

TABLE DES MATIÈRES

1.	OBJECTIFS	2
2.	ÉNONCÉ DE POLITIQUE	2
3.	CHAMPS D'APPLICATION.....	3
4.	DÉFINITIONS	3
	4.1 HARCÈLEMENT SEXUEL.....	3
	4.2 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	3
	4.3 VIOLENCE AU TRAVAIL	3
	4.4 NE CONSTITUE PAS DU HARCÈLEMENT	3
5.	PROCÉDURE INTERNE DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS	4
	A. PRINCIPES D'INTERVENTION	4
	B. MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES	4
	5.1 PROCESSUS DE PLAINTÉ D'UN EMPLOYÉ	4
	5.2 PROCESSUS D'ENQUÊTE.....	5
	5.3 MESURES CORRECTIVES	5
	5.4 PROCESSUS DE PLAINTÉ D'UN TIERS	5
6.	RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE.....	5
	ATTESTATION.....	7
	ANNEXE 1 – CRITÈRES SELON LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL	8

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

En conformité avec les dispositions de la Loi sur les normes du travail et de la Charte des droits et libertés de la personne, l'**Orchestre symphonique de Drummondville** s'engage à maintenir ou à prendre toutes les mesures nécessaires afin d'offrir à ses employés un milieu de travail sain, exempt de violence et de harcèlement, respectant la dignité et l'intégrité des personnes.

1. OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'**Orchestre symphonique de Drummondville** à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

L'**Orchestre symphonique de Drummondville**, en mettant en place la présente politique, entend poursuivre les objectifs suivants :

- Maintenir un climat de travail exempt de violence, de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel afin de protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel ainsi que la sauvegarde de leur dignité;
- Contribuer à la sensibilisation et à l'information pour prévenir les comportements de violence, de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel;
- Assurer la protection immédiate des victimes et la mise en place de mesures correctives.

Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisation lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée.

2. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'**Orchestre symphonique de Drummondville** est déterminé à maintenir un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement, où le personnel est traité avec respect;

L'**Orchestre symphonique de Drummondville** s'engage à prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail, notamment par des campagnes de sensibilisation de l'ensemble de son personnel et par la formation de ses gestionnaires;

La violence et le harcèlement au travail sont prohibés et l'**Orchestre symphonique de Drummondville** n'entend faire preuve d'aucune tolérance à cet égard;

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel;

Toute plainte relative à la présente politique, qu'elle soit présentée d'une manière informelle ou officielle, sera traitée confidentiellement, avec diligence et de façon impartiale;

Les personnes qui, de bonne foi, se prévalent de la politique ne feront l'objet d'aucunes représailles; il en est de même pour les témoins;

Des sanctions seront prises contre quiconque commet des actes de violence ou de harcèlement envers une personne ou un groupe de personnes.

3. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel de l'**Orchestre symphonique de Drummondville** qu'il s'agisse des gestionnaires, des contractuels, des salariés à temps plein ou à temps partiel, de syndiqués et non syndiqués. Cette politique s'applique également, en faisant les adaptations nécessaires, aux tiers qui interagissent avec les employés, tels que les administrateurs, les membres des comités, les bénévoles, les clients et les fournisseurs ou toute autre personne en lien à la corporation de l'Orchestre symphonique de Drummondville. La présente politique n'a pas pour but de limiter l'exercice raisonnable des fonctions de gestionnaires sur les lieux de travail.

Cette politique s'applique à tous les incidents survenant sur les lieux du travail ou en dehors du milieu habituel de travail, par exemple lors de déplacements pour le travail, conférences, formations, réunions, réceptions et activités sociales liées au travail de même que pour les communications faites par tout moyen, technologique ou autre.

4. DÉFINITIONS ¹

4.1 HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non voulu, et qui 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 conséquence de compromettre son droit à des conditions de travail justes et raisonnables ou son droit à la dignité.

4.2 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Le harcèlement psychologique se définit, selon l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, comme étant « 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 et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite vexatoire peut constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne visée.

4.3 VIOLENCE AU TRAVAIL

Tout acte, parole ou geste qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, ou qui est susceptible de faire agir contre sa volonté ou moyen de force, de menaces ou d'intimidation. La violence peut être physique, verbale ou psychologique.

4.4 NE CONSTITUE PAS DU HARCÈLEMENT

Au titre de la présente politique, notamment, mais non limitativement, ne constitue pas du harcèlement psychologique : la gestion habituelle de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme; le respect de l'application de politiques, procédures, normes ou directives; l'évaluation du rendement; de donner des conseils et de la formation; des divergences d'opinions; l'exercice légitime du droit de gérance.

1) Voir les exemples décrits par la loi sur les normes du travail à l'annexe 1.

5. PROCÉDURE INTERNE DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

A. PRINCIPES D'INTERVENTION

L'Orchestre symphonique de Drummondville s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a déposé la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés. La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

B. MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Voici le mécanisme de traitement des plaintes auquel peut recourir une personne victime de harcèlement :

5.1 PROCESSUS DE PLAINTE D'UN EMPLOYÉ

Tout employé qui, en vertu de cette politique, croit être victime de harcèlement ou de violence est encouragé à porter plainte dès que possible après la faute présumée, afin que l'**Orchestre symphonique de Drummondville** puisse mener une enquête et donner suite à sa plainte, protégeant ainsi ses droits. L'employé doit noter les détails de l'événement avec le plus de précisions possibles tels que le nom des autres personnes impliquées et la date, etc.

a) Dans la mesure du possible, et si la situation le permet, l'employé et l'autre partie ou les autres parties en cause doivent tenter de résoudre entre eux le différend en discutant des faits spécifiques avant d'entreprendre une démarche formelle.

b) Si les parties ne peuvent s'entendre, ou si la situation ou l'allégation est telle que l'employé ne souhaite pas traiter directement avec la ou les parties en cause, l'employé doit communiquer avec son supérieur immédiat ou la direction générale selon le cas pour discuter de la question.

c) Le processus d'enquête ne sera lancé qu'une fois que la personne aura déposé une plainte formelle par écrit auprès de la direction générale et après consultation avec l'employé.

5.2 PROCESSUS D'ENQUÊTE

a) L'**Orchestre symphonique de Drummondville** ne divulguera pas le nom du plaignant ni les circonstances donnant lieu à une plainte, à moins que cela ne s'avère nécessaire aux fins de l'enquête ou de la prise de mesures disciplinaires appropriées. Le cas échéant, l'employé sera informé par écrit de la décision quant à la suite de l'enquête.

b) Le processus d'enquête peut comprendre :

- Entrevues avec le plaignant, la personne visée par l'allégation de harcèlement, les témoins et toute personne pouvant posséder des renseignements pertinents.
- Examen de notes, documents, notes administratives et autres renseignements pouvant être pertinents.

5.3 MESURES CORRECTIVES

Si l'**Orchestre symphonique de Drummondville** considère qu'il y a eu manquement à cette politique, toutes les mesures nécessaires seront prises sans tarder en vue de mettre un terme au comportement inapproprié et d'assurer qu'il ne se reproduise pas. Tout employé qui soumet un autre employé à des gestes de harcèlement ou de violence, ou qui abuse de sa position d'autorité à cet égard est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Tout employé qui profère de fausses allégations ou plaintes sera également passible de telles mesures disciplinaires.

5.4 PROCESSUS DE PLAINTE D'UN TIERS

Toute plainte logée par un client ou un partenaire d'affaires déposée en vertu de la présente politique doit être acheminée confidentiellement et sans délai à la direction générale. Cette dernière amorcera alors le processus d'enquête diligemment en protégeant la confidentialité des personnes présumées impliquées.

6. RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

L'application de la présente politique relève de la direction générale (si la direction générale est mise en cause, la plainte devra être acheminée confidentiellement à la présidence du conseil d'administration).

La direction générale a la responsabilité de :

- S'assurer de la divulgation de la présente politique à tous les employés de l'**Orchestre symphonique de Drummondville**;
- Assurer un rappel de l'existence de cette politique, aux employés, tous les trois (3) ans;
- Conserver tout dossier de harcèlement.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La direction générale doit recevoir et traiter confidentiellement et diligemment toute plainte reçue par un employé. Il a la responsabilité de diriger et coordonner toute enquête et formuler des recommandations écrites.

Dans le cadre de toute enquête, la responsable de l'application doit :

- Traiter équitablement toute personne qu'elle doit rencontrer dans le cadre de son enquête;
- Déterminer si la plainte invoquée a trait à une situation relevant de la présente politique;
- Aider la personne qui porte plainte sans porter de jugement, en examinant les diverses options et en discutant des solutions possibles;
- Sensibiliser l'auteur du comportement reproché à l'importance d'un comportement exempt de harcèlement et l'aviser de ne pas exercer de représailles à l'endroit de la victime;
- Aider les employés et les gestionnaires à prendre leurs responsabilités envers toute personne associée à une situation de harcèlement;
- Assurer la confidentialité des personnes rencontrées et/ou impliquées dans le traitement d'une plainte. S'il s'avère nécessaire de divulguer le nom d'une personne impliquée ou de l'employé ayant porté plainte, le représentant de la direction générale devra obtenir l'autorisation de la personne plaignante;
- Recommander toute action ou décision et s'assurer de son application.

LE DÉLAI

Le recours en cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail doit être exercé dans un délai de 2 ans suivant la dernière manifestation du harcèlement psychologique ou sexuel.



Orchestre Symphonique de Drummondville



ATTESTATION

La direction de l'**Orchestre symphonique de Drummondville** s'engage à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire où tous sont traités avec respect et dignité.

Je reconnais que j'ai lu la *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel* et que j'en comprends l'ensemble des dispositions.

Nom de l'employé(e) : _____

Signature de l'employé(e) : _____

Date : _____

ANNEXE 1 – CRITÈRES SELON LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement : la race, la couleur, le sexe, 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyber intimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - Sollicitation insistante,
 - Regards, baisers ou attouchements,
 - Insultes sexistes, propos grossiers.
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.