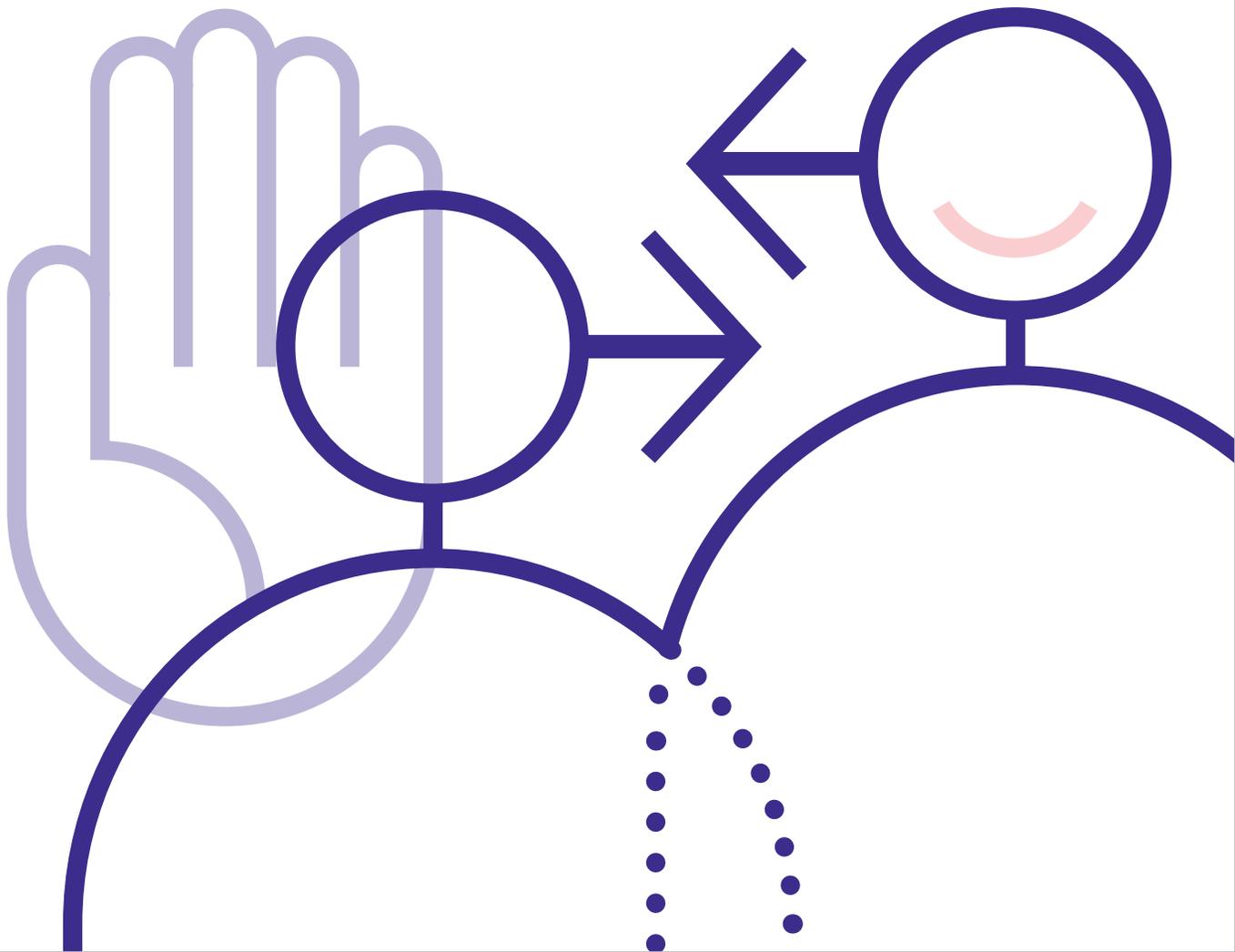


POLITIQUE
VISANT À PROMOUVOIR
LA CIVILITÉ ET À PRÉVENIR
LE HARCÈLEMENT





**Objet : Politique visant à promouvoir la civilité
et à prévenir le harcèlement**

Date approuvée : 24 février 2021

Approuvée par : Conseil d'administration

Date effective : 25 février 2021

Signature :

