



Politique de prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail

La Chapelle Scènes Contemporaines s'engage à fournir un environnement de travail exempt de violence, de harcèlement, d'intimidation et de discrimination afin que la sécurité et la dignité de chaque employé(e) soient respectées.

De ce fait, aucun comportement allant à l'encontre de la présente politique et des lois qui s'appliquent ne sera toléré. Cette politique vise tous les niveaux hiérarchiques, les fournisseurs, les clients, et les autres personnes avec lesquelles La Chapelle Scènes Contemporaines fait affaire. Il est de la responsabilité de l'employeur et des employé·e·s de maintenir un environnement de travail sécuritaire et respectueux pour tous.

La présente politique s'applique sur les lieux de travail ou à tout autre endroit où des activités professionnelles ou sociales liées au travail ont lieu. Elle permet également d'établir le processus d'intervention à appliquer lorsqu'une plainte est déposée ou qu'un incident est signalé à l'employeur ou à ses représentants.

La politique comporte les 5 sections suivantes :

- Section I – Violence au travail
- Section II – Harcèlement et discrimination
- Section III – Rôles et responsabilités
- Section IV – Signalement des incidents et enquêtes connexes
- Section V – Fausses plaintes et mesures disciplinaires

I. Violence au travail

La violence en milieu de travail peut prendre plusieurs formes. Elle peut être physique ou psychologique et elle inclut la violence conjugale, familiale ou sexuelle.

La **violence physique** se manifeste par l'emploi de force physique envers une ou plusieurs personnes pouvant causer un préjudice physique, sexuel ou psychologique. (p. ex., coups de poing, bousculade, gifles, étranglement). Cette violence peut se produire à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. La définition de la violence extérieure s'applique, sans s'y limiter, à tous les intervenants, clients, usagers, fournisseurs et sous-traitants.

La **violence psychologique** se manifeste par des propos ou des actions répétés ou non, et ce, envers une ou plusieurs personnes. Ces comportements entraînent de l'humiliation, une offense ou de la détresse (p. ex., critiques répétées, manipulation, menaces, dénigrement). Cette violence peut se produire à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. La définition de la violence extérieure s'applique, sans s'y limiter, à tous les intervenants, clients, usagers, fournisseurs et sous-traitants.

La **violence conjugale** se manifeste entre deux personnes entretenant ou ayant entretenu une relation amoureuse, intime ou conjugale. Ce type de violence implique souvent une dynamique de contrôle.

La **violence familiale** se produit lorsqu'une personne a un comportement abusif afin de contrôler un membre de sa famille ou une personne qu'elle fréquente ou de lui faire du tort. Ce type de

violence peut se manifester par différentes formes de maltraitance physique et psychologique, ou par de la négligence. La violence familiale peut prendre notamment les formes suivantes : harcèlement téléphonique, par texto ou par courriel, espionnage autour du lieu du travail sans intrusion, intrusion sur les lieux du travail, ou communication dénigrante avec des collègues ou l'employeur.

La **violence à caractère sexuel** définit toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.

II. Harcèlement et discrimination

La **discrimination** est le fait que des personnes ou des groupes de personnes précis sont traités différemment, soit par distinction, exclusion ou préférence, en raison d'un des motifs de distinction illicite prévus par les lois applicables. Ces **motifs de distinction illicite** comprennent :

- la couleur de la peau, la race, l'origine ethnique ou nationale;
- l'âge, le sexe, la langue, l'état civil et la grossesse;
- l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre;
- les convictions politiques, la condition sociale et la religion;
- un handicap ou un moyen utilisé pour diminuer un handicap.

Le **harcèlement** se manifeste par des remarques ou par la conduite d'une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou cette conduite sont inappropriées. Cela comprend des comportements, un ou plusieurs gestes, des remarques ou des communications qui sont non souhaités et non sollicités et qui visent une ou plusieurs personnes.

Il peut s'agir d'une succession ou d'une accumulation de petits gestes ou d'un geste plus grave.

Le harcèlement inclut le harcèlement sexuel.

