

7. POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE LA DISCRIMINATION ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

7.1 Préambule

- 7.1.1 Le RAFA est déterminé à reconnaître ce droit à chaque personne afin de créer un environnement de travail dans le cadre des activités et services du RAFA dans lequel tous les travailleurs, bénévoles et membres sont traités avec respect et dignité. Et que ce droit soit protégé.
- 7.1.2 Le RAFA s'engage à prévenir le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail et est en dernier ressort responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs, bénévoles et membres. Le RAFA prendra toutes les mesures raisonnables pour protéger nos travailleurs bénévoles et membres des dangers potentiels associés au harcèlement, à la discrimination et à la violence sur le lieu de travail. Le harcèlement, la discrimination et les comportements violents ou une menace de violence sur le lieu de travail sont inacceptables de la part de quiconque.

7.2 Objectifs et portée

- 7.2.1 Aucun acte de harcèlement, de discrimination ou de violence ne sera toléré sur le lieu de travail ou à l'extérieur du lieu de travail, lors de fonctions liées au travail ou d'activités sociales tenues en marge des programmes et services offerts (c.-à-d. Entr'ARTS, mini Entr'ARTS, Forum des arts, événements contacts, etc.) y compris s'il est commis par ou envers le personnel du RAFA, les contractuels, les fournisseurs ; son conseil d'administration, ses bénévoles ses membres ; ses partenaires et ses collaborateurs et toute autre personne impliquée au RAFA.
- 7.2.2. Le RAFA est déterminé à éliminer ou à contrôler, dans le cadre des activités et services, le risque de harcèlement, de discrimination et de la violence. Chaque personne est tenue de respecter cette politique et de travailler ensemble pour prévenir le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail.

7.3 Définitions

- 7.3.1 **Harcèlement** : On définit le harcèlement (selon mettre la loi provinciale) en milieu de travail comme tout incident unique ou des incidents répétés de comportement, commentaire, acte d'intimidation ou de menace inopportune ou offensante d'une personne envers une autre personne et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement allait ou pouvait offenser ou humilier un travailleur ou qu'il porterait atteinte à la santé et à la sécurité d'un travailleur, bénévole ou membre.
- 7.3.1.1 **Acte d'intimidation** : L'une des formes de harcèlement qui retient le plus l'attention dans le milieu de travail est l'intimidation. L'intimidation est définie comme un comportement ciblé ayant pour objectif de priver une personne de son autonomie. L'intimidation peut prendre plusieurs formes, par exemple et sans se limiter à de comportements évidents des cris, de la rudesse, de l'intimidation physique, mais aussi des formes subtiles comme d'ignorer une personne et de l'exclure des activités sociales ou des réunions.
- 7.3.2 **Discrimination** : La discrimination en milieu de travail comprend tout comportement, propos, acte d'intimidation ou de menace fondé sur la race, la couleur, le sexe, l'identité de genre, l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, la déficience physique, la déficience mentale, l'âge, la configuration familiale, les croyances religieuses, l'ascendance, le lieu d'origine, la source de revenus, le statut social, la langue ou les accents parlés et l'apparence physique.
- 7.3.3 **Violence** : Qu'elle se produise sur le lieu de travail ou qu'elle soit liée au travail, la violence est définie

comme la menace ou la tentative de comportement ou le comportement même d'une personne qui cause ou est susceptible de causer des blessures physiques ou psychologiques, y compris la violence familiale et violence sexuelle qui inclut toute avance sexuelle ou sollicitation sexuelle.

7.3.4 **La discrimination et la violence** ne sont pas comprises dans la définition du harcèlement en milieu de travail. Toutefois si un comportement de harcèlement ou violence est basé sur la discrimination cela constitue du harcèlement ou de la violence discriminatoire. Si un comportement de harcèlement ou violence est basé sur la sexualité, cela constitue du harcèlement sexuel ou de la violence sexuelle.

