

Prévention en matière de harcèlement au travail et de discrimination

1. Énoncé

Chaque membre du personnel a droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité ainsi qu'à la protection de son intégrité physique et psychologique et chacun, y compris les tierces parties faisant affaires avec l'OSM, doit adhérer à ces valeurs afin que les objectifs visés par cette politique soient respectés.

La réalisation de l'engagement de l'OSM est tributaire du respect mutuel, de la collaboration et de la compréhension dont doivent faire preuve les membres du personnel décrits ci-avant, entre eux, ainsi que lors de leurs relations avec des tierces parties en relation avec l'OSM (par ex. les visiteurs, les consultants, les fournisseurs de biens ou de services).

Tous, sans exception, doivent respecter la présente politique, étant entendu que le harcèlement et la discrimination au travail constituent une grave atteinte à la dignité personnelle et au statut de la personne qui les subit.

2. Champ d'application

L'OSM s'est engagé à prévenir le harcèlement au travail et la discrimination et à assurer à tous les membres de son personnel (employés, cadres et non cadres, bénévoles, syndiqués et non syndiqués, peu importe leur statut à titre de personnel régulier ou à temps partiel et, pour les fins de la présente, les musiciens et autres contractuels (incluant les invités-artistes et surnuméraires) ainsi que les membres du Conseil d'administration), un milieu de travail exempt de harcèlement et de toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf lorsque l'exige la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, un handicap ou un moyen de pallier à un handicap.

Le milieu de travail comprend les locaux, bureaux, loges privées, coulisses, salles de répétition, salle de concerts, toilettes, endroits de repas et de repos, et autres endroits où les membres du personnel sont appelés à se trouver dans le cadre ou à l'occasion de leur travail et ce, durant ou à l'extérieur des heures normales de travail.

3. Définitions

Il existe différentes formes de harcèlement. Le harcèlement se définit, de manière générale, comme une série d'actes répétés, non souhaités par la victime et l'ayant offensée ou lui ayant causé un préjudice. Toutefois, un seul acte nocif grave peut également être considéré comme du harcèlement. Tout

harcèlement peut être verbal, non verbal ou physique. L'abus de pouvoirs ou l'abus d'autorité peut également constituer du harcèlement en vertu de cette politique.

Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui répondent aux quatre critères suivants:

- Ils sont répétés ;
- Ils sont hostiles ou non désirés ;
- Ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique ;
- Ils entraînent 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 le membre du personnel.

À titre d'exemple, l'un ou l'autre des comportements suivants est susceptible de constituer du harcèlement psychologique :

- Menaces, intimidation, représailles, comportements agressifs ;
- Moqueries, injures, insultes, plaisanteries ;
- Affichage de photos ou circulation de documents humiliants, offensants, dégradants ;
- Paroles, actes, gestes à caractère sexuel (voir harcèlement sexuel);
- Jouer de son instrument volontairement de façon inappropriée ;
- De tels comportements décrits ci-avant portant sur l'un ou l'autre des motifs discriminatoires énoncés dans cette politique tels, la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle et la religion.

*L'exercice normal des droits de gérance ne sera, par contre, pas considéré comme du harcèlement.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel, compris dans la notion de harcèlement psychologique, inclut, sans s'y limiter, des avances sexuelles indésirables, des demandes de faveurs sexuelles, des conduites qui se manifestent par des paroles, actes ou gestes à caractère sexuel qui sont susceptibles de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du membre du personnel lorsque:

1. La soumission à une telle conduite est conditionnelle à l'emploi continu du membre du personnel ou sert de base à des décisions d'emploi qui le touchent ; ou,
2. Le comportement crée un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant.

*Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le membre du personnel.

À titre d'exemple, l'un ou l'autre des comportements suivants est susceptible de constituer du harcèlement sexuel :

- ✓ Gestes sexuels suggestifs;
- ✓ Avances et propositions sexuelles non désirées;
- ✓ Demandes de faveur sexuelle ;
- ✓ Affichage de photos ou de dessins humiliants et/ou dégradants à caractère sexuel ;
- ✓ Attouchements, remarques, insultes, plaisanteries ou commentaires à caractère sexuel, qui portent atteinte à la dignité de la personne.

Discrimination

Toute distinction, exclusion ou préférence basée sur l'un ou l'autre des motifs suivants : la race, la couleur, le sexe, l'expression ou l'identité de genre, 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 constitue de la discrimination lorsqu'elle a pour effet de détruire ou de compromettre l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés d'un membre du personnel.

4. Processus de dénonciation

Un membre du personnel qui estime ses droits brimés est invité à faire comprendre à l'auteur présumé du harcèlement ou de la discrimination que sa conduite est inacceptable et doit cesser.

La victime qui craint des représailles suite à une initiative semblable doit en discuter avec son supérieur immédiat ou avec un autre supérieur.

Si la victime ne se sent pas à l'aise d'entreprendre des pourparlers avec l'auteur du harcèlement ou de la discrimination ou avec un supérieur, elle doit s'adresser au Service des Ressources Humaines qui entreprendra alors les démarches qui s'imposent pour tenter de régler la situation et évaluer les besoins de soutien et de suivis, intérimaires ou à plus long terme, qui seraient nécessaires.