Nathalie Maillé, directrice générale

Date de révision : 25 février 2024

PRÉAMBULE

Le Conseil des arts de Montréal (le « **CAM** ») affirme que la promotion du bien-être, de la dignité, la civilité et le respect entre les personnes font partie de ses valeurs fondamentales et s'engage à maintenir un milieu de travail sain et harmonieux propice à sa mission et ses valeurs. Le CAM s'engage ainsi à promouvoir la civilité en milieu de travail ainsi qu'un environnement exempt de harcèlement sous toutes ses formes.

Le CAM affirme également que ces priorités doivent se retrouver dans les compétences et les attitudes des personnes à son emploi et de celles et ceux qui le représentent.

PRINCIPES

La notion de harcèlement est encadrée, directement ou indirectement, 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*.

La présente *Politique visant à promouvoir la civilité et à prévenir le harcèlement* (la « **Politique** ») est ainsi fondée sur les principes suivants : le respect de l'intégrité physique et psychologique des personnes, le respect de leur dignité et de leur vie privée, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, qui respectent leur santé et leur sécurité ainsi que le droit d'être traité en toute égalité.

En conséquence, le CAM reconnaît que chaque personne à son emploi ou représentant l'organisme doit avoir l'assurance que ses droits seront protégés. Ainsi, toute manifestation d'incivilité ou de harcèlement à l'égard de personnes visées par la Politique est inacceptable et pourra être sanctionnée.

1. CHAMPS D'APPLICATION

- La Politique s'applique à l'ensemble des membres du personnel, des membres du Conseil, des pair.e.s évaluateur.trice.s, du personnel contractuel, des bénévoles et des stagiaires qui se trouvent dans le milieu de travail, dans ses locaux ou ailleurs lors de fonctions liées au travail ou à la représentation du CAM ou d'activités sociales liées au travail ou à la représentation du CAM (« **Personne(s) visée(s) par la Politique** »).
- Elle s'applique aussi lorsque le comportement est exercé par une personne externe au CAM, mais qu'il concerne une Personne visée par la Politique.
- Le CAM s'attend à ce que chacun de ses partenaires, fournisseurs et clients se dote d'une politique ou d'un cadre administratif permettant l'atteinte des objectifs décrits à la section 2 de la Politique.

2. OBJECTIFS

- Protéger l'intégrité physique et psychologique ainsi que la dignité des Personnes visées par la Politique, et ce, par la prévention, la sensibilisation, la formation ainsi que par la gestion des situations constituant du harcèlement ou de l'incivilité.
- Assurer un climat sain, exempt de harcèlement et empreint de civilité.
- Mettre en place un processus de traitement de plaintes relatives à des situations qui contreviennent potentiellement à la Politique, incluant des démarches informelles et formelles, au besoin.

3. DÉFINITIONS

3.1 Civilité

Se définit comme un comportement qui contribue à maintenir les normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail. Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui vise le bien-être de l'ensemble des membres d'une communauté par des conduites empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-être.

3.2 Harcèlement

Le harcèlement est un concept général qui inclut les trois formes suivantes :

- **Harcèlement psychologique** : 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 victime et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne victime.

- **Harcèlement sexuel** : tout comportement qui répond à la définition du harcèlement psychologique et qui implique des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.
- **Harcèlement discriminatoire** : tout comportement qui répond à la définition du harcèlement psychologique 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.

3.3 Milieu de travail

Le milieu de travail comprend le lieu physique, les aires environnantes et tout autre endroit où ont lieu des activités reliées au CAM et exercées par une Personne visée par la Politique. Le milieu de travail comprend tout lieu où s'exercent des activités de bénévolat reliées au CAM. Le milieu de travail comprend également les espaces virtuels.

3.4 Personne mise en cause

Personne dont la conduite alléguée comme étant contraire à la Politique fait l'objet d'une plainte.

3.5 Personne plaignante

Personne qui dépose une plainte en vertu de l'application de la Politique.