7.3.5 **Mesures raisonnables** : Les mesures raisonnables prises par un employeur ou un superviseur en lien avec la gestion et la direction des travailleurs ou du lieu de travail, qu'il s'agisse de gestion quotidienne, de gestion du rendement ou de mesures disciplinaires, ne constituent pas du harcèlement ni de la violence au travail. Les interactions sociales saines et respectueuses ainsi que les plaisanteries acceptées de part et d'autre avec humour et bonne humeur dans la mesure où elle est interprétée comme telles par une personne raisonnable, ne constituent pas du harcèlement, de la violence ou de la discrimination.

7.4 Procédures

Afin d'appuyer cette politique, nous avons mis en place des procédures de prévention du harcèlement, du racisme et de la violence en milieu de travail, incluant des mesures et des procédures pour protéger les travailleurs, bénévoles et membre contre tout risque de harcèlement, de discrimination et de violence ainsi qu'un processus permettant aux travailleurs bénévoles et membres de signaler les incidents ou de soulever des préoccupations.

7.4.1 Les responsabilités de la direction générale

1. Orientation du nouveau personnel et signature d'un engagement à respecter la politique
2. Formation obligatoire du personnel et du conseil d'administration sur demande ou sur constat d'un besoin par la Commission des droits de la personne.
3. Après chaque assemblée générale annuelle, nomination d'un membre du personnel comme Représentant santé et sécurité au travail.
4. Après chaque assemblée générale annuelle, nomination d'un membre du conseil d'administration comme Représentant santé et sécurité au travail.
5. Mettre à jour les informations de contact des représentants santé et sécurité au travail dans politique et sur le site web accessible publiquement.
6. Offrir l'aide incluant l'accès à des ressources spécialisées pour le personnel selon les assurances collectives, le budget et le contexte d'un incident précis.
7. Inclusion de la Politique au manuel de l'employé et au site web du RAFA.
8. Affichage de la Politique dans un endroit en vue du bureau du RAFA.
9. Évaluation du risque de harcèlement, du racisme et de violence pour chacun des postes et mise en place de mesures de sécurité le cas échéant.

7.4.2 Les responsabilités des travailleurs, des membres et des bénévoles

Tous individus ont la responsabilité de :

- Se conformer à la politique en évitant d'avoir des comportements pouvant raisonnablement être interprétés comme un manquement à la politique ;
- Maintenir un climat de travail libre d'harcèlement, de discrimination et de violence ;
- S'informer de qui sont les représentants santé et sécurité au travail.

7.4.3 Procédure de résolution de conflit ou de plainte

- 1) Parler à la personne concernée si la personne affectée se sent en sécurité et confortable de le faire.
- 2) Communication verbale d'une préoccupation à l'un ou l'autre des représentants santé et sécurité au travail approprié à la situation.
- 3) Signalement formel, pour soi-même ou un tiers, d'une situation de harcèlement ou de violence à l'un ou l'autre des représentants santé et sécurité au travail appropriés.
- 4) Plainte formelle déposée auprès de l'un ou l'autre des représentants santé et sécurité au travail approprié.

7.4.4 Mécanismes et procédures

Les représentants santé et sécurité au travail peuvent choisir une ou plusieurs démarches parmi les suivantes pour adresser un cas de plainte.

- Les représentants prennent une démarche d'intervention individuelle et individualisée dans les 15 jours suivant la communication d'une préoccupation.
- Les représentants sont responsables de la documentation de toute situation signalée (collecte de faits).
- Le rapport d'enquête et la prise de décision seront ajoutés au dossier par la direction générale. Un compte rendu fait par le ou la représentante au plaignant en tenant compte des droits à la confidentialité de chaque partie.
- Rencontre de médiation interne ou externe organisé par l'un ou l'autre des représentants en concertation avec la direction générale selon la situation, dans les 15 jours suivant un signalement.
- Demande d'appui à un agent de Occupational Health and Safety par l'un ou l'autre des représentants en tenant au courant l'autre représentant.
- Cercle de conciliation accompagné d'un médiateur externe initié par l'un ou l'autre des représentants en tenant au courant l'autre représentant.
- Enquête externe, dans les 30 jours suivant la plainte initiée par l'un ou l'autre des représentants et avec l'approbation du conseil d'administration.
- Signalement à la police le cas échéant.

