



POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT

adoptée par le conseil d'administration de RAPAIL le 4 septembre 2024

Le Réseau des arts de la parole et des arts et initiatives littéraires (RAPAIL) s'engage à créer un environnement de travail sain et libre de tout harcèlement psychologique et sexuel, et ce, aussi bien pour ses employé.e.s, les membres de son conseil d'administration, ses bénévoles, que toute autre personne liée par un contrat moral ou financier à l'organisation.

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Réseau des arts de la parole et des arts et initiatives littéraires (RAPAIL) 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 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 la ou au représentant désigné de l'organisme.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel, membres du conseil d'administration, des bénévoles, ainsi qu'aux personnes contractuelles de l'organisme, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- les lieux de travail ;
- les lieux des activités ;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur mandat (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur) ;
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.



L'engagement que porte cette politique figurera à tout contrat émis par RAPAIL et la signature d'un contrat ou l'acceptation d'un mandat auprès de RAPAIL intégrera d'office l'engagement à respecter la politique. En ce sens, cette politique sera communiquée à toutes les personnes gravitant autour de RAPAIL. Il sera aussi fait mention, lors de la signature d'un contrat, que RAPAIL se tient responsable des bénévoles, employé.e.s, membres du CA, et qu'il sera attendu de ces dernières comme des personnes contractuelles qu'ils agissent en conformité avec la politique et qu'ils veillent à ce que les gens dont ils sont responsables dans le cadre des activités de RAPAIL fassent de même.

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit ¹ :

« 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 salariée et qui entraîne, pour celle-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 la personne salariée. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ².

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

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



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.).

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

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

- par les membres du conseil d'administration envers les personnes salariées ;
- par les personnes salariées envers des membres du conseil d'administration ;
- par les gestionnaires envers des personnes salariées ;
- entre les collègues ;
- par les personnes salariées envers leurs supérieur.es ;
- par l'équipe de RAPAIL envers les bénévoles ;
- par des bénévoles envers l'équipe de RAPAIL ;
- entre bénévoles ;
- par l'équipe de RAPAIL envers les artistes ;
- par les artistes envers l'équipe de RAPAIL
- par les artistes entre elleux ;
- par l'équipe de RAPAIL envers les membres en action dans le cadre des activités de RAPAIL ;
- entre les membres en action dans le cadre des activités de RAPAIL ;
- de la part de toute personne qui est associée à RAPAIL : représentant.e, client.e, usager.ère, fournisseur.euse, technicien.nes, visiteur.euse ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou au retrait des activités de RAPAIL, selon le contexte.



RAPAIL s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail et d'activités 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, de ses bénévoles, des membres de son conseil d'administration, de ses personnes contractuelles, par l'utilisation du portail des membres et en remettant des copies aux personnes concerné.e.s lors d'un nouveau mandat ou du renouvellement d'un mandat ;
- 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 individus.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL, LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, LES BÉNÉVOLES ET LES CONTRACTUEL.L.E.S

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

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

La personne qui estime 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, si elle ne sent pas en danger en faisant cette démarche.



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 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.

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, dans le respect de la personne victime, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

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

Mylène Viens, responsable n° 1
Directrice générale de RAPAIL
819 213-4664 | direction@rapail.ca

Mélanie Rivet, responsable n° 2
Présidente du conseil d'administration de RAPAIL
819 918-1795 | mrivet@slo.qc.ca

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.

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



7) PRINCIPES D'INTERVENTION

RAPAIL 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 ;
- 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.e intervenant.e 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, ainsi que du contexte de son mandat au sein de RAPAIL.

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'employeur.

Une personne non-syndiquée qui estime 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 (<https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/smartlets/depotdeplainteenligne.jsp>) 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.

Signature Mylène Viens
personne responsable n°1

4 septembre 2024

Date

Signature Mélanie Rivet
personne responsable n°2

11 septembre 2024

Date



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) ;
- 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, l'identité de genre, 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, 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 :

- 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.



ANNEXE 2

PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR RAPAIL

L'organisme RAPAIL :

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement ;
- libèrera 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 RAPAIL :

Mylène Viens, responsable n° 1
Directrice générale de RAPAIL
819 213-4664 | direction@rapail.ca

Mélanie Rivet, responsable n° 2
Présidente du conseil d'administration de RAPAIL
819 918-1795 | mrivet@slo.qc.ca

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel, les membres du conseil d'administration, les bénévoles et les contractuels sur la politique de l'organisme en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- intervenir 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.

Mylène Viens

personne responsable n°1

4 septembre 2024

Date

Mélanie Rivet

personne responsable n°2

11 septembre 2024

Date