3.6 Violence

Exercice ou tentative d'exercer de la force physique contre une personne causant ou pouvant causer des blessures physiques. Il peut s'agir de commentaires ou un comportement qu'une personne pourrait raisonnablement interpréter comme une menace d'exercer de la force physique contre elle ou lui, ou une tierce personne et qui pourrait causer des blessures physiques. Le concept de violence inclut la violence à caractère sexuel, c'est-à-dire, toute forme d'inconduite ou de violence infligée par des moyens sexuels ou ciblant la sexualité.

4. EXEMPLES DE MANIFESTATIONS¹

4.1 L'incivilité

L'incivilité est un ensemble de comportements qui, sans être assez graves pour être qualifiés de harcèlement, constituent des manquements aux règles élémentaires de vie en société et créent des

¹ Les exemples sont nommés à titre indicatif et illustratif seulement et ne peuvent engager le CAM d'une quelconque façon. L'analyse des comportements doit se faire en fonction de chaque cas d'espèce.

inconforts importants dans le milieu de travail. Elle peut se manifester de multiples façons, par exemple :

- Ne pas rendre une salutation à répétition.
- Dire des grossièretés et des effronteries.
- Interrompre la conversation d'autrui.
- S'introduire brusquement dans le bureau d'un collègue sans lui demander si ça lui convient.
- Consulter à outrance son téléphone intelligent lors d'une réunion.
- Ignorer ou exclure un collègue.
- Parler négativement d'un collègue en présence d'autres collègues ou propager des rumeurs.
- Ne pas considérer l'opinion d'autrui.
- S'attribuer la réalisation du travail d'un autre.

4.2 Le harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique peut se manifester de diverses façons, par exemple :

- Des comportements menaçants tant physiques que verbaux : fixer du regard, se rapprocher physiquement, refuser de quitter un bureau, bloquer un passage, etc.
- L'utilisation d'un langage abusif : utiliser des jurons, proférer des insultes, utiliser un ton condescendant, propager des rumeurs.
- Des gestes de violence physique : porter un coup de la main ou du pied, pousser, bousculer, vandaliser, causer des dommages matériels.
- Des gestes de violence verbale : crier envers une personne, l'humilier, l'injurier ou la menacer.
- Des gestes d'incivilité exercés à répétition et présentant une certaine gravité : exclure un collègue des activités sociales, ignorer un collègue, critiquer un collègue devant d'autres collègues, faire des blagues inappropriées visant le même collègue.
- L'abus de pouvoir : l'utilisation indue et/ou abusive de l'autorité conférée par le poste d'un employé envers un autre employé (ex. : traitement inéquitable abusif, surveillance injustifiée).

4.3 Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut se manifester de diverses façons, par exemple :

- Faire des avances sexuelles non désirées : tapoter une personne, la pincer, se frotter contre elle, l'étreindre, la « tasser dans un coin », l'embrasser, lui faire des attouchements ou tout autre contact physique similaire ou sollicitation écrite normalement inacceptable par une autre personne.
- Faire 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.
- Faire des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel.

4.4 Le harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire peut se manifester de diverses façons, par exemple :

- Faire des remarques désobligeantes, blagues, insinuations ou commentaires offensants liés à l'un des motifs prohibés : blagues sur l'orientation sexuelle, commentaires dégradants sur un handicap, remarques désobligeantes sur l'âge.
- Afficher ou faire circuler des images, des dessins ou des textes désobligeants ou offensants liés à l'un des motifs prohibés : envoi d'un courriel avec une blague inappropriée sur la religion d'un collègue, texte ridiculisant les femmes.
- Rejeter sans justification une personne à cause d'un motif prohibé : refuser de parler à une personne à cause de sa race, exclusion de discussions, réunions ou événements sociaux une personne à cause de sa couleur de peau.

5. CE QUI N'EST PAS DU HARCÈLEMENT

Les interventions pertinentes associées à la gestion du CAM, à la gestion du rendement ou aux mesures disciplinaires ou administratives ne constituent pas du harcèlement. De même, les interactions sociales saines et respectueuses, ainsi que les plaisanteries acceptées de part et d'autre avec humour et bonne humeur, ne constituent pas du harcèlement.

