




POLITIQUE DE PRÉVENTION D'HARCÈLEMENT AU TRAVAIL ET D'INCIVILITÉ

Approuvé par : Conseil d'administration	Date approuvée :	15 juin 2021
Signature :  Philippe Meunier, direction générale	Date effective :	15 juin 2021
	Date de révision :	15 juin 2024

PRÉAMBULE

Les Archipels danse (« **Les Archipels** ») affirme que la promotion du bien-être, de la dignité, la civilité et le respect entre les personnes font partie de ses valeurs fondamentales et s'engage à maintenir un milieu de travail sain et harmonieux propice à sa mission et ses valeurs. Les Archipels s'engage ainsi à promouvoir la civilité en milieu de travail ainsi qu'un environnement exempt de harcèlement sous toutes ses formes.

Les Archipels affirme également que ces priorités doivent se retrouver dans les compétences et les attitudes des personnes à son emploi et de celles et ceux qui le représentent.

PRINCIPES

La notion de harcèlement est encadrée, directement ou indirectement, notamment par la *Charte des droits et libertés de la personne*, par la *Loi sur les normes du travail*, par le *Code civil du Québec* et par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

La présente *Politique de prévention d'harcèlement au travail et d'incivilité* (la « **Politique** ») est ainsi fondée sur les principes suivants : le respect de l'intégrité physique et psychologique des personnes, le respect de leur dignité et de leur vie privée, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, qui respectent leur santé et leur sécurité ainsi que le droit d'être traité en toute égalité.

La présente politique de prévention en matière d'harcèlement et d'incivilité au travail s'inscrit dans l'esprit de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, c'est-à-dire que tout être humain a droit notamment à l'égalité, à la dignité et à des conditions de travail justes et raisonnables. Toute forme de violence et de harcèlement au travail constitue une violation des droits de la personne.

1. OBJECTIFS

La présente politique de prévention d'harcèlement au travail et d'incivilité (ci-après la « Politique ») a pour objectif d'affirmer l'engagement de Les Archipels à prévenir et intervenir avec diligence dans toutes situations de harcèlement et d'incivilité au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. La Politique permet d'assurer un climat sain, exempt de harcèlement et empreint de civilité. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à la direction ou à la personne représentante.

2. CHAMP D'APPLICATION

- 2.1 La présente politique s'applique à toute personne dont le producteur retient les services. Elle vise également toutes autres personnes telles que membres de la direction, membres du conseil d'administration, travailleurs autonomes, clients, visiteurs, fournisseurs, bénévoles, stagiaires qui se trouvent dans le milieu de travail, dans des studios ou ailleurs lors de fonctions liées au travail ou à la représentation de Les Archipels ou d'activités sociales liées au travail ou à la représentation de Les Archipels (« **Personne(s) visée(s) par la Politique** »).
- 2.2 La présente politique s'applique sur les lieux habituels de travail ainsi qu'en tout autre lieu ou à toute autre activité lié au travail, à l'intérieur ou à l'extérieur des heures de travail, incluant, par exemple mais de façon non limitative, les voyages, tournées, conférences de presse, réunions de productions, appels téléphoniques, réceptions et activités sociales, les communications réalisées dans le cyberspace et les médias sociaux.
- 2.3 Elle s'applique aussi lorsque le comportement est exercé par une personne externe à Les Archipels, mais qu'il concerne une Personne visée par la Politique.

3. DÉFINITIONS

La *Loi sur les normes du travail* donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- 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).

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

a) Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique peut se manifester de diverses façons, par exemple :

- Empêcher une personne de s'exprimer — l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres ;
- Isoler une personne — ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, la priver de moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole ;
- Déconsidérer une personne — répandre des rumeurs à son sujet, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement ;
- Discréditer une personne — ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à effectuer des tâches dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, lui imputer des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres ;
- Menacer, agresser une personne — hurler, la bousculer, endommager ses biens ;
- Déstabiliser la personne — se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de son orientation sexuelle, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision.

b) Harcèlement sexuel

La notion de harcèlement sexuel comprend notamment, sans y être pour autant limitée, les comportements suivants :

- Des attentions à connotation sexuelle non désirées, de nature répétée ou abusive, faites par une personne sachant (ou qui aurait raisonnablement du savoir) qu'elles étaient non désirées ;
- La promesse, expresse ou implicite, d'un avantage professionnel ;
- La menace, expresse ou implicite, d'une sanction professionnelle (que ce soit sous la forme d'un geste positif ou d'une perte d'opportunités) si l'on rejette une proposition à connotation sexuelle ;
- Des gestes ou des remarques à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçus comme créant un environnement de travail émotionnellement ou psychologiquement néfaste.

c) Harcèlement discriminatoire

La *Charte des droits et libertés de la personne* interdit également tout harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés à son article 10 soit : la race, la couleur, le sexe, 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.

