

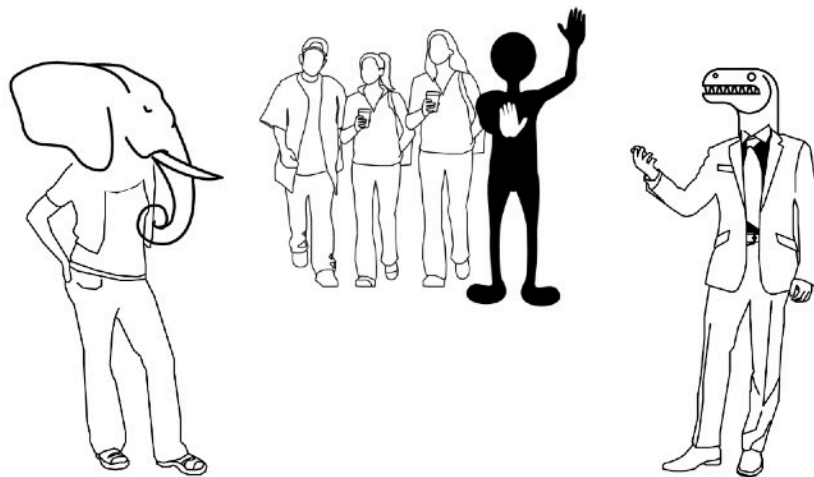


CONCERTS aux ÎLES du BIC  
festival de musique de chambre

## POLITIQUE DE PRÉVENTION

# DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

et de traitement des plaintes



Adopté le 11 juillet 2019

## **1) MISE EN CONTEXTE**

La Société des concerts Bic St-Fabien a, comme la société en général, la volonté de prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel et de traiter les plaintes. C'est aussi une obligation de la nouvelle *Loi sur les normes du travail*. Depuis 2019, nous devons non seulement la mettre en place, mais aussi la rendre accessible à notre personnel, nos contractuels, nos bénévoles et les représentants de nos partenaires participant à nos activités.

Cette politique se veut adaptée à la situation d'un organisme à but non lucratif et spécifie des mesures de soutien aux personnes concernées et les moyens d'intervention simples et efficaces. Pour plus d'information sur cette démarche, veuillez consulter :

- la loi au <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagne-normes.aspx> ;
- le guide au <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/DC-200-998.aspx>.
- le site Une fois de trop et son guide (pour les formulaires) au <https://www.unefoisdetrop.ca/>

## **2) OBJECTIFS**

La présente politique affirme l'engagement de la Société des concerts Bic St-Fabien à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. 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 l'organisme ou à son représentant.

## **3) PORTÉE**

La présente politique s'applique, rappelons-le, à l'ensemble du personnel, des contractuels (et donc des musiciens), des bénévoles de l'organisation, et à tous les niveaux hiérarchiques, ainsi qu'aux représentants des partenaires. Et ce, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi ou de leur activité (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'organisme, concerts);
- les communications par tout moyen (technologique ou autre).

#### 4) DÉFINITION

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.).

#### 5) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Société des concerts Bic St-Fabien ne tolère pas 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;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, bénévole, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

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

La Société des concerts Bic St-Fabien 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 des bénévoles;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
  - ✓ mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel ;
  - ✓ veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes ;
  - ✓ faisant la promotion du respect entre les individus.

## **6) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL**

Il appartient à toutes les personnes rattachées à notre organisation d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Dans la mesure du possible, elle seront invitées à signer une déclaration écrite (voir annexe 3). Toutefois, la politique s'applique en tout temps (et même à défaut de déclaration écrite).

## **7) TRAITEMENT DES PLAINTES ET SIGNALEMENTS**

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. 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. Pour faciliter cette prise de note, un formulaire de plainte ou de signalement a été prévu (voir annexe 4).

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée ou bénévole devrait signaler la situation à l'une ou l'autre des personnes membre du conseil d'administration avec laquelle il se sent à l'aise de le faire ou à la direction administrative afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

**Une plainte peut être formulée verbalement ou 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.**

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

- la personne présidant le conseil d'administration
- la personne assumant la direction administrative
- l'un ou l'autre des autres membres du conseil d'administration

**Pour avoir leurs coordonnées, consulter l'annexe 2.** À noter, elles seront mises à jour dans le document de la présente politique affiché sur notre site web.

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.

## **8) PRINCIPES D'INTERVENTION**

La Société des concerts Bic St-Fabien 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 (voir déclaration de confidentialité - annexe 5-);
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité ainsi qu'à assurer l'offre d'un soutien adéquat;
- 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 intervenant 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.

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.

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'organisme.

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 du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte d'un employé peut être déposée en ligne au lien suivant :

<https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-liee-au-salaire/index.html>

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 de porter plainte aussi auprès de la CNESST ou devant les tribunaux.

## **ANNEXE 1**

### **RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL**

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).**

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement : 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 à ce handicap.

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.

#### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique**

- **Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement**
- **Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail**
- **Violence verbale**
- **Dénigrement**

#### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel**

- **Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :**
  - **sollicitation insistante,**
  - **regards, baisers ou attouchements,**
  - **insultes sexistes, propos grossiers.**
- **Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.**

## **ANNEXE 2**

### **PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'ORGANISME**

La Société des concerts Bic St-Fabien

1. 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;
2. 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 par l'organisme pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes à la Société des concerts Bic St-Fabien :

- la personne présidant le conseil d'administration  
**Michel Bourassa, 418-722-7417**
- la personne assumant la direction administrative  
**Sébastien Côté, 418-736-0036 ou 418 732-8631 (cell.)**
- l'un ou l'autre des autres membres du conseil d'administration  
**Richard Boily Côté, (418) 724-6152 ; James Darling, (418) 724-5711 ; Nancy Michaud, (418) 723-5983 ; Steven Pigeon, (418) 318-7424 ; Mélanie Roy, (418) 725-4325 ou Sylvain Trudel, (418) 736-5305.**

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements à l'oral ou à l'écrit, puis signer une déclaration de confidentialité (voir annexe 5) ;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

#### ***Engagement des personnes responsables***

Par la présente, les personnes responsables déclarent leur engagement à respecter la présente politique et à assurer une intervention impartiale, respectueuse et confidentielle.

**ANNEXE 3**  
**ACCUSÉ DE RÉCEPTION**

(La copie dûment signée sera conservée dans le dossier de l'administrateur, de l'employé, du contractuel, du bénévole ou de l'étudiant.)

J'atteste avoir reçu un exemplaire de la Politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement dans le cadre de toutes les activités rattachées à la Société des concerts Bic St-Fabien, dont le festival Concerts aux Îles du Bic.

Je déclare avoir lu ainsi que compris la politique et m'engage à la respecter.

Prénom et nom en caractères d'imprimerie :

---

Signature :

---

Date :

---



**ANNEXE 4**  
**FORMULAIRE DE PLAINTE OU DE SIGNALEMENT**  
**Politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement de**



Je crois être victime de harcèlement

psychologique

sexuel

autre

**Vos coordonnées**

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Téléphone cellulaire ou au domicile : \_\_\_\_\_

Téléphone au travail (si applicable) : \_\_\_\_\_

Adresse courriel : \_\_\_\_\_

**Coordonnées de la ou des personne(s) mise(s) en cause (contre qui la plainte est formulée)**

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Statut (employé, contractuel, bénévole, étudiant, partenaire, autre) : \_\_\_\_\_

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Statut (employé, contractuel, bénévole, étudiant, partenaire, autre) : \_\_\_\_\_

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Statut (employé, contractuel, bénévole, étudiant, partenaire, autre) : \_\_\_\_\_

**Coordonnées du (des) témoin(s) identifié(s) par la partie plaignante :**

Prénom et nom : \_\_\_\_\_

Statut (employé, contractuel, bénévole, étudiant, partenaire, autre) : \_\_\_\_\_

**Solution(s) désirée(s) :**


---



---



---

**Avez-vous manifesté votre désapprobation auprès de la partie mise en cause ?** Oui. Si oui, quels ont été la nature et le résultat de l'échange ? Précisez :

---



---

 Non Si non, quels sont les facteurs qui vous ont dissuadé de le faire ? Précisez :

---



---

**Accepteriez-vous de tenter de régler la problématique par la médiation ?** Oui Non

Avez-vous entamé d'autres démarches ?

 Oui. Si oui, précisez laquelle : \_\_\_\_\_ Non

(voir page suivante pour la suite)

**Allégations**

Veillez décrire la situation en donnant le détail des faits, gestes, dates, lieux, conséquences et noms de témoins, si applicable.

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

**Déclaration**

Les faits qui sont énoncés dans ce formulaire sont véridiques, au meilleur de ma connaissance. Je réalise que certains des renseignements que j'ai fournis pourront être divulgués par la personne qui s'occupera de traiter ma plainte, et ce, entre autres, à la personne visée par cette plainte et aux personnes citées à titre de témoins, dans la mesure cependant où cela est nécessaire au traitement de ma plainte. Je m'engage à faire preuve de la plus grande discrétion et à ne pas discuter du contenu de ce formulaire avec mes collègues ou autres personnes, sauf à des fins autorisées par la loi, par la politique ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller, le cas échéant.

Et j'ai signé, à (ville), ce \_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ de l'année \_\_\_\_

Signature :

---

**DÉLAIS DE CONSERVATION DE CE DOCUMENT SELON LA LOI**

- 2 ans (ou plus si les situations ci-après s'appliquent)
- Si l'acte correspond à la définition du « harcèlement criminel » : valider le délais auprès d'un avocat
- Si l'acte est de nature sexuelle ou s'il y a présomption d'un risque de récidive : indéfiniment

**ANNEXE 5**  
**ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITÉ**  
**Politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement de**



**Pour les parties et témoins**

Je, \_\_\_\_\_, m'engage à garder confidentiels (c'est-à-dire à ne pas discuter avec quiconque et ce peu importe le moyen) le témoignage que je donnerai ainsi que toutes les informations relatives à la présente affaire, sauf à des fins de consultation auprès d'un conseiller de mon choix, ou à moins d'être autorisé(e) ou tenu(e) de les divulguer selon la politique ou la loi.

Signature

Date

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Pour les accompagnateurs des parties et des témoins**

Je, \_\_\_\_\_, à titre de (ex. : ami, parent de la partie rencontrée) \_\_\_\_\_, m'engage à garder confidentiels (c'est-à-dire à ne pas discuter avec quiconque et ce peu importe le moyen) le témoignage que j'entendrai ainsi que toutes les informations qui ont été ou qui seront portées à ma connaissance relativement à la présente affaire, à moins d'être autorisé(e) ou tenu(e) de les divulguer selon la politique ou la loi.

Signature

Date

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_