



**POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT
PSYCHOLOGIQUE, SEXUEL ET
DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL ET DE
TRAITEMENT DES PLAINTES**

1. OBJECTIFS

La présente politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes (la « Politique ») a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'Association des compagnies de théâtre (ACT) à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués par l'Association des compagnies de théâtre lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement lui est signalée.

2. PORTÉE

La présente Politique s'applique à l'ensemble du personnel, incluant les employé·e·s salarié·e·s et travailleur·se·s autonomes au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-11), ainsi que les dirigeant·e·s, administrateur·rice·s et bénévoles, et aux collaborateur·rice·s (travailleur·se·s autonomes, consultant·e·s, fournisseur·se·s et sous-traitant·e·s) de l'ACT (ci-après, collectivement les « personnes visées »), et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail, incluant les lieux de télétravail ;
- Tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur travail, tels que :
 - lors de réunions, formations, déplacements ou activités sociales organisées par l'ACT ;
 - tout autre lieu lié à l'une ou l'autre des activités organisées ou requises par l'ACT dans le cadre de ses activités.

La présente Politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail, notamment les courriels, les textos, les lettres et les publications sur les médias sociaux.

3. DÉFINITIONS

Le harcèlement en milieu de travail est un concept général, qui inclut les catégories suivantes :

- Le harcèlement psychologique ;
- Le harcèlement sexuel ;
- Le harcèlement discriminatoire.

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.).

Les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent aux critères énoncés à la Politique ou à tous autres critères énoncés dans la Loi sur les normes du travail.

Le fait qu'une personne ne s'oppose pas spécifiquement à un comportement de harcèlement ne signifie pas que ce comportement soit acceptable en vertu de la présente Politique.

a. Harcèlement psychologique

La Loi sur les normes du travail 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. »

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique ou discriminatoire :

- Intimidation et cyberintimidation ;
- Menaces, isolement ;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail ;
- Violence verbale ;
- Dénigrement ;
- Etc.

b. Harcèlement sexuel

On entend par « harcèlement sexuel » : tout comportement qui répond à la définition du harcèlement psychologique (mentionnée ci-dessus), et qui implique des paroles, des actes ou des gestes de nature sexuelle.

Les types de comportements qui constituent du harcèlement sexuel comprennent notamment :

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitations insistantes ;
 - regards, contacts physiques ;
 - insultes sexistes, propos grossiers ;
 - propos, blagues ou images à connotation sexuelle.
- Les attouchements, les remarques, les insultes, les plaisanteries, les commentaires ou tout comportement à caractère sexuel portant atteinte à la dignité de la personne ;
- Les demandes de faveurs sexuelles ;
- Les attentions et contacts persistants et non désirés pour fréquentation et après la fin des fréquentations ;
- Les menaces, les représailles, l'intimidation, le refus de promotion, le congédiement ou autres injustices résultant d'un refus d'accorder des faveurs sexuelles ;
- Etc.

c. Harcèlement discriminatoire

Tout comportement, geste ou parole qui correspond à la définition de harcèlement psychologique lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, à savoir, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la condition sociale, les convictions politiques, l'état civil, la grossesse, un handicap et l'utilisation de tout moyen pour y pallier, l'identité ou l'expression de genre, la langue, l'orientation sexuelle, la race, la couleur ainsi que l'origine ethnique ou nationale, la religion et le sexe peut constituer du harcèlement discriminatoire.

Sauf dans les cas prévus par la loi, il y a discrimination lorsqu'une distinction, une exclusion ou une préférence a pour effet d'annuler ou de compromettre le droit de tout membre du personnel et de tout collaborateur à la reconnaissance et à l'exercice complets et égaux de ses droits et libertés.

4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'ACT ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation.