Voici des exemples de comportements qui ne constituent généralement pas du harcèlement :

- Des conflits de personnalités ou des désaccords.
- Le stress lié au travail.

- Un incident unique ou isolé, par exemple, une maladresse, une erreur, une remarque inappropriée ou un comportement brusque.
- La gestion de la charge de travail et la répartition des tâches.
- Les conditions de travail difficiles et les contraintes professionnelles.
- L'exercice normal du droit de gérance, y compris notamment, sans s'y limiter : l'application des règles et procédures, le contrôle de l'assiduité et de l'absentéisme, la gestion et l'évaluation du rendement au travail et l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

6. ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS DU CAM

Le CAM s'engage à :

- Ne tolérer aucune forme de harcèlement et d'incivilité.
- Protéger par un mécanisme interne toute Personne visée par la Politique qui serait victime de harcèlement ou d'incivilité.
- Favoriser une gestion proactive de résolutions des conflits entre les personnes concernées privilégiant des démarches informelles préalablement au dépôt d'une plainte.
- Faire preuve d'impartialité et de promptitude dans le traitement des situations découlant de la Politique.
- S'assurer qu'aucune mesure préjudiciable ou de représailles ne soit exercée dans le cadre de l'application de la Politique.
- Mettre en œuvre les mesures correctives appropriées, le cas échéant, selon la gravité de la situation.
- Préserver la confidentialité des renseignements relatifs à la plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées, à moins que ceux-ci ne soient nécessaires au traitement d'une plainte, à la conduite de l'enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires, administratives ou autres.
- Traiter, dans le cadre des enquêtes, les personnes avec respect et impartialité.

7. ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS DE TOUTE PERSONNE VISÉE PAR LA POLITIQUE

Toute Personne visée par la Politique s'engage, sans peur de représailles, à :

- Contribuer par sa conduite à maintenir un climat exempt de harcèlement et d'incivilité.
- Prendre connaissance de la Politique et s'y conformer.

- Informer son gestionnaire, une personne en autorité ou l'une des Personnes responsables du traitement des plaintes lorsqu'il pense être victime ou avoir été témoin d'une situation allant à l'encontre de la Politique.
- Si nécessaire, collaborer pleinement et honnêtement au processus de résolution des plaintes notamment en rencontrant l'enquêteur désigné et en signant un engagement de confidentialité.

8. ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS DES GESTIONNAIRES

En plus des engagements énoncés à la section 7, tout.e gestionnaire visé.e par la Politique s'engage, sans peur de représailles, à :

- Veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de harcèlement et d'incivilité et, le cas échéant, prendre les moyens pour le faire cesser.
- Intervenir rapidement et prendre les moyens raisonnables lorsqu'il constate ou est informé de l'existence de comportements indésirables.
- Faire la promotion de la Politique notamment en la communiquant à son équipe et en lui signifiant clairement l'importance du respect de celle-ci.

9. ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Les personnes titulaires des postes de directeur.rice général.e et de directeur.rice - gestion, administration et finances sont les personnes responsables de l'application de la Politique (« **Personnes responsables** »).

Dans l'éventualité où une plainte vise l'une ou l'autre des Personnes responsables, la présidence du Conseil du CAM est responsable de l'application de la Politique dans le cadre de cette plainte.

L'une des Personnes responsables de l'application de la Politique peut mandater, au besoin, un enquêteur, un médiateur, ou toute autre personne-ressource permettant le traitement efficace d'une situation découlant de la Politique.

La direction générale devra réviser périodiquement la Politique ainsi que le Guide d'accompagnement, afin de recommander des modifications auprès du Conseil du CAM.

L'une des Personnes responsables devra aviser dans un délai raisonnable le Comité exécutif du Conseil des conclusions d'une enquête ou de toute problématique en lien avec la Politique, notamment celle découlant d'un climat de travail ou organisationnel difficile.