Voici des exemples :

- les blagues, les remarques, les insinuations concernant une personne ou visant à la provoquer;
- la distribution ou la publication d'affiches, de documents offensants ou de communications comme des courriels ou des publications sur les médias sociaux;
- le refus de discuter ou de travailler avec une personne;
- l'imitation de l'accent ou des manies d'une personne, ou les moqueries à l'égard de son apparence;
- les voies de fait et les comportements constituant du harcèlement sexuel.

Tous les employé·e·s et tous les membres de la direction doivent être conscients que, même s'ils ne sont pas malintentionnés, certains comportements ou propos peuvent offenser une autre personne. C'est donc l'interprétation des propos, du geste ou du comportement qui importe.

** Veuillez noter que toute mesure prise par l'employeur et ses représentants relativement à la gestion d'un·e employé·e, comme la gestion du rendement, de l'absentéisme et des congés, l'attribution des tâches ainsi que l'application de mesures disciplinaires raisonnables, ne constitue pas du harcèlement.*

Voici les différents types de harcèlement :

Le **harcèlement physique** se caractérise par un contact physique intentionnel et non sollicité.

Le **harcèlement verbal** se caractérise par des insultes ou des échanges désobligeants liés à des motifs de distinction et pouvant être aussi considérés comme des formes de harcèlement sexuel.

Le **harcèlement psychologique ou l'intimidation** est un comportement offensant qui se manifeste par des mots, des actes ou des gestes qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique d'une personne et qui a des effets négatifs sur son environnement de travail. Il peut s'agir notamment de commentaires dégradants, grossiers et offensants, ou du fait de ridiculiser ou de discréditer une personne, de l'humilier, de l'intimider ou de répandre des rumeurs à son sujet.

Le **harcèlement sexuel** peut se manifester par des remarques, des sollicitations ou des avances à caractère sexuel faites par une personne qui sait ou qui devrait savoir que ces remarques, sollicitations ou avances sont inappropriées et non tolérées dans le milieu de travail. Il peut se produire entre deux personnes, peu importe leur identité de genre.

Les différents types de harcèlement peuvent se produire à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. La définition du harcèlement extérieure s'applique, sans s'y limiter, à tous les intervenants, clients, usagers, fournisseurs et sous-traitants.

Voici des exemples de comportements constituant du harcèlement sexuel :

- les remarques ou gestes sexuels, suggestifs ou obscènes;
- les blagues sexistes, dégradantes ou embarrassantes;
- les regards suggestifs et le flirt;
- les questions ou les remarques sur la vie sexuelle;
- les avances et les propositions à caractère sexuel;
- une attention, des invitations ou des contacts persistants et non désirés;
- des demandes de faveurs sexuelles, des attouchements ou des caresses non désirés;
- de la violence ou des menaces verbales;
- une agression sexuelle;
- des représailles ou des menaces de représailles à la suite du rejet de sollicitations ou d'avances sexuelles;
- du matériel suggestif ou sexuellement offensant (électronique, imprimé, ainsi que des courriels ou des publications sur les médias sociaux).

III. Rôles et responsabilités

Responsabilités de l'employeur

La Chapelle Scènes Contemporaines doit prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'aucun·e employé·e ne subisse de violence ou de harcèlement en milieu de travail. Toute personne ayant connaissance d'une situation de violence ou de harcèlement en milieu de travail doit informer la personne-ressource citée dans la présente politique ou l'employeur afin que des mesures soient prises.

L'employeur doit également prendre les mesures nécessaires pour identifier, corriger et contrôler les risques de violence ou de harcèlement en milieu de travail.

Plus précisément, l'employeur fera ce qui suit :

- a) diffuser la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, et veiller à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes internes et externes à l'organisation;

- b) maintenir une surveillance continue des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de violence et de harcèlement;
- c) faire la promotion du respect entre les personnes;
- d) sensibiliser le personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention de la violence et du harcèlement, notamment à l'occasion des réunions d'équipe tenues par l'employeur;
- e) consulter le personnel sur les situations propres à leur milieu de travail et susceptibles de créer des conditions pouvant mener à de la violence ou à du harcèlement;
- f) nommer les personnes responsables.