5. Plaintes

Un membre du personnel qui le désire peut directement déposer une plainte à l'interne ou auprès de son syndicat pour signaler une problématique de harcèlement ou de discrimination de la part d'un autre membre du personnel ou d'une tierce partie avec laquelle il est en contact dans le cadre ou à l'occasion de son travail.

Une plainte déposée à l'interne doit être formulée, par écrit, auprès du service des Ressources Humaines dans un délai de deux (2) ans à compter de la date de la dernière manifestation du harcèlement ou de la discrimination. Toute plainte doit comprendre des dates, une description des faits, le nom de l'auteur présumé du harcèlement ou de la discrimination et, le cas échéant, les noms de témoins.

Dès réception de la plainte écrite, le Service des Ressources Humaines est tenu d'examiner la situation avec diligence et de manière impartiale, d'en faire une analyse de recevabilité, et si cela est approprié, de déclencher une enquête (ou de désigner une personne externe compétente et responsable de faire l'analyse et/ou mener l'enquête) en respectant les droits de chacun.

La personne désignée rédige un compte-rendu d'analyse confidentiel (ou un rapport d'enquête confidentiel, s'il y a eu enquête), faisant état des conclusions sur la plainte et le soumet au Service des ressources humaines, incluant, si cela est approprié, une offre de médiation. Le cas échéant, la médiation sera volontaire et devra être acceptée de toutes les parties impliquées. Tout compte-rendu d'analyse ou rapport d'enquête sera confidentiel et les personnes impliquées (plaignant et présumé auteur du harcèlement ou de la discrimination) seront informées des conclusions seulement.

S'il est déterminé qu'une enquête est appropriée, celle-ci sera menée avec célérité. Les personnes impliquées seront informées de leurs droits dont celui d'être accompagnées par un observateur de leur choix (autre qu'un témoin) lors de leur rencontre avec l'enquêteur.

Le présumé auteur (appelé aussi mis en cause) recevra un sommaire des allégations faisant l'objet de l'enquête pour pouvoir se préparer à la rencontre avec l'enquêteur et, chacune des personnes impliquées pourra identifier des témoins. Les rencontres organisées seront toutes individuelles.

Il est entendu que toute plainte sera traitée avec discrétion et que la confidentialité devra être respectée par toutes les personnes impliquées. Certains renseignements personnels pourront cependant être divulgués, dans la mesure où cela est nécessaire pour les fins du traitement d'une situation dénoncée.

Les personnes impliquées et les témoins devront s'engager, par écrit, à respecter la confidentialité et à ne pas discuter des faits, de la plainte et du processus, sauf à des fins autorisées par la loi ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller de leur choix, le cas échéant.

En cas de constat de harcèlement ou de discrimination, le Service des Ressources Humaines informe le supérieur de l'auteur du harcèlement ou de la discrimination et l'avise des mesures administratives et/ou disciplinaires recommandées. Ces dernières peuvent aller jusqu'au congédiement selon le contexte et la gravité de l'offense ou, si l'auteur est une tierce partie, jusqu'à la rupture du contrat.

Les membres du personnel qui, de bonne foi, se prévalent de la politique et les témoins qui, de bonne foi, collaborent au traitement d'une plainte sont protégés contre les représailles qui seraient prises à leur endroit parce qu'ils ont utilisé la politique ou ont collaboré. Par ailleurs, une plainte jugée frivole et déposée de mauvaise foi, sera considérée comme une violation de cette politique et sera sanctionnée par une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

6. Autres Recours

La procédure de plainte prévue dans la présente politique n'empêche pas un membre du personnel d'utiliser d'autres recours légaux pour obtenir réparation.

Un membre du personnel se disant victime d'harcèlement peut également recourir au service du PAE pour consultation et support.

7. Activités de prévention, de sensibilisation et de formation

L'OSM s'engage à développer un programme d'activités destinées à la prévention, la sensibilisation et la formation en matière de harcèlement et de discrimination au travail auxquelles toutes les personnes invitées devront participer activement.

8. Responsabilités

Tous les membres du personnel tels que décrits ci-avant ainsi que les tierces parties en relation avec l'OSM doivent maintenir et promouvoir des normes de conduites respectant le contenu de cette politique. Il est par ailleurs entendu que les membres du personnel cadre et de la direction doivent donner l'exemple. La collaboration de tous est requise et primordiale.

L'OSM s'assure que la Politique est connue de toute personne visée par son champ d'application.

9. Intervention de l'OSM

L'OSM interviendra en tout temps, qu'il y ait ou non une plainte écrite, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de cette politique.

10. Révision et diffusion de la politique

L'OSM s'assure que la politique soit révisée au besoin et que l'ensemble des membres du personnel tels que décrits ci-avant ainsi que les tierces parties en relation avec l'OSM soient au courant de l'existence de la politique, en comprennent la teneur et y adhèrent.