7.5 Révision

Le RAFA s'assurera que cette politique et les procédures connexes sont bien mises en œuvre et mises à jour au minimum tous les trois (3) ans. Tous les travailleurs et les superviseurs recevront la directive et l'information pertinentes sur le contenu de la politique et des procédures. La politique sera disponible à tout membre du public par moyen du site web et fourni sur demande.

7.6 Application

Le RAFA respectera cette politique et les procédures connexes. La direction générale doit veiller à ce que les travailleurs respectent les mesures et les procédures et qu'ils disposent des renseignements dont ils ont besoin pour se protéger.

Chaque travailleur doit travailler en conformité avec cette politique et les procédures connexes. Tous les travailleurs sont tenus d'exprimer leurs préoccupations concernant le harcèlement, le racisme et la violence en milieu de travail et de signaler tout incident à la personne appropriée.

Pour exprimer une préoccupation ou signaler un incident, contacter le Représentant santé et sécurité du RAFA :

Représentant dans l'équipe du RAFA : la direction générale, Sylvie Thériault

Téléphone : 780-462-0502, poste 4
Courriel : direction@lerafa.ca

Représentant dans le conseil d'administration : la présidence, Raphaël Freynet

Courriel : raphael@raphaelfreynet.com

7.7 Enquête & confidentialité

Le RAFA mènera une enquête et prendra les mesures correctives appropriées pour traiter tous les incidents et toutes les plaintes de harcèlement ou de violence en milieu de travail de façon équitable, respectueuse et au bon moment.

Le RAFA s'engage à respecter autant que possible la vie privée de toutes les personnes concernées. Le RAFA ne divulguera pas les circonstances entourant un incident de harcèlement ou de violence ni les noms des parties impliquées (y compris le plaignant, le prétendu harceleur et tout témoin), à moins que cela soit nécessaire pour mener une enquête sur l'incident, mettre en œuvre des mesures correctives, informer les parties concernées des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises ou lorsque la loi l'exige.

7.8 Mesures disciplinaires

Aucun travailleur, bénévole et membre ne peut être sanctionné, réprimandé ou critiqué de quelque manière que ce soit pour avoir agi en toute bonne foi et dans le respect de la présente politique et des procédures connexes pour traiter des cas de harcèlement ou de violence. Cette politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail n'empêche aucunement un travailleur d'exercer un droit quelconque prévu par une autre loi, y compris de la loi albertaine sur les droits de la personne, le Alberta Human Rights Act.

Un travailleur, bénévole et membre qui fait des représailles contre un autre travailleur, bénévole et membre qui aurait respecté cette politique en toute bonne foi ou qui menace d'en faire, pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires progressives pouvant aller et incluant le congédiement, l'annulation d'un contrat ou suspension et exclusion d'un membre sous l'autorité du conseil d'administration.

Un travailleur, bénévole et membre qui a des comportements qui vont à l'encontre de la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires progressives pouvant aller et incluant le congédiement, l'annulation d'un contrat ou suspension et exclusion d'un membre sous l'autorité du conseil d'administration.

Parce que des allégations de harcèlement peuvent avoir des conséquences très graves, les plaintes non fondées basées sur des motifs non justifiables pourraient se solder par des mesures disciplinaires progressives envers la plaignante ou le plaignant pouvant aller et incluant le congédiement, l'annulation d'un contrat ou suspension et exclusion d'un membre sous l'autorité du conseil d'administration.