

POLITIQUE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

1. OBJECTIFS

Cohérent avec sa conviction que chaque employé doit être traité avec respect et dignité, Productions Arborescence s'est engagé à fournir un milieu de travail exempt de toute discrimination et de tout harcèlement (incluant le harcèlement psychologique).

Cette politique a pour objectif de confirmer son engagement à prévenir et à faire cesser toute situation de discrimination ou d'harcèlement. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte est déposée ou qu'une situation de discrimination ou d'harcèlement est signalée.

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Tout le personnel inclut gestionnaires, directeurs, président, employés (incluant pigiste et contractuel), fournisseurs et partenaires.

2. PORTÉE

La politique s'applique à tous les employés de Productions Arborescence et à tous les niveaux hiérarchiques, dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail (bureau, télétravail ou sur le terrain);
- les réunions;
- Les lieux de tournage à l'extérieur du studio et bureau;
- les formations (internes et externes);
- les déplacements;
- les activités professionnelles et sociales organisées par l'employeur.

3. DÉFINITION

Discrimination

La discrimination est une action ou une décision qui traite une personne ou un groupe différemment pour toutes raisons. Ces raisons, appelées motifs, sont protégées par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

Les motifs de discrimination sont :

- Race
- Origine ethnique ou nationale
- Couleur
- Langue
- Religion
- Âge (sauf si prévue par la loi)
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Identité ou l'expression de genre
- État civil
- Grossesse
- Condition sociale
- Handicap ou moyen pour y pallier
- Convictions politiques

La discrimination est interdite dans :

- Le processus de sélection et d'embauche;
- Les conditions de travail;
- La formation, les promotions et les transferts;
- Les mises-à-pied, les suspensions et les congédiements;
- Les demandes d'accommodement raisonnables.

Harcèlement

Le harcèlement est une forme de discrimination. Il inclut tout comportement verbal ou physique non désiré qui a comme effet d'offenser ou d'humilier une personne. En général, le harcèlement signifie des actes répétés. Toutefois, une seule conduite grave peut être considérée comme du harcèlement si elle porte atteinte à la dignité, à l'intégrité ou les conséquences sont durables pour la personne.

La liste de ce qui pourrait être considéré du harcèlement (psychologique, sexuel ou discriminatoire) inclut entre autres :

- Les remarques grossières, dégradantes ou offensantes;
- Tenir des propos, émettre des commentaires ou faire des blagues à caractère sexuel ou racial;
- Discréditer et dégrader une personne;
- Poser des gestes indésirables, tel que toucher;
- Menacer, intimider, agresser, hurler, bousculer, etc.

Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique se définit, selon l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, comme étant « 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 ».

Pour être considérée vexatoire, la conduite doit être abusive, humiliante ou blessante pour la personne qui le subit.

Ceci est mesuré objectivement, ce qui signifie qu'une personne raisonnable dans la même situation se sentirait harcelée.

Exemples de 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.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non voulu et qui consiste en une pression abusive exercée sur une personne soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour conséquence de compromettre son droit à des conditions de travail ou d'études justes et raisonnables ou son droit à la dignité.

Exemples de 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.

Ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique

Exercice normal du droit de gérance

En tant qu'employeur nous avons le droit de diriger les employés et de prendre des décisions liées à la rentabilité de l'entreprise dans l'intérêt de la bonne marche des affaires.

La gestion courante telle que celle de la discipline, du rendement au travail, de l'absentéisme, de l'attribution des tâches et même du licenciement constitue l'exercice légitime du droit de gérance.

Conflit

En soi, un conflit ne constitue pas du harcèlement psychologique. Cependant, même si les conflits non résolus ou mal gérés ne mènent pas tous au harcèlement.

Stress vécu au travail

Le stress en soi vécu au travail ne constitue pas du harcèlement. Au travail, il n'est pas nécessaire d'être harcelé pour être stressé.

Conditions de travail et contraintes professionnelles

Les conditions de travail et les contraintes professionnelles difficiles ou les changements organisationnels lorsque nécessaires au plan économique, politique ou technologique et lorsqu'ils affectent le personnel ne constituent pas du harcèlement psychologique.

4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Productions Arborescence ne tolère, ni n'admet aucune forme de discrimination ou de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des employé(e)s;
- entre des collègues;
- par des employés envers leurs gestionnaires;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, fournisseur, visiteur ou autre.
- Productions Arborescence s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :
- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination et 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 son personnel;
- 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 discrimination ou 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.

5. MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Productions Arborescence applique le mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement suivant:

DÉMARCHE INFORMELLE	DÉMARCHE FORMELLE
En parler avec la personne concernée	1- Dépôt d'une plainte écrite
OU	
En informer son superviseur ou supérieur	2- Analyse de la plainte
OU	
Médiation informelle	3- Recommandations

Démarche informelle

1. Prévenez la personne que son comportement vous offense et tentez de solutionner le problème directement avec la personne concernée ou par une personne interposée. Souvent une approche directe suffit pour régler le problème. Exprimer très clairement à l'auteur du comportement non désiré votre volonté que cela cesse immédiatement.
2. Prendre des notes des incidents et de leur date, de la nature des offenses et des témoins, le cas échéant.
3. Signalez la situation à la personne-ressource. Le témoin d'une situation de harcèlement ou celui à qui une victime s'est confiée peut aussi signaler le cas à la personne-ressource.
4. Si les circonstances le permettent, la médiation peut précéder la tenue d'une enquête officielle. On entend par « médiation » le processus par lequel la direction ou la personne-ressource aide les personnes concernées par la plainte à arriver à une solution qui soit acceptable aux deux parties.

Démarche formelle

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Toute plainte formelle doit être présentée sans tarder pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement afin de faire cesser rapidement la situation. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec le plus de précision possible. Cette plainte est rédigée par l'employé avec l'aide de la personne-ressource et est présentée à la direction.

Cette plainte précise les éléments suivants :

- Date de l'incident ou des incidents;
- Identification de la personne ou des personnes visées par la plainte;
- Nature des faits reprochés, de façon complète et détaillée;
- Le cas échéant, documents pertinents incluant une liste de personnes qui auraient été témoins des faits reprochés;
- Remède ou solution recherchée par la personne plaignante;
- Signature de la personne plaignante.

6. TRAITEMENT DES PLAINTES

Suite au dépôt d'une plainte, la personne-ressource est responsable de procéder avec diligence à une enquête complète, impartiale et confidentielle de toute plainte de harcèlement, et ce, le plus rapidement possible.

Elle peut, si elle le juge pertinent, demander l'assistance de toute autre personne pour mener conjointement son enquête. Dans les cas qui l'exigent, elle peut également en déléguer l'entière responsabilité à une personne autre. La personne-ressource doit rencontrer individuellement le plaignant, la personne visée par la plainte et les témoins. Elle a le pouvoir de recueillir toute l'information nécessaire à l'exercice de son mandat. Il doit obtenir des versions écrites des personnes rencontrées.

** Un individu qui a des motifs raisonnables de croire qu'il est victime de discrimination ou de harcèlement peut, dans les délais prescrits (soit 2 ans), déposer une plainte directement auprès de la CNESST. **

7. CONFIDENTIALITÉ

L'entreprise s'engage à garder confidentielle toute l'information concernant le dossier de la plainte. L'information ne sera divulguée que pour les besoins d'une mesure disciplinaire ou administrative ou lorsque requis par la Loi.

8. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE ET MESURES DISCIPLINAIRES

La personne-ressource décide ensuite si les allégations de la plainte sont fondées en partie, en totalité ou non fondées.

La direction s'engage à prendre les mesures disciplinaires propres à sanctionner toute conduite adoptée en contravention avec la présente politique. Les mesures envers l'employé dont la conduite a été jugée harcelante ou inappropriée dépendent notamment de la nature, des circonstances et de la gravité des incidents reprochés. Une fausse plainte est passible de mesures disciplinaires.

Une fois sa décision mise en application, la direction s'assure que le problème est résolu et qu'il ne se reproduira plus.

9. PERSONNE-RESPONSABLE DÉSIGNÉS PAR L'EMPLOYEUR

Productions Arborescence:

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront formées en amont et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes* de Productions Arborescence :

Mathieu Leblanc, Président

180 rue Peel #300, Montréal, H3C 2E9. Tel : 438-524-6046

Julie Guimond, directrice de la production

180 rue Peel #300, Montréal, H3C 2E9. Tel : 514 387 6997

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

ACCEPTATION

Sujet : Politique contre le harcèlement et la discrimination au travail

Je, soussigné(e), _____ déclare que j'ai lu
entièrement et compris la politique : **Politique en matière de prévention de la
discrimination et du harcèlement en milieu de travail.**

J'affirme comprendre cette politique et je m'engage à la respecter en tout temps et en
toute occasion, et j'ai signé :

À Montréal le, _____.

Signature de l'employé