

POLITIQUE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

L'usage du masculin n'a pour seul but que d'alléger le texte sans aucune discrimination envers le genre féminin.

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de Les Artistes pour la Paix à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de notre organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire de la part du conseil d'administration ou de ses membres en règle. 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 aux administrateurs.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble des membres des Artistes pour la Paix, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de réunion;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur implication (ex. : manifestations, déplacements, activités sociales organisées par les APLP);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail qui définit le harcèlement psychologique et qui se lit comme suit s'appliquera :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, 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 d'un membre (des APLP) et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu 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 un membre. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*¹.

4) 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 réputation, à la dignité, à l'intégrité de la personne ;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible) lors des réunions de l'organisme.

•

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, 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.

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.

5) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Les Artistes pour la Paix ne tolèrent, ni n'admettent aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de l'organisme, que ce soit :

- par des administrateurs envers des personnes salariées;
- entre les administrateurs et les membres en général;
- par des personnes salariées envers les administrateurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : autres organismes de Paix, fournisseurs de services, visiteurs ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'exclusion de l'organisme tel que prévu à l'article 4.1.3 des Règlements généraux des APLP.

Les Artistes pour la Paix s'engagent à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de rencontre et/ou de travail 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 nos membres, par affichage sur le site de l'organisme ou par copies remises personnellement;
- 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,

6) ATTENTES ENVERS LES MEMBRES

Il appartient à tous les membres d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

7) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit 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. 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, le membre devrait signaler la situation au président des APLP ou tout au moins à un administrateurs 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, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

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.

8) PRINCIPES D'INTERVENTION

Les Artistes pour la Paix s'engagent 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 intervenant 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 telles que celles prévues dans les Règlements généraux.

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.

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 du conseil d'administration.

La présente Politique de harcèlement psychologique et sexuel des APLP a été adoptée lors de l'assemblée régulière des administrateurs tenue le 26 avril 2019.