



POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Dernière mise à jour le : 31 mars 2021
Adoptée le : 16 février 2021

TABLE DES MATIÈRES

1.0	PRINCIPES DE BASE	2
2.0	OBJECTIFS	3
3.0	CHAMP D'APPLICATION.....	4
4.0	DÉFINITIONS	5
4.1	Harcèlement psychologique	5
4.2	Harcèlement discriminatoire	6
4.3	Harcèlement sexuel	6
4.4	Différents concepts à distinguer du harcèlement.....	7
5.0	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	8
5.1	Droits et devoirs	8
5.2	Rôles et responsabilités de tous·tes et chacun·e	9
6.0	MODALITÉ DE TRAITEMENT ET DE RÈGLEMENT.....	11
7.0	MODALITÉ PARTICULIÈRE.....	12
8.0	RESSOURCES.....	13
	FORMULAIRE DE PLAINTÉ	14
	DÉCLARATION SUR L'ADHÉSION.....	15

1.0 PRINCIPES DE BASE

Tangente reconnaît que tout être humain a le droit d'être libre de harcèlement et de discrimination de toute sorte, y compris de harcèlement sexuel, d'intimidation et de harcèlement discriminatoire dans son milieu de travail et que chaque travailleuse et travailleur doit avoir l'assurance que ce droit sera protégé.

Les travailleuses et travailleurs ont le droit d'être traité·es avec dignité et respect et de travailler dans un environnement libre de harcèlement et de discrimination, tel que l'exige la Loi sur les normes du travail.

La présente politique s'inscrit dans le sens de la Charte des droits et libertés de la personne et s'applique à l'ensemble des travailleuses et travailleurs et des représentantes et représentants de Tangente qui se trouvent dans le milieu de travail, dans ses locaux ou ailleurs lors de fonctions liées au travail ou d'activité sociales liées au travail.

Les travailleuses et travailleurs doivent participer activement aux efforts pour prévenir et éliminer le harcèlement dans le milieu de travail. Tangente traitera toute forme de harcèlement qui se produit dans le milieu de travail comme un geste grave et irrespectueux du poste qu'occupe la personne visée par des allégations de harcèlement.

Dans l'optique d'aider le milieu à adopter une culture de tolérance zéro, Tangente veillera à prendre au sérieux et à traiter toute situation portée à sa connaissance qu'elle jugera raisonnablement susceptible de dégénérer en comportement harcelant.

Rien dans la présente politique n'empêche une personne d'exercer son droit de porter plainte auprès de La Commission des Normes du Travail (CNESST) ou de La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) si elle juge que la situation exige une telle action.

2.0 OBJECTIFS

La présente politique vise donc à :

- > Affirmer l'engagement de Tangente à prévenir et à faire cesser efficacement toute situation de harcèlement, qu'il soit psychologique¹ ou sexuel, au sein de son organisme.
- > Assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement, indépendamment de son genre, son orientation sexuelle, ses origines culturelles, ses croyances religieuses.
- > Maintenir un milieu de vie exempt de toute forme de harcèlement et favoriser le respect de la dignité de la personne dans les rapports et les relations entre le personnel de l'organisme.
- > Préciser les rôles et les responsabilités de tous les membres et parties en relation avec Tangente afin de maintenir une culture organisationnelle où il est clair que chaque personne comprend qu'il est de sa responsabilité de prévenir le harcèlement.
- > Contribuer activement et périodiquement à la sensibilisation, à l'information et à la mobilisation de l'ensemble du milieu de travail afin de comprendre, reconnaître et prévenir les manifestations de harcèlement notamment en tenant le présent document à jour et en facilitant son accessibilité.
- > Aider à fournir le support approprié aux diverses parties impliquées en établissant une procédure claire de règlements des plaintes lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant. Préciser les rôles et les responsabilités de tous les membres et parties en relation avec Tangente en lien avec la présente politique.
- > Assurer le soutien approprié, dans la mesure où cela lui est possible, aux victimes de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail.
- > Démystifier et faciliter la navigation d'un processus de plainte et ainsi favoriser la dénonciation de toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence pouvant être vécue au travail.
- > Inspirer les parties en relation avec l'organisation à être ambassadeurs de l'importance de lieux de travail respectueux et sécuritaires au sein du milieu de la culture.
- > Assurer à toute personne impliquée dans un processus de règlement qu'elle sera traitée avec respect, impartialité, confidentialité et équité.

