



Rassembler la communauté canadienne des arts de la scène
Réunir le milieu canadien des technologies scénographiques

Politique contre la violence, le harcèlement, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel

PRÉAMBULE

Le CITT/ICTS s'engage à respecter les valeurs de courtoisie, d'équité, de respect, de non-discrimination et de valorisation de la diversité. Tous les collaborateurs du CITT/ICTS sont en droit de s'attendre à pouvoir exercer leur travail et mener leurs autres activités liées au CITT/ICTS dans un environnement sûr et courtois. Toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité de la personne harcelée et ne sera pas tolérée.

Diverses lois, telles que la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, le *Code civil du Québec*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur les normes du travail*, contiennent des dispositions ou prévoient des recours potentiels liés au harcèlement interdit par la loi. Certains cas de harcèlement peuvent également enfreindre des dispositions du *Code criminel*.

Notre politique contre la violence, le harcèlement, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel n'a pas pour but de restreindre la liberté d'expression ni d'entraver les interactions quotidiennes. Cependant, ce qu'une personne juge inoffensif peut ne pas l'être pour d'autres. En général, le harcèlement se distingue facilement d'une interaction sociale normale et mutuellement acceptable. Il est important de garder à l'esprit que c'est la perception de la personne qui reçoit le message qui détermine si ce message potentiellement offensant est acceptable ou non, qu'il s'agisse d'un message verbal, gestuel, visuel ou de toute autre forme de communication pouvant être jugée répréhensible ou importune.

Le conseil d'administration du CITT/ICTS veillera à ce que toute plainte ou préoccupation fasse l'objet d'une enquête équitable et rapide, sans crainte de représailles, à condition que la plainte ne soit pas jugée frivole ou vexatoire.

Définitions

Collaborateurs : Aux fins de la présente politique, le terme « collaborateurs » désigne les employés, les prestataires indépendants, les bénévoles, les membres ou toute autre personne effectuant un travail pour le CITT/ICTS. Cela inclut, sans s'y limiter, les employés à temps plein et à temps partiel, les administrateurs, les dirigeants, les bénévoles, les membres du CITT/ICTS, les personnes recevant ou dispensant une formation ou participant aux programmes du CITT/ICTS, ainsi que toute autre personne fournissant des biens et des services au CITT/ICTS.

Harcèlement : Le harcèlement désigne tout comportement, commentaire ou manifestation physique, visuel ou verbal importun ou répréhensible, intentionnel ou non, qui est insultant, humiliant ou dégradant pour une autre personne, ou qui crée un environnement intimidant, hostile ou offensant, et/ou qui est fondé sur la race, l'origine ethnique, la langue, la situation financière, la religion, de genre ou d'orientation sexuelle, de handicap ou d'âge, ou de toute autre forme de discrimination interdite par la législation provinciale ou territoriale applicable : commis par un employé, un bénévole, un membre, un client ou un fournisseur du CITT/ICTS ; dirigé contre et offensant pour tout autre employé, bénévole, client ou fournisseur du CITT/ICTS, ou toute autre personne ou groupe dont la personne savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il serait offensé (par exemple, de manière involontaire).

Voici quelques exemples de harcèlement, sans que cette liste soit exhaustive :

- Les menaces, réelles ou perçues, qui sont malveillantes, vexatoires ou fondées sur l'un des motifs interdits par la législation relative aux droits de la personne
- Les communications ou gestes désobligeants, écrits ou verbaux (par exemple, insultes, propos injurieux, images ou affiches moqueuses, intimidation, graffitis), qui sont malveillants, vexatoires ou liés à l'un des motifs interdits par la législation sur les droits de l'homme
- L'application de stéréotypes ou de généralisations fondés sur l'un des motifs interdits par la législation
- Tout comportement ou commentaire visant à créer, ou ayant pour effet de créer, un environnement intimidant, hostile ou offensant

Harcèlement psychologique : Le harcèlement psychologique est un comportement vexatoire qui se manifeste sous la forme de comportements, de remarques verbales, d'actions ou de gestes caractérisés par quatre critères :

- un comportement répétitif
- un comportement hostile ou non désiré
- atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique d'une personne, et
- créer un environnement de travail préjudiciable.

Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel désigne tout comportement, commentaire, geste ou contact à caractère sexuel non souhaité, qu'il s'agisse d'un incident isolé ou d'une série d'incidents répétés, qui :

- peuvent raisonnablement être considérés comme susceptibles de causer de l'offense, de l'embarras ou de l'humiliation
- peuvent raisonnablement être perçus comme imposant une condition à caractère sexuel pour l'emploi, la prestation de services ou toute opportunité de formation ou d'avancement.

