

SOCIETE DU GRAND THÉÂTRE DE QUEBEC

**POLITIQUE VISANT À CONTRER LE
HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

Approuvée par :
Date :

Le conseil d'administration
15 décembre 2008

Mise à jour par le conseil d'administration :

16 mai 2012

POLITIQUE VISANT À CONTRER LA HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La Société du Grand Théâtre de Québec (GTQ) reconnaît que toute personne à son emploi a droit à un milieu de travail exempt de discrimination et de toute forme de harcèlement.

Le GTQ favorise un milieu de travail qui incite au respect mutuel et considère que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique des personnes qui en sont l'objet.

Le GTQ s'attend à ce que tous respectent la présente politique ainsi que les dispositions législatives qui encadrent les droits et obligations relatifs à la discrimination et au harcèlement notamment la *Charte des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la *Loi sur les normes du travail* ainsi que les ententes collectives entre le GTQ et les associations accréditées qui représentent les membres de son personnel.

2. OBJECTIFS

La présente politique a pour but d'établir clairement et sans équivoque que toute forme de harcèlement est interdite et ne sera pas tolérée.

À cet effet, la politique vise notamment à :

- Procurer à l'ensemble du personnel un environnement et un climat de travail sain.
- Maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement propre à protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel, ainsi que la sauvegarde de leur dignité.
- Contribuer à la sensibilisation et à l'information du personnel afin de prévenir le harcèlement.
- Fournir le support nécessaire aux victimes de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours en cette matière.

3. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel du GTQ et également aux tiers, tels que fournisseurs, clients, usagers et visiteurs, dans la mesure où les relations sont exercées dans le cadre du travail.

4. DÉFINITION

Le harcèlement se définit comme suit :

« 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.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

Cette définition inclut toute forme de harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel ou autre. Nul ne doit harceler une personne en raison de la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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 à ce handicap.

Ne constituent pas des exemples de harcèlement, les éléments suivants :

- **Exercice normal du droit de gestion**

L'exercice par le GTQ ou par ses gestionnaires des activités de gestion ne constitue pas du harcèlement. La gestion courante de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme, l'attribution des tâches, l'application de la gradation des sanctions, le licenciement et le congédiement constituent l'exercice légitime du droit de gestion. Ces actions ne constituent pas du harcèlement dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ses droits de gestion de façon abusive ou discriminatoire.

- **Conflits de travail**

Les milieux de travail ne diffèrent pas des autres milieux de vie et des conflits peuvent y survenir. En soi, un conflit ne constitue pas du harcèlement. Les conflits au travail, s'ils font l'objet d'une saine gestion, peuvent amener la clarification des responsabilités et l'évolution des relations au sein du personnel.

- **Conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles**

Ne constituent pas du harcèlement, les conditions de travail et les contraintes professionnelles difficiles, de même que les changements organisationnels, lorsqu'ils sont justifiables sur le plan économique, technologique ou opérationnel et lorsqu'ils affectent le personnel de façon non arbitraire.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

OBLIGATIONS DU GTQ

Le GTQ s'engage à fournir à son personnel un milieu de travail exempt de harcèlement. Évidemment, le GTQ ne peut garantir qu'il ne se produira jamais une situation de harcèlement, mais il s'engage à prendre les moyens raisonnables pour faire en sorte qu'une telle situation ne se réalise pas ou ne se poursuive pas lorsqu'il est informé de l'existence d'une telle situation et à prendre les mesures appropriées, dont des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, pour mettre fin au harcèlement.

Le GTQ s'engage également à :

- Promouvoir le respect entre employés;
- Sauvegarder la dignité du personnel;
- Protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel;
- Promouvoir un milieu de travail harmonieux.

Le GTQ s'engage à traiter sérieusement tous les incidents relevant du harcèlement, à leur donner suite et veiller à ce qu'ils soient réglés avec célérité, objectivité, discrétion et équité.

OBLIGATIONS DES EMPLOYÉS DU GTQ

Tous les employés doivent contribuer à mettre en œuvre et à faire respecter la présente politique.

Tous les employés ont l'obligation de faire preuve de respect les uns envers les autres.

Il incombe à tous les employés victimes ou témoins de harcèlement de dénoncer ces situations.

OBLIGATIONS DES CADRES DU GTQ

Les cadres sont tenus de prendre connaissance de la présente politique, de l'observer ainsi que d'en assurer la diffusion et l'application au sein de leur personnel.

Les cadres sont chargés de procurer à leur personnel un lieu de travail qui soit exempt de tout harcèlement. Ils sont tenus de prendre des mesures pour éviter qu'une telle situation ne se produise, notamment en intervenant lorsqu'ils observent des comportements inconvenants, en montrant qu'ils sont disposés à discuter de ce problème avec tout employé qui en exprime le désir et à s'assurer du traitement des plaintes dans les meilleurs délais.

Les cadres doivent veiller à ce qu'aucune mesure de représailles ne soit prise contre les personnes qui portent plainte ou participent à des enquêtes en vertu de la présente politique.

