

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL DE DAZIBAO

CHAPITRE I — PRINCIPE

Article 1

Le harcèlement, qu'il soit de nature physique ou psychologique, constitue une violation des droits de la personne. En conséquence, Dazibao s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter cette violation, à apporter les correctifs qui s'imposent et encourager une culture où le harcèlement n'est pas toléré. Cette politique s'appuie sur les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne.

L'expression «les membres de l'équipe» identifie dans la présente politique l'ensemble du personnel, du conseil d'administration, des stagiaires et des bénévoles de Dazibao, sauf si stipulation contraire et sauf si le contexte commande une interprétation contraire.

CHAPITRE II — OBJECTIFS ET PORTÉE DE LA POLITIQUE

Article 2

La présente politique a pour but d'offrir un milieu de travail harmonieux, sain et respectueux, en affirmant l'engagement de Dazibao dans la sensibilisation et la prévention de toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

Toute personne a droit au respect de sa dignité, de sa personne et de son intégrité et à cet égard, Dazibao s'engage à prendre les mesures nécessaires afin d'éviter que le milieu de travail se détériore et à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée.

Article 3

La présente politique s'applique à toutes les personnes œuvrant pour Dazibao, tant sur les lieux de travail qu'à l'extérieur, pendant et en dehors des heures de travail et

couvre également toutes situations pouvant survenir dans le cadre du travail avec les artistes, l'équipe technique, les organismes et les personnes fournissant des services, ainsi que les partenaires de Dazibao.

Qui plus est, Dazibao s'attend à ce que l'ensemble des partenaires avec qui le centre fait affaire, à quelque titre que ce soit, adhère à des valeurs similaires et adoptent une politique comparable à celle-ci afin de maintenir leurs relations avec Dazibao.

CHAPITRE III — DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

Article 4

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit :

«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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-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. 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 l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, soit la race, la couleur, l'identité ou l'expression de genre, 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.

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

Exemples :

Ce que c'est :

- Remarques, plaisanteries, railleries suggestives à propos du corps d'une personne.

- Affichage de matériel sexiste, raciste ou à caractère sexuel explicite.
- Violences ou menaces verbales ou écrites.
- Contacts physiques inopportuns.
- Humiliation d'une personne devant ses collègues.
- Abus de pouvoir qui menace le rendement de la personne, la personne elle-même ou sa carrière.
- Commentaires sur l'orientation sexuelle.

Ce que ce n'est pas :

- Gestion du rendement d'une personne à l'emploi qui ne répond pas aux attentes de la direction.
- Administration de mesures disciplinaires appropriées.
- Interventions appropriées de la direction afin de gérer des membres de l'équipe difficiles.
- Relation consensuelle entre deux membres de l'équipe de même niveau (dans les cas où l'une de ces personnes change d'avis et que l'autre persiste, il s'agit de harcèlement).
- Conflit entre deux membres de l'équipe.
- Stress relié au travail ou contraintes professionnelles difficiles.

CHAPITRE IV — ENGAGEMENTS DE DAZIBAO

Article 5

En accord avec les principes et les objectifs qui fondent la présente politique contre le harcèlement, Dazibao s'engage à :

1. Offrir un espace exempt de harcèlement psychologique et physique.
2. Promouvoir le respect entre individus.
3. Sauvegarder la dignité.
4. Protéger l'intégrité physique et psychologique de toutes les personnes œuvrant pour et avec l'organisation.

CHAPITRE V — RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Article 6

Rôles et responsabilités des personnes désignées comme étant responsables de l'application de la politique :

1. Assumer la responsabilité de la politique.
2. Prendre un engagement pour la prévention et la cessation du harcèlement psychologique au sein de l'organisation.
3. Consulter des ressources spécialisées pour du soutien.
4. Conscientiser et informer les membres de l'équipe quant à la responsabilité individuelle à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
5. Détecter les facteurs de risque, de préférence avec la collaboration des membres de l'équipe.
6. Décider des mesures à prendre pour éviter que des situations identifiées à risque repérées ne conduisent au harcèlement psychologique et exercer un suivi.
7. Intervenir de façon informelle pour régler des situations à risque et consolider au besoin l'unité de travail.
8. Recevoir généralement les demandes d'intervention ou les plaintes.
9. Décider des mesures qui seront prises à la suite d'une intervention.
10. Diriger les membres de l'équipe vers des ressources spécialisées pour du soutien.
11. Décider, à la suite d'une demande d'intervention ou d'une plainte, de la nature de l'intervention à réaliser.
12. Désigner la personne qui enquêtera sur la situation ou qui s'occupera de la médiation.

Article 7

Rôles et responsabilités des membres de l'équipe et des partenaires :

1. Contribuer par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
2. Interagir avec respect avec les personnes côtoyées dans le cadre du travail.

3. Participer aux mécanismes de concertation mis en place par l'organisme pour prévenir le harcèlement psychologique.

CHAPITRE VI — GESTION DES PLAINTES

Article 8

La personne qui se croit victime de harcèlement pourra :

1. Faire face aux individus en leur demandant de cesser tout comportement ou acte dérangeant.
2. En faire part verbalement ou par écrit à la direction de Dazibao.
3. Déposer une plainte officielle à la direction.
4. Dans la mesure où la plainte toucherait la direction, la personne qui se croit victime de harcèlement pourra porter plainte au conseil d'administration de Dazibao.

Article 9

Suite au dépôt d'une plainte, la direction ou le conseil d'administration s'engage à intervenir rapidement et à prendre les mesures nécessaires pour régler la situation dans les plus brefs délais.

Lorsqu'une situation est signalée, la direction ou le conseil d'administration rencontrera les parties impliquées et les témoins au besoin afin de procéder à une enquête et de faire la lumière sur les faits.

Article 10

Lorsque les circonstances le justifient et que les parties en cause sont d'accord, la direction pourra proposer un processus de médiation. La direction pourrait également, selon les circonstances, faire appel à une ressource externe indépendante et spécialisée afin de l'aider à résoudre le problème.

Article 11

La direction ou le conseil d'administration s'assurera de garder confidentielles toutes les informations recueillies dans le cadre de l'enquête et de protéger la personne ayant porté plainte et les témoins de toutes représailles potentielles de la part de la personne ayant potentiellement harcelé.

Article 12

À la suite de l'enquête, si les allégations s'avèrent fondées, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement seront imposées à la ou les personnes responsables.

Si la plainte s'avère non fondée et que cette dernière a été faite de mauvaise foi, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pourraient être prises envers la personne ayant déposé la plainte dans un but malveillant.

Article 13

Un soutien et une aide pourront être offerts à la victime au besoin.