

Politique de prévention du harcèlement psychologique et du traitement des plaintes

ZemmourBallet

2021 mise à jour le 19 novembre 2024.

MANDAT DU ZEMMOURBALLET

Le ZemmourBallet est une compagnie de danse à but non lucratif basée à Sherbrooke. Notre objectif est de créer, produire et diffuser des spectacles de danse accessibles au grand public. Nous sommes dévoués à la présentation d'activités artistiques professionnelles qui soutiennent le développement de la discipline de la danse. Nous croyons en la diversité des formes et des styles de danse et en la reconnaissance de la diversité des cultures et des traditions. Nous visons à promouvoir une danse inclusive qui reflète la pluralité de notre société.

Politique

Politique de prévention du harcèlement psychologique et du traitement des plaintes	1
ZemmourBallet	1
Politique	1
1 - Objectifs	1
2 - Portée	2
3 - Définition	2
4 - Énoncé de politique	3
5- Attentes envers le personnel	3
6 - Traitement des plaintes et des signalements	3
7 - Principes d'intervention	4
8 - Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel	4
9 - Personnes responsables désignées par l'employeur	5
10 - Autres ressources	6

1 - Objectifs

La présente politique vise à affirmer l'engagement de ZemmourBallet à

prévenir et à éradiquer toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel, ainsi que toute discrimination au sein de l'entreprise. Elle définit également les principes de prise en charge qui sont mis en œuvre lorsqu'une plainte de harcèlement est déposée ou lorsqu'une situation de harcèlement est signalée à la direction ou à la personne représentante.

2 - Portée

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de ZemmourBallet, quel que soit leur niveau hiérarchique, et concerne les lieux et contextes suivants : les lieux de travail, les aires communes, et tout autre endroit où les employés doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (par exemple : entraînements, répétitions, représentations, réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur) ainsi que les communications par tout moyen technologique ou autre.

3 - Définition

Selon la Loi sur les normes du travail, le harcèlement psychologique est défini comme suit : 'Une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un salarié, provoquant pour celui-ci un milieu de travail néfaste. Plus précisément, le harcèlement psychologique inclut une telle conduite lorsqu'elle se manifeste sous forme de paroles, d'actes ou de gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut également être considérée comme du harcèlement psychologique si elle a une telle portée et un effet nocif continu pour le salarié.' Cette définition inclut également le harcèlement discriminatoire lié à l'une des causes prévues par la Charte des droits et libertés de la personne. Il convient de distinguer le harcèlement de situations telles que les conflits interpersonnels, le stress lié au travail, les contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gestion (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesures disciplinaires, etc.)

4 - Énoncé de politique

ZemmourBallet s'engage à ne tolérer et à ne pas accepter aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, qu'il soit perpétré par des gestionnaires envers des employés ou des contractuels, entre collègues, ou par toute autre personne liée à l'entreprise, comme un représentant, un client, un utilisateur, un fournisseur, un visiteur, etc. Tout comportement lié au harcèlement peut entraîner l'application de mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement.

ZemmourBallet s'engage également à prendre les moyens raisonnables pour : garantir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement, afin de protéger la dignité et l'intégrité psychologique et physique des personnes; diffuser la politique de manière à ce qu'elle soit accessible à tout le personnel, en remettant des copies aux employés lors de leur embauche; prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés au harcèlement psychologique ou sexuel; veiller à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes; promouvoir le respect entre individus.

5- Attentes envers le personnel

Il est de la responsabilité de l'ensemble du personnel d'adopter un comportement qui contribue à préserver un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

6 - Traitement des plaintes et des signalements

Lorsque cela est possible, la personne qui estime subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait en premier lieu informer la personne concernée que son comportement est indésirable et qu'elle doit y mettre fin. Si cette première approche n'est pas souhaitable ou si le harcèlement persiste, la personne peut signaler la situation à l'un des responsables désignés par ZemmourBallet afin qu'une intervention soit mise en place pour mettre fin à la situation. Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit et doit comporter une description aussi précise que possible des comportements reprochés et des détails des incidents. Les responsables désignés par l'employeur sont [Nicolas Zemmour](#), Président, puis Diane Dubé, administratrice et trésorière dianedube@hotmail.com.

Pour demander le document de plainte officielle veuillez contacter la personne de votre choix. Le Conseil d'Administration peut nommer une autre personne le cas échéant. Les témoins d'une situation de harcèlement sont également invités à la signaler à l'un des responsables mentionnés ci-dessus.

