



POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, PHYSIQUE OU SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

COOPÉRATIVE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE THÉÂTRE DES BOIS-
FRANCS

Dernière mise à jour le 22 août 2025



**POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE,
PHYSIQUE OU SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL****COOPÉRATIVE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE THÉÂTRE DES BOIS-
FRANCS****1. OBJECTIFS**

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de la C.T.T.T.B.F. à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique, physique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à la personne responsable des ressources humaines, à la triade de direction ou au comité d'éthique.

2. DÉFINITION

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

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des paroles, des comportements, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique, physique ou sexuelle de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et un effet nocif majeur pour la personne. ».

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

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.).

3. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La C.T.T.T.B.F. ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique, physique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées ou contractuelles ;
- Entre membres ;
- Par des personnes salariées ou contractuelles envers les gestionnaires ;
- Par des personnes salariées ou contractuelles entre elles ;
- Envers ou provenant de toute autre personne : client, partenaire, représentant, usager, fournisseur, visiteur, membre de la corporation, etc.

Toute parole ainsi que tout comportement, acte ou geste liés à du harcèlement peuvent entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. 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 à autrui est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

4. PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble des membres de la coopérative, ainsi qu'à l'ensemble des contractuels liés à la coopérative, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Le lieu de travail global, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur du bâtiment ;
- Les bureaux individuels comme les aires communes ;
- Tout autre endroit où les personnes peuvent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, événements, tournées, activités sociales organisées par l'employeur, etc.) ;
- Les communications postales, téléphoniques ou technologiques.

5. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL (membres, contractuels, salariés)

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

6. PRÉVENTION

La C.T.T.T.B.F. s'engage à prendre les moyens préventifs raisonnables :

- Offrir un milieu de travail axé sur le respect, la communication, la bienveillance et la collaboration, avec une organisation claire et des postes bien définis ;
- Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique, physique et sexuelle des personnes ;

- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des personnes ;
- Être à l'écoute et aux aguets afin de détecter les facteurs de risques ;
- 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, physique ou sexuel ;
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes et tous ;
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

7. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique, physique 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 les dates et les détails des événements ainsi que les démarches effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique, physique ou sexuel devrait signaler la situation à la personne responsable des ressources humaines ou, si celle-ci est impliquée, à l'une des personnes de la triade de direction, et ce, afin que soient identifiés les comportements problématiques et que soient mis en place les procédures requises.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des événements doivent être décrits avec autant de précision que possible pour qu'une intervention puisse rapidement être réalisée pour faire cesser la situation.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est également invitée à faire un signalement, d'abord à la personne responsable des ressources humaines ou, si celle-ci est impliquée, à l'une des personnes de la triade de direction.

8. CNESST

Après avoir fait les différentes démarches internes nommées ci-haut, une personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique, physique ou sexuel en lien avec son travail peut également se tourner vers le comité d'éthique pour porter plainte 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 ou par téléphone au 1-844-838-0808. Si la plainte est recevable, de la médiation sans frais peut être offerte aux personnes concernées.

9. INTERVENTION

La C.T.T.T.B.F. s'engage à mettre rapidement en place les procédures d'intervention :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais ;
- 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 ;
- 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 s'il y a lieu ;
- Protéger des éventuelles représailles les 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 s'il y a lieu ;
- 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 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 les mesures disciplinaires appropriées s'il y a lieu.

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 ou de collègues.

10. RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, PHYSIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique, physique 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).

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 couleur de peau, l'identité de genre, 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 grossesse, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemples, les comportements qui suivent peuvent être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi. Il est important de noter que la violence, qu'elle soit psychologique, physique ou sexuelle, ne se limite pas aux exemples énumérés ci-dessus et peut prendre de nombreuses autres formes.

Psychologique :

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement, dénigrement ;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires ;
- Violence verbale ;
- Abus de pouvoir, mise en échec professionnelle.

Physique :

- Bousculer, pousser, frapper ;
- Mordre, pincer, donner un coup de pied ;
- Lancer des objets ;
- Infliger des blessures.

Sexuel :

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée, ou sollicitation insistante ;
- Regards, baisers ou attouchements ;
- Insultes sexistes, propos grossiers ;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle.