



## **POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

Le Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal affirme que le respect et la dignité entre les personnes est une valeur fondamentale de l'entreprise et s'engage à maintenir un milieu de travail harmonieux de même qu'un environnement propice à sa mission.

Le Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal considère que le harcèlement sous toutes ses formes porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée. Le harcèlement est prohibé, directement ou indirectement, par plusieurs instruments juridiques, notamment par la Charte des droits et libertés de la personne, par la Loi sur les normes du travail, par le Code civil du Québec et par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. En conséquence, toute manifestation de harcèlement à l'égard de personnes qui y travaillent ou utilisent ses services est inacceptable et sera sanctionnée. Il appartient donc à l'employé.e et à chaque administrateur.rice, de contribuer par sa conduite, à maintenir un climat de travail exempt de harcèlement psychologique et/ou sexuel et le Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal s'engage à prévenir le harcèlement psychologique et /ou sexuel au travail et à le faire cesser lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance.

### **Définition du harcèlement :**

- 1- «harcèlement discriminatoire» : harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, soit 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;
- 2- «harcèlement psychologique» : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraîne, pour elle, un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le membre de l'équipe;
- 3- «harcèlement sexuel» : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte de telles conséquences et produit un effet nocif continu sur la personne.

### **Le champ d'application de la politique**

Elle s'applique aux relations entre gestionnaires et employés.es. Elle s'applique aussi au personnel qui serait victime de harcèlement exercé par des personnes de l'extérieur (administrateurs.rices, partenaires, fournisseurs, sous-traitants.es, participants.es, etc.).

### **Engagement de l'employeur :**

Le CFC île-de-Montréal s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel, racial ou fondé sur tout autre motif de discrimination illicite.

Le CFC île-de-Montréal s'engage à protéger tout membre de son personnel victime de harcèlement discriminatoire par un mécanisme interne d'aide et de recours.

### **Manifestation du harcèlement :**

1- Le harcèlement peut se manifester notamment par :

- a. De l'intimidation, des menaces, du chantage ou de la coercition;
- b. Des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou des humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou des hurlements;
- c. Des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, le sabotage des lieux ou instruments de travail;
- d. L'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement.

Le harcèlement peut également résulter du cumul de directives contradictoires, d'interventions méprisantes ou violentes par une ou par de multiples personnes en autorité face à un.e employé.e.

2- Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- a. Des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel;
- b. Des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;
- c. Des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif de travail.

### **Mécanisme d'aide et de traitement des plaintes :**

1. Indiquer à l'harceleur.euse que ses gestes et ses paroles sont importunes et lui demander de mettre fin à ce comportement;
2. Si le harcèlement continu, constituer un dossier en notant les événements;
3. Informer la direction de la situation ou en l'absence de direction, l'un.e des officiers.ères du CFC Île-de-Montréal qui sont les répondants.es pour ce dossier.

Tout employé.e qui croit être la cible de gestes ou de comportements inappropriés ou malveillants peut s'adresser à l'un ou l'autre des officiers.ères de la Corporation, en toute confidentialité pour lui demander d'intervenir en vue de régler la situation rapidement.

Le CFC île-de-Montréal ne divulguera à quiconque les noms des personnes impliquées dans une situation de harcèlement discriminatoire, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires.

Le CFC île-de-Montréal s'engage à prendre rapidement des mesures disciplinaires contre l'auteur.rice du harcèlement. Dans le traitement et le règlement d'un problème ou d'un conflit ayant trait au harcèlement discriminatoire, la personne victime de harcèlement ne doit en aucun cas subir de préjudice ou être l'objet de représailles.

Si la personne s'estime insatisfaite du règlement et estime être toujours victime, elle doit alors déposer une plainte écrite auprès des officiers de la Corporation et fournir des informations précises sur le ou les comportements vexatoires. Une enquête sera alors entreprise.

Les officiers.ères peuvent choisir d'impliquer et de déléguer l'enquête à un.e consultant.e externe en ressources humaines. Dans le cas où une plainte impliquerait la présidence ou un.e des administrateurs.rices répondants, la situation serait confiée à une tierce partie objective et qualifiée en matière de harcèlement.

Lorsqu'une plainte est déposée, la personne mandatée intervient rapidement. Elle rencontre les parties impliquées et les informe de l'échéancier des étapes de la démarche.

Toutes les entrevues se tiendront en privé. Toutes les plaintes seront traitées avec diligence, respect et confidentialité.

### **Mesures disciplinaires :**

Les recommandations de la personne mandatée pour l'analyse de la situation seront remises à l'autorité responsable. Les parties seront informées des mesures prises et ce, dans un délai déterminé et connu des personnes impliquées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement du CFC Île-de-Montréal, fera l'objet de mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement ou à l'exclusion. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité, des conséquences et du dossier antérieur de la personne fautive.

Si la situation n'est pas résolue à la satisfaction du ou de la plaignant.e, ce ou cette dernier.ère peut porter plainte à la Commission des droits de la personne.

## **COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE**

### **HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL**

#### **L'APARTÉ**

L'APARTÉ offre une première assistance à toutes les personnes du milieu culturel qui font l'objet ou ont été témoin de harcèlement (psychologique ou sexuel) ou de violence au travail (agression sexuelle).

### **Adoption de la politique**

Cette Politique est adoptée le 15 septembre 2020 par le conseil d'administration du CFC. Les personnes répondantes sont les officiers du CFC : secrétaire, trésorerie, vice-présidence et présidence.