

Politique de prévention et traitement de plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail

1. PRÉAMBULE

Culture Gaspésie reconnaît l'importance déterminante de la contribution des personnes à la réalisation de sa mission et à la prestation de services de qualité à ses membres.

Afin de favoriser la santé et le bien-être des personnes effectuant cette prestation de services, l'organisation reconnaît l'importance d'un milieu de travail harmonieux exempt de harcèlement et de violence sous toutes ses formes.

La présente politique a pour but de définir et de communiquer des moyens et promouvoir des règles de conduite empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir être en milieu de travail afin de prévenir le harcèlement et la violence, et faire cesser toute situation susceptible d'en constituer.

2. ENGAGEMENTS

Culture Gaspésie s'engage à :

- Offrir un milieu de travail sain, harmonieux exempt de toutes formes de harcèlement et de violence.
- Promouvoir la civilité, le respect et la résolution des situations conflictuelles dans les relations entretenues sur son lieu de travail et autres, et ce, en conformité avec les valeurs organisationnelles ainsi que le code d'éthique en vigueur (document de travail).
- Prendre les moyens appropriés afin d'assurer, à toutes les personnes contribuant à la réalisation de sa mission, un environnement de travail sain et civilisé, exempt de harcèlement et de violence sous quelque forme que ce soit.

3. OBJECTIFS

Assurer à toutes les personnes, contribuant à la réalisation de la mission de Culture Gaspésie, d'être traitées avec respect, impartialité et dignité en toute équité, notamment par la promotion de relations empreintes de collaboration, de politesse et de savoir être.

Diffuser son engagement concret à déployer les moyens appropriés pour fournir un milieu de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement et de violence dans lequel les personnes qui y travaillent soient traitées avec respect et dignité.

Prévenir le harcèlement et la violence, notamment par la sensibilisation, l'information et la formation des personnes contribuant à la réalisation de sa mission (membres du personnel, administrateurs, bénévoles, fournisseurs, visiteurs, membres de Culture Gaspésie) ainsi que par la promotion des actions visant la prévention et la résolution des situations conflictuelles.

Établir les rôles et les responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique.

Établir les assises des procédures dont les actions permettront notamment de favoriser la prévention par la promotion de la civilité et du respect.

Soutenir la gestion et la résolution des situations conflictuelles entre les personnes contribuant à la réalisation de la mission de l'établissement.

Prendre en charge les situations pouvant constituer du harcèlement à l'aide d'un mécanisme de traitement des plaintes conforme aux principes directeurs.

4. FONDEMENTS

Les principales assises juridiques et administratives de la présente politique sont :

- La Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);
- Les articles 10, 10.1 et 46 de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12);
- Le Code criminel (L.R.C., c. C-46);
- Le Code civil du Québec (1994);
- Code de procédure civile (non en vigueur, art.1-7);
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1);
- Le projet de code d'éthique de Culture Gaspésie.

5. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les expressions suivantes signifient :

Harcèlement (extrait de la Loi sur les normes du travail, art. 81.18) :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » 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 seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».

Pour que le harcèlement psychologique soit reconnu, les quatre éléments de la définition doivent être présents et démontrés.

Il comprend notamment tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination.

La notion de harcèlement comprend notamment le « harcèlement psychologique », le « harcèlement sexuel » et le « harcèlement discriminatoire ». Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu sur la personne.

Violence : Incident au cours duquel une personne est menacée, maltraitée ou victime de voies de fait dans une situation liée à son travail, ce qui inclut toutes les formes de harcèlement, d'intimidation, de menaces verbales ou physiques, de voies de fait et autres comportements importuns. Ces comportements peuvent provenir d'un membre, de fournisseurs, de partenaires ou de collègues, et ce, à n'importe quel palier de l'organisation.

Situation conflictuelle : Qu'il soit manifeste ou latent, un conflit peut se définir comme une opposition entre des personnes ou des groupes. Dans le contexte de la présente politique, une situation conflictuelle signifie toute situation présentant une forme de discord, d'antagonisme ou de tiraillement impliquant deux

personnes ou plus, dont les conséquences négatives sur le milieu de travail ou sur les individus sont palpables.

