POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL, DES INCONDUITES SEXUELLES, DE LA VIOLENCE, DE LA DISCRIMINATION ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Festival de la Poutine de Drummondville (ci-après « Festival ») à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel, d'inconduite sexuelle, de violence ou de discrimination sur les lieux de travail, que le travail soit exécuté de façon professionnelle ou bénévole, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte à cet égard est déposée ou qu'une telle situation est signalée à Festival ou à son représentant.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel (employés, cadre et non cadres bénévoles, syndiqués et non syndiqués, peu importe leur statut à titre de personnel régulier ou à temps partiel et, pour les fins des présentes, les musiciens et autres contractuels, incluant les artistes-invités et surnuméraires, ainsi que les membres du conseil d'administration) et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- les bureaux, loges, studios, coulisses, salles de répétition, salle de concert, endroits de repas, aires de repos;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par le Festival);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3) DÉFINITION

Plusieurs définitions existence relativement au harcèlement psychologique et celle retenue par la Loi sur les normes du travail est la suivante[1] :

> « 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

[1] Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*[2].

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.).

Le harcèlement sexuel, les inconduites sexuelles et la violence (physique ou verbale) sont également inclusent dans le harcèlement psychologique (voir Annexe 1).

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le Festival ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel, d'inconduite sexuelle, de violence ou de discrimination dans le cadre de ses activités, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées ou bénévoles;
- Entre des collègues;
- par des personnes salariées ou bénévoles envers leurs supérieurs;
- par ou envers les artistes et artistes invités;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement, des inconduites sexuelles, de la violence ou de la discrimination peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement et/ou au non-renouvellement de tout contrat.

Le Festival s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail et/ou des activités exempts de toute forme de harcèlement, d'inconduite sexuelle, de violence et/ou de discrimination 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 des personnes prenant part à ses activités, par l'affichage de celle-ci et par la remise d'une copie à chaque employé, bénévole, artiste et artiste invité;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser ces situations en :

[2] Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel, d'inconduite sexuelle, de violence ou de discrimination;
b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL, LES BÉNÉVOLES, LES ARTISTES ET ARTISTES INVITÉS

Il appartient à tous d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel, d'inconduite sexuelle, de violence et de discrimination.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel ou être victime d'inconduite sexuelle, de violence et/ou de discrimination 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 la situation se poursuit, la personne devrait signaler la situation à la personne responsable désignée par le Festival 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 responsable désignée par Festival est la suivante :

L'APARTÉ aparte@juripop.org 1-833-LAPARTE 1-450-396-9449
www.aparte.ca

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

Cet organisme n'a aucun lien de dépendance envers Festival et est chargée de recevoir et étudier les plaintes de façon anonyme, indépendante et impartiale.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Le Festival 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.

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.

Toute personne participant à une intervention ou un processus d'enquête en vertu de la présente politique est tenue d'en préserver l'entière confidentialité, y compris l'existence du processus, la nature de la plainte, l'identité du plaignant ou de la personne visée par la plainte et du résultat de l'enquête. Le défaut de respecter cette obligation fera l'objet d'un congédiement ou de la résiliation de tout contrat intervenu avec le Festival immédiatement.

Toute personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel, une inconduite sexuelle, de la violence, de la discrimination ou qui est visé par une plainte aux termes de la présente politique a le droit d'être accompagné en tout temps par le conseiller juridique de son choix.

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, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part du Festival.

_____

Charles Dubreuil, Président
Festival de la Poutine de Drummondville

J'ai pris connaissance de la POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL, DES INCONDUITES SEXUELLES, DE LA VIOLENCE, DE LA DISCRIMINATION ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES et je m'engage à la respecter.

_____

Signature

Une personne non-syndiquée 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 être déposée en ligne (insérer le lien ici) 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.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL, LES INCONDUITES SEXUELLES, LA VIOLENCE ET LA DISCRIMINATION

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.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: l'origine ethnique, la nationalité, 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.

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 pouvant être liés à du harcèlement psychologique, de la violence ou de la discrimination

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Violence pysique;
- Propos à caractère raciaux ou qui atteignent à l'intégrité ou la dignité d'une personne;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel ou une inconduite sexuelle

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
  - sollicitation insistante,
  - regards, baisers ou attouchements,
  - insultes sexistes, propos grossiers;
  - leurre, prédation ou manipulation psychologique
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

ANNEXE 2 – PERSONNE RESPONSABLE DÉSIGNÉE PAR FESTIVAL

Plainte : L'APARTÉ aparte@juripop.org 1-833-LAPARTE 1-450-396-9449 www.aparte.ca
Responsable de l'application de la politique : Charles Dubreuil

Festival :

- s'assurera que la personne responsable désignée sera dûment formée et aura les outils nécessaires à sa disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que la personne responsable désignée puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

La personne suivante est désignée pour agir à titre de responsable pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel, d'inconduites sexuelles, de violence, de discrimination et de traitement des plaintes du Festival :

Cette personne responsable doit principalement :

- informer le personnel sur la politique du Festival en matière de harcèlement psychologique ou sexuel, d'inconduite sexuelle, de violence et de discrimination;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

Charles Dubreuil, Président
Festival de la Poutine de Drummondville