



POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

À L'INTENTION DES EMPLOYÉS
ET DES TIERCES PARTIES DE
JUSTE POUR RIRE

Date d'entrée en vigueur : 31 mai 2022

Date de révision : 31 mai 2022

Direction des ressources humaines

JUSTE POUR RIRE

1. PRÉAMBULE

L'un des objectifs fondamentaux de Juste pour Rire (ci-après « **JPR** ») est de veiller à ce que tous ses employés puissent travailler dans un milieu de travail sain et sécuritaire où prévaut le respect mutuel entre tous et chacun des membres de son personnel, qu'ils soient cadres ou employés.

Cette politique vise à prévenir et à faire cesser toute forme de harcèlement ou tout comportement qui peut mener au harcèlement et à promouvoir un environnement de travail où tous les employés sont traités avec dignité, intégrité psychologique et physique.

Dans cette perspective, JPR s'engage à prendre les moyens requis afin de prévenir le harcèlement sous toutes ses formes et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, de la faire cesser.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

2. OBJECTIFS

La présente politique vise à :

- Offrir et maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement;
- Obtenir l'engagement de l'ensemble des personnes œuvrant dans l'organisation pour prévenir et contrer le harcèlement au travail;
- Mettre en place les mécanismes nécessaires à la prévention et au signalement traitement diligent des plaintes.

3. CHAMPS D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble des employés, sans égard à leur poste ou à leur position hiérarchique dans l'entreprise. Elle vise les relations de travail entre les employés et leurs supérieurs, tout autant que les relations entre les employés, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail, incluant les lieux de télétravail et les communications transmises ou reçues dans un contexte de travail, par tout moyen, technologique ou autre.
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi incluant lors de production de spectacles, festival, tournages, lors de réunions, formations, déplacements ou activités sociales organisées par JPR.

Cette politique trouve également application aux situations de harcèlement de la part des tierces parties avec lesquelles JPR entretient des relations d'affaires, tels que les artistes, fournisseurs, sous-traitants, consultants et clients.

4. DÉFINITION HARCÈLEMENT

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour cette personne, 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.

Un seul comportement grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique s'il porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et produit un effet nocif continu pour la personne visée.

JUSTE POUR RIRE

Le harcèlement psychologique comprend aussi le harcèlement lié à de la discrimination pour un des motifs contenus dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, notamment l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, les origines, l'apparence physique, la religion, la grossesse et un handicap.

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.).

5. COMPORTEMENTS PROHIBÉS

Sans être une liste exhaustive, les types de comportements expressément prohibés dans cette politique comprennent notamment :

- Intimidation et cyberintimidation;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Contact physique intentionnel de nature sexuelle ou d'intimidation tel que des attouchements, des pincements ou des frottements;
- Propositions ou avances sexuelles importunes comme des demandes répétées de sorties après que la personne a indiqué son absence d'intérêt lors de demandes ou d'invitations précédentes;
- Traitement préférentiel ou promesses de traitement préférentiel en échange de faveurs sexuelles;
- Gestes ou remarques de nature sexuelle;
- Affichage ou diffusion d'une autre façon de matériel à contenu sexuel pouvant être considéré suggestif, dégradant, obscène ou pornographique;
- Farces inappropriées, affichage de photos offensantes d'objets, force physique ou menace de force et insultes;

« C'est juste une farce », « taquiner » ou « être ludique » ne sont pas une défense acceptable. La personne ciblée peut juger de ce qui est offensant. Le silence ou même la participation ne signifie pas que la conduite est bienvenue ou exempte de mesures disciplinaires.

Le questionnaire d'autoévaluation *LIPT* appelé « *Leymann inventory of psychological terror* » joint à l'**Annexe A** est un bon outil permettant d'évaluer l'exposition à des situations de violence psychologique au travail. Il ne confirme pas si vous avez été victime de harcèlement psychologique au travail, mais bien si vous avez subi de la violence psychologique au travail, qui peut devenir en effet du harcèlement psychologique.

6. MESURES DE REPRÉSAILLES

Toute mesure de représailles contre une personne qui fait appel à la présente politique ou qui participe à une enquête en vertu de cette dernière constitue une faute aussi grave que le harcèlement lui-même et sera traitée en conséquence.

