



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 – Lignes directrices administratives

La présente directive s'applique à tous les collaborateurs du CITT/ICTS. Le CITT/ICTS ne tolérera aucune forme de violence, de harcèlement ou d'intimidation.

Le CITT/ICTS ne tolérera aucune forme de harcèlement ou de discrimination à l'encontre des candidats à un poste ou des employés pour l'un des motifs énumérés dans les définitions de la violence et du harcèlement, que ce soit pendant le processus de recrutement ou au cours de la relation de travail. Cet engagement s'applique à des domaines tels que la formation, l'évaluation des performances, les promotions, les mutations, les licenciements économiques, la rémunération, ainsi qu'à toutes les autres pratiques en matière d'emploi et conditions de travail.

Tous les employés et les membres du conseil d'administration du CITT/ICTS sont personnellement tenus de faire respecter cette politique et doivent tout mettre en œuvre pour prévenir la discrimination ou les comportements de harcèlement, et intervenir immédiatement s'ils constatent un problème ou si un problème leur est signalé.

Aux fins de la présente politique, le harcèlement et l'intimidation peuvent se produire :

- Sur le lieu de travail ;
- Lors de réceptions liées au travail ;
- Lors de missions professionnelles en dehors du lieu de travail ;
- Lors de déplacements professionnels ;
- Au téléphone, par courriel ou sur les réseaux sociaux, si la conversation est liée au travail ; ou • Ailleurs, si la personne se trouve à cet endroit en raison de responsabilités professionnelles ou d'une relation liée au travail.

Droits

Chacun a le droit de :

- Bénéficier d'un environnement exempt de harcèlement
- Déposer une plainte lorsque l'environnement n'est pas exempt de harcèlement
- Être informé des plaintes déposées à son encontre
- Bénéficier d'une enquête sur la plainte sans craindre l'embarras ou des représailles
- Bénéficier d'une audience équitable
- Être tenu informé tout au long de la procédure et des mesures correctives prises
- Une procédure d'appel équitable tant pour la personne mise en cause que pour le plaignant • Bénéficier de la confidentialité dans la mesure du possible compte tenu des circonstances
- Être représenté par un tiers **Enquête sur les signalements de violence ou d'intimidation** L'organisation

doit :

- Enquêter sur tous les actes et incidents de violence et de harcèlement signalés, et consulter d'autres parties (par exemple, un conseiller juridique, des consultants en santé et sécurité, un prestataire d'aide aux salariés, le bureau des droits de l'homme, les services de police locaux).
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour éliminer ou atténuer les risques identifiés à la suite de l'incident.

- Consigner l'incident, son enquête et les mesures correctives prises.
- Transmettre un rapport sur l'incident au ministère du Travail lorsqu'un salarié subit un accident du travail entraînant un arrêt de travail à la suite d'un acte de violence sur le lieu de travail.
- Réexaminer cette politique et l'évaluation des risques chaque année, ou dès que des changements interviennent au niveau des responsabilités professionnelles ou de l'environnement de travail, et réviser l'évaluation si nécessaire.
- Évaluer chaque année l'efficacité des mesures prises pour réduire au minimum ou éliminer la violence au travail et apporter des améliorations aux procédures, si nécessaire.
- Recommander des mesures correctives visant à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs.
- Répondre aux préoccupations des employés concernant la violence au travail et les transmettre à la direction.

Les collaborateurs de l'organisation ont la responsabilité de veiller à la sécurité et à la santé de toutes les personnes qui entrent en contact avec le CITT/ICTS.

Signalement de cas de discrimination ou de harcèlement

Responsabilités des collaborateurs :

Tous les collaborateurs ont la responsabilité de contribuer à un environnement de travail positif et d'identifier et de décourager les commentaires ou les activités contraires à **la politique de lutte contre la violence, le harcèlement, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel**. Cela implique notamment de signaler à la personne concernée ou à l'auteur présumé du harcèlement que son comportement est inacceptable.

Lorsqu'une situation se produit, ou lorsqu'un collaborateur estime qu'une situation s'est produite, il est tenu de la signaler au coordinateur national ou au comité exécutif. Si une situation implique le coordinateur national ou le comité exécutif, ou si celui-ci n'intervient pas de manière appropriée, le collaborateur peut signaler la situation à un autre responsable ou administrateur du CITT/ICTS.

