

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL



Version 15 mai 2023

1) OBJECTIF :

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de la Caravane Philanthrope à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son équipe. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui seront appliqués lorsqu'une situation de harcèlement est partagée ou qu'une plainte est émise aux personnes désignées.

2) PORTÉE :

La présente politique s'applique à l'ensemble des membres de l'équipe, salarié.e.s ou travailleur.euses.eurs autonomes, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Lors d'activités orchestrées par la Caravane Philanthrope
- Lors de communications en lien avec les activités de la Caravane Philanthrope, par tout moyen, technologique ou autre

3) DÉFINITION :

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 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. »

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

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

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.

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

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.).

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Caravane Philanthrope ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel dans son équipe, que ce soit :

- par des membres de la direction ou du conseil d'administration;
- entre des collègues;
- de la part de toute personne associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'annulation de contrat, ou d'un congédiement.

La Caravane Philanthrope 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, par l'entremise de la [page web destinée à notre équipe](#) et à l'envoi par courriel aux nouveaux et nouvelles partenaires;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) mettant en place et mettant à jour une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus,
 - d) prenant les mesures nécessaires en cas de conflit ou de plainte.

5) ATTENTES ENVERS LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE

Des comportements respectueux sont attendus de la part de chaque membre de l'équipe, de la direction et du conseil d'administration ainsi que de la part de tout partenaire ou personne participante à nos activités.

Il est aussi de la responsabilité de tous et toutes de dénoncer les situations de harcèlement observées ou vécues.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Avant de prendre recours à l'équipe, lors de conflits ou de harcèlement sexuel ou psychologique, quand c'est possible, il est préférable d'informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin.

Si cette étape est impossible ou trop difficile ou si le harcèlement se poursuit, nous t'invitons à signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées pour que les comportements problématiques soient nommés et que nous puissions prendre action ensemble.

Si tu as été témoin ou victime d'une situation et que tu souhaites en discuter ou la dénoncer, contacte la personne de ton choix parmi les personnes désignées :

Frédéric Pelletier (iel), Artiste
514-442-0745, fredericpell@gmail.com

Marie Veillette (elle), Directrice des services
819-944-4640, fun@caravanephilanthrope.com

Roxane Proulx St-Germain (elle), Vice-présidente du conseil d'administration
819-293-7778, roxane@poinderue.com

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer l'équipe sur la politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- être à l'écoute des plaintes et des conflits partagées par les membres de l'équipe;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement;
- respecter la confidentialité des personnes concernées et uniquement discuter des situations sous l'accord de ces dernières.

Nous discuterons le ou les incidents devront être décrits avec autant de précision que possible. Nous nous engageons à initier une intervention rapidement pour faire cesser la situation. Nous souhaitons maintenir un milieu de travail agréable, amusant et sécuritaire et prendrons les mesures nécessaires pour y parvenir.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Suite à la réception d'une plainte ou d'information nécessitant une plus grande investigation, la Caravane Philanthrope 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;
- 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, pouvant aller à l'annulation de contrat et de congédiement. Le choix de la mesure applicable tiendra compte des recommandations des parties impliquées, 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 pouvant aller à l'annulation de contrat et de congédiement.

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.

*Cette politique a été adoptée à l'unanimité et mise en vigueur par le conseil d'administration le **15 mai 2023**. Elle a été partagée à tous les membres de l'équipe et est disponible sur la page web destinée aux artistes pour consultation et téléchargement.*