Dans tous les cas de représailles, la personne visée peut également recourir à la procédure de plainte énoncée ci-après.

7. COMITÉ

La procédure de plainte prévue par cette politique est administrée par un comité (le « **Comité** ») composé des personnes occupant les postes suivants :

- Vice-Président(e) aux ressources humaines
- Vice-Président(e) aux affaires légales
- Chef de la direction financière

JUSTE POUR RIRE

8. TRAITEMENT DES PLAINTES ET SIGNALEMENT

À moins de circonstances exceptionnelles, la personne qui se croit l'objet de harcèlement a le devoir agir rapidement à compter de ou des incident(s) pour lesquels elle a recours à la politique contre le harcèlement au travail.

Dans la mesure du possible, la personne qui se croit l'objet de harcèlement par le comportement d'une autre personne doit le lui signifier et lui demander d'y mettre fin immédiatement. Elle devrait également noter la date et les détails de(s) incident(s) ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne qui se croit l'objet de harcèlement doit signaler la situation à l'adresse courriel suivante : zerotolerance@hahaha.com, avec l'aide du formulaire joint à l'Annexe B au besoin et de rencontrer un(e) membre du Comité de son choix afin que le Comité se penche sur la plainte.

Advenant un conflit d'intérêt avec un(e) membre du Comité, la personne peut aussi signaler la situation à l'adresse suivante : legal@hahaha.com ou parler avec un(e) partenaire d'affaire du département des ressources humaines.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à la signaler via les adresses courriel mentionnées ci-dessus.

9. PRINCIPES D'INTERVENTION

Le Comité s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement 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 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 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 sans tarder et de façon objective, ou en confier responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation et que le harcèlement cesse.

Si, au terme de l'enquête, le Comité estime que la plainte est fondée, il décide des mesures raisonnables à prendre pour régler la situation y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées. Ces mesures peuvent aller de la réprimande au congédiement immédiat, et ce, peu importe le poste, le statut ou le nombre d'années de service de la personne au sein de JPR. Le Comité verse alors un compte rendu scellé de l'enquête et de ses conclusions au dossier de la personne faisant l'objet de l'enquête.

Si le Comité estime que la plainte n'est pas fondée, il ne prend aucune mesure disciplinaire à l'égard du mis en cause, mais conserve, sous sa garde, un compte rendu scellé de l'enquête et de ses conclusions, dans un dossier confidentiel, et en remet copie au mis en cause.

JUSTE POUR RIRE

Dans tous les cas, le Comité informe le plaignant et la personne faisant objet de la plainte des conclusions de l'enquête et des mesures, disciplinaires ou autres, qui, le cas échéant, seront prises.

10. HARCÈLEMENT PAR UNE PERSONNE QUI N'EST PAS UN EMPLOYÉ DE JPR

Tout employé de JPR qui estime être harcelé par une personne autre qu'un employé, tel un artiste, un fournisseur, un sous-traitant, un client ou toute personne avec qui JPR a une relation d'affaires, a le devoir signaler la situation à l'adresse courriel suivante : zerotolerance@hahaha.com avec l'aide du formulaire à l'Annexe B au besoin afin de s'adresser à un membre du Comité.

Le Comité veillera à prendre toutes les mesures nécessaires afin que JPR respecte ses obligations de soutien et d'assistance à son égard. La politique sera appliquée avec les adaptations nécessaires dans les circonstances.

11. HARCÈLEMENT PAR UN EMPLOYÉ AUPRÈS D'UNE PERSONNE AVEC QUI JPR A UNE RELATION D'AFFAIRES

Il est interdit à tout employé de JPR d'adopter tout comportement pouvant mener à du harcèlement envers un artiste, un fournisseur, un sous-traitant, un client ou envers toute personne avec qui JPR a une relation d'affaires. Cette personne doit signaler la situation à l'adresse courriel suivante: zerotolerance@hahaha.com. La politique sera appliquée avec les adaptations nécessaires dans les circonstances.

12. ACCUSATIONS CALOMNIEUSES ET ABUSIVES

JPR entend agir avec sévérité à l'égard de toute accusation de harcèlement qui s'avère calomnieuse ou abusive. Dans un tel cas, le plaignant se rend passible de mesures qui pourraient aller de la réprimande au congédiement immédiat, et ce, peu importe le poste, le statut ou le nombre d'années de service de la personne au sein de JPR.