Dans le cadre d'un signalement ou d'une plainte, l'employeur 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 ou le signalement, 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 et lorsque le contexte s'y prête, une rencontre de médiation en vue de régler la situation, en assurant que cet accompagnement se déroule dans un contexte neutre et impartial;
- mener sans tarder et de façon objective une enquête neutre et impartiale ou, si les ressources internes ne sont pas disponibles ou n'ont pas les compétences requises pour le faire, en confier la responsabilité à un intervenant externe afin de préserver l'impartialité de l'intervention et en assurer la qualité. 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 une durée minimale de deux ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires appropriées;
- revoir les mesures de prévention du harcèlement en place pour s'assurer qu'elles sont toujours efficaces et éviter que d'autres événements de la sorte se produisent.

L'employeur doit prendre les mesures appropriées à l'endroit de toute personne faisant preuve de violence au travail envers un-e autre employé-e.

La loi interdit toute forme de préjudice ou de représailles de la part de l'employeur dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte ou d'un signalement.

Le nom du plaignant ou de la plaignante et les circonstances entourant la plainte ne seront pas divulgués, sauf si cela est nécessaire aux fins de l'enquête, de la prise de mesures correctives ou du respect de la loi.

Responsables de l'application de la présente politique

Si vous croyez être victime de harcèlement ou de discrimination, ou si vous êtes témoin d'incidents qui, selon vous, constituent du harcèlement ou de la discrimination, vous devez en informer l'une des personnes responsables suivantes le plus rapidement possible.

administration@lachapelle.org
Responsable 1 : Christiane Chaput
presidence@lachapelle.org
Responsable 2 : Karla Etienne

Droits et responsabilités des employés

Vous avez le droit de travailler dans un milieu de travail exempt de violence ou de harcèlement.

Vous avez la responsabilité de travailler de façon professionnelle et de résoudre les problèmes sans avoir recours à la violence. Si vous êtes incapable de résoudre un problème, parlez-en à votre gestionnaire.

En tant qu'employé·e, vous avez le devoir de signaler à votre gestionnaire tout incident de violence ou de harcèlement qui se produit dans le milieu de travail et de participer à l'enquête qui pourrait en découler.

Toute personne qui fournit des renseignements dans le cadre d'une enquête ou qui prend part au processus doit préserver la confidentialité de ces renseignements à moins que leur divulgation soit nécessaire.

Un·e employé·e qui est victime de violence ou de harcèlement en milieu de travail, y compris de la violence dans sa vie personnelle susceptible d'entraîner des répercussions dans le milieu de travail, est encouragé·e à en parler à l'une des personnes-ressources précitées. Les mesures appropriées seront prises afin d'assurer sa sécurité et celles de ses collègues de travail.

Le respect – La responsabilité de tous

Il incombe à chaque personne de traiter les autres avec respect et dignité dans le cadre des relations qu'elle entretient. Dans une situation donnée, la perception de chacune des personnes impliquées peut différer. Votre conduite peut donc avoir un impact sur les autres; il est important d'en être conscient·e.

IV. Signalement des incidents et enquêtes connexes

La Chapelle Scènes Contemporaines s'est engagée à prendre toutes les allégations de violence, de harcèlement ou de discrimination au sérieux, et elle incite son personnel à signaler un incident dès que possible. Un processus rigoureux est établi afin d'assurer le traitement des plaintes de façon uniforme et équitable.

Procédure de signalement

1. Signalez tout incident de violence, de harcèlement et de, discrimination à votre responsable de la politique. Tous les renseignements sur l'incident seront consignés par écrit.
2. Lorsque vous croyez être victime de violence, de harcèlement ou de discrimination, si vous êtes à l'aise de le faire, parlez immédiatement à la personne ou aux personnes dont les gestes, le comportement ou les remarques vous offensent. Informez la personne de façon claire et ferme que son comportement offensant doit cesser. Notez la date, l'heure, l'endroit, les détails de l'incident ainsi que le nom des témoins, s'il y a lieu, et envoyez une copie du document à la personne responsable de la présente politique.
3. Dans le cas où votre intervention ne permet pas de mettre fin au comportement ou si vous n'êtes pas à l'aise de parler directement à la personne concernée, demandez conseil à votre responsable de la présente politique. Cela vaut également si vous êtes témoin d'une situation qui pourrait affecter un·e autre employé·e.
4. Une rencontre aura lieu entre les personnes désignées ci-haut responsables de la présente politique. À la suite de cette rencontre, une première évaluation de la situation sera faite afin de déterminer s'il y a bien eu une infraction à la présente politique et si une enquête officielle est requise.
5. À la suite de l'évaluation initiale, si le résultat permet de conclure que la plainte ne justifie pas de mener une enquête, des recommandations seront faites afin de régler rapidement la situation de façon informelle, par exemple, au moyen d'une discussion entre les deux personnes concernées ou d'une séance de médiation.