¹ *Comprenant toute forme d'intimidation et de harcèlement discriminatoire fondé sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne*

3.0 CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'or, c'est-à-dire : administrateurs, gestionnaires, cadres, employés et bénévoles de Tangente et ce, sans égard à leur sexe, à leur genre, à leur catégorie d'emploi, à leur poste ou à leur ancienneté. Elle s'applique également à tous les sous-traitants, contractuels, artistes, fournisseurs, stagiaires, spectateurs ou visiteurs, qui font affaire avec Tangente.

Elle trouve aussi application quelle que soit la nature du lien entre la victime et la personne qui adopte un comportement de violence ou de harcèlement, dans le cadre du travail ou de toute activité reliée à l'emploi.

Elle s'applique notamment dans les lieux suivants :

- > les lieux de travail
- > les aires communes
- > les espaces accessibles aux publics
- > tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi ou événement associé au travail (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur)
- > les communications par tous moyens, technologiques ou autres, incluant les médias sociaux

La présente politique ne prive pas les employé·es des droits et de l'exercice des recours qui leur sont reconnus en vertu de la Loi sur les normes du travail.

4.0 DÉFINITIONS

Cette section vise à faciliter la compréhension du cadre légal relatif au harcèlement en clarifiant notamment les termes et expressions employés afin de décrire les critères de recevabilités d'un processus de plainte, mais en fournissant également des cas de figures et des précisions sur certains concepts.

Le harcèlement ne se présente pas toujours de manière flagrante. Pour établir qu'il y a du harcèlement, il faut démontrer la présence de cinq (5) éléments cumulatifs :

1-	Une conduite vexatoire	Une conduite abusive, humiliante ou blessante pour la personne qui la subit, et qu'une autre personne placée dans la même situation trouverait aussi vexatoire. Une conduite peut être vexatoire même si la personne ne fait pas exprès pour qu'elle le soit.
2-	Des paroles, des gestes ou des comportements hostiles ou non désirés	Le comportement, l'acte, le geste ou la parole est agressif, menaçant ou est non voulu, non recherché ou non souhaité. Un geste peut être non désiré même si l'employé n'exprime pas son refus à voix haute.
3-	Le caractère répétitif des actions	Mais attention, une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à la dignité, à l'intégrité de la personne et qu'elle a un impact nocif durable.
4-	L'atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de l'employé	L'employé se sent diminué, dénigré, dévalorisé. La situation peut laisser des marques psychologiques ou physiques.
5-	Un milieu de travail rendu néfaste pour l'employé	Le milieu de travail de l'employé qui subit le harcèlement se détériore.

Source : INIS, *Élaboration d'une politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement en milieu de travail et de formation*. 2019.

Aux fins de la présente politique, les expressions suivantes signifient :

41 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique, tel que défini par l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, est « 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/de la travailleur·se et qui entraîne, pour celui·le·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 travailleur et la travailleuse.

42 Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire a lieu lorsque la conduite vexatoire porte sur l'un des motifs protégés par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne québécoise, soit :

- > la race
- > la couleur
- > le sexe
- > l'identité ou l'expression de genre
- > la grossesse
- > l'orientation sexuelle
- > l'état civil
- > l'âge (sauf lorsque c'est prévu 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

43 Harcèlement sexuel

Répétition de propos ou de comportements vexants visant un·e travailleur·se dans un milieu de travail au sujet de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre alors que ce type de commentaire ou de comportement est connu ou devrait raisonnablement être connu pour être non désiré. Il peut se manifester de plusieurs façons : verbal, non verbal ou physique. Parfois, c'est l'ensemble des comportements ou leur répétition qui devient du harcèlement.

Il s'agit, parfois, d'un comportement flagrant, par exemple :

- > Provoquer des contacts physiques non désirés et non justifiés
- > Montrer des images pornographiques
- > Demander des faveurs sexuelles
- > Tout contact physique injustifié et non désiré tels chatouillement, empoignade, attouchement, baiser, etc.

Il peut aussi être subtil, par exemple :

- > Faire des remarques inappropriées, comme des commentaires sur le corps de la personne ou des sifflements
- > Raconter des blagues grivoises
- > Poser des questions intimes
- > Fixer du regard de façon inappropriée
- > Faire des contacts physiques ambigus, comme des frôlements

44 Différents concepts à distinguer du harcèlement

Tout comportement vexatoire ou non désiré ne constitue pas nécessairement du harcèlement.

