

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES

(ci-après, la Politique)

1. Objectifs

Outre son obligation légale à cet égard, la Fondation du Musée national des beaux-arts du Québec (ci-après, la Fondation) souhaite exprimer clairement, par la Politique, son engagement auprès de son personnel, à prévenir, à ne tolérer aucunement le harcèlement psychologique, discriminatoire ou sexuel au travail (ci-après, le Harcèlement), et à le faire cesser le cas échéant, afin de lui assurer un climat de travail harmonieux et respectueux. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'un signalement est fait ou une plainte déposée pour Harcèlement.

2. Portée

La Politique s'applique à toute personne œuvrant à la Fondation à quelque titre que ce soit, et englobe toute relation, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail, incluant les lieux de télétravail le cas échéant;
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi ou lien avec la Fondation (ex. : aires communes dans les locaux, lors de réunions, formations, déplacements ou activités sociales organisées par la Fondation);

La Politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail ou lié au travail.

Elle vise aussi les partenaires externes de la Fondation.

Par ailleurs, la Fondation, par sa mission, entretient des liens étroits avec le Musée national des Beaux-arts du Québec (ci-après, le Musée) dans ses opérations courantes, et adopte donc cette Politique, de même nature que celle du Musée.

En raison de cette proximité, le personnel de la Fondation doit aussi respecter le code d'éthique du personnel du Musée.

3. Définition légale

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) définit le harcèlement psychologique 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. 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 le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap).

Exemples de comportements pouvant être liés à du Harcèlement :

- intimidation et cyberintimidation;
- menaces, isolement;
- propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- violence verbale;
- dénigrement;
- toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante, regards, contacts physiques, insultes sexistes, propos grossiers, propos, blagues ou images à connotation sexuelle.

Le Harcèlement doit être distingué 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.).

4. ÉNONCÉ

La Fondation ne tolère ni n'admet aucune forme de Harcèlement au sein de son organisation, que ce soit, notamment :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, donateur, visiteur ou autre.

Tout comportement identifié comme du Harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, ou la fin d'une collaboration.

La Fondation s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu 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 son personnel, notamment sur son site Web;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de Harcèlement, notamment, en :
 - a) mettant en place la procédure de traitement des signalements et des plaintes liés à des situations de Harcèlement,
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la Politique par toutes les personnes,
 - c) faisant la promotion du respect mutuel entre les individus.

5. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de Harcèlement.

La Fondation offre son assistance et sa collaboration au personnel victime de Harcèlement.

6. SIGNALEMENTS ET PLAINTES

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du Harcèlement devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable, et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait aussi 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 possible, ou si le Harcèlement se poursuit, cette personne devrait signaler la situation à la personne nommée à la présidence-direction générale (PDG), afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis. Le signalement doit plutôt être fait à la présidence du comité gouvernance, éthique et ressources humaines (CGÉRH) du conseil d'administration (CA), si la personne visée est PDG.

Une plainte peut aussi être formulée, verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible (dates, heures, lieux précis ou approximatifs), 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 aux mêmes personnes.

7. Principes d'intervention

La Fondation s'engage à :

- prendre en charge le signalement ou la plainte 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 le signalement ou 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 au signalement ou à la plainte;
- 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. L'enquête permet d'interroger la personne qui croit subir du Harcèlement, l'auteur des gestes reprochés et les témoins indiqués, s'il y en a. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées;
- si l'enquête ne permet pas d'établir de comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite.

Toute personne qui commet un manquement à la Politique 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.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du Harcèlement, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de la Fondation.

Cependant, une personne qui déposerait des accusations frivoles ou mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Une personne (non-syndiquée) qui croit subir ou avoir subi du Harcèlement peut aussi porter plainte en tout temps directement 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. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à la Fondation n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

8. Responsable de la Politique

La personne PDG est chargée de l'application de la Politique et est responsable de la promotion et de la formation entourant son application. Le Musée peut contribuer au volet formation.

Le CA est responsable de sa mise à jour.