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

L'ACT 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 et de ses collaborateur·rice·s, en la faisant signer lors de toutes nouvelles embauches de salarié·e·s ou de contractuel·le·s, aux administratrices et administrateurs, et en la rendant disponible sur le Google Drive de l'ACT ;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des signalements et des plaintes liées à des situations de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire ;
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la Politique par toutes les personnes ;
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL ET LES COLLABORATEUR·RICE·S

Il appartient à toute personne visée par la Politique d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire et de collaborer à toute enquête et de participer à la mise en place de mécanismes pour prévenir ou faire cesser le harcèlement.

En vertu de cette Politique et des lois applicables, il est strictement interdit au personnel et aux collaborateur·rice·s de l'ACT d'adopter un comportement qui constitue du harcèlement en milieu de travail, et ce, sous toutes ses formes.

6. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également 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 si le harcèlement se poursuit, tout membre du personnel, tout-e collaborateur-riche ou toute personne à qui une copie de la présente Politique a été remise et est applicable notamment en vertu d'une entente contractuelle, devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'ACT afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

En vertu du délai prescrit par la Loi sur les normes du travail, toute personne qui se considère victime de harcèlement peut, dans les deux (2) ans suivant le dernier incident de harcèlement, communiquer sa plainte aux personnes responsables désignées par l'ACT. Toute plainte devrait toutefois être présentée dans les meilleurs délais suite à l'incident y donnant naissance.

Une plainte peut être formulée par écrit ou verbalement. Les plaintes verbales sont idéalement confirmées par écrit par la suite afin d'en faciliter le traitement. En effet, les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, 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 la signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus. Il en est de même si une personne est témoin d'autres situations, dont des cas de violence conjugale ou familiale ou à caractère sexuel dans le cadre de l'emploi ou sur le lieu du travail, incluant le télétravail.

Toute plainte et signalement doivent idéalement permettre d'identifier les parties impliquées. Sans informations d'identification suffisantes l'ACT pourrait ne pas être en mesure de traiter la plainte ou le signalement. Les plaintes anonymes sont extrêmement difficiles à traiter et aboutissent souvent à des résultats insatisfaisants.

Les personnes responsables désignées par l'ACT sont les suivantes :

Sylvain Sabatié, Président

819-592-2596, sylvain@facheux.ca

Joanie Roy, Directrice générale

514-270-8960, 1-866-348-8960, info@act-theatre.ca

Ces personnes responsables doivent principalement :

ACT – Prévention du harcèlement psychologique sexuel et discriminatoire au travail et de traitement des plaintes

- informer le personnel et les collaborateur·rice·s sur la Politique ;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations ;
- recevoir les plaintes et les signalements ;
- faire des recommandations sur la nature des actions à prendre pour faire cesser le harcèlement.

Ressources utiles pour les personnes victimes de harcèlement :

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec

<https://gaihst.qc.ca/>

L'Aparté, ressource contre le harcèlement et les violences en milieu culturel

<https://aparte.ca/>

7. PRINCIPES D'INTERVENTION

Les critères suivants guideront l'évaluation de tout signalement ou plainte déposés en vertu de la Politique :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante) ;
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave ;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée ;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne ;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

L'ACT s'engage à :

- prendre en charge toute plainte ou tout 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 la responsabilité à un·e intervenant·e externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des

comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite ;

- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées ;
- le cas échéant, remplir ses obligations en vertu de contrats ou d'ententes collectives.

Les enquêtes sont menées de manière équitable, impartiale, rapide et expéditive, et sont aussi approfondies que nécessaires en fonction des circonstances. Dans la mesure du possible dans les circonstances, la confidentialité de la partie plaignante et celle de tout témoin et de la partie mise en cause seront protégées contre toute divulgation, à moins que cela ne soit nécessaire aux fins de l'enquête ou que la loi ne l'exige.

Toute personne qui commet un manquement à la Politique fera l'objet de mesures administratives ou 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.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures administratives ou disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur, de collègues ou de quiconque.

Une personne considérée salariée mais non syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail 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. La plainte peut être déposée en ligne ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher d'également porter plainte auprès de la CNESST.

