

Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes – Compagnie Lilith&Cie

Préambule : cette politique est adaptée de la politique du Regroupement Québécois de la Danse et du modèle de politique recommandé par la CNESST.

1. OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de Lilith&Cie à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de la compagnie, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans la Compagnie lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée.

2. PORTÉE

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour Lilith&Cie, incluant l'ensemble des employé.es, partenaires contractuel.les et prestataires de services (ci après nommés collaborateurs), notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail
- les aires communes
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3. DÉFINITION

3.1 Harcèlement psychologique

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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

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 collaborateur. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne : 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, 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.

Selon la Commission des normes du travail (Guide de l'employeur 2014), on peut citer des exemples de manifestations de harcèlement psychologique au travail :

- « Empêcher une personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres;
- Isoler une personne : ne plus lui adresser la parole, l'ignorer, l'éloigner, la priver des moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.);
- Déstabiliser une personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses points faibles, faire des commentaires désobligeants, mettre en doute son jugement;
- Déconsidérer une personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, l'injurier ou la harceler sexuellement;
- Discréditer une personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, lui attribuer des tâches inférieures à ses compétences ou qu'elle n'a pas la capacité de faire, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres;
- Menacer, agresser la personne : hurler, la bousculer, endommager ses biens;
- Harceler une personne en raison de motifs discriminatoires tels que la race, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap (Charte des droits et libertés des personnes, art. 10 et 10.1) ».

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

3.2 Harcèlement sexuel

Comme le souligne le site de l'INSPQ, « le harcèlement sexuel est une atteinte au droit à l'égalité des personnes. Il est interdit, entre autres, par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés et les articles 10, 10.1 et 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement discriminatoire, comme le harcèlement racial ou le harcèlement fondé sur toute autre caractéristique personnelle. Sur le plan juridique, trois éléments fondamentaux doivent être prouvés par la personne harcelée sexuellement :

- un comportement à caractère sexuel non désiré, pouvant prendre des formes variées : des paroles, des gestes ou des communications ayant une implication sexuelle
- qui se manifeste de façon répétée (un seul acte peut suffire s'il est grave), et
- qui a des conséquences néfastes sur la victime. »

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel:

- Toute forme d'attention ou 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

4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

- a) Lilith&Cie ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de la compagnie, que ce soit:
 - par un.e responsable envers un.e subordonné.e ;
 - entre collègues;
 - par un.e subordonné.e envers un.e responsable;

- b) La compagnie s'engage à porter assistance à ses collaborateurs et collaboratrices qui pourraient être victime de harcèlement dans le cadre de leur travail avec la compagnie.

- c) Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la résiliation du contrat.

- d) Lilith&Cie 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 ses collaborateurs, par l'affichage sur son site internet et par la remise d'une copie en annexe à chaque contrat;
 - 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,
 - veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - faisant la promotion du respect entre les individus.

5. ATTENTES ENVERS LES COLLABORATEURS

Il appartient à tous les collaborateurs d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

6. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES 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 devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par Lilith&Cie afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Les personnes responsables désignées sont identifiées sur le site web de la compagnie à la rubrique Contacts.

Ces personnes responsables doivent principalement:

- informer les collaborateurs sur la politique de la compagnie en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements dans un strict respect de la confidentialité;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables.

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.

7. PRINCIPES D'INTERVENTION

La Compagnie Lilith&Cie 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 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.

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.

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

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 la direction de la compagnie.

Personnes ressources:

- Hélène Sultan-Taïeb joignable à l'adresse suivante : secrtaire.lilith@gmail.com
- Philippe Barré joignable à l'adresse suivante: presidencelilith@gmail.com

Une personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel 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 (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement.

La plainte peut aussi être déposée en ligne :

- https://www.cnt.gouv.qc.ca/serviccs-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/index.html?no_cache=1
- ou par téléphone au 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.

Le programme Aparté offre également des ressources pour les plaintes pour harcèlement :

<https://aparte.juripop.org/>