Droit de gérance : Droit de l'employeur de mettre en place des mécanismes lui permettant de contrôler et d'apprécier le comportement et le rendement de ses employés. Il prend donc des décisions liées à l'atteinte des objectifs de Culture Gaspésie dans le souci de la réalisation de sa mission, mais non dans le but de nuire à ses employés.

Lieux du travail : Tous les lieux où s'exerce une activité de travail effectuée par une personne contribuant à la réalisation de la mission de Culture Gaspésie (ex. conférences, réunions, rencontres d'accompagnement, activités sociales ou professionnelles) durant les heures habituelles et hors des heures habituelles de travail.

Médiation : Processus volontaire de résolution des conflits facilité par un tiers impartial, compétent.

Analyse préliminaire : Consiste à examiner si la situation qui fait l'objet de la plainte relève d'une situation probable de harcèlement psychologique en vertu de la présence des cinq critères de la définition du harcèlement psychologique stipulée par la Loi sur les normes du travail du Québec.

Enquête : Procédure par laquelle, suite à la réception d'un signalement ou d'une plainte officielle, un tiers neutre examine les faits et rend une opinion impartiale quant au bien-fondé de la plainte ou du signalement en application de la présente politique.

Personne contribuant à la réalisation de la mission de l'organisation: Toute personne qui, par son activité de travail, contribue directement ou indirectement aux activités de Culture Gaspésie (membre du personnel, administrateur, stagiaire, étudiant, bénévole).

Personne mise en cause : Personne dont la conduite alléguée comme étant contraire à la présente politique fait l'objet d'une plainte ou d'un signalement.

Personne raisonnable : Personne généralement bien informée de toutes les circonstances qui, se trouvant dans une situation similaire à la victime alléguée, conclurait, elle aussi, que la conduite est vexatoire.

Personne responsable de l'application de la présente politique : Personne désignée par le conseil d'administration de Culture Gaspésie.

Plainte : Dénonciation formelle à la personne responsable de l'application de la présente politique, d'une situation que le plaignant considère constituer du harcèlement ou de la violence au sens de la présente politique, dans le but que l'employeur intervienne pour faire cesser cette situation et prévenir sa récurrence.

Plaignant : Personne qui dépose une plainte en vertu de l'application de la présente politique ou qui effectue le signalement d'une situation.

Signalement : Action de signaler verbalement à la personne responsable de l'application de la présente politique, l'observation d'une situation problématique susceptible de constituer du harcèlement ou de violence, ou en voie de le devenir. Le signalement est généralement fait par une personne témoin d'une situation afin de dénoncer celle-ci dans le but d'obtenir de l'aide, prévenir la détérioration ou faire cesser ce qui est considéré comme problématique.

6. CHAMP D'APPLICATION

- 6.1 La présente politique s'applique à toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission de Culture Gaspésie, de même qu'à toutes les personnes qui se trouvent sur ses lieux (ex. administrateurs, membres, visiteurs, fournisseurs, sous-traitants, partenaires).
- 6.2 Elle s'applique dans toutes les situations qui ont un lien avec le travail, sur les lieux du travail ou en dehors des lieux habituels de travail.
- 6.3 Elle s'applique notamment aux relations avec des personnes de l'extérieur dans le cadre de leur travail ainsi que lors d'activités professionnelles et sociales reliées au travail. En outre, elle s'applique lors de l'utilisation inappropriée des technologies de l'information, et ce, peu importe où se trouve l'auteur de la conduite fautive ou l'employé de Culture Gaspésie visé par cette conduite (ex : réseaux sociaux, blogue, message texte).