Le comportement inadéquat

C'est un acte ou une parole qui peut paraître anodin, mais qui est inacceptable. Il peut survenir en raison du stress lié au travail, d'un délai serré, des conditions de travail et des contraintes professionnelles difficiles. Cela comprend par exemple :

- > Critiquer ou juger l'opinion de l'autre
- > Claquer la porte sous l'effet de la colère
- > Lancer un objet, sacrer ou encore imposer une attitude négative et méprisante

Lorsqu'un comportement inadéquat est isolé, il ne constitue pas du harcèlement. Il peut néanmoins se transformer en harcèlement si ce comportement devient récurrent et orienté vers une personne en particulier.

L'incivilité

C'est un comportement déviant en violation des normes de respect mutuel qui sont établies dans le milieu de travail, où l'intention de nuire n'est pas toujours présente. On parle par exemple de :

- > Blagues et commentaires déplacés
- > Interrompre ou s'interposer dans une conversation
- > Ignorer volontairement la personne qui nous parle, ou refuser de collaborer
- > Commenter l'apparence ou imiter une personne

Une incivilité est un manque de respect ponctuel et isolé. Elle peut toutefois constituer du harcèlement si sa gravité est manifeste ou encore se transformer en harcèlement si le comportement se répète et vise une personne en particulier.

Le droit de gérance

C'est le droit de l'employeur de diriger toute personne qui travaille pour lui et de prendre des décisions liées à l'efficacité de l'entreprise. Par exemple :

- > L'organisation du travail et l'attribution des tâches
- > La gestion du rendement, de la discipline et de l'absentéisme
- > L'évaluation de la performance
- > L'application de sanctions, les mises à pied, le congédiement et les résiliations de contrat

Dans la mesure où un employeur agit de manière uniforme envers tous les travailleurs et travailleuses, que ses interventions sont respectueuses et qu'il n'exerce pas le droit de gérance de façon abusive, arbitraire, discriminatoire ou déraisonnable, ses actions ne constituent pas du harcèlement psychologique. Il est important de souligner que ce n'est pas parce qu'un employeur a usé de son droit de gérance de manière abusive qu'il y a automatiquement harcèlement. Cependant, il s'agit de situations qui peuvent être propices à l'éclosion de harcèlement. Voici quelques exemples pour départager le droit de gérance et le harcèlement :

Droit de gérance

- > Suivi et contrôle des absences
- > Évaluation du travail, de la performance et du comportement
- > Organisation du travail et attribution des tâches, des postes et des promotions
- > Gestion de la discipline et application de mesures disciplinaires justes

Harcèlement

- > Surveillance abusive
- > Remarques négatives faites sans respect et devant tout le monde
- > Dénigrement, discrédit ou injustice dans l'attribution des tâches (ex. : imposition de tâches dévalorisantes, humiliantes)
- > Propos abusifs, vexatoires ou humiliants

5.0 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1 Droits et devoirs

L'employé·e

Avoir des conditions de travail justes et raisonnables est un droit. Avoir un milieu de travail où il n'y a pas de harcèlement l'est tout autant. Les employé·es ont des droits, mais aussi des devoirs, en lien avec le harcèlement. Les employé·es ont l'obligation de ne pas nuire à la santé, la sécurité et l'intégrité physique de leurs collègues. Une personne qui a une conduite harcelante en milieu de travail manque donc à son obligation.

Les employé·es ont aussi certaines obligations envers leur employeur. On compte parmi ces obligations le devoir de loyauté et d'honnêteté. Le devoir de loyauté et d'honnêteté est fondé sur l'idée qu'un employeur doit pouvoir faire confiance à ses employé·es, partout et tout le temps. Ce qui veut dire que même dans un contexte de harcèlement, une personne ne peut pas agir de façon déloyale envers son employeur. Par exemple, si elle se croit victime de harcèlement, elle ne peut pas faire un règlement de compte sur les réseaux sociaux en attaquant la réputation de son employeur.

Le devoir de loyauté n'oblige pas les employé·es à dénoncer tout ce qui se passe au travail. Ils doivent aviser l'employeur que si l'incident est grave et susceptible d'avoir un impact négatif sur le milieu de travail. Si une personne est témoin d'une conduite grave de la part d'un·e collègue, telle que le harcèlement, il serait préférable d'en aviser son employeur (voir la section suivante pour savoir qui contacter au sein de l'organisme et comment).

Lorsque l'employeur pose des questions sur les agissements d'un·e collègue, le devoir de loyauté et d'honnêteté requiert la vérité, même si cela revient à dénoncer un·e collègue.

