

POLITIQUE PORTANT SUR
LA PRÉVENTION DE L'INCIVILITÉ ET DU HARCÈLEMENT
THÉÂTRE DU GROS MÉCANO
2.0

Table des matières

Table des matières

Considérant	2
1) Préambule	2
2) Objectifs	2
3) Portée	3
4) Définition	3
5) Énoncé de la politique	4
6) Moyens	4
7) Traitement d'une situation	5
8) Personnes responsables de l'application	6
9) Témoin	8
10) Principe d'intervention	8
11) Manquement	8
12) Accusation mensongères	9
13) Représailles	9
14) Entrée En Vigueur et révision	9

Considérant

CONSIDÉRANT que le Théâtre du Gros Mécano est une compagnie de création qui produit et donne en tournée des spectacles professionnels destinés au jeune public et à la famille, partout au Québec, au Canada, et à l'international;

CONSIDÉRANT que le Théâtre du Gros Mécano est un rouage important du milieu culturel de la Ville de Québec et un chef de file dans le domaine du théâtre destiné au jeune public québécois et canadien;

CONSIDÉRANT que chaque année, le Théâtre du Gros Mécano emploie, outre son personnel permanent, plus d'une quarantaine d'artistes, autrices et auteurs, comédiennes et comédiens, scénographes, musiciennes et musiciens et techniciennes et techniciens qui travaillent à créer, produire, jouer et faire tourner nos spectacles;

CONSIDÉRANT l'article 81.19 de *la Loi sur les normes du travail* qui prévoit que tout employeur doit prendre les moyens raisonnables pour éviter le harcèlement et l'incivilité et faire cesser toute conduite répréhensible à ce sujet;

CONSIDÉRANT que l'adoption d'une politique sur la prévention du harcèlement et de l'incivilité figure parmi les moyens disponibles afin de sensibiliser les différents intervenants et intervenantes et de prévenir les cas de harcèlement;

CONSIDÉRANT que les membres du conseil d'administration prônent le respect et ne veulent pas que soit toléré aucun écart de conduite en la matière;

CONSIDÉRANT que le Théâtre du Gros Mécano a la responsabilité de prévenir et faire cesser toute forme d'harcèlement ou d'incivilité;

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ADOPTE LA PRÉSENTE POLITIQUE; LAQUELLE DOIT GUIDER LES ACTIONS DES PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES.

1) Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente politique.

2) Objectifs

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Théâtre du Gros Mécano à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire, qu'à prévenir et faire cesser toute forme d'incivilité.

Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une situation de harcèlement ou d'incivilité est signalée ou une plainte pour harcèlement ou d'incivilité est déposée.

3) Portée

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel et à toutes les parties prenantes unies contractuellement avec le théâtre du Gros Mécano, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- a) les lieux de travail;
- b) les aires communes;
- c) tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, tournées, activités sociales organisées);
- d) les communications par tout moyen, technologique ou autre.

4) Définition

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

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. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

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.).

INCIVILITÉ

Paroles ou comportements qui, de manière répétée, va à l'encontre des règles élémentaires de vie sociale, dont le respect, la courtoisie, la collaboration, la politesse et le savoir-vivre et qui crée un inconfort nuisible à l'autre. L'incivilité fait référence à des comportements problématiques qui ne correspondent pas à la définition du harcèlement. Elle peut se manifester par le langage corporel (haussement des sourcils, moue), des remarques sarcastiques, l'exclusion, des réponses abruptes, la mise en doute des compétences de la personne ciblée, etc.

SIGNALEMENT

Action de porter à la connaissance de la direction générale du Théâtre du Gros Mécano des faits ou une situation problématique susceptibles de constituer du harcèlement, de la discrimination ou de l'incivilité dans le but de clarifier la situation.

PLAINTE

Démarche formelle déposée en vertu de la présente Politique par une personne qui s'estime victime et consistant à dénoncer une situation de harcèlement, de discrimination ou d'incivilité dans le but de la faire reconnaître et de la faire cesser.

5) Énoncé de la politique

Le Théâtre du Gros Mécano ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel et d'incivilité au travail, ce qui inclut toutes les parties prenantes qui interagissent avec le personnel, les bénévoles, etc.

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

6) Moyens

Le Théâtre du Gros Mécano s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- a) offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et d'incivilité afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- b) diffuser la présente politique sur le harcèlement et l'incivilité de manière à le rendre accessible;
- c) prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement et d'incivilité en :
 - mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel et

d'incivilité;

- veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- faisant la promotion du respect entre les individus.

Il appartient à toutes les personnes d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel et d'incivilité.

7) Traitement d'une situation

7.1) Étape 1

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

- a) La personne devrait noter la date et les détails des incidents.
- b) La personne devrait aussi noter les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

7.2) Étape 2

Si la première étape d'intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement ou l'incivilité se poursuit, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel ou de l'incivité devrait **signaler** la situation à l'une des personnes désignées au point 8 afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour que cesse le harcèlement ou l'incivilité.