Adoptée par le conseil d'administration de l'ACT le 30 juin 2022 et qui entre en vigueur à la même date.

Historique des versions :

1^{ère} version le 30 juin 2022

ANNEXE 1 — ACCUSÉ DE RÉCEPTION ET ENGAGEMENT À RESPECTER LA POLITIQUE

Nom :

Prénom :

Poste ou fonction :

Je, soussigné·e, reconnais avoir reçu une copie de la présente Politique, avoir pu en prendre connaissance, l’avoir lue attentivement, l’avoir comprise, incluant mes droits et obligations, et avoir eu l’opportunité de poser des questions à mon·ma supérieur·e immédiat·e ou à une des personnes désignées dans la Politique avant de signer cet engagement.

Je m’engage à respecter la présente Politique et comprends qu’en cas de défaut, je pourrai m’exposer à des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu’au congédiement, à la résiliation de mon mandat ou de mon contrat ou que je ne pourrai plus effectuer de bénévolat et/ou avoir accès à tout lieu ou mode de communication liés aux activités de l’ACT.

Date :

Signature :

ANNEXE 2 — FORMULAIRE DE PLAINTE

La plainte vise du harcèlement :

- psychologique discriminatoire sexuel
 autre, précisez : _____

Coordonnées de la personne plaignante :

<u>Nom et prénom</u>	
<u>Coordonnées</u> <u>Adresse</u> <u>Adresse courriel</u> <u>Numéro de téléphone</u>	
<u>Meilleur moment pour prendre contact et coordonnées (si différentes)</u>	

Personne-s mise-s en cause :

<u>Nom et prénom</u>	<u>Fonctions</u>	<u>Autres informations pertinentes (ex. : si ce n'est pas un autre membre du personnel, inscrire son employeur, etc.)</u>

Témoins :

<u>Nom, prénom et coordonnées</u>	<u>Fonctions</u>	<u>Autres informations pertinentes (ex. : si ce n'est pas un membre du personnel, inscrire son employeur, etc.)</u>

--	--	--

Allégations :

Indiquez le détail des comportements reprochés (gestes ou paroles, la date, l'heure, les faits, les lieux, les personnes présentes, comment la situation a été perçue de votre point de vue et son impact, s'il s'agit d'un événement isolé, etc.).

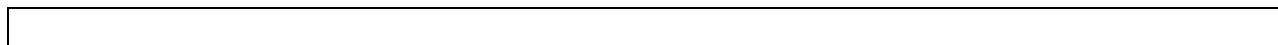
Voir page·s supplémentaire·s (mettre vos initiales sur chaque page et les numéroter x/y).

Démarches effectuées :

Avez-vous tenté de régler la situation vous-même ? Si oui, quel a été le résultat ? Si non, pourquoi ? (À noter qu'il ne s'agit pas d'une obligation.)

Sécurité :

Avez-vous des motifs raisonnables de croire que votre sécurité est menacée, et pourquoi ?



Médiation :

Croyez-vous que la situation soit propice à la médiation ? Si non, pourquoi ? Si oui, acceptez-vous de façon libre et volontaire d'y participer ? (Il est à noter qu'un refus ne vous portera pas préjudice.)

Autres démarches :

Avez-vous effectué d'autres démarches officielles pour porter plainte ou dénoncer la situation ? Si oui, lesquelles (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, police, autre) ?

Pistes de solutions ou mesures provisoires :

Avez-vous des suggestions ?

Déclaration solennelle :

J'atteste solennellement que tous les faits ci-devant rapportés sont vrais. Je confirme avoir pris connaissance de la Politique de prévention du harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire au travail et de traitement des plaintes. De plus, je consens à ce que certaines informations soient divulguées dans la mesure où cela est nécessaire au traitement de ma plainte et je m'engage à garder le tout confidentiel sauf dans les fins prévues dans une loi ou dans la Politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.

Signature

Date

Réservé à l'administration :

Date de réception du présent formulaire

Date où la présente situation a été signalée pour la 1 ^{re} fois (si différente)	
---	--