

GUIDE DE

Harcèlement psychologique,

PRÉVENTION

harcèlement sexuel,

DU HARCÈLEMENT

harcèlement discriminatoire

AU TRAVAIL

Le présent guide de prévention a pour but d'outiller les membres de l'Association des compagnies de théâtre (ACT) afin qu'ils puissent mettre en place des pratiques saines de prévention et de détection de situations pouvant s'apparenter à du harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire dans le contexte du travail. En parallèle à l'adoption d'une **Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes**, les bonnes pratiques présentes dans ce guide vous permettront d'assurer un environnement de travail sain à toutes personnes qui travaillent au sein de votre compagnie et/ou collaborent à vos projets.

Consultez [l'Aide-mémoire à la rédaction d'une Politique](#) et le [Modèle de Politique de prévention du harcèlement](#) proposé par l'ACT pour vous aider à adopter une Politique au sein de votre compagnie.

Bonne lecture!

INTRODUCTION



CLIMAT DE TRAVAIL

PRÉVENTION DES CAS DE HARCÈLEMENT ET VEILLE DU CLIMAT DE TRAVAIL

SAVOIR RECONNAITRE

Connaître ce que constitue ou non du harcèlement, afin de facilement distinguer et reconnaître les situations où une intervention est nécessaire, représente la première étape de prévention du harcèlement.

Voici les **cinq (5) critères** qui doivent être réunis pour éventuellement conclure à la présence de harcèlement :

Une conduite vexatoire (1) se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés (2), qui sont hostiles ou non désirés (3), laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique (4) de la personne et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste (5).

Une seule **conduite grave** peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle a des conséquences négatives durables pour la personne.

À noter que pour le **harcèlement discriminatoire**, si les comportements ne sont pas considérés comme du harcèlement au sens de la *Loi sur les normes du travail* ou de votre Politique de prévention du harcèlement, certains comportements pourraient constituer de la **discrimination** au sens de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12, la « Charte ») ou un acte criminel ou pénal. Dans le cas d'un acte criminel ou pénal, la personne plaignante pourrait notamment déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, tenter une poursuite civile ou porter plainte à la police contre toute personne qui aurait posé des gestes dommageables envers elle.

VEILLER À UN CLIMAT DE TRAVAIL RESPECTUEUX

Vous devriez avoir en tout temps un portrait réel du climat qui prévaut dans votre compagnie ou au sein de vos projets. Des gestes évidents comme des agressions verbales, physiques ou sexuelles, ou des menaces frontales ne devraient jamais être ignorés, mais certains autres sont plus insidieux. Voici quelques actions qui pourraient vous aider à identifier et prévenir le harcèlement :

- Observez les interactions entre les personnes, qu'elles soient en situation de travail ou non ;
- Posez des questions ouvertes et non dirigées au personnel et aux collaborateur·rice·s qui gravitent autour de votre organisation ;
- Effectuez des rencontres post-mortem pour chaque projet ou production ;
- Profitez des départs volontaires ou des fins de projets pour poser des questions au sujet du climat de travail dans le cadre d'entrevues de départ. Si le climat de travail a eu un quelconque impact sur la décision de quitter la compagnie ou le projet, considérez-le avec sérieux et poursuivez vos investigations ;
- Communiquez votre **Politique de prévention du harcèlement** à tout nouveau membre de votre équipe et à tout·e collaborateur·rice, et faites-en la promotion sur votre site Internet.

Voici quelques situations auxquelles vous pouvez porter attention pour vous aider à déterminer si des comportements pouvant s'apparenter à du harcèlement sont présents au sein de votre équipe :

- la présence de rumeurs ou de ragots ciblant une personne en particulier ;
- la publication d'informations personnelles sur une personne dans le but ou non de lui nuire ;
- la présence de clans et de personnes qui semblent en être systématiquement exclues ;
- de la jalousie ou de la compétition malsaine entre collègues ;
- des inégalités dans les tâches à accomplir ou dans la charge de travail et des délégations inappropriées ou injustifiées ;
- des rapports d'autorité basés sur la crainte et la peur de perdre son emploi ou des opportunités futures ;
- des rapprochements physiques injustifiés ;
- des critiques constantes visant à rabaisser une personne ;
- de la discrimination basée sur la race et les origines culturelles, qui ne se justifie pas seulement sur les prérequis liés à un rôle ou à un personnage ;
- des abus de toutes sortes, tels des refus non justifiés à des demandes légitimes ou qui ont été accordées à d'autres dans les mêmes circonstances ;
- de la discipline ou de la gestion de la performance effectuées en public ;
- des blagues ou des remarques injurieuses ou humiliantes, ou au premier abord inoffensives, mais répétitives ;
- un enthousiasme et un moral collectif bas ;
- un niveau de créativité et de productivité en baisse sans raison apparente ;
- des évitements ou des absences répétés sans raison apparente à des moments suspects ;
- des changements de comportement ou d'attitude en réunion, lors des répétitions ou dans l'accomplissement des tâches ;
- des compliments exagérés, des regards insistants et créant un malaise chez la personne visée et l'entourage ;
- des comportements ou gestes qui impliquent du dénigrement, ou des jugements de valeur ou moraux.