Le harcèlement discriminatoire peut se manifester de diverses façons, par exemple :

- Faire des remarques désobligeantes, blagues, insinuations ou commentaires offensants liés à l'un des motifs prohibés : blagues sur l'orientation sexuelle, commentaires dégradants sur un handicap, remarques désobligeantes sur l'âge.
- Afficher ou faire circuler des images, des dessins ou des textes désobligeants ou offensants liés à l'un des motifs prohibés : envoi d'un courriel avec une blague inappropriée sur la religion d'un collègue, texte ridiculisant les femmes.
- Rejeter sans justification une personne à cause d'un motif prohibé : refuser de parler à une personne à cause de sa race, exclusion de discussions, réunions ou événements sociaux une personne à cause de sa couleur de peau.

d) Violence au travail

La violence au travail réfère à toute action ou à tout autre comportement faisant en sorte qu'une personne est abusée, menacée, intimidée, harcelée ou attaquée dans son travail.

La violence au travail comprend, sans y être pour autant limiter, les comportements suivants :

- Gestes du poing, destruction matérielle, objets lancés ;
- Toute expression d'une intention d'infliger du mal ;
- Tout comportement qui abaisse une personne, l'humilie, la gêne, l'inquiète, l'ennuie ou l'injurie, que cela soit par des mots, des gestes, de l'intimidation, de la contrainte ou d'autres activités inappropriées ;
- Jurons, insultes ou langage condescendant ;
- Coups portés, poussées, bousculades.

4. CE QUI N'EST PAS DU HARCÈLEMENT

Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec d'autres types de problématiques susceptibles d'être liées au travail, par exemple, l'exercice légitime d'un droit de gérance ou un conflit de personnalités entre deux individus.

Voici des exemples de comportements qui ne constituent généralement pas du harcèlement :

- Des conflits de personnalités ou des désaccords ;
- Le stress lié au travail ;

- Un incident unique ou isolé, par exemple, une maladresse, une erreur, une remarque inappropriée ou un comportement brusque ;
- La gestion de la charge de travail et la répartition des tâches ;
- Les conditions de travail difficiles et les contraintes professionnelles ;
- L'exercice normal du droit de gérance, y compris notamment, sans s'y limiter : l'application des règles et procédures, le contrôle de l'assiduité et de l'absentéisme, la gestion et l'évaluation du rendement au travail et l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

5. RESPONSABILITÉ DU PRODUCTEUR

Les Archipels ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, que ce soit :

- Par des gestionnaires envers des personnes salariées, contractuelles, stagiaires ;
- Entre des collègues ;
- De la part de toute personne qui lui est associé : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

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

Les Archipels 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, par la remise de copies au personnel au moment de leur embauche et par l'utilisation d'un dossier *Drive* accessible aux personnes à son emploi ;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - A. Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel ;
 - B. Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes ;
 - C. Faisant la promotion du respect entre les individus.
- S'assurer qu'aucune mesure préjudiciable ou de représailles ne soit exercée dans le cadre de l'application de la Politique.

6. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

La prévention de l'incivilité et du harcèlement au travail est une responsabilité à la fois individuelle et collective. En ce sens, en sus des engagements pris par Les Archipels, il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement et d'incivilité.

7. TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTE

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, il est possible de signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par Les Archipels afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Les personnes responsables désignées (des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 1) par l'employeur sont les suivantes :

Julie Sanogo

Avocate au service juridique de la CSN et administratrice de Les Archipels danse
julie.sanogo@csn.qc.ca

Nadja Pollaert

Directrice générale de Médecins du Monde
nadja.saba43@gmail.com

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

Une plainte est formulée par écrit. 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. En ce sens la plainte devrait contenir la date, les détails des incidents et les témoins de ces derniers, le cas échéant.

8. PRINCIPES D'INTERVENTION

Les Archipels 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 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.

9. PROCESSUS D'ENQUÊTE

9.1 Enquête

La personne mandatée par l'une des Personnes responsables désignée procède à une collecte d'informations, via notamment l'obtention de témoignages et d'éléments de preuve, afin de déterminer si les allégations faisant l'objet de la plainte constituent un manquement de la Politique. Pour ce faire, la personne mandatée doit :

- Commencer son enquête avec diligence suivant la réception du dossier ;
- Aviser la Personne plaignante et la Personne mise en cause de son rôle ;
- Consulter ou rencontrer la Personne plaignante, la Personne mise en cause ainsi que les témoins et les personnes qu'elle juge pertinentes ;
- Tenter d'obtenir des déclarations écrites et signées des parties, des témoins et des personnes impliquées ainsi que toute preuve matérielle pertinente.

