

CCCC
TTTTT
D'D'D'
AAAA

CENTRE DU THÉÂTRE D'AUJOURD'HUI

Politique contre le harcèlement et les agressions

ADOPTÉE EN CONSEIL D'ADMINISTRATION - 2019

Préambule

La présente politique s'inscrit dans le sens de la Charte des droits et libertés de la personne qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Il s'ensuit que toute forme de harcèlement ou d'agressions, qu'il soit sexuel, physique ou psychologique, constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

1 OBJECTIFS

- 1.1 Maintenir un milieu de vie et de travail exempt de toute forme de harcèlement et favoriser le respect de la dignité de la personne.
- 1.2 Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu de vie afin de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement, indépendamment de son genre, son orientation sexuelle, ses origines culturelles ou croyances religieuses.
- 1.3 Fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en établissant une procédure de règlements des plaintes.

2 CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble des administrateurs, gestionnaires, employés et bénévoles du Centre du Théâtre d'Aujourd'hui (ci-après nommé « CTDA »), peu importe leur statut. Elle s'applique également aux partenaires temporaires qui font affaire avec le CTDA.

3 DÉFINITIONS

3.1 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non désiré et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son intégrité ou son droit à la dignité.

3.2 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique, tel que défini par l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, est une conduite abusive se manifestant 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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu professionnel néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

NE CONSTITUENT PAS DU HARCÈLEMENT, LES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

A. Exercice normal du droit de gestion

L'exercice par l'employeur ou par ses gestionnaires des activités de gestion ne constitue pas du harcèlement. La gestion courante de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme, l'attribution des tâches, l'application de la gradation des sanctions, le licenciement et le congédiement constituent l'exercice légitime du droit de gestion. Ces actions ne constituent pas du harcèlement dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ses droits de gestion de façon abusive ou discriminatoire.

B. Conflits de travail

Les milieux de travail ne diffèrent pas des autres milieux de vie, et des conflits peuvent y survenir. En soi, un conflit ne constitue pas du harcèlement. Les conflits au travail, s'ils font l'objet d'une saine gestion, peuvent amener la clarification des responsabilités et l'évolution des relations au sein du personnel.

4 PRINCIPES

4.1 Le CTDA s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement ou d'agressions entre les différents membres, employés et partenaires. Il s'engage aussi à ne tolérer aucune forme de harcèlement ou d'agression dans les bureaux, dans les salles de spectacles du CTDA et dans tout lieu privé et public où se tiendraient des événements organisés par le CTDA, optant ainsi pour une politique de « tolérance zéro ». Il s'engage à prendre des moyens pour sensibiliser l'ensemble de ses parties prenantes à l'obligation de respect envers toute personne.

4.2 Le CTDA s'inscrit dans une approche de résolution rapide et efficace des problèmes et de recours à une procédure de traitement des plaintes, dans le but de restaurer un milieu de travail sain. Il s'engage cependant à prendre toutes les mesures dissuasives nécessaires pour que cesse le harcèlement et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

4.3 La personne qui croit de bonne foi subir une situation de harcèlement ou d'agression peut entreprendre des démarches, formuler une plainte ou prendre un recours sans qu'aucuns préjudice ou représailles ne soit porté contre elle.

4.4 Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement, en autant que faire se peut, par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement d'une plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

4.5 La personne qui croit subir une situation de harcèlement ou d'agression ainsi que la personne faisant l'objet d'une plainte sont traitées avec impartialité et informées de l'évolution du dossier et de toute décision relative au litige. Elles ont également le droit d'être accompagnées d'une personne de leur choix lors du traitement de la plainte.

4.6 Les administrateurs du conseil d'administration et les gestionnaires du CTDA ont le droit d'exercer leurs pouvoirs pourvu qu'ils ne le fassent pas de façon abusive ou discriminatoire ; ils ont le droit de fixer des objectifs, d'attribuer des tâches, d'évaluer le rendement, de donner des conseils et de faire respecter les règlements et directives du CTDA; ils ont le droit d'instaurer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement de la vie de l'organisation.

4.7 Les administrateurs du conseil d'administration et les gestionnaires du CTDA doivent intervenir avec diligence dans la résolution d'un conflit porté à leur connaissance afin d'aider les parties en cause à régler ce conflit que ce soit à la demande de la personne qui se dit être victime de comportements offensants ou de leur propre chef.

5 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

5.1 Cadre dans lequel s'inscrit la procédure

- 5.1.1 Une situation de harcèlement peut mettre en cause des personnes appartenant à divers groupes. Dans ce contexte, les responsables de la présente politique peuvent déléguer le suivi de la procédure de règlement des plaintes à une personne qui aura été désignée selon l'appartenance des personnes impliquées, particulièrement dans l'éventualité d'un conflit d'intérêts reliant un administrateur du conseil d'administration ou l'un de ses gestionnaires avec un plaignant.
- 5.1.2 La procédure de règlement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par la Loi. Advenant l'exercice d'un autre recours en même temps que le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique, la personne responsable informe la personne ayant déposé la plainte de sa décision de différer ou non son étude.