Les cadres sont tenus, s'il y a lieu, de communiquer cette politique aux visiteurs, aux clients, aux fournisseurs et aux entrepreneurs, et de veiller à ce que ceux-ci la respectent afin de s'assurer que le lieu de travail soit libre de tout harcèlement.

OBLIGATIONS DES SYNDICATS

Les syndicats s'engagent à apporter tous les efforts et la coopération nécessaires en vue de procurer un milieu de travail exempt de tout harcèlement.

6. PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Toute plainte est traitée avec diligence, impartialité et intégrité.

Le GTQ assure aux personnes concernées qu'elles seront traitées avec respect et équité et ne pénalise pas une personne qui, de bonne foi, demande son intervention.

Le GTQ agit avec discrétion pour régler la situation de harcèlement qui lui est révélée et exige la confidentialité de la personne qui, à un titre ou à un autre, est interpellée dans le règlement de la situation.

Si c'est nécessaire, le directeur de l'administration peut, en tout temps, prendre des mesures intérimaires pour assurer le traitement impartial de la plainte ou pour protéger le plaignant. Il peut orienter le plaignant et une personne mise en cause vers des ressources appropriées.

I. ÉTAPE PRÉLIMINAIRE

À cette étape, toute personne qui se plaint ou croit faire l'objet d'une conduite de harcèlement peut demander une rencontre avec le gestionnaire dont elle relève directement ou le directeur de l'administration.

Lorsqu'une telle rencontre est demandée, le gestionnaire en informe le plus rapidement possible le directeur de l'administration.

Le gestionnaire ou le directeur de l'administration rencontre sans délai la personne qui en fait la demande.

La rencontre permet au plaignant d'exposer le problème auquel il fait face et de voir s'il y a une solution.

Au terme de la rencontre, le plaignant peut décider de ne pas continuer les procédures ou de procéder et ainsi déposer une plainte formelle.

II. ENQUÊTE

Le directeur de l'administration ou, s'il y a lieu, la personne désignée par le GTQ, est responsable de l'enquête à la suite d'un dépôt d'une plainte formelle de harcèlement.

Il s'assure que le présumé harceleur, la présumée victime et, si les circonstances le justifient, le supérieur immédiat du présumé harceleur et de la présumée victime soient informés de la tenue de l'enquête.

Lorsque jugé nécessaire et si possible, la présumée victime et/ou le présumé harceleur pourront faire l'objet d'une affectation temporaire afin d'éviter qu'ils soient en contact pendant la durée de l'enquête.

Une enquête approfondie et impartiale sur la plainte sera effectuée par le responsable de l'enquête.

L'enquête comporte notamment des entrevues avec la présumée victime, le présumé harceleur et les témoins de l'affaire, ainsi que l'examen de tous les faits et dossiers pertinents.

III. DÉCISION

Une fois l'enquête terminée, le responsable de l'enquête pourra rédiger un rapport faisant état de tous les renseignements recueillis et de la preuve obtenue dans lequel il formulera sa conclusion quant à savoir s'il y a eu harcèlement ou non.

Suite aux résultats de l'enquête, le GTQ prendra toute décision quant aux mesures administratives, disciplinaires ou correctives qu'il estime appropriées dans les circonstances.

La présumée victime et le présumé harceleur seront informés des résultats de l'enquête.

L'information recueillie durant l'enquête et le rapport d'enquête, s'il y a lieu, ne seront divulgués qu'aux fins de l'enquête elle-même. Les résultats de l'enquête seront versés au dossier de l'harceleur uniquement si l'enquête conclut à du harcèlement.

IV. RECOURS

Une personne qui demande l'intervention du GTQ pour faire cesser une conduite de harcèlement conserve son droit d'exercer un recours en vertu d'une loi en vigueur ou d'une convention collective.

Les mesures prises à la suite du traitement d'une plainte déposée en vertu de la présente politique peuvent faire l'objet de contestations conformément aux ententes collectives en vigueur.

V. DROIT D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ

Toute personne qui se prévaut de la présente politique ou qui est mise en cause, ainsi que toute personne appelée à témoigner dans le cadre de la présente politique, a le droit d'être accompagnée de la personne de son choix et en assume les frais. Cette personne ne doit pas être partie à la procédure.

VI. PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Toute personne qui se prévaut de la présente politique ou qui témoigne dans le cadre du traitement d'une plainte, ne doit subir aucune mesure de représailles de la part du GTQ et elle doit sans délai informer le directeur de l'administration si elle croit être victime de telles représailles.

La personne qui fait de fausses déclarations ou induit sciemment en erreur le directeur de l'administration, pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

ÉLÉMENTS OBLIGATOIRES À INCLURE DANS LE DÉPÔT DE LA PLAINTÉ

- ❑ La nature du harcèlement (physique, psychologique, discriminatoire ou autre).
- ❑ Coordonnées de la présumée victime.
- ❑ Coordonnées de la personne mise en cause.
- ❑ Nom(s) du (des) témoin(s) identifié(s) par la présumée victime.
- ❑ Allégations (faits, gestes, conduites et autres) avec le plus de détails possible en prenant soin d'inclure les dates et endroits.
- ❑ Signature