Pour d'autres exemples, consultez le document diffusé par la CNESST incluant un outil d'autodiagnostic : Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Guide pratique de l'employeur.

(SUITE)

CLIMAT DE TRAVAIL

CLIMAT DE TRAVAIL

(SUITE)

Finalement, d'autres situations sont à surveiller, puisqu'elles peuvent être des terrains fertiles à du harcèlement :

- les conflits personnels entre collègues (indépendamment de leur niveau hiérarchique);
- les périodes de changements organisationnels, notamment l'implantation de nouvelles technologies, de méthodes de travail, la création d'un nouveau spectacle ou l'arrivée d'un nouveau membre dans l'équipe, surtout s'il s'agit d'une personne en autorité (par exemple, la direction générale ou la présidence du conseil d'administration); et,
- les situations où le stress est élevé (échec, serré, soir de première, tournée, pandémie, etc.).

Les conflits de travail ou les tensions au sein d'une équipe peuvent notamment être occasionnés par des situations plutôt faciles à gérer, par exemple en clarifiant les tâches, en répartissant la charge de travail, ou encore en fournissant des outils plus adaptés ou identiques pour toute l'équipe. En effet, ce n'est pas parce que la situation ne répond pas à la définition de harcèlement qu'une intervention auprès des personnes concernées ne doit pas être effectuée sous d'autres motifs, par exemple pour régler un conflit interpersonnel. Ceci étant, vous ne pouvez pas uniquement espérer que la situation se règle par elle-même, au risque de la laisser s'envenimer davantage. Dans ce cas, vous aurez avantage à recourir à des spécialistes, notamment en gestion des ressources humaines.

VALIDER LES FAITS ET IDENTIFIER LES COMPORTEMENTS

Si une situation de harcèlement est observée ou rapportée, validez que les faits constituent bien du harcèlement en vertu de la définition énoncée à la Loi sur les normes du travail (voir les articles 81.18 à 81.20) ou à votre Politique de prévention du harcèlement, si vous avez opté pour une définition différente. Vous trouverez dans la section Liens d'intérêt et ressources utiles à la fin de ce guide un lien pour consulter l'interprétation de la CNESST des articles de la *Loi sur les normes du travail* et des exemples de jurisprudence.

Rapportez-vous au Guide d'intervention et de traitement des plaintes pour connaître les étapes subséquentes.



PRÉVENIR LES SITUATIONS

PRÉVENIR LES SITUATIONS EN INSTAURANT DES PRATIQUES VISANT À ASSURER UN CLIMAT SAIN

Vous devez dans tous les cas être proactif·ve·s et constant·e·s dans vos interventions, et agir en tout temps avec équité, respect et efficacité. Si vous devez savoir reconnaître les cas pouvant s'apparenter à du harcèlement, votre équipe et vos collaborateur·rice·s le devraient aussi !

Vous devez les tenir au courant et les former, mais vous devez également informer les tiers que votre organisation ne tolère aucun comportement pouvant s'apparenter à du harcèlement et de l'existence de toute politique à cet égard. Plus que tout, vous devez en tout temps appliquer votre **Politique de prévention du harcèlement** à tous et toutes, de manière équitable. Ce qui est perçu comme un passe-droit, ou ce qui l'est carrément pourra créer une insatisfaction qui ne fera que grandir par la suite. Cela est sans compter que vous pourriez également être en violation de plusieurs de vos obligations notamment à titre d'employeur au sens de la *Loi sur les normes du travail* (voir le Modèle de Politique de prévention du harcèlement pour les définitions).

Le sentiment d'avoir été traité équitablement, d'avoir été écouté, supporté et pris au sérieux compte généralement pour beaucoup dans la façon dont une personne se souviendra d'une expérience, même difficile. Il faut éviter d'appliquer deux poids deux mesures, par exemple en raison de la notoriété d'un·e collaborateur·rice ou parce que vous êtes en manque de personnel. À cet égard, peu importe la situation, le but devrait toujours être de créer un milieu de travail où chaque personne, peu importe son niveau hiérarchique, ses fonctions ou son degré de célébrité ou de notoriété, se sente respectée, incluse, importante et n'ait pas peur de s'exprimer librement. Tout votre personnel et vos collaborateur·rice·s devraient se sentir en sécurité dans votre organisation et savoir qu'il est possible d'être accueilli·e et entendu·e.

Cet engagement se concrétise notamment via l'adoption d'une **Politique de prévention du harcèlement**, mais surtout dans sa communication et son application rigoureuse. Votre crédibilité en tant qu'organisation auprès de votre équipe et de vos collaborateur·rice·s en dépend.