7 - Principes d'intervention

ZemmourBallet s'engage à gérer les plaintes ou signalements de manière efficace et rapide, à respecter la dignité et la vie privée de toutes les personnes impliquées (ceux qui portent plainte, ceux contre lesquels la plainte est faite, et les témoins), à traiter tous les individus de manière humaine, équitable et objective, et à leur offrir un soutien adéquat. Nous nous engageons également à protéger la confidentialité du processus de règlement, y compris en ce qui concerne les informations relatives à la plainte. Nous sommes disposés à organiser une rencontre avec les personnes concernées afin de résoudre la situation, et à mener une enquête objective et rapide, ou à confier cette responsabilité à un intervenant extérieur. Les personnes impliquées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas de démontrer qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans avant d'être détruites. Nous prendrons toutes les mesures raisonnables pour résoudre la situation, y compris des mesures disciplinaires appropriées. Toute personne qui enfreint notre politique de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires adaptées, en tenant compte de la gravité et des conséquences de leurs actions, ainsi que de leur dossier antérieur. En outre, nous nous engageons à ce que personne ne subisse de préjudice ni de représailles de la part de la direction dans le cadre de la gestion et du règlement d'une situation de harcèlement au travail. Si vous pensez avoir été victime de harcèlement psychologique ou sexuel lié à votre travail, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) à tout moment. Le délai maximal pour le faire est de deux ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. Vous pouvez déposer une plainte en appelant le 1 844 838-0808 ou en ligne sur le site <https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail>. Si vous décidez de vous adresser d'abord à la direction, cela n'empêchera pas votre droit de déposer également une plainte auprès de la CNESST.

8 - Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique ou sexuel comme toute conduite vexatoire (blessante, humiliante) qui se manifeste de manière répétitive ou lors d'un acte unique et grave, de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée, et qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne, entraînant ainsi un milieu de travail nocif pour cette dernière. Cette définition inclut les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel. La discrimination fondée sur l'un des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut également être considérée comme du harcèlement, notamment en raison de la race, de la couleur, du sexe, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge (à l'exception de ce qui est prévu par la loi), de la religion, des convictions politiques, de la langue, de l'origine ethnique ou nationale, de la condition sociale, du handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Des exemples de comportements qui peuvent être considérés comme du harcèlement psychologique sont l'intimidation, la cyberintimidation, les menaces, l'isolement, les propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail, la violence verbale et le dénigrement. Des exemples de comportements qui peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel sont toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, tels que la sollicitation insistante, les regards, les baisers ou les attouchements, les insultes sexistes et les propos grossiers, ainsi que les propos, les blagues ou les images à connotation sexuelle diffusés par tout moyen, technologique ou autre.

9 - Personnes responsables désignées par l'employeur

ZemmourBallet s'assurera que les personnes responsables désignées pour gérer les plaintes ou signalements de harcèlement psychologique ou sexuel seront formées et disposeront des outils nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. En outre, l'entreprise libérera du temps de travail pour permettre aux responsables de s'acquitter de leurs tâches. Les responsables désignés pour appliquer la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et gérer les plaintes sont Nicolas Zemmour (président) et Diane Dubé (administratrice et trésorière). Ils ont principalement pour mission d'informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement, d'intervenir de manière informelle pour essayer de résoudre les situations, de recevoir les plaintes et les signalements, et de recommander les actions à entreprendre pour mettre fin au harcèlement.

10 - Autres ressources

L'APARTÉ

Assistance aux personnes subissant du harcèlement ou des violences en milieu culturel. 450 396-9449 OU 1 833 LAPARTE

APARTE@JURIPOP.ORG

<https://aparte.ca/agir#contactez-nous>

GROUPE D'AIDE & D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL (GAISHT)

Organisme d'aide aux victimes de harcèlement en offrant des informations et du soutien par téléphone. 514-526-0789

ACTION TRAVAIL DES FEMMES

Organisme qui défend les droits des femmes en emploi, notamment en matière de discrimination. 514-768-7233

CENTRE D'AIDE AUX VICTIMES D'ACTE CRIMINEL (CAVAC) 1 866 532 2822

CENTRE POUR LES VICTIMES D'AGRESSION SEXUELLE DE MONTRÉAL 1 888 933-9007

LA LIGNE D'AIDE POUR LES VICTIMES D'AGRESSION SEXUELLE

514 933-9007 (Montréal)

1 888 933-9007 (Partout au Québec)

BANDE DESSINÉE «Danser, ce n'est pas tout accepter!» du Regroupement québécois de la danse

https://www.quebecdanse.org/ressources/ressources-humaines/prevenir_violences_harcelement/bande-dessinee/

Date : 19 novembre 2024 adopté à l'unanimité par le CA.