Responsabilités des superviseurs et des administrateurs/dirigeants :

Les supérieurs hiérarchiques et le conseil d'administration du CITT/ICTS sont tenus d'éliminer tout aspect de l'environnement de travail qui n'est pas conforme à la politique, qu'une plainte ait été déposée ou non. Les supérieurs hiérarchiques et le conseil d'administration du CITT/ICTS sont tenus de mettre en œuvre la politique sous la direction du comité exécutif. Procédure informelle

Si vous estimez avoir été victime de harcèlement, vous pouvez :

- Confrontant l'auteur du harcèlement en personne ou par écrit, en soulignant le comportement indésirable et en lui demandant d'y mettre fin ; ou
- Discuter de la situation avec le supérieur hiérarchique de l'auteur du harcèlement, votre propre supérieur hiérarchique ou un membre du conseil d'administration.

Tout collaborateur qui s'estime victime de discrimination ou de harcèlement peut et doit, en toute confidentialité et sans crainte de représailles, signaler personnellement les faits directement à son supérieur hiérarchique, ou à un autre membre du conseil d'administration si la plainte concerne son supérieur hiérarchique.

Procédure formelle

Si vous estimez avoir été personnellement victime de harcèlement, vous pouvez déposer une plainte écrite. La plainte écrite doit être adressée au président du CITT/ICTS, ou à un autre membre du conseil d'administration si le président est impliqué. Votre plainte doit inclure :

- La date et l'heure approximatives de chaque incident que vous souhaitez signaler ;
- Le nom de la ou des personnes impliquées dans chaque incident ;
- Le nom de toute personne ayant été témoin de chaque incident ; et
- Une description détaillée de ce qui s'est passé lors de chaque incident.

Enquête sur les signalements de discrimination ou de harcèlement

Dès réception d'une plainte écrite, un comité d'enquête sera constitué. Le comité d'enquête du CITT/ICTS sera composé de membres sélectionnés du comité exécutif ou d'administrateurs généraux désignés par le président, le vice-président, le trésorier ou le secrétaire, et mènera une enquête approfondie. Il sera composé d'au moins trois (3) membres et d'au plus cinq (5). L'organisation veillera à ce que, dans la mesure du possible, l'enquête soit menée à bien dans les 90 jours suivant le dépôt de la plainte.

Le harcèlement ne doit pas être ignoré, car le silence peut être interprété, et l'est souvent, comme une acceptation. Les employés ne feront l'objet d'aucune rétrogradation, d'aucun licenciement, d'aucune mesure disciplinaire, ni ne se verront refuser une promotion, un avancement ou des opportunités d'emploi parce qu'ils ont rejeté des avances sexuelles ou parce qu'ils ont déposé une plainte alors qu'ils estimaient sincèrement être victimes de harcèlement ou de discrimination.

Le CITT/ICTS veillera à ce qu'aucune information obtenue par la commission d'enquête au cours d'une enquête ne soit divulguée en dehors de celle-ci, sauf si cette divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête ou de la mise en œuvre de mesures correctives, ou si la loi l'exige.

Aux fins de la présente section, les définitions suivantes s'appliquent :

Plaignant – La personne qui a déposé une plainte contre une autre personne qu'elle estime avoir commis un acte de violence, de discrimination ou de harcèlement à son encontre.

Défendeur – La personne accusée par une autre personne d'avoir commis un acte de violence, de discrimination ou de harcèlement.

L'enquête comprendra :