Voici quelques exemples de harcèlement sexuel, sans que cette liste soit exhaustive :

- les remarques, blagues, insinuations ou autres commentaires concernant le corps, l'apparence, les caractéristiques physiques ou sexuelles ou la tenue vestimentaire d'une personne
- L'affichage d'images, de caricatures ou de tout autre contenu à caractère sexuel offensant ou dénigrant
- Des invitations ou demandes persistantes, importunes ou non sollicitées
- Des questions importunes ou le partage d'informations concernant la sexualité, l'activité sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne

Intimidation : L'intimidation est un comportement offensant, cruel, intimidant, insultant ou humiliant qui inclut la violence physique ou la menace de violence physique. Elle peut être physique ou verbale, directe ou indirecte, comme les commérages. L'intimidation est généralement considérée comme du harcèlement, sauf en cas de contact physique ou de menace de violence, auquel cas elle est considérée comme de la violence. L'intimidation est un mauvais traitement qui n'est pas couvert par la législation relative aux droits de l'homme ni par les codes pénaux.

Les comportements d'intimidation et de harcèlement n'incluent pas :

- L'expression de divergences d'opinion
- Fournir des commentaires constructifs, des conseils ou des recommandations professionnelles concernant un comportement
- Les mesures raisonnables prises par le TCCE/ICTS ou un supérieur hiérarchique dans le cadre de la gestion et de la direction des employés ou du lieu de travail (par exemple, l'accompagnement psychologique, la gestion des performances d'un employé, la prise de mesures disciplinaires raisonnables, l'attribution de tâches, la mise en œuvre de mesures disciplinaires).

Cyber-intimidation : intimidation qui se produit par le biais de moyens de communication électroniques (courriel, SMS, réseaux sociaux, etc.). Les incidents de cyber-intimidation doivent être signalés et feront l'objet d'une enquête conformément aux procédures décrites dans la présente politique.

Lieu de travail : aux fins de la présente politique, le lieu de travail désigne tout endroit où les employés et/ou les bénévoles exercent des activités professionnelles pour le compte du CITT/ICTS nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Cela inclut, sans s'y limiter, les bureaux du CITT/ICTS, les parkings réservés aux employés et aux

bénévoles, les événements sociaux organisés par les employés ou les bénévoles, les sites sur le terrain et les déplacements professionnels.

Violence au travail : la violence au travail désigne l'usage, la menace ou le comportement impliquant l'exercice d'une force physique par une personne à l'encontre d'une autre personne, sur le lieu de travail, qui cause ou pourrait causer des blessures physiques à cette personne, par exemple :

- Les actes physiques (par exemple : frapper, bousculer, pousser, donner des coups de pied, commettre une agression sexuelle, lancer un objet sur une personne, donner un coup de pied dans un objet sur lequel se tient une personne, comme une échelle, ou tenter de renverser une personne à l'aide d'un véhicule ou d'un équipement tel qu'un chariot élévateur) ;
- Toute menace, tout comportement ou toute action pouvant être interprété(e) comme susceptible de nuire ou de mettre en danger la sécurité d'autrui, d'entraîner un acte d'agression, ou de détruire ou d'endommager des biens ; ou
- Tout comportement perturbateur inapproprié dans le cadre du travail (par exemple, crier ou tenir des propos grossiers).

Violence conjugale : une personne ayant une relation personnelle avec un salarié — telle qu'un conjoint ou un ex-conjoint, un partenaire intime actuel ou ancien, ou un membre de la famille — peut porter atteinte physiquement à ce salarié sur son lieu de travail, ou tenter de le faire, ou le menacer de le faire. Dans ces situations, la violence conjugale est considérée comme de la violence au travail.

Abus de pouvoir : Il y a abus de pouvoir lorsqu'un membre du personnel ou un bénévole du TCCE/ICTS abuse ou fait un usage détourné de son pouvoir et de son pouvoir discrétionnaire à des fins personnelles ou au profit d'une autre personne.

Aux fins de la présente politique, l'abus de pouvoir inclut les situations impliquant un mineur et celles impliquant une relation hiérarchique.

Les relations hiérarchiques peuvent inclure, sans s'y limiter :

- Coordinateur national et Conseil d'administration
- Le personnel et les prestataires du bureau national vis-à-vis du conseil d'administration
- Le personnel et les prestataires du bureau national vis-à-vis du coordinateur national

OBJET

La présente politique a pour objet d'aider le CITT/ICTS à prendre toutes les mesures raisonnables pour :

- maintenir un climat de travail exempt de harcèlement et garantir la protection du droit des collaborateurs à la dignité et au respect
- contribuer à la sensibilisation, à l'éducation et à la formation de l'ensemble du personnel, des administrateurs, des dirigeants et des membres afin de prévenir les comportements de harcèlement
- fournir le soutien et les voies de recours nécessaires aux collaborateurs qui estiment avoir été victimes de comportements de harcèlement, en définissant une procédure claire et rapide de traitement des plaintes.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les collaborateurs du CITT/ICTS

Étant donné que le CITT/ICTS emploie des mineurs à des postes rémunérés et bénévoles, il est expressément précisé que la présente politique s'applique également aux mineurs. Un mineur, ou le parent ou tuteur d'un mineur, peut déposer une ou plusieurs plaintes conformément à la présente politique. Dans ce cas, la plainte doit être signalée au coordinateur national ou au président du conseil d'administration du CITT/ICTS, qui, en consultation avec un

conseiller juridique, examinera la nécessité de signaler la plainte aux services de protection de l'enfance ou à la police de la juridiction dans laquelle la plainte a été déposée.