7. PRINCIPES DIRECTEURS

- 7.1 Culture Gaspésie s'attend à une collaboration de tous et encourage toutes les personnes contribuant à la réalisation de sa mission à adopter des comportements contribuant à maintenir le respect mutuel. En outre l'organisation les encourage à se prévaloir, au besoin, des procédures découlant de la présente politique.
- 7.2 Culture Gaspésie n'entend faire preuve d'aucune tolérance à l'égard des manifestations de harcèlement et de violence. L'organisation se réserve le droit d'intervenir, en tout temps, qu'il y ait plainte, absence de plainte ou retrait de plainte, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de la présente politique.
- 7.3 Toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission de Culture Gaspésie ont le droit de dénoncer une situation, de demander de l'aide et des conseils ou encore de déposer une plainte officielle auprès de la personne responsable de l'application de la présente politique afin que cesse le harcèlement et la violence, le cas échéant.
- 7.4 La présente politique ne doit pas être interprétée comme restreignant les actions de la direction générale de Culture Gaspésie dans l'exercice de son droit de gérance.
- 7.5 Toute personne impliquée dans le processus de traitement d'une plainte, qu'il s'agisse du plaignant, de la personne mise en cause, d'un témoin ou de toute autre personne, doit s'engager à la confidentialité et à ne pas discuter des faits entourant la plainte avec ses collègues ou autres personnes, sauf à des fins autorisées par la Loi, par cette politique ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller de son choix.
- 7.6 Les renseignements relatifs à une plainte incluant l'identité des parties et témoins seront traités avec discrétion par toutes les personnes impliquées, y compris celles qui interviendront dans le traitement de la plainte, à moins que la divulgation de tels renseignements ne soit nécessaire au traitement de celle-ci, à la conduite d'une enquête ou aux suivis ou sous réserve des limites prévues par la législation.
- 7.7 Nul ne peut exercer ou tenter d'exercer quelque forme de représailles que ce soit à l'égard d'une personne qui formule ou qui entend formuler une plainte en vertu de la présente politique. Il en est

de même à l'égard des personnes qui collaborent aux objectifs de la présente politique (témoins ou autres).

7.8 La personne qui a déposé une plainte jugée malveillante ou de mauvaise foi peut faire l'objet de sanctions administratives ou disciplinaires pouvant, entre autres, mener au congédiement. Le dépôt d'une plainte formulée de bonne foi dont les allégations ne sont pas prouvées ne constitue pas une plainte malveillante.

7.9 Toute violation des dispositions énoncées par les principes directeurs de la présente politique sera passible de mesures administratives ou disciplinaires.

8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

8.1 Toute personne contribuant à la réalisation de la mission de l'organisation doit adopter une conduite empreinte de respect et exempte de harcèlement ou de violence, et ce, indépendamment de la nature de ses fonctions.

8.2 Elle doit, en outre :

- Prendre connaissance de la présente politique et de sa mise à jour, le cas échéant.
- Contribuer au maintien d'un climat de travail harmonieux, exempt de harcèlement et de violence notamment par l'adoption de comportements en conformité avec les valeurs promues par l'organisation.
- Participer aux séances d'information et aux formations sur la prévention et la résolution des situations conflictuelles, du harcèlement et de la violence en milieu de travail.
- Collaborer, lorsque nécessaire, à toute enquête relative à une plainte en matière de harcèlement et de violence.
- Faire preuve de confidentialité lorsqu'elle est impliquée dans le traitement d'une situation de comportements problématiques ou d'une plainte, et ce, afin de ne pas contribuer aux rumeurs et colportages qui détériorent le climat de travail.
- Identifier à la direction générale, toute situation conflictuelle, de harcèlement ou de violence dont elle est témoin ou qu'elle subit.

8.3 Conseil d'administration

- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des règles de conduite visant le bien-être de l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission de Culture Gaspésie.
- Adopter la présente politique ainsi que la mise à jour lorsque requis.
- Nommer le directeur général responsable l'application de la politique.
- Recevoir et traiter toute plainte de harcèlement dont pourrait faire l'objet le directeur général du Culture Gaspésie; un membre du conseil d'administration.
- Adopter un code d'éthique.

8.4 Directeur général

- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des règles de conduite visant le bien-être de l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission de Culture Gaspésie.

- Promouvoir la présente politique et son engagement auprès de l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission de Culture Gaspésie.
- Assurer le respect, l'application de la présente politique par l'ensemble des personnes sous sa responsabilité.
- Recevoir, analyser, traiter les plaintes et faire rapport au conseil d'administration.
- Désigner un médiateur ou un enquêteur au besoin.
- Assumer toute autre responsabilité qui lui incombe en vertu de la présente politique.

ANNEXE A

PROCÉDURE

PERSONNE PLAIGNANTE

Si la personne plaignante croit pouvoir solutionner son problème seule, elle peut demander à la personne mis en cause impliquée dans le harcèlement de cesser de le faire. Elle doit lui faire savoir que ses actes ou ses propos l'embarrassent, l'humilient, la rabaisent, l'agressent ou la gênent.

Si l'intervention est par écrit, elle doit inscrire la date et conserver ses notes.