13. CONFIDENTIALITÉ

Afin de protéger les intérêts du plaignant, du mis en cause et de toute autre personne témoin d'actes de harcèlement, toutes les personnes en cause et toute personne qui prend part au processus informel ou formel et à l'enquête sont tenues à la confidentialité pendant la durée de ces démarches, sauf dans la mesure où la divulgation de renseignements est nécessaire à l'application de la présente politique, d'un processus disciplinaire ou de la loi.

14. CADRE JURIDIQUE

- *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*
- *Code civil du Québec*
- *Loi sur les normes du travail*
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*
- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

15. RÉVISION

La présente politique sera révisée au besoin.

ANNEXE A

Questionnaire d'auto-évaluation

Vous trouverez ci-joint un questionnaire d'auto-évaluation LIPT, appelé « Leymann inventory of psychological terror ». Ce questionnaire a été développé par Leymann en 1996 et traduit en français en 2006¹.

Ce questionnaire évalue l'exposition à des situations de violence psychologique au travail. Il ne confirme pas si vous avez été victime de harcèlement psychologique au travail, mais bien si vous avez subi de la violence psychologique au travail, qui peut devenir en effet du harcèlement psychologique.

Début du questionnaire

Avez-vous été confronté au travail à l'une des situations suivantes au cours des 12 derniers mois ?

Merci de cocher la ou les cases qui correspondent à votre situation

1 – Par rapport à vos relations de travail

- 1– Votre supérieur hiérarchique vous refuse la possibilité de vous exprimer
- 2– Vous êtes constamment interrompu lorsque vous vous exprimez
- 3– D'autres personnes vous empêchent de vous exprimer

On exerce sur vous une pression de diverses manières

- 4– On crie après vous, on vous injurie à haute voix
- 5– Critique permanente à propos de votre travail
- 6– Critique permanente à propos de votre vie privée
- 7– Harcèlement téléphonique
- 8– Menaces verbales
- 9– Menaces écrites

On vous refuse le contact de diverses manières

- 10– Regards ou gestes méprisants
- 11– On ignore votre présence en s'adressant exclusivement à d'autres

2 – On vous isole systématiquement

- 12– On ne vous adresse pas la parole
- 13– On ne veut pas être abordé par vous
- 14– On vous a mis à un poste de travail qui vous isole des autres
- 15– On interdit à vos collègues de vous parler
- 16– On fait comme si vous n'existiez pas

¹ Référence : I. Niedhammer, S. David, S. Degioanni et 143 médecins du travail. La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail : le « Leymann Inventory of Psychological Terror » (LIPT). Rev Epidemiol Sante Publique 2006; 54 : 245-62.

17– On s’adresse à vous seulement par écrit

3 – Vos tâches professionnelles sont modifiées comme par punition

18– On ne vous confie aucune tâche, vous n’avez pas de travail

19– On vous confie des tâches sans intérêt

20– On vous confie des tâches très inférieures à vos compétences

21– On vous donne sans celle de nouvelles tâches

22– On vous confie des tâches humiliantes

23– On vous confie des tâches très supérieures à vos compétences

4 – Attaques sur votre personne

24– On dit du mal de vous dans votre dos

25– On propage des rumeurs fausses sur vous

26– On vous ridiculise devant les autres

27– On vous soupçonne d’être psychiquement malade

28– On veut vous contraindre à un examen psychiatrique

29– On se moque d’un handicap que vous avez

30– On imite votre allure, votre voix et vos gestes afin de vous ridiculiser.

31– On attaque vos opinions politiques ou religieuses

32– On attaque ou on se moque de vos origines

33– Vous êtes obligé (e) de mener des travaux qui blessent votre conscience

34– On juge votre travail de façon injuste et blessante

35– On met vos décisions en question

36– On vous injurie dans des termes obscènes ou dégradants

37– On vous fait verbalement des allusions ou propositions sexuelles

5 – Violences et menaces de violence

38– On vous oblige à faire des tâches qui nuisent à votre santé

39– Malgré votre mauvaise santé, vous êtes obligé (e) de faire un travail nuisible à votre santé.