Éducation et prévention

1. La prévention des comportements de harcèlement nécessite une prise de conscience accrue de l'impact que les actions de chacun peuvent avoir sur autrui. Le CITT/ICTS est fermement convaincu que la prévention est le meilleur outil pour éliminer de tels comportements. En conséquence, le CITT/ICTS entend prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher que de tels comportements ne se produisent, notamment en abordant activement le sujet, en exprimant une forte désapprobation et en mettant au point des méthodes visant à sensibiliser toutes les personnes concernées.
2. Si le conseil d'administration et les responsables ont la responsabilité active de décourager et de prévenir les comportements de harcèlement, il incombe également à chaque membre du personnel et à chaque bénévole de respecter une norme de conduite appropriée et de veiller à ce qu'aucun comportement de harcèlement ne se produise au travail en :
 - s'abstenant de tout comportement susceptible d'être interprété ou considéré comme du harcèlement par des collègues
 - prendre les mesures appropriées si de tels comportements se produisent, afin d'empêcher qu'ils ne se reproduisent. Ces mesures devraient inclure, dans la mesure du possible, de demander à la personne qui se comporte de manière inappropriée de cesser ce comportement. Beaucoup de personnes modifieront leur comportement si elles savent qu'il est offensant.
3. Il est rappelé à tous les collaborateurs qu'ils ont l'obligation de respecter les politiques et procédures du CITT/ICTS ainsi que les législations provinciales et fédérales applicables, visant à garantir un environnement de travail positif.

Plaintes pour harcèlement

1. Le TCCE/ICTS ne tolérera aucune forme de harcèlement.
2. Il est impératif que les plaintes soient signalées et fassent l'objet d'une enquête afin d'aider le CITT/ICTS à prendre les mesures nécessaires pour remédier aux situations présumées de harcèlement et en empêcher la répétition.
3. Tout membre du CITT/ICTS ayant des préoccupations concernant le comportement d'un autre membre relevant du champ d'application de la présente politique est vivement encouragé à consulter le coordinateur national ou le président du conseil d'administration, et à rechercher une solution par le biais d'une ou plusieurs des procédures informelles de résolution des litiges décrites dans la politique. En cas de préoccupation concernant le comportement du coordinateur national, le membre est vivement encouragé à consulter le président ; en cas de plainte à l'encontre du président, le membre est vivement encouragé à consulter le président entrant ou le vice-président.

Lignes directrices

Le CITT/ICTS s'engage à offrir un environnement de travail sûr et sain, exempt de violence, de menaces de violence, de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de toute autre forme d'inconduite. De même, les armes sont strictement interdites dans les locaux de l'entreprise ; les contrevenants feront l'objet de mesures disciplinaires et l'incident sera signalé à la police.

Constitue également une violation de la politique de CITT/ICTS contre la violence, le harcèlement, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel le fait, pour quiconque, de déposer sciemment une fausse plainte pour violence ou harcèlement ou de fournir de fausses informations concernant une plainte. Les personnes qui enfreignent cette politique s'exposent à des mesures disciplinaires et correctives pouvant aller jusqu'au licenciement.

La présente politique interdit toute forme de représailles à l'encontre des personnes agissant de bonne foi qui signalent des incidents de violence au travail ou qui agissent en tant que témoins. Le conseil d'administration du

CITT/ICTS prendra toutes les mesures raisonnables et pratiques pour prévenir les représailles, les menaces de représailles ou toute nouvelle violence. On entend par « représailles » tout acte de rétorsion, qu'il soit direct ou indirect.

Le CITT/ICTS veillera à ce que tous les employés et les membres du conseil d'administration reçoivent une formation et une sensibilisation sur la violence et le harcèlement, et à ce qu'ils aient une vision claire de leurs rôles et responsabilités. De plus, une copie de cette politique sera mise à la disposition de tous les employés, bénévoles et membres.

Révision de la politique

Le CITT/ICTS réexaminera cette politique tous les deux ans et l'intégrera aux autres documents de politique générale.

Reconnaissance et accord

Je, _____, reconnais avoir lu et compris la Politique de lutte contre la violence, le harcèlement, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail du CITT/ICTS. J'accepte de respecter cette politique et veillerai à ce que les employés, bénévoles ou membres travaillant sous ma direction la respectent également. Je comprends que si j'enfreins les règles énoncées dans la présente politique, je m'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, à l'exclusion du conseil d'administration ou à l'exclusion de l'organisation.

Nom : _____

Signature : _____

Date : _____

Témoin : _____