L'employeur

Tangente s'engage à fournir à ses employé·es un milieu de travail exempt de harcèlement. Il s'agit toutefois d'une obligation de moyens et non de résultats. Cela signifie que Tangente ne peut pas garantir qu'il n'y aura jamais de harcèlement dans son entreprise, mais qu'elle doit :

- > Être attentive aux facteurs de risque
- > Prévenir toute situation de harcèlement par des moyens raisonnables
- > Agir pour mettre fin à toute situation de harcèlement dès qu'elle en est informée en appliquant des mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires
- > Mobiliser ses employé·es dans le maintien d'un climat de travail sain
- > Expliquer les mesures de prévention et d'intervention en cas de harcèlement

5.2 Rôles et responsabilités de tous·tes et chacun·e

En résumé, toutes les personnes visées par la présente politique doivent adopter une conduite dépourvue de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail. Elles doivent également contribuer à la mise en place d'un climat de travail sain et empreint de respect, notamment en signalant à l'employeur toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail.

Le conseil d'administration

- > Adopte une conduite empreinte de civilité
- > Signale rapidement tout comportement inapproprié ou manquement à la politique
- > Participe aux activités de sensibilisation et de formation
- > Respecte les principes et règles de la politique, dont la confidentialité
- > Adopte la présente politique et ses révisions
- > Fait preuve d'exemplarité
- > Promeut la politique et l'engagement de l'organisme
- > Nomme la personne responsable de l'application de la politique
- > Assure le respect et l'application de la politique par l'ensemble des personnes directement sous son autorité
- > Avise et consulte rapidement la personne responsable des signalements lorsqu'un comportement inopportun est porté à sa connaissance
- > Examine la pertinence de prendre des mesures préventives
- > Autorise les mesures préventives

La direction générale

- > Adopte une conduite empreinte de civilité
- > Signale rapidement tout comportement inapproprié ou manquement à la politique
- > Organise et participe aux activités de sensibilisation et de formation
- > Respecte les principes et règles de la politique, dont la confidentialité
- > Fait preuve d'exemplarité
- > Promeut la politique et l'engagement de l'organisme
- > Nomme la personne responsable de l'application de la politique
- > Assure le respect et l'application de la politique par l'ensemble des personnes directement sous son autorité
- > Avise et consulte rapidement la personne responsable des signalements lorsqu'un comportement inopportun est porté à sa connaissance

- > Examine la pertinence de prendre des mesures préventives
- > Autorise les mesures préventives
- > Traite avec diligence tout signalement ou plainte et fait enquête, ou le réfère à un expert à l'externe
- > Veille à l'application conforme de la politique
- > Dépose un rapport annuel au conseil d'administration
- > Révise les procédures de la politique et la politique elle-même
- > Recommande des modifications à la politique auprès du conseil d'administration
- > Évalue en continu les facteurs de risque
- > Intervient rapidement dès qu'elle a connaissance d'un comportement inopportun, qu'un signalement ou plainte ait été déposé ou non

Dès qu'un signalement ou une plainte provenant d'un·e employé·e de Tangente mettant en cause un·e employé·e de l'Agora de la danse est portée à son attention, la Direction générale devra, sans délai, en informer la direction générale de l'Agora de la danse afin que soit déclenché le processus de règlement du signalement ou de la plainte selon la politique en vigueur à l'Agora de la danse. La direction générale s'assurera auprès de l'employé·e (dans ce cas-ci : le/la plaignant·e) que le processus de traitement du dossier suit son cours afin qu'un règlement soit obtenu à la satisfaction de l'employé·e.

Le/la supérieur·e immédiat·e [la direction générale, le cas échéant]

- > Assure la diffusion de la présente politique et sensibilise les employé·es
- > Traite avec diligence tout signalement ou plainte en prenant les moyens raisonnables pour maintenir un climat de travail sain
- > Facilite le règlement de tout conflit et collabore avec les différents intervenants
- > Informe la direction générale de tout signalement, plainte ou intervention d'intérêt

L'employé·e

- > Prend connaissance de la présente politique
- > Collabore aux mécanismes de règlement, lorsque requis

Le/la plaignant·e

- > Signale toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail au potentiel mis en cause de façon à lui demander de cesser de tels comportements
- > Signale toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail au potentiel mis en cause de façon à lui demander de cesser de tels comportements
- > Collabore aux mécanismes de règlement, lorsque requis

Le/la mis·e en cause

- > Collabore aux mécanismes de règlement, lorsque requis.

