

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES DE L'ASSOCIATION DES CINÉMAS PARALLÈLES DU QUÉBEC

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'Association des cinémas parallèles du Québec (ACPQ) à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire.

Elle vise à sensibiliser le personnel, les administrateurs, les membres et les bénévoles à la question du harcèlement au travail et à offrir un milieu de travail harmonieux, sain, respectueux et exempt de harcèlement dans le cadre de l'ensemble des activités de l'ACPQ. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'organisme ou à son représentant.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel, des administrateurs, des membres et des bénévoles de l'ACPQ et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- les lieux de travail au siège social ou ceux à l'extérieur lors de prestations;
- les aires communes ou les endroits publics;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi ou de leur travail bénévole (p. ex. réunions, formations, déplacements, conférences, congrès, ateliers, activités de représentation, activités sociales organisées par l'organisme et autres activités spéciales);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3) DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-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 la *Charte des droits et libertés de la personne*².

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.).

L'ACPQ applique cette définition également au personnel, aux administrateurs, aux membres, aux bénévoles, à la clientèle et aux usagers des services de l'organisme.

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'ACPQ ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- par des administrateurs ou des bénévoles envers autrui;

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour un salarié ou à l'expulsion pour un administrateur ou un bénévole.

L'AC PQ s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel et à toutes les personnes collaborant avec l'organisme ou utilisant ses services en l'affichant sur son site Internet;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel;
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
 - c) faisant la promotion du respect entre les personnes;
 - d) faisant appel aux services juridiques mis à sa disposition par le Regroupement Loisir et Sport du Québec, si nécessaire.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL, LES ADMINISTRATEURS, LES MEMBRES ET LES BÉNÉVOLES

Il appartient à tout le personnel, à tous les administrateurs, à tous les membres et à tous les bénévoles d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel en respectant les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail ou lors des activités de l'organisme.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée ou le bénévole devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'organisme afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour y mettre fin.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, de manière à ce qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées³ par l'organisme sont les suivantes :

- le directeur général ou la directrice générale de l'ACPQ;
- le président ou la présidente de l'ACPQ.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

L'ACPQ 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 fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;

³ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité, et s'assurer qu'un soutien adéquat ou une aide leur soit offert au besoin;
- 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 sept (7) ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Lorsque les circonstances le justifient et que les parties en cause sont d'accord, les personnes responsables désignées pourront proposer un processus de médiation ou, selon les circonstances, faire appel à une ressource externe indépendante et spécialisée afin de les aider à résoudre le problème.

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.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'organisme.

POLITIQUE ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'ASSOCIATION DES CINÉMAS PARALLÈLES DU QUÉBEC
LE 2019.

À NOTER

Une personne non syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne sur le site de la CNESST <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/accueil.aspx> ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

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);
- une conduite qui se manifeste de façon répétitive ou un acte unique et grave;
- un comportement hostile (agressif, menaçant) ou non désiré;
- une conduite portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- une conduite entraînant, pour la victime, 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 correspondaient à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

Quelques exemples :

- intimidation, cyberintimidation;
- 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

Quelques exemples :

- toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, telle que :
 - a) une sollicitation insistante;
 - b) des regards, des baisers ou des attouchements;
 - c) des insultes sexistes, des propos grossiers;
- des propos, des blagues ou des images à connotation sexuelle, communiqués par tout moyen, technologique ou autre.

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'ORGANISME

L'ACPQ doit :

- faire en sorte que les personnes responsables désignées soient dûment formées et aient les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérer du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de l'ACPQ :

- le directeur général ou la directrice générale de l'ACPQ;
- le président ou la présidente de l'ACPQ.

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'organisme en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir en premier lieu de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

ENGAGEMENT DES PERSONNES RESPONSABLES

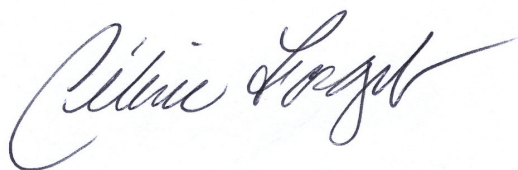
Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.



Martine Mauroy, directrice générale

7 juin 2019

Date



Céline Forget, présidente

7 juin 2019

Date