



Centre d'art de Prévilles – Prévilles Fine Arts Centre

Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du conseil d'administration et de la direction du Centre d'art de Prévilles à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise 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 présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, 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;
- La plateforme d'enseignement virtuel arts.centreprévilles.org

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.

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

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. »

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

Le harcèlement psychologique

Tel que défini dans la *Loi sur les normes du travail*, le harcèlement psychologique est 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.

Une conduite vexatoire est définie comme :

- une conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui subit une telle conduite;
- qui la blesse dans son amour-propre;
- qui lui cause du tourment.

Les comportements en cause dans le harcèlement psychologique sont multiples, insidieux et habituellement liés à des agressions cachées.

Le harcèlement peut se manifester de différentes façons comme :

- empêcher la personne de s'exprimer ;
- l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres;
- isoler la personne – ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, la priver de moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole;
- déconsidérer la personne – répandre des rumeurs à son sujet, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement ;
- discréditer la personne – ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à effectuer des tâches dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, lui imputer des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres;
- menacer, agresser verbalement la personne;
- déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de son orientation sexuelle, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si cette conduite porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

Le harcèlement sexuel

Conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de

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

la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si cette conduite porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

Violence, menaces et intimidation

La violence est une conduite se manifestant par l'utilisation de la force physique ou d'un autre moyen étant de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Abus de pouvoir ou d'autorité

Forme de harcèlement qui se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir lié à son poste. Il comprend l'intimidation, la menace et le chantage. Cette définition de l'abus de pouvoir ou d'autorité ne doit pas avoir pour effet de restreindre l'autorité des personnes qui assument des responsabilités.

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le Centre d'art de Prévile ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- envers les personnes salariées;
- envers les professeurs (qu'ils soient salariés ou travailleurs autonomes);
- entre des collègues;
- envers la direction;
- envers les élèves;
- envers les parents d'élèves;
- envers les bénévoles;
- envers les stagiaires;
- au sein du conseil d'administration;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement et/ou des poursuites judiciaires.

Le Centre d'art de Prévile 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, en la publiant sur son site Internet Centrepreville.org, en la présentant aux membres à l'occasion de l'Assemblée générale du Centre d'art de Préville et en la faisant signer par tous les membres du Conseil d'administration, les employés et les professeurs.
- 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 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) en discutant des enjeux de cette politique et de la meilleure manière de la promouvoir plusieurs fois par année au sein du Conseil d'administration.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Pour s'assurer que les enjeux sont bien compris par tous, le personnel devra lire et signer la présente **Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes**.

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 le Conseil d'administration du *Centre d'art de Préville* 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.

Les personnes responsables désignées³ par le Conseil d'administration du *Centre d'art de Préville* sont les suivantes :

Veronica Thomas, Directrice
veronica.thomas@videotron.ca

Mathilde Singer, Secrétaire du Conseil d'administration
singermathilde@yahoo.fr

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- signaler les plaintes à la Direction et au Conseil d'administration qui prendront les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement ou en confieront le mandat à un enquêteur externe.

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.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Le Conseil d'administration et la Direction du Centre d'Art de Prévillle s'engagent 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 ou légales appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires ou légales 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 ou légales 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 l'employeur.

Plaintes contre un membre de la direction au Conseil d'administration :

Dans le cas où une plainte, visée par la présente Politique, est portée contre un membre de la direction, elle est soumise directement au Conseil d'administration. Ce dernier forme alors un Comité d'enquête, composé de deux (2) membres du Conseil. Les mêmes procédures prévues à la présente Politique s'appliquent alors, en faisant les adaptations nécessaires.

Le Conseil d'administration, lorsqu'il le juge nécessaire, ou lorsque la situation le commande, peut confier le mandat d'enquête à un ou des enquêteurs externes.

Conformément à ses obligations, le Conseil d'administration peut procéder à une enquête sur une situation de harcèlement ou de violence concernant un membre de la direction, même si aucune plainte écrite n'a été recueillie.

Le Conseil d'administration peut prendre les mesures administratives provisoires prévues ci-haut, ou les mesures légales jugées nécessaires en faisant les adaptations nécessaires.

De même, lorsqu'il est porté à l'attention du Conseil d'administration qu'un membre de la direction aurait manqué gravement à ses obligations d'éthique ou de déontologie, ou fait l'objet d'accusations pénales ou criminelles ayant un lien avec son emploi, le Conseil d'administration peut également prendre à son endroit les mesures provisoires appropriées, y incluant la suspension avec ou sans solde, selon les circonstances.

Le Conseil d'administration peut imposer à la direction générale ou à un membre de la direction les mesures disciplinaires appropriées, selon les modalités prévues.

Plainte à l'égard d'un élève ou d'un parent d'élève :

Dans le cas où une plainte, visée par la présente Politique, est portée contre un élève ou un parent d'élève, elle est sous la responsabilité de la Direction générale qui pourra faire appel au Conseil d'administration ou à des experts externes si elle le juge nécessaire.

Afin d'appliquer la présente politique, la direction générale peut appliquer les mesures suivantes après avoir dûment examiné la situation:

- directives formelles à l'élève et à sa famille sous forme de conditions;
- modifications à l'horaire de cours;
- changement d'enseignant ou d'enseignante;
- mesures exceptionnelles d'encadrement;
- expulsion des lieux;
- toutes mesures nécessaires pour assurer la sécurité du personnel et des élèves, incluant des procédures légales.

Rapport au Conseil d'administration :

La Direction générale informe rapidement le Conseil d'administration lorsqu'une enquête est en cours en vertu de la présente Politique, ainsi que des mesures, provisoires ou définitives, qui sont prises envers un employé, un parent d'élève ou un élève, le cas échéant.

La Direction générale rend compte annuellement au Conseil d'administration de l'application de la présente Politique et des mesures qui sont prises pour en assurer sa diffusion et son respect.

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.

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: 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.

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.

Note : 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 par téléphone au 1 844 8380808. 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.