



Comité culturel de Papineauville

Politique en matière de prévention d'harcèlement

Supprimé : au travail

2024-03-24

Papineauville, Québec

Supprimé : 2021

Table des matières

1. Informations relatives au document	3
1.1 Historique des révisions.....	3
1.2 Révision, validation et approbation du document	3
1.3 Documents de référence	3
2. Objectifs	4
3. Engagement du Comité culturel de Papineauville	4
4. Champ d'application	4
5. Définition.....	4
6. Rôles et responsabilités	5
7. Procédure pour informer la personne désignée	5
8. Nature des interventions	6
9. Processus d'escalade.....	6
10. Mesures	6

1. Informations relatives au document

1.1 Historique des révisions

Version	Date	Révisée par	Description
1.0	2021-01-18	Özgen Eryaşa	Adaptation du document de Culture Outaouais
1.1	2021-03-09	Özgen Eryaşa	Normalisation de mise en forme et corrections
2.0	2021-03-10	Özgen Eryaşa	Révision lors de la réunion du 2021-03-10
2.1	2021-03-11	Özgen Eryaşa	Pour révision finale
2.2	2021-03-15	Özgen Eryaşa	Pour révision finale
3.0	2021-03-17	Özgen Eryaşa	Version finale pour présentation au c. a.
<u>3.1</u>	<u>2024-03-23</u>	<u>Özgen Eryaşa</u>	<u>Changement de titre et mises à jour</u>

1.2 Révision, validation et approbation du document

Version	Date	Révisée par	Description
1.0	2021-01-18	Özgen Eryaşa	Pour discussion
2.0	2021-03-10	Özgen Eryaşa	Pour approbation par le comité
2.1	2021-03-11	Özgen Eryaşa	Pour révision finale avant présentation au c. a.
2.2	2021-03-15	Özgen Eryaşa	Pour révision finale avant présentation au c. a.
3.0	2021-03-17	Özgen Eryaşa	Validée par le comité de Gouvernance.
<u>3.1</u>	<u>2024-03-23</u>	<u>Özgen Eryaşa</u>	<u>Pour approbation</u>

1.3 Documents de référence

Version	Date	Titre	Détenteur
2015	2015-09-18	Politique sur le harcèlement v5 (CO).doc	Culture Outaouais
1.0	2021-01-18	Politique sur le harcèlement CCP v1.0.doc	Özgen Eryaşa
2.0	2021-03-10	Politique sur le harcèlement CCP v2.0.doc	Özgen Eryaşa
<u>S. O.</u>	<u>2024-02-29-</u>	<u>Avis conseils - Comité culturel de Papineauville.pdf</u>	<u>Me Robert Cousineau</u>

Préambule : Le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.

2. Objectifs

Cette politique vise à prévenir le harcèlement au sein, et dans les activités du Comité culturel de Papineauville.

Supprimé : et à faire cesser

Supprimé : travail.

3. Engagement du Comité culturel de Papineauville.

Supprimé : CCP

Le Comité culturel de Papineauville (ci après « CCP ») s'engage à :

- a) offrir un milieu exempt de harcèlement et de discrimination;
- b) promouvoir le respect entre individus;
- c) sauvegarder la dignité;
- d) protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes protégées;
- e) promouvoir un milieu de travail harmonieux.

4. Champ d'application

Les personnes protégées par la politique sont : les salariés, les contractuels, les stagiaires, les bénévoles et les administrateurs du CCP.

Ces personnes sont protégées, peu importe que leur milieu de travail ou de participation personnelle, soit le lieu physique où elles exercent leurs tâches ou leurs activités, ou tout autre endroit où elles sont appelées à travailler ou à participer.

5. Définition

Le harcèlement se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne protégée et entraînant, pour celle-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 la personne protégée.

Cette définition inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, soit 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.

Il est à noter que certains comportements ne constituent pas du harcèlement, par exemple un conflit au travail entre deux salariés, un stress relié au travail, des

Supprimé : Politique sur le harcèlement CCP v3.0.doc

contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de l'assiduité, organisation du travail, manquement sanctionné par une mesure disciplinaire, etc.).

6. Rôles et responsabilités

Le conseil d'administration du CCP (ci-après le « Conseil ») :

- a) assume la responsabilité de la politique;
- b) s'engage à prévenir et à faire cesser le harcèlement et à fournir les moyens pour agir;
- c) désigne la personne responsable des interventions;
- d) soutient la personne responsable.

La personne responsable :

- a) informe les personnes protégées de la politique du CCP en matière de harcèlement;
- b) sensibilise les personnes protégées quant à la responsabilité de chacun à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement;
- c) détecte les facteurs de risque, de préférence avec la collaboration des personnes protégées;
- d) décide des mesures à prendre pour éviter que des situations identifiées à risque ne conduisent au harcèlement et exerce un suivi;
- e) désigne une personne pour recevoir les plaintes et en assurer un suivi;
- f) une même personne peut cumuler les fonctions assignées à la personne responsable et à la personne désignée.

La personne désignée

- a) reçoit les demandes d'intervention ou les plaintes;
- b) décide, à la suite d'une demande d'intervention ou d'une plainte, de la nature de l'intervention à réaliser;
- c) ouvre un dossier pour le suivi des demandes ou plaintes;
- d) assure le suivi des dossiers ouverts diligemment et apporte une conclusion à l'intervention;
- e) fait un rapport périodique des dossiers en cours au conseil d'administration.

Les personnes protégées par la politique

- a) contribuent par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement;
- b) respectent les personnes avec qui elles interagissent dans le cadre de leur travail;
- c) participent aux mécanismes de concertation mis en place par le CCP pour prévenir le harcèlement.

Supprimé : l'employeur

7. Procédure pour informer la personne désignée

Le CCP rend public le nom de la personne désignée pour recevoir les demandes d'intervention ou les plaintes. Cette dernière possède une crédibilité établie à l'intérieur de l'organisme de sorte qu'une personne qui se croit victime n'hésite pas à recourir à

Supprimé : Conseil

Supprimé : Politique sur le harcèlement CCP v3.0.doc

elle. En cas d'absence ou d'empêchement prolongés, un substitut est nommé par la personne désignée ou, au besoin, par le conseil d'administration.

Toute plainte ou demande d'intervention peut être communiquée à la personne désignée verbalement ou encore par écrit.

8. Nature des interventions

Selon la nature de la situation, la personne désignée réalise une enquête ou conduit une médiation. Le cas échéant, elle peut recourir à une ressource interne ou externe pour l'assister dans son intervention.

9. Processus d'escalade

Si la demande d'intervention ou plainte concerne la personne désignée alors le plaignant adresse sa demande au comité de Gouvernance du CCP.

Si le plaignant n'est pas satisfait du traitement de sa plainte par la Personne désignée il peut demander un appel de la décision auprès du comité de Gouvernance du CCP. Un tel appel suit le même processus qu'une plainte de première instance. La décision du comité de Gouvernance est sans appel.

10. Mesures

Selon la situation vécue, le conseil d'administration prend des mesures pour aider à rétablir l'intégrité physique ou psychologique de la victime ou encore à contribuer à sa réintégration au travail. Ces mesures peuvent consister en une formation, une assistance professionnelle ou se rapporter à l'organisation du travail. Selon des circonstances, elles s'appliquent à la victime, au harceleur ou aux deux.