40– On vous menace de violences corporelles

41– On utilise des violences légères contre vous à titre d’avertissement

42– Vous êtes physiquement maltraité(e)

43– Quelqu’un vous occasionne des frais afin de vous nuire

44– Quelqu’un occasionne des dégâts à votre domicile ou sur votre lieu de travail.

45– On en vient à des agressions sexuelles envers vous

6 – autres évènements ou situations que vous souhaiteriez citer :

Si vous n'avez été confronté(e) à aucune des situations précédentes (questions 1 à 6) au cours des 12 derniers mois, merci de passer directement aux questions 13 et 14 ci-dessous.

7 – A quelle fréquence avez-vous été confronté(e) à une ou plusieurs de ces situations (question 1 à 6) au cours des 12 derniers mois

- 1– Tous les jours
- 2– Presque tous les jours
- 3– Au moins 1 fois par semaine
- 4– Au moins 1 fois par mois
- 5– Rarement

**8 – Pendant combien de temps avez-vous été confronté à ces situations : __ années
__ mois**

9 – Êtes-vous encore aujourd'hui confronté(e) à ces situations ?

- 1– Oui, confronté(e) encore aujourd'hui
- 2– Non, confronté(e) antérieurement dans le même emploi
- 3– Non, confronté(e) antérieurement dans un emploi précédent

10 – Qui dans cette période s'est mis contre vous ?

- 1– Collègues
- 2– Supérieur (s) hiérarchique(s) ou personne(s) ayant une position hiérarchique supérieure à la vôtre
- 3– Subordonné(s)

Sexe de cette (ces) personne(s)

- 1– Homme(s)
- 2– Femme(s)
- 3– Aussi bien des hommes que des femmes

12 – Avez-vous une (des) personne(s) vers qui vous avez pu vous tourner pour parler de ces problèmes ?

Oui

- 1– Collègue
- 2– Supérieur
- 3– Responsable du personnel/des ressources humaines
- 4– Représentant syndical
- 5– Inspection du travail ou avocat
- 6– Médecin du travail
- 7– Autre médecin

- 8– Assistante sociale, infirmière
- 9– Amis ou connaissances en dehors de l'entreprise
- 10– Membres de la famille, parents

Non

- 11– Non, je n'ai personne vers qui j'ai pu me tourner mais je l'aurais souhaité
- 12– Non, je n'ai personne vers qui j'ai pu me tourner mais je n'en avais pas besoin.

13 – La violence psychologique au travail peut se définir par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter ou encore à l'exclure ou à l'isoler, pendant une longue période de temps.

En utilisant cette définition, considérez-vous que vous avez fait l'objet de violence psychologique au travail au cours des 12 derniers mois ?

- 1– Oui
- 2– Non

Si oui, à quoi attribuez-vous ces comportements hostiles envers vous ?

- 1– A une mauvaise ambiance générale au travail
- 2– A une mauvaise organisation du travail
- 3– A des problèmes de management, d'encadrement
- 4– A des problèmes de compétition entre les gens
- 5– A l'envie, la jalousie
- 6– A un conflit ou un différend non résolu au travail
- 7– Parce que l'on veut me faire partir de l'entreprise
- 8– Parce que je suis différent(e) des autres à cause de mon âge, sexe, nationalité, ou handicap
- 9– ne sait pas

14 – En utilisant également la définition précédente (question 13), pensez-vous avoir été témoin de violence psychologique envers une autre personne sur votre lieu de travail au cours des 12 derniers mois ?

- 1– Oui
- 2– Non

Interprétation des résultats

Selon la définition de Leymann, une personne qui a coché une ou plusieurs cases dans les questions 1 à 5 et qui mentionnent avoir subi cette ou ses situations au moins une fois par

semaine, pendant 6 mois, est considéré comme exposé à de la violence psychologique au travail.

Il est à noter que selon les normes du travail, une seule conduite grave peut être considéré comme du harcèlement psychologique. Ce sera le cas notamment en cas d'agression sexuelle ou d'attaque physique.

JUSTE POUR RIRE

Quelles sont vos attentes à la suite du dépôt de cette plainte ?

Autre(s) commentaires que vous jugez utiles de mentionner

Les faits qui sont énoncés dans ce formulaire sont vrais et au meilleur de ma connaissance.

Signature de l'employé

Date