Processus d'enquête

Si l'évaluation d'une plainte permet de conclure qu'une enquête est requise, la personne responsable de la présente politique doit respecter les éléments mentionnés ci-dessous.

1. Il incombe à la personne responsable de la présente politique de respecter le processus d'enquête prévu.
2. Les employé·e·s visé·e·s doivent participer à l'enquête et fournir les renseignements détaillés sur l'incident vécu ou dont ils ou elles ont été témoins.
3. Les responsables de la présente politique devront se concerter quant aux conclusions ressortant de l'enquête.
4. Des mesures disciplinaires ou administratives pourront être appliquées selon le cas.

Enquête

Une enquête sera entreprise rapidement et sera menée de façon exhaustive.

Elle sera juste et impartiale afin d'assurer un traitement équitable de la plainte autant pour le plaignant ou la plaignante que pour la personne mise en cause.

Elle prendra en compte les intérêts des parties concernées et saura préserver la confidentialité des renseignements fournis.

L'enquête vise à déterminer les faits et obtenir des preuves; c'est pourquoi des entrevues pourraient être nécessaires.

V. Fausses plaintes et mesures disciplinaires

Mesures disciplinaires

Dans le cas où la plainte est fondée, des mesures disciplinaires seront prises envers la ou les personnes fautives en fonction de la gravité de la situation dénoncée. Ces mesures peuvent aller jusqu'au congédiement.

Fausses plaintes

Dans le cas où La Chapelle Scènes Contemporaines a des motifs raisonnables de croire qu'une personne déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire, des mesures disciplinaires seront appliquées en fonction des circonstances entourant chaque cas.



Ressources

SOS Violence conjugale 24 heures sur 24, 7 jours sur 7	1-800-363-9010	https://sosviolenceconjugale.ca/fr
Info-aide violence sexuelle	1- 888-933-9007	https://infoaideviolencesexuelle.ca/
Aide aux hommes en difficultés conjugales	514-384-6296	https://www.serviceaideconjoint.org/fr/
Liste des organismes d'aide aux hommes en difficulté		https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/violence-conjugale/organismes-aide-hommes-en-difficulte
Aide et ressources pour les Autochtones victimes de violence		https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/aide-ressources-autochtones
Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale		https://maisons-femmes.qc.ca/
CNESST		https://www.cnesst.gouv.qc.ca
Guichet d'accès à la première ligne	811	



Formulaire de signalement

Ce formulaire doit être utilisé afin de signaler tout comportement qui va à l'encontre de la Politique de prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail.

Nom du plaignant ou de la plaignante :	
Lieu de travail du plaignant ou de la plaignante :	
Identité de la personne visée par la plainte :	
Date de l'incident ou des incidents allégués :	
Heure de l'incident ou des incidents :	
Lieux de l'incident ou des incidents :	
Identité de la personne à qui l'incident a été signalé :	

Description détaillée de l'incident ou des incidents : Veuillez fournir le plus de détails possible (gestes, contacts physiques, etc.)

Nature de l'incident ou des incidents allégués :			
<input type="checkbox"/> Harcèlement	<input type="checkbox"/> Violence	<input type="checkbox"/> Discrimination	<input type="checkbox"/> Intimidation
Identité des témoins de l'incident ou des incidents :			

Par la présente, je confirme que les renseignements fournis sont exacts et de bonne foi. J'accepte que ces renseignements soient divulgués aux personnes responsables de la gestion de cette plainte et de l'enquête pouvant en découler.

Signature du plaignant ou de la plaignante :	Signature du responsable de la politique :
Date :	Date :