5.2 Mécanisme de la procédure de règlement des plaintes

- 5.2.1 Toute plainte relative à une conduite de harcèlement ou d'agression doit être formulée par écrit à l'aide, par exemple, du formulaire en annexe à la présente politique. Elle doit être signée, comporter une description des faits reprochés et doit désigner la ou les personnes identifiées comme responsables desdits faits. Toute plainte est acheminée à la présidence du conseil d'administration par courriel ou par écrit au 3900 St-Denis adressé à la présidence du CTDA. Si la plainte vise la présidence du conseil d'administration, la plainte est adressée au secrétaire du conseil d'administration.
- 5.2.2 Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de harcèlement et ne pas laisser se détériorer le milieu de vie professionnel.
- 5.2.3 La présidence du conseil d'administration confie le mandat d'enquête, selon la ou les personnes visées par la plainte, soit à un membre du conseil d'administration, soit à la direction générale, soit à une personne-ressource externe. Cette personne, à titre d'enquêteur-e, vérifie le bien-fondé de la plainte par une enquête appropriée, rencontre les parties en litige ainsi que les témoins potentiels si nécessaire, le tout de

manière à situer la gravité et l'ampleur des actes reprochés. Il ou elle peut solliciter une personne-ressource externe pour analyser la nature, la pertinence et le bien-fondé d'une plainte. Si les allégations s'avèrent exactes, il ou elle prend, dès que possible, les mesures pour faire cesser la situation de harcèlement.

- 5.2.4 L'enquêteur-e s'assure, au besoin, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la victime de harcèlement.
- 5.2.5 Il ou elle convoque la personne faisant l'objet d'une plainte en vue de tenter une conciliation et trouver, avec la personne plaignante, une solution à la situation de harcèlement invoquée.
- 5.2.6 Le cas échéant, il ou elle informe la personne faisant l'objet d'une plainte, du cheminement de cette plainte portée contre elle. Il ou elle s'assure également du respect de la présomption de bonne foi de la personne faisant l'objet d'une plainte ainsi que de son droit d'être entendue à toute étape de la présente politique.
- 5.2.7 Lorsqu'une plainte est jugée abusive, frivole ou faite de mauvaise foi, celle-ci peut être rejetée par l'enquêteur-e.
- 5.2.8 L'enquêteur-e peut proposer toute sanction qu'il juge justifiée à l'endroit de la personne reconnue responsable de harcèlement (ex. avertissement écrit ou verbal, rencontre d'explication, suspension temporaire ou destitution, etc.) ou toute mesure jugée opportune dans le contexte (ex. formulation d'excuses, session de formation sur le comportement approprié en milieu professionnel, engagement à s'inscrire dans un processus de thérapie, interdiction de contacter la personne victime de harcèlement, etc.). Il soumet ses recommandations à la présidence du conseil d'administration.
- 5.2.9 La présidence du conseil d'administration prend par la suite les mesures appropriées pour trouver un règlement à la plainte, lequel peut inclure des sanctions variant selon la gravité, l'ampleur, la récurrence et la récurrence du harcèlement commis. En toute circonstance, la présidence du conseil d'administration s'assure des moyens mis en œuvre pour rétablir un climat sain du milieu de vie.

6 MODALITÉS PARTICULIÈRES

La présidence du conseil d'administration et les gestionnaires du CTDA sont responsables de l'application de la présente politique.

6.1 Ils sont responsables de la diffusion de la présente politique auprès du personnel du CTDA et de l'ensemble des membres ainsi que de la mise en place d'un plan de sensibilisation et d'information sur le harcèlement.

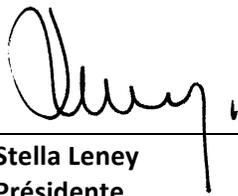
6.2 Ils sont responsables de la conservation ou, selon le cas, de la destruction de tout dossier de plainte de harcèlement.

→ Pour communiquer votre plainte par courriel, merci d'écrire à : stella.leney@hotmail.com

→ Vous pouvez également déposer votre formulaire en version papier par la poste en inscrivant personnel et confidentiel sur l'enveloppe :

CENTRE DU THÉÂTRE D'AUJOURD'HUI
À l'attention de *(nom de la présidence)*
3900 rue St-Denis
Montréal QC H2W 2M2

Politique approuvée par résolution du conseil d'administration ; juin 2019



Stella Leney
Présidente



Guy-François Lamy
Secrétaire

FORMULAIRE DE PLAINTE

DOCUMENT CONFIDENTIEL

Par la présente, je désire porter plainte contre : _____

Événements

Date : _____

Heure : _____

Endroit : _____

Est-ce le 1^{er} événement ? _____

Fréquence ? _____

Description la plus exacte possible des faits (en spécifiant la nature du harcèlement (sexuel, physique ou psychologique) :

Si l'espace est insuffisant, svp remplir sur une feuille en annexe.

Compte tenu de ces événements, je considère être victime de harcèlement

Signature : _____

Date : _____