

1. PRINCIPES

La présente politique repose sur le postulat suivant : Le harcèlement constitue une violation des droits de la personne. En conséquence, Culture Mauricie s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter cette violation et apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent. Cette politique s'appuie sur les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne.

2. ENGAGEMENT DE CULTURE MAURICIE

- Culture Mauricie s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement, qu'il soit sexuel, racial ou fondé sur tout autre motif de discrimination.
- Culture Mauricie s'engage à protéger tout membre de son personnel victime de harcèlement par un mécanisme interne d'aide et de recours.
- Culture Mauricie s'engage à protéger tout membre de son personnel contre le harcèlement discriminatoire exercé par des personnes de l'extérieur, dans le cadre du travail.
- Culture Mauricie ne divulguera à quiconque les noms des personnes impliquées dans une situation de harcèlement, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires.
- Culture Mauricie s'engage à prendre des mesures disciplinaires contre l'auteur du harcèlement.
- Dans le traitement et le règlement d'un problème ou d'un conflit ayant trait au harcèlement, la personne victime de harcèlement ne doit en aucun cas subir de préjudice ou être l'objet de représailles.

3. OBJECTIFS

- Maintenir un climat exempt de harcèlement dans le but de protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes, ainsi que la sauvegarde de leur dignité.
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu culturel pour prévenir les comportements de harcèlement discriminatoire.
- Fournir le support nécessaire aux personnes victimes de harcèlement en établissant une boîte à outils de recours et de ressources en matière de harcèlement.

4. DÉFINITIONS

Harcèlement discriminatoire | Il s'agit d'une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Une conduite de harcèlement discriminatoire peut se manifester de diverses façons. Ainsi, le harcèlement racial, homophobe, sexiste ou en raison de l'âge ou d'un handicap peut se manifester sous forme de : caricatures, graffitis; blagues, plaisanteries, insinuations tendancieuses, commentaires humiliants, propos offensants; remarques désobligeantes, insultes, injures; isolement, omissions blessantes, attitudes méprisantes, rebuffades; dissuasion de postuler sur un poste, de rechercher une promotion; vandalisme ou dommage à la propriété de la victime ou des lieux mis à sa disposition; voies de fait ou autres agressions.

Harcèlement sexuel | Il s'agit d'une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Une conduite de harcèlement sexuel peut se manifester par : des demandes de faveurs sexuelles non désirées; des attouchements; l'affichage de matériel dégradant ou pornographique; des remarques, des insultes, des plaisanteries, des commentaires, des blagues à connotation sexuelle; des promesses d'avancement reliées à l'obtention de faveurs sexuelles; de l'intimidation, des menaces, des représailles, un refus d'emploi ou de promotion, un congédiement ou d'autres préjudices associés à des faveurs sexuelles non obtenues.

En général, le harcèlement discriminatoire ou sexuel signifie des actes répétés. Toutefois, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut aussi être du harcèlement.

5. CHAMPS D'APPLICATION

- La politique s'applique aux relations entre les administrateurs, entre la direction et les employés ainsi qu'entre collègues de travail.
- Elle s'applique aussi aux membres du personnel et aux administrateurs qui seraient victimes de harcèlement exercé par des personnes de l'extérieur (clients, fournisseurs, sous-traitants, membres, etc.).

6. MOYENS D'ACTION

- L'employeur sensibilise les administrateurs et tous les membres du personnel à la problématique du harcèlement et leur fournit une information adéquate.
- L'employeur met à la disposition des victimes de harcèlement un mécanisme interne d'aide et de recours. Il s'assure que les gestionnaires et tous les membres du personnel soient bien informés de l'existence de ce mécanisme.

7. MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET PROCÉDURES

Les membres du comité exécutif sont désignés par le conseil d'administration pour recevoir les plaintes. Dans le cas d'une plainte, le comité exécutif est réuni et est chargé du traitement. Dans le cas où une plainte concernerait un membre de ce comité, ce dernier est exclu d'office. Les plaintes sont traitées dans la plus stricte confidentialité.

Toute personne qui se croit victime de harcèlement peut s'adresser à un membre du comité exécutif. S'il y a lieu, il devra y avoir une intervention rapide pour faire cesser le harcèlement. Le comité en charge du traitement des plaintes peut faire enquête, entendre les parties et recommander que les mesures qui s'imposent soient prises. Ces mesures peuvent être une lettre d'excuses, la réparation des dommages causés, des mesures disciplinaires telles que note au dossier, suspension, congédiement, etc. Lors de toute rencontre nécessaire au traitement d'une plainte, les personnes impliquées peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix. Les parties impliquées sont informées des mesures prises. Toute personne impliquée dans une situation de harcèlement et non satisfaite des mesures prises peut porter sa cause en appel au conseil d'administration.

8. AUTRES RECOURS

Le mécanisme interne ne se veut pas un substitut à d'autres recours et ne peut empêcher une victime de porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou de s'adresser directement à un tribunal de droit commun.