- La notification de la plainte au mis en cause ;
- l'audition du plaignant, de toute personne impliquée dans l'incident et de tout témoin identifié ; et
- l'audition de toute autre personne susceptible d'avoir connaissance des faits liés à la plainte ou de tout autre incident similaire.
- Une copie de la plainte, détaillant les allégations du plaignant, est ensuite remise au mis en cause.
- Le défendeur est invité à répondre par écrit aux allégations du plaignant, et cette réponse sera portée à la connaissance du plaignant avant que l'enquête ne se poursuive.
- L'organisation veillera à ce que les détails de l'incident faisant l'objet de l'enquête ainsi que l'identité du plaignant et de la personne mise en cause ne soient pas divulgués inutilement.
- Au cours de l'enquête, le plaignant et le défendeur seront entendus séparément, de même que les éventuels témoins. Les déclarations de toutes les parties concernées seront recueillies et consignées par écrit, puis une décision sera prise.
- Si nécessaire, l'entreprise peut faire appel à une aide extérieure ou solliciter les services d'un conseiller juridique.
- Cette aide extérieure peut notamment prendre la forme d'un médiateur.
- Les employés ne feront l'objet d'aucune rétrogradation, d'aucun licenciement, d'aucune mesure disciplinaire, ni ne se verront refuser une promotion, une évolution de carrière ou des opportunités d'emploi au motif qu'ils ont rejeté les avances sexuelles d'un autre employé ou qu'ils ont déposé une plainte pour harcèlement alors qu'ils estimaient de bonne foi être victimes de harcèlement.
- À l'issue de l'enquête, les membres du conseil d'administration du CITT/ICTS informeront par écrit tant le plaignant que le mis en cause des conclusions de l'enquête et de toute mesure corrective qui a été ou sera prise à la suite de celle-ci.
- Dans la mesure du possible, le plaignant et le défendeur seront informés des résultats de l'enquête dans les 10 jours suivant la fin de celle-ci.

Si le plaignant décide de ne pas déposer de plainte officielle, le conseil d'administration du CITT/ICTS peut estimer qu'une plainte officielle est nécessaire (sur la base de l'enquête menée sur l'incident) et transmettra les documents correspondants à la personne visée par la plainte (le défendeur).

S'il est établi qu'une forme quelconque de harcèlement a eu lieu, des mesures disciplinaires appropriées seront prises dès que possible.

Demander une aide immédiate

Le Code pénal canadien traite des actes de violence, des menaces et des comportements tels que le harcèlement obsessionnel. Il convient de contacter immédiatement la police lorsqu'un acte de violence s'est produit sur le lieu de travail ou lorsqu'une personne sur le lieu de travail est menacée de violence. Si un salarié se sent menacé par un collègue, un bénévole, un sous-traitant, un étudiant, un fournisseur, un visiteur, un client ou un consommateur, il doit immédiatement appeler le « 911 ».

Le droit de refuser un travail dangereux

- Le droit de refuser un travail dangereux est un droit légal dont bénéficie chaque travailleur en vertu de la *loi sur la santé et la sécurité au travail*. Le CITT/ICTS s'engage à garantir la sécurité sur le lieu de travail.

Circonstances particulières

Si un employé est titulaire d'une décision judiciaire (par exemple, une ordonnance restrictive ou une ordonnance de « non-contact ») à l'encontre d'une autre personne, il est invité à en informer son supérieur hiérarchique et à fournir une copie de cette décision aux responsables du CITT/ICTS au sein du conseil d'administration. Cette démarche sera requise dans les cas où l'employé a de sérieuses raisons de croire que l'agresseur pourrait tenter de le contacter au CITT/ICTS, en violation directe de l'ordonnance judiciaire, afin que le CITT/ICTS puisse prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger l'employé. Ces informations seront traitées de manière confidentielle et protégées conformément à l'ensemble de la législation applicable.

Si un visiteur d'un lieu de travail du TCCE/ICTS est vu en possession d'une arme (ou est connu pour en posséder une), ou s'il profère des menaces verbales ou commet une agression à l'encontre d'un employé ou d'une autre personne, les employés témoins sont tenus de contacter immédiatement la police, les services d'urgence, leur supérieur hiérarchique direct et le conseil d'administration.

Tous les dossiers relatifs au harcèlement et aux enquêtes qui s'ensuivent sont considérés comme confidentiels et ne seront divulgués à personne, sauf dans la mesure requise par la loi.

Dans les cas où des poursuites pénales sont engagées, le TCCE/ICTS apportera son entière collaboration aux services de police, aux avocats, aux compagnies d'assurance et aux tribunaux.