10. PROCÉDURE DE DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

Les principes suivants s'appliquent pendant l'ensemble de la procédure de dépôt d'une plainte :

- En aucun cas, le recours à l'un des moyens prévus à la présente ne prive une Personne visée par la Politique d'exercer ses recours légaux.
- Le consentement de la Personne plaignante est généralement requis pour aller de l'avant dans le traitement de la plainte. Le CAM se réserve cependant le droit d'intervenir s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de la Politique.
- Au cours de l'ensemble de la procédure de dépôt d'une plainte, les personnes impliquées et les témoins peuvent être accompagnés par une personne de leur choix. Cependant, cette personne accompagnatrice ne peut pas être un témoin dans le cadre de l'enquête.
- À tout moment pendant la procédure de dépôt d'une plainte, des mesures préventives provisoires peuvent être mises en place pour éviter que la situation se dégrade.

Il est recommandé de privilégier l'application des démarches informelles avant l'utilisation des démarches formelles décrites ci-dessous, si la situation le permet.

10.1 Démarches informelles

10.1.1 Démarche individuelle

Une démarche individuelle devrait être privilégiée en premier lieu, car l'utilisation d'approches basées sur le dialogue permet de résoudre la plupart des conflits ou d'assainir le climat de travail en favorisant le respect mutuel et une saine communication.

La Personne visée par la Politique vivant une situation allant à l'encontre de celle-ci devrait informer rapidement la personne concernée qu'elle considère son comportement comme étant inopportun et qu'elle doit le cesser. La Personne visée par la Politique peut solliciter le soutien de son ou sa gestionnaire ou de l'une des Personnes responsables si elle le juge approprié.

10.1.2 Démarche préliminaire de règlement du différend

Si la démarche individuelle est inappropriée ou si elle s'est avérée infructueuse, la Personne visée par la présente Politique vivant une situation allant à l'encontre de celle-ci peut dénoncer la situation auprès de son ou sa gestionnaire, d'une personne en autorité ou à l'une des Personnes responsables afin qu'une démarche de résolution du différend soit enclenchée. Cette démarche vise à identifier des solutions permettant de résoudre la situation.

Sans être obligatoire, habituellement, la démarche de résolution du différend est favorisée avant le dépôt de toute plainte formelle. Un éventail de modes de résolution des différends peut être envisagé à cette étape, notamment, la facilitation et la médiation.

Lorsqu'il est jugé qu'une telle démarche n'est pas appropriée, si elle a été refusée par l'une

des personnes concernées ou encore si elle est infructueuse, la Personne visée par la Politique pourra déposer une plainte formelle.

10.2 Démarches formelles

Lorsque les démarches informelles sont infructueuses pour quelque raison que ce soit, la Personne visée par la Politique peut acheminer une plainte formelle auprès de l'une des Personnes responsables qui s'engage, en toute discrétion, à la traiter objectivement et avec diligence. La Personne plaignante devra idéalement utiliser le formulaire prévu à cette fin (voir Annexe II de la Politique).

10.2.1 Dépôt d'une plainte de harcèlement

La plainte formelle est faite par écrit, au moyen d'un formulaire prévu à cet effet (voir Annexe II de la Politique) et doit notamment inclure les informations suivantes :

- Le nom et prénom de la Personne plaignante et son statut au sein du CAM.
- Le nom de la Personne mise en cause ou du groupe de personnes mises en cause qui aurait commis les comportements visés par la plainte.
- Le nom des témoins, s'il y a lieu.
- La nature des faits, paroles, événements ou gestes reprochés.
- Les éléments permettant de situer les actes dans leur contexte spatio-temporel (quand, où).

10.2.2. Analyse de recevabilité de la plainte de harcèlement

L'une des Personnes responsables ou toute autre personne mandatée par celle-ci procédera à l'analyse de la recevabilité, et ce, dans un délai raisonnable.

Lorsque la plainte est jugée non recevable, la Personne plaignante est informée de la décision et des motifs à l'appui.

Lorsque la plainte est jugée recevable, la Personne plaignante et la Personne mise en cause sont informées de la démarche qui sera entreprise.

Une plainte peut être jugée irrecevable si :

- Elle est anonyme et ne contient pas suffisamment d'informations permettant l'identification des parties impliquées.
- Elle ne constitue manifestement pas un cas potentiel de violation à la Politique.
- La Personne plaignante n'est pas visée par la Politique.