Suite au signalement à l'une des personnes désignées, une **plainte** peut être formulée verbalement ou par écrit.

- a) 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.

7.3) Recours simultanés

7.3.1) CNESST

Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'a pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

Une personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel ou de l'incivilité 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 communiquant par téléphone au 1 844 838-0808.

7.3.2) Accompagnement par l'APARTÉ

L'Aparté offre des services juridiques gratuits à toute personne ayant vécu du harcèlement dans le milieu de la culture partout au Québec. L'Aparté fournit des informations juridiques et renseigne sur les droits ainsi que sur les solutions disponibles.

En travaillant de concert avec des organismes communautaires, tant psychosociaux que juridiques, L'APARTÉ est en mesure d'offrir des ressources adaptées à la personne qui vit du harcèlement ou de l'incivilité dans le milieu culturel.

Si la personne qui subit du harcèlement ou de l'incivilité souhaite parler à un membre de l'Aparté ou avoir plus d'informations sur ce type de situation, la personne peut leur écrire ou les appeler en toute confidentialité et gratuitement. Dans tous les cas, vous n'êtes pas tenu de porter plainte. L'APARTÉ sera présent, aux côtés de la personne qui les contacte, tout au long des démarches, et ce, peu importe le processus que la personne choisira d'entamer.

Coordonnées:
2006 rue Plessis, Local 300
Montréal, Québec H2L 2Y3
Canada

aparte@juripop.org
450 396-9449
1 833 LAPARTE (1 833 527-2783)

Horaire : Lundi au vendredi, 9h à 17h

8) Personnes responsables de l'application

Les personnes responsables de l'application de la présente politique sont déterminées par résolution du Conseil d'administration. Pour trouver la liste officielle des

personnes désignées, référez-vous [au site web du Théâtre du Gros Mécano](#).

<https://grosmecano.ca/compagnie/politiques/>

Trois personnes responsables sont nommées en tout temps:

- Une personne membre de la direction générale du Théâtre du Gros Mécano;
- Deux personnes qui sont membres du Conseil d'administration du Théâtre du Gros Mécano mais qui ne sont pas des employées de la compagnie;

La personne responsable qui est membre de la direction générale du Théâtre du Gros Mécano doit notamment:

- a) informer le personnel sur la présente politique; en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et d'incivilité;
 - a. intervenir afin de tenter de régler des situations;
 - b. recevoir les plaintes et les signalements;
 - c. recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement ou l'incivilité ;
 - d. mandater un tiers spécialisé au besoin.

Les personnes responsables qui sont membres du Conseil d'administration du Théâtre du Gros Mécano mais qui ne sont pas employées de la compagnie doivent notamment:

- a. recevoir les plaintes et les signalements;
- b. recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement ou l'incivilité ;
- c. mandater un tiers spécialisé au besoin.

Le Théâtre du Gros Mécano doit s'assurer 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 et libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Le Théâtre du Gros Mécano s'engage aussi à assurer une diversité de genre des personnes responsables de l'application.

9) Témoin

La personne témoin d'une situation de harcèlement ou d'incivilité est aussi invitée à intervenir pour que cela cesse, de même qu'à le signaler à l'une des personnes responsables.

10) Principe d'intervention

Le Théâtre du Gros Mécano s'engage à :

- a) prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- b) 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;
- c) 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;
- d) protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- e) offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- f) mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe.
 - a. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche.
 - b. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant trois ans et détruites par la suite.
- g) prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris suggérer au Conseil d'administration l'application de notamment les mesures disciplinaires appropriées;
- h) dans tous les cas le traitement d'une plainte ou d'un signalement doit être géré à l'intérieur d'un délai de 45 jours.

11) Manquement

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique sur le harcèlement et l'incivilité fera l'objet de mesures-appropriées.

Le choix de la mesure applicable tiendra compte de :

- a) la gravité;
- b) des conséquences du ou des gestes; et
- c) dossier antérieur de la personne.

12) Accusation mensongères

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

13) Représailles

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

14) Entrée En Vigueur et révision

La présente politique est la première à être adoptée et sera révisée d'ici 12 mois, afin de la peaufiner au besoin. Elle entre en vigueur dès son adoption par le Conseil d'administration.

Politique adoptée par résolution lors de la réunion du conseil d'administration du 20 mai 2021.

SIGNÉ À QUÉBEC CE 20 mai 2021

Léa Fischer-Albert, secrétaire du Conseil d'administration du Théâtre du Gros Mécano

Politique mise à jour et adoptée par résolution lors de la réunion du conseil d'administration du 15 janvier 2024;

Michèle Bujold, secrétaire du Conseil d'administration du Théâtre du Gros Mécano