Si l'intervention entre les personnes concernées est verbale, il est recommandé d'en informer la direction générale.

Dans les cas de violence physique, la personne plaignante doit se référer au directeur général.

Seule la personne plaignante peut porter plainte. Elle peut en tout temps interrompre la démarche qu'elle a entreprise.

Elle a le droit d'être accompagnée par une personne de son choix lors des rencontres relatives à sa plainte.

MÉDIATION

Il peut arriver qu'une discussion avec l'auteur du harcèlement ne soit pas suffisante. Dans ce cas, la personne plaignante devrait s'adresser au directeur général qui recueillera les informations pertinentes, rencontrera la personne mise en cause afin de recueillir sa version et tentera de trouver une solution satisfaisante en collaboration avec les personnes concernées.

PLAINTE

Advenant que la situation perdure et/ou que la médiation n'a pas donné les résultats attendus, la personne plaignante peut déposer une plainte écrite et la transmettre au directeur général.

LA PERSONNE MISE EN CAUSE

Il se peut que la personne mise en cause ait tenu certain propos sans avoir l'intention d'offenser, d'humilier, d'agresser ou de diminuer une personne. Il incombe alors à cette personne de modifier ses propos et de présenter ses excuses à la personne concernée.

La personne mise en cause a le droit d'être informée des motifs de la plainte et de prendre connaissance des faits sur lesquels cette plainte repose. Elle peut donner sa version des faits, se faire accompagner d'une personne de son choix et être informée de la progression du dossier.

La personne mise en cause devra comme la personne plaignante noter par écrit la teneur de toute conversation en lien avec la plainte.

La personne mise en cause doit collaborer à l'enquête. Si l'enquête établit sa culpabilité il est attendu que la personne mise en cause doit modifier immédiatement le comportement qui lui est reproché. Elle peut être passible de mesures disciplinaires.

L'ENQUÊTE

Sur réception d'une plainte écrite le directeur général s'adjoind deux membres du c.a. ou une personne externe ayant une expertise dans ce domaine afin de former un comité de traitement de la plainte.

Ce comité aura la responsabilité d'évaluer la recevabilité de la plainte et de décider après le dépôt du rapport d'enquête des mesures de réparations et des mesures disciplinaires pouvant être prise, le cas échéant.

Il peut arriver que les parties en cause conviennent que seul le directeur général ou l'enquêteur externe procédera à l'enquête.

Dans toute situation un processus de médiation est offert aux personnes impliquées dans la plainte.

Cinq (5) jours ouvrables suivant la décision de retenir la plainte, le directeur général procède à l'enquête.

Le directeur général ou l'enquêteur externe bénéficie d'un délai de 60 jours ouvrables pour déposer le rapport d'enquête (prépondérance des faits, preuve et conclusion).

Le directeur général ou l'enquêteur externe rencontrera la personne plaignante et la personne mis en cause pour leur faire part des conclusions de l'enquête.

S'il y a eu effectivement harcèlement, agression, discrimination le comité ou le directeur général décidera des mesures de réparation ou des mesures disciplinaires devant être prises.

Si les preuves recueillies ne permettent pas de confirmer le bienfondé de la plainte, cette plainte sera rejetée sans qu'i en soit fait mention au dossier de la personne mise en cause. Le directeur général reprendra les discussions avec les personnes impliquées afin de régler ce conflit ou à prendre toute mesure pour faire cesser le conflit.

Une plainte déposée de mauvaise foi donnera lieu aux mêmes mesures correctrices ou disciplinaires que le harcèlement lui-même fonction de la gravité des faits reprochés.

Annexe B

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCES

Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (CISSS : cga-2016-007)

Politique sur le harcèlement en milieu de travail Arrimage, Iles de la Madeleine (7-08-2017)

Politiques Administratives Conseil de la Culture des Laurentides (art.20 mai 2012)

Politique de gestion des ressources humaines CC Abitibi-Témiscamingue (Annexe V, Politique de prévention du harcèlement au travail, 23-11-2012)

Manuel des employés Culture Outaouais (art .27 Document révisé 14 -04-2016)

Politique contre le harcèlement, Service ambulancier de la Baie (02-02-2010)

Politique de Harcèlement (source et date non identifiées)

La politique a été adoptée par le conseil d'administration de Culture Gaspésie le 26 novembre 2018.