- La plainte est déposée plus de deux ans après la dernière manifestation de la violation.
- La plainte est clairement frivole, malveillante ou déposée de mauvaise foi.

Habituellement, seules les plaintes de harcèlement jugées recevables pourront faire l'objet d'une enquête. Toutefois, lorsqu'une plainte n'est pas jugée recevable, la situation signalée est évaluée afin de déterminer si la Personne mise en cause a exercé des comportements qui, bien qu'ils ne constituent pas du harcèlement, sont tout de même potentiellement contraires à la Politique. Le cas échéant, l'une des Personnes responsables de la Politique déterminera les moyens à privilégier afin de tenter de trouver une solution acceptable pour tous, notamment celui de procéder malgré tout à l'enquête.

10.2.3. Enquête

La personne mandatée par l'une des Personnes responsables procède à une collecte d'informations, via notamment l'obtention de témoignages et d'éléments de preuve, afin de déterminer si les allégations faisant l'objet de la plainte constituent un manquement de la Politique. Pour ce faire, la personne mandatée doit :

- Commencer son enquête avec diligence suivant la réception du dossier.
- Aviser la Personne plaignante et la Personne mise en cause de son rôle.
- Consulter ou rencontrer la Personne plaignante, la Personne mise en cause ainsi que les témoins et les personnes qu'elle juge pertinentes.
- Tenter d'obtenir des déclarations écrites et signées des parties, des témoins et des personnes impliquées ainsi que toute preuve matérielle pertinente.

Différentes solutions peuvent être envisagées à tout moment dans le cadre du traitement de la plainte incluant le recours à la médiation si les personnes concernées y consentent, ceci afin de tenter de trouver une solution acceptable pour tous. Le fait d'entamer ce processus de médiation a pour conséquence de suspendre l'enquête.

10.2.4 Conclusion de l'enquête

Lorsque son enquête est terminée, la personne mandatée par l'une des Personnes responsables lui transmet un rapport complet incluant son analyse et ses conclusions. La Personne plaignante et la Personne mise en cause ne reçoivent pas copie du rapport d'enquête, mais sont informées des conclusions de celui-ci.

10.2.5 Après l'enquête

En fonction de la conclusion de l'enquête, l'une des Personnes responsables s'assure de la mise en place de mesures correctives ou de mesures de soutien, selon la situation. De plus, elle fait un suivi auprès des personnes concernées pour s'assurer de l'efficacité des mesures correctives et de soutien prises après l'enquête.

11. MESURES CORRECTIVES

Toute Personne visée par la Politique qui contrevient à celle-ci fera l'objet d'une intervention du CAM telle qu'une mesure administrative ou une mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la rupture de son lien avec le CAM. Le choix de la mesure applicable tiendra notamment compte du contexte, de la gravité, des conséquences et du dossier antérieur.

Toute personne qui dépose une plainte de mauvaise foi, avec une intention malveillante ou vexatoire ou dans le but de nuire à autrui, ou encore sachant qu'une ou plusieurs des allégations sont fausses, aura commis une violation à la Politique et pourra faire l'objet d'une mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la rupture de son lien avec le CAM.

12. CONFIDENTIALITÉ

Toute Personne visée par la Politique doit être assurée que ses préoccupations seront gérées avec discrétion, sensibilité et confidentialité. La confidentialité doit être respectée par toutes les personnes impliquées. Il est cependant entendu que certains renseignements pourraient être divulgués à des tiers, dans la mesure où cela est nécessaire pour les fins du traitement du dossier ou des mesures en découlant ou à des fins autorisées par la loi ou par la Politique.

13. REPRÉSAILLES INTERDITES

La Politique interdit strictement les représailles contre une personne qui a révélé ses inquiétudes ou qui a exercé tout recours prévu ou en lien avec la Politique. Toute personne qui exercerait des représailles ou qui menacerait d'en faire pourrait faire l'objet d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la rupture de son lien avec le CAM.

14. AUTRES RECOURS

Toute Personne visée par la Politique est libre d'entreprendre tous les recours externes qu'elle ou il juge appropriés.