6.0 MODALITÉ DE TRAITEMENT ET DE RÈGLEMENT

SIGNALEMENT

- > Réception d'un signalement par la **Personne responsable du traitement des signalements & plaintes** par la personne plaignante ou témoin.
- > On propose à la personne plaignante d'en parler avec la personne mise en cause, avec ou sans accompagnement, à la discrétion de la personne plaignante.

INTERVENTION

Selon la situation, on met en place des mesures préventives temporaires, sous la recommandation de la **Personne responsable du traitement des signalements & plaintes**.

INTERVENTION ET MÉDIATION

- > On entreprend des démarches dans les plus brefs délais auprès de la personne mise en cause afin de sensibiliser, dans le but de mettre fin au comportement inopportun et d'éviter une escalade de la situation.
- > Lorsque possible, on encourage le dialogue ou on propose de la médiation entre les personnes impliquées.
- > La **Personne responsable du traitement des signalements & plaintes** consigne des traces écrites du signalement, de la tentative de règlement employée et de sa résolution, si résolution il y a.
- > Dans la mesure du possible, on fait un suivi auprès de la personne plaignante pour l'informer de l'avancement de son signalement.

MÉDIATION

Dans la mesure où la situation ne se règle pas, la **Personne responsable du traitement des signalements & plaintes** propose de la médiation entre les parties, avec l'accord préalable de la personne plaignante et de la personne mise en cause, le but étant de trouver une entente et de ré-assainir le milieu de travail pour tous et toutes.

Si la médiation aboutit à une entente, on fait signer les deux (2) parties et on conserve le document de résolution.

Si la médiation est refusée, et que les démarches précédentes sont infructueuses, la personne plaignante peut déposer une plainte formelle (voir formulaire en annexe) par écrit ou verbalement auprès de la **Personne responsable du traitement des signalements & plaintes**, qui pourra la guider et l'aider à remplir le formulaire. La plainte qui sera jugée recevable déclenchera une enquête.

7.0 MODALITÉ PARTICULIÈRE

La présidence du conseil d'administration et les gestionnaires de Tangente sont responsables de l'application de la présente politique et de la conservation ou, selon le cas, de la destruction de tout dossier de plainte de harcèlement.

- > Pour communiquer votre plainte par courriel, merci d'écrire à :
 - > dg@tangentedanse.ca
 - ou
 - > Courriel de la présidence du CA : danny.page01@gmail.com

- > Vous pouvez également déposer votre formulaire en version papier par la poste en indiquant sur l'enveloppe CONFIDENTIEL à :

Tangente
À l'attention de Julie DESCHÊNES, directrice générale
101-1435, rue De Bleury
Montréal, Québec H3A 2H7

ou

Tangente
À l'attention de Danny PAGÉ, président
101-1435, rue De Bleury
Montréal, Québec H3A 2H7

8.0 RESSOURCES

L'APARTÉ – Ressources contre le harcèlement et les violences en milieu de travail. Notre mission est d'offrir une première assistance à toutes les personnes du milieu culturel qui font l'objet ou qui ont été témoins de harcèlement (psychologique ou sexuel) ou de violences au travail (agression sexuelle).

<https://aparte.ca/>

CNESST – Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. La CNESST est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié la promotion des droits et des obligations en matière de travail. Elle en assure le respect auprès des travailleuses et travailleurs et des employeurs québécois.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail>

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/mediation>

HIRUT LTD

Hirut Melaku est une consultante. Elle a rencontré en application les stratégies d'intervention précoce et utilise les modèles de soins préventifs, dans un cadre anti-oppression.

<https://hirut.org/services>

FORMULAIRE DE PLAINTE

Document confidentiel

Par la présente, je désire porter plainte contre > _____

ÉVÉNEMENTS

Date > _____

Heure > _____

Endroit > _____

Est-ce le premier événement ? > _____

Fréquence > _____

Description la plus exacte possible des faits (en spécifiant la nature du harcèlement (sexuel, physique ou psychologique) :

Si l'espace est insuffisant, SVP remplir sur une feuille en annexe.

Compte tenu de ces événements, je considère être victime de harcèlement.

Signature > _____

Date > _____

DÉCLARATION SUR L'ADHÉSION À LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Je, soussigné·e _____ reconnais avoir reçu, lu et compris le sens et la portée de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de Tangente et m'engage à en respecter les exigences. Je comprends que ma signature comporte l'engagement de respecter les politiques et directives en vigueur.

Je certifie que les renseignements fournis à la présente déclaration sont complets et véridiques.

Signé à Montréal, le _____ 20____.

PRÉNOM & NOM

TITRE

SIGNATURE

DÉPARTEMENT