Vous ne devez pas hésiter à recourir aux services de professionnel·le·s si vous observez des lacunes dans la gestion du personnel. En effet, et à moins d'y voir des indices d'abus, de mauvaise foi ou d'intentions malveillantes, les erreurs ou les maladroites peuvent tout simplement être une démonstration d'un besoin de votre part de fournir un support à vos collaborateur·rice·s et à votre équipe, telle qu'une formation ou du coaching, par exemple.

Le milieu du théâtre se différencie par la nature même du travail qu'il implique, ce qui peut créer des situations qui ne surviendraient dans aucun autre environnement de travail, telles une intimité physique entre deux protagonistes ou la proximité nécessaire à un essayage de costume. Dans certains contextes, vous devriez considérer de collaborer avec un·e spécialiste en intimité, ou du moins porter une attention particulière à tout changement dans les comportements des personnes impliquées, ou à tout autre indice pouvant laisser présager que certaines limites auraient pu être dépassées.

Dans certaines circonstances, il se peut que vous n'ayez pas le choix de faire affaire avec des personnalités difficiles. Dans ces cas, vous avez d'autant plus l'obligation de protéger votre équipe et vos collaborateur·rice·s et devriez mettre en place des alternatives à la communication directe. Vous pourriez notamment imposer un mode de communication sans contact direct et moins invasif, comme par exemple l'utilisation de courriels.

Dans tous les cas, votre obligation de faire cesser un comportement problématique implique de prendre en considération tout signalement ainsi que toute situation portée à votre attention, même informellement, ou découlant de vos propres observations, et de faire enquête sur les plaintes reçues.

Consultez le Guide d'intervention et de traitement des plaintes pour adopter de bonnes pratiques aux premiers signes d'une situation pouvant s'apparenter à du harcèlement.

(SUITE)

PRÉVENIR LES SITUATIONS



LIENS ET RESSOURCES

LIENS D'INTÉRÊT ET RESSOURCES UTILES

GUIDES D'INTERPRÉTATION ET DOCUMENTATION PERTINENTE DE LA CNESST

Guide complet pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/guide-politique-prevention-harcelement-psychologique-ou-sexuel-et-traitement-des-plaintes.pdf>

Guide pratique de l'employeur Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/harcelement-psychologique-ou-sexuel-au-travail.pdf>

Pour trouver de l'information sur tous les sujets de la loi incluant le harcèlement, le texte de la Loi sur les normes du travail, l'interprétation de la CNESST et des exemples de jurisprudence

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail>

Et plus particulièrement pour les articles 81.18 à 81.20

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-v2-harcelement-psychologique-art-8118-8120/article-8118>

ORDRES PROFESSIONNELS

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
Lire leur dossier spécial qui contient une foule d'outils très intéressants incluant un Guide pour améliorer ses pratiques de prévention et d'intervention et de soutien, dont une version grand public est disponible.

<https://ordrecrha.org/ressources/dossiers-speciaux/harcelement-psychologique>

Barreau du Québec

Guide des meilleures pratiques à l'intention des avocats effectuant des enquêtes sur des plaintes de harcèlement psychologique en milieu de travail

<https://www.barreau.qc.ca/media/1333/guide-enquetes-plaintes.pdf>

Dépôt légal 2022
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives du Canada

© ACT, 2022.
Licence Creative Common

ISSN-ISBN : 978-2-923418-05-6

Ce document est produit par :
Association des compagnies de théâtre (ACT)
1908 rue Panet # 405, Montréal (Québec) H2L 3A2
info@act-theatre.ca / act-theatre.ca
Téléphone : 514-270-8960 / 1 866 348-8960

Crédits :

Direction générale : Joanie Roy
Coordination de projet : Joannie Vignola
Recherches et rédaction : Me Sophie Préfontaine et Me Annie Tremblay-Gagnon, Sophie Préfontaine avocate inc.
Révision : Sandrine V. Bourque
Graphisme : David Martin

Comité consultatif :

Paula Barsetti (Théâtre de la LNI), Catherine Bourgeois (Joe Jack & John), Mayi-Eder Inchauspé (Espace Go),
Hubert Lemire (Théâtre du Double Signe), Ana Pfeiffer (Parrësia compagnie de création),
Pierre Tremblay (Théâtres Unis Enfance Jeunesse), Catherine Voyer-Léger (Conseil québécois du théâtre).
Marraine : Catherine Bourgeois

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST
par son Programme visant la lutte contre le harcèlement
psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.



Avertissement :

Le présent document a été développé pour les membres de l'ACT. Cet outil ne constitue pas un avis juridique et ne remplace en aucun cas les conseils spécifiques qu'un-e conseiller-ère juridique pourrait vous prodiguer. L'ACT, ses administrateur·rice·s, représentant·e·s, employé·e·s, fournisseur·se·s et sous-traitant·es déclinent toute responsabilité et ne peuvent en aucun cas être tenu·e·s responsables de tout dommage découlant de l'utilisation du présent modèle non plus que de toute erreur ou omission.