les personnes agissant comme mandataires et siégeant au Conseil d'administration, désignées par le terme « administrateurs » ;
 - 2. Les bénévoles agissant à titre de personne qui œuvrent occasionnellement au service de Culture Lanaudière;
 - 3. Les personnes qui, dans les faits, sont les membres de l'équipe de travail et les employés contractuels de Culture Lanaudière. Ces personnes sont désignées par le terme « employés ».

2.0 Engagement

- a) Culture Lanaudière s'engage à prévenir et ne tolérer aucune forme de harcèlement tel que défini par les Normes du travail.
- b) Culture Lanaudière s'engage à faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance.
- c) Culture Lanaudière s'engage à prendre les mesures correctives d'ordre administratif ou disciplinaires appropriées contre toute personne ayant harcelé une autre personne dans le

cadre de son travail. Ces mesures disciplinaires peuvent aller jusqu'à la rétrogradation ou jusqu'au congédiement ou destitution.

- d) Le Conseil d'administration de Culture Lanaudière croit fermement que le succès de l'organisation est intimement lié au dynamisme et à la compétence de ses ressources humaines.
- e) Les employés et les bénévoles se doivent de respecter leur engagement envers Culture Lanaudière ainsi que les politiques du Conseil les concernant.
- f) Les administrateurs se doivent de respecter les politiques du Conseil d'administration;
- g) Culture Lanaudière supporte l'égalité dans les opportunités d'emploi.
- h) Si le harcèlement est le fait d'un membre de Culture Lanaudière envers un administrateur ou un employé dans le cadre de ses fonctions, Culture Lanaudière prendra fait et cause pour le l'employé, bénévole ou l'administrateur devant les tribunaux.
- i) Culture Lanaudière s'engage à protéger tout membre de son personnel, salarié ou bénévole, victime de harcèlement par le mécanisme interne décrit plus loin dans la présente politique.
- j) Culture Lanaudière ne divulguera à quiconque les noms des personnes impliquées dans un problème de harcèlement à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires.
- k) Dans le traitement et le règlement d'un problème ou d'un conflit ayant trait au harcèlement, la personne victime de harcèlement ne doit subir en aucun cas de préjudice ou être l'objet de représailles.

3.0 Définition

3.1 Le harcèlement sexuel

- Le harcèlement sexuel peut être défini comme une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.
- Le harcèlement sexuel signifie des actes répétés. Toutefois un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu peut aussi être du harcèlement;

3.2 Le harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire se traduit par des paroles, des actes, des gestes, ou d'autres comportements ayant un lien explicite ou implicite avec la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou la langue, le caractère vexatoire ou méprisant de ces

conduites pour la victime et/ou son groupe d'appartenance. Elle comprend aussi le harcèlement lié à de la discrimination pour un des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, c'est-à-dire :

- la race,
- la couleur,
- le sexe,
- la grossesse,
- la langue,
- l'état civil,
- la religion,
- l'orientation sexuelle,
- l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi),
- les convictions politiques,
- l'origine ethnique ou nationale,
- la condition sociale,
- le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

3.3 Le harcèlement psychologique

Il faut que cinq conditions soient réunies pour conclure à la présence de harcèlement psychologique :

- 1) une conduite vexatoire (c'est-à-dire abusive, humiliante ou blessante),
- 2) des paroles, des gestes ou des comportements hostiles ou non désirés,
- 3) le caractère répétitif des actions,
- 4) l'atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (c'est-à-dire à l'équilibre physique, psychologique ou émotif),
- 5) un milieu de travail rendu néfaste pour le salarié.

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne et qu'elle a un impact nocif durable.

4.0 Procédures

- a) La dignité, la sécurité et le droit d'expression éthique d'opinions contraires à celle de l'autorité hiérarchique ne doivent pas être déniés; les griefs doivent recevoir un traitement interne juste via des procédures sécuritaires.
- b) L'autorité du directeur général en regard du traitement des employés, salariés ou contractuels, est telle qu'il doit faire en sorte d'assurer que les droits de chacun à un traitement juste, équitable et humain soient respectés.
- c) Le premier niveau d'appel en cas de difficulté relève du directeur général. Le second niveau est le président et finalement le Conseil d'administration;

- d) S'il y a lieu, il doit y avoir une intervention rapide pour faire cesser le harcèlement. Le directeur général peut faire enquête, entendre les parties et recommander au Conseil que les mesures qui s'imposent soient prises. Par exemple : réparation des dommages causés, mesures disciplinaires à mettre au dossier, mutation du harceleur et non de la victime, suspension, congédiement, etc.
- e) Toute personne impliquée dans un problème de harcèlement et non satisfaite des mesures prises peut porter sa cause en appel au Conseil d'administration et ce dans un délai de trente (30) jours suivant l'annonce des mesures prises.
- f) Les parties impliquées sont informées des mesures prises, et ce, dans un délai de dix (10) jours, après qu'une décision soit prise.
- g) La détermination des sanctions et les décisions relatives à leur mise en application relève du directeur général s'il s'agit d'un employé salarié ou contractuel ou du Conseil d'administration s'il s'agit d'un administrateur.
- h) Les personnes impliquées peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix lors des différentes rencontres.
- i) Les mécanismes internes de recours ne peuvent empêcher une victime de porter plainte à la Commission des droits de la personne ou de s'adresser directement aux tribunaux.
- j) Les employés et les administrateurs sont informés adéquatement de la présente politique;

5.0. Accident de travail et protection des bénévoles

- a) Culture Lanaudière reconnaît ses responsabilités en regard de l'intégrité physique de ses employés et bénévoles et fera en sorte qu'ils œuvrent en tout temps dans des conditions saines et sécuritaires.
- b) Culture Lanaudière a pris toutes les précautions via la CSST ou autres formes d'assurances permettant à palier à un accident, le cas échéant.

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

Culture Lanaudière affirme que le respect entre les personnes est une valeur fondamentale de l'entreprise.

Aucun comportement irrespectueux ne sera toléré :

- D'un supérieur envers un employé,
- De plusieurs employés envers un collègue,
- D'un employé envers son supérieur,
- D'un tiers envers un employé de l'entreprise.
- D'un employé envers un collègue
- D'un administrateur envers un employé
- D'un administrateur envers un autre administrateur

De plus, chaque employé a la responsabilité de contribuer, par sa conduite, à maintenir un climat de travail sain et exempt de harcèlement sous quelque forme que ce soit.

EN CAS DE PROBLÈME

Tout employé qui croit être la cible de gestes ou de comportements inappropriés ou malveillants peut s'adresser à la direction générale en toute confidentialité pour lui demander d'intervenir en vue de régler la situation rapidement.

J'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et équitable, que j'agirai avec discrétion pour régler la situation et que j'exigerai la confidentialité des personnes qui seront rencontrées dans le cadre du règlement de la situation. Je garantis également qu'aucun employé ne sera pénalisé pour avoir demandé une telle intervention.

Signature de la personne rencontrée

Date

Signature de l'employeur

Date