Différentes solutions peuvent être envisagées à tout moment dans le cadre du traitement de la plainte incluant le recours à la médiation si les personnes concernées y consentent, ceci afin de tenter de trouver une solution acceptable pour tous. Le fait d'entamer ce processus de médiation a pour conséquence de suspendre l'enquête.

9.2 Conclusion de l'enquête

Lorsque son enquête est terminée, la personne mandatée par l'une des Personnes responsables lui transmet un rapport complet incluant son analyse et ses conclusions. La Personne plaignante et la Personne mise en cause ne reçoivent pas copie du rapport d'enquête, mais sont informées des conclusions de celui-ci.

9.3 Après l'enquête

En fonction de la conclusion de l'enquête, l'une des Personnes responsables s'assure de la mise en place de mesures correctives ou de mesures de soutien, selon la situation. De plus, elle fait un suivi auprès des personnes concernées pour s'assurer de l'efficacité des mesures correctives et de soutien prises après l'enquête.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures 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 disciplinaires appropriées.

10. CONFIDENTIALITÉ

Toute Personne visée par la Politique doit être assurée que ses préoccupations seront gérées avec discrétion, sensibilité et confidentialité. La confidentialité doit être respectée par toutes les personnes impliquées. Il est cependant entendu que certains renseignements pourraient être divulgués à des tiers, dans la mesure où cela est nécessaire pour les fins du traitement du dossier ou des mesures en découlant ou à des fins autorisées par la loi ou par la Politique.

11. REPRÉSAILLES INTERDITES

La Politique interdit strictement les représailles contre une personne qui a révélé ses inquiétudes ou qui a exercé tout recours prévu ou en lien avec la Politique. Toute personne qui exercerait des représailles ou qui menacerait d'en faire pourrait faire l'objet d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la rupture de son lien avec Les Archipels.

12. AUTRES RECOURS

Toute Personne visée par la Politique est libre d'entreprendre tous les recours externes qu'elle ou il juge appropriés.

Une personne 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 au 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 par téléphone au 1 844 838-0808 ou en ligne : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail>.

Le choix d'une personne salariée ou contractuelle de s'adresser d'abord à la direction n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

ANNEXE 1

PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Les Archipels :

- S'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement ;
- Libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement et des incivilités au travail de Les Archipels :

Julie Sanogo

Avocate au service juridique de la CSN et administratrice de Les Archipels danse

julie.sanogo@csn.qc.ca

Nadja Pollaert

Directrice générale de Médecins du Monde

nadja.saba43@gmail.com


Ces personnes responsables doivent principalement :

- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations ;
- Recevoir les plaintes et les signalements ;
- Mener les enquêtes relatives aux manquements allégués ;
- Recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement à la direction de Les Archipels ou au Conseil d'administration si la plainte concerne la direction.

Dans l'éventualité où une plainte vise l'une ou l'autre des Personnes responsables, la présidence de Les Archipels est responsable de l'application de la Politique dans le cadre de cette plainte.

Engagement des personnes responsables

À compter de la date de la signature de cette présente Politique de prévention d'harcèlement au travail et d'incivilité, je m'engage pour une période de deux (2) ans comme personne désignée responsable de l'application de la Politique de manière objective, impartiale et respectueuse.



Signature

Julie Sanogo

6 août 2021



Signature

Nadja Pollaert

29 juillet 2021

ANNEXE 2
RESSOURCES EXTERNES

L'APARTÉ

Assistance aux personnes subissant du harcèlement ou des violences en milieu culturel.
450 396-9449 ou 1 833 LAPARTE
apartejuripop.org
<https://aparte.ca/agir#contactez-nous>

GROUPE D'AIDE & D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL (GAISHT)

Organisme d'aide aux victimes de harcèlement en offrant des informations et du soutien par téléphone.
514 526-0789

ACTION TRAVAIL DES FEMMES

Organisme qui défend les droits des femmes en emploi, notamment en matière de discrimination.
514 768-7233

CENTRE D'AIDE AUX VICTIMES D'ACTE CRIMINEL (CAVAC)

1 866 532-2822

CENTRE POUR LES VICTIMES D'AGRESSION SEXUELLE DE MONTRÉAL

1 800 933-9007

LA LIGNE D'AIDE POUR LES VICTIMES D'AGRESSION SEXUELLE

514 933-9007 (Montréal)
1 888 933-9007 (Partout au Québec)

BANDE DESSINÉE « DANSER, CE N'EST PAS TOUT ACCEPTER! » du Regroupement québécois de la danse (RQD)

<https://www.quebecdanse.org/ressources/bande-dessinee/>

« UNE FOIS DE TROP »

<https://www.unefoisdetrop.ca>