Plaintes frauduleuses ou malveillantes

La politique du CITT/ICTS relative à la violence, au harcèlement, au harcèlement psychologique et au harcèlement sexuel ne doit pas être utilisée pour porter des plaintes frauduleuses ou malveillantes contre des employés. Il est important de comprendre que des allégations infondées ou futiles de harcèlement personnel peuvent causer un préjudice considérable tant à la personne accusée qu'à l'organisation. S'il est établi par l'organisation qu'un collaborateur a sciemment fait de fausses déclarations concernant une allégation de harcèlement personnel, des mesures disciplinaires immédiates seront prises.

Mesures disciplinaires

Pour déterminer la mesure appropriée, le ou les membres du comité d'enquête examineront les preuves, la nature du harcèlement, s'il y a eu contact physique, s'il s'agissait d'un cas isolé et s'il y a eu abus de pouvoir.

Les mesures peuvent inclure :

- Des excuses verbales ou écrites
- Une lettre de réprimande ou une suspension
- Une orientation vers un accompagnement psychologique
- Une formation à la sensibilité
- Une rétrogradation ou une mutation
- Cessation de l'emploi, de l'activité bénévole et/ou de l'adhésion
- Signalement à la police ou à d'autres autorités judiciaires

- Autres sanctions

Tenue des dossiers

Le CITT/ICTS veillera à ce que soient conservés les dossiers appropriés relatifs aux plaintes et aux enquêtes concernant le harcèlement au travail et le harcèlement sexuel, notamment :

- D'une copie de la plainte ou des détails relatifs à l'incident ;
- Un compte rendu de l'enquête, y compris les notes ;
- D'une copie du rapport d'enquête (le cas échéant) ;
- Un résumé des résultats de l'enquête qui a été remis au salarié qui aurait subi le harcèlement au travail et à l'auteur présumé du harcèlement, si ce dernier est un salarié de l'employeur ; et • Une copie de toute mesure corrective prise pour donner suite à la plainte ou à l'incident de harcèlement au travail.

Confidentialité

Le CITT/ICTS mettra tout en œuvre pour protéger la vie privée des personnes concernées et pour veiller à ce que les plaignants et les mis en cause soient traités de manière équitable et respectueuse. Le CITT/ICTS protégera cette vie privée tant que cela restera compatible avec l'application de la présente politique et le respect de la loi. Ni le nom de la personne signalant les faits, ni les circonstances qui les entourent ne seront divulgués à quiconque, à moins qu'une telle divulgation ne soit nécessaire dans le cadre d'une enquête ou d'une mesure disciplinaire. Toute mesure disciplinaire recommandée par le Comité d'enquête devra être ratifiée par le Comité exécutif et sera proportionnelle à la gravité du comportement en cause.

Le CITT/ICTS apportera également une aide appropriée à tout collaborateur victime de violence, de discrimination ou de harcèlement dans le cadre de sa participation aux activités du CITT/ICTS.

Une confidentialité absolue ne peut être garantie à toute personne souhaitant déposer une plainte pour harcèlement. Si une plainte fait l'objet d'une enquête, la personne mise en cause et les autres personnes concernées devront en prendre connaissance. Le plaignant peut toutefois être assuré que seules les personnes « ayant besoin d'en connaître » seront informées de la plainte.

Aucune information relative à l'enquête ne doit être conservée dans le dossier personnel de l'employé ou du bénévole, à l'exception des documents officiels relatifs à des mesures disciplinaires ou à un licenciement. À l'instar des dossiers de résolution de problèmes, les informations issues d'une enquête pour harcèlement doivent être conservées indéfiniment dans un dossier distinct. Les allégations avérées de harcèlement ou de harcèlement sexuel, y compris les mesures disciplinaires prises, doivent être consignées et faire partie du dossier permanent de l'employé ou du bénévole.

Gestion et accompagnement

L'accompagnement psychologique, l'évaluation des performances, l'affectation des tâches et la mise en œuvre de mesures disciplinaires ne constituent pas des formes de harcèlement, et la présente politique ne limite pas les devoirs ou les responsabilités d'un responsable ou d'un supérieur hiérarchique en matière de gestion ou de discipline du personnel ou des membres dans ces domaines.

Commission des droits de l'homme

Aucune disposition de la politique ou des lignes directrices ne saurait être interprétée comme limitant le droit d'un collaborateur de solliciter l'aide de la Commission provinciale ou territoriale des droits de l'homme.