



Politique en matière de
prévention et de résolution
des situations d'incivilité et de
harcèlement

ADOPTÉE EN CONSEIL D'ADMINISTRATION -
8 juin 2022

PRÉAMBULE

La présente politique s'inscrit dans le sens de la Charte des droits et libertés de la personne qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Il s'ensuit que toute forme de harcèlement ou d'agression, qu'il soit sexuel, physique ou psychologique, constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

INTRODUCTION

Le théâtre est un espace unique de création et de diffusion de l'art. Afin que cet environnement de travail et d'échange soit sain et empreint de respect et qu'il demeure stimulant et propice à la collaboration, le Théâtre de Quat'Sous se dote d'une politique et s'engage à promouvoir activement la civilité et à prévenir le harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire. Le théâtre s'engage également à réagir promptement à toute situation qui sera portée à son attention afin de protéger l'intégrité physique et psychologique ainsi que la dignité des personnes visées par la politique.

1-Objectifs de la politique :

- **prévenir** les situations d'incivilité et de harcèlement en sensibilisant les personnes concernées aux définitions, aux responsabilités qui leur incombent et aux moyens mis à leur disposition;
- **prendre en charge et résoudre les situations** rapidement en favorisant les mécanismes de résolution amiable, en traitant toutes les situations avec la plus grande confidentialité et en protégeant la dignité des personnes et les principes d'équité procédurale;
- **évaluer et améliorer** régulièrement les moyens déployés pour informer, prévenir et faire cesser toute forme d'incivilité ou de harcèlement et pour préserver un environnement de travail et d'échange sain.

PRÉVENIR

2- Champ d'application

La politique vise deux grands groupes de personnes qui assument des responsabilités différentes, compte tenu de leur rôle respectif au titre de la politique :

A. Le Théâtre de Quat'Sous à titre d'employeur, les membres de la direction et du conseil d'administration et les gestionnaires. Voici en quoi consistent les responsabilités de ce groupe :

- montrer l'exemple en adoptant des comportements empreints de civilité et de respect à l'égard de toutes les personnes visées par la politique;
- prévenir et faire cesser toutes situations de harcèlement psychologique et sexuel (*Loi sur les normes du travail*) ou qui portent atteinte à l'intégrité physique et psychologique, à la dignité et au droit d'être traité en toute légalité (*Charte québécoise des droits et libertés de la personne*);

THÉÂTRE DE QUAT'SOUS

- rendre la présente politique accessible afin qu'elle puisse être consultée facilement et développer des outils de sensibilisation adaptés au contexte et aux activités et informer toutes les personnes visées par la politique des responsabilités qui leur incombent et des mécanismes de résolution qui sont mis à leur disposition;
- prendre en charge les signalements et les plaintes rapidement en privilégiant les mécanismes de résolution amiable;
- offrir écoute, soutien et ressources d'accompagnement à toutes les personnes touchées par un signalement ou une plainte et traiter les personnes et les situations qui font l'objet d'un signalement ou d'une plainte avec la plus grande confidentialité;
- adopter les mesures administratives, correctives ou préventives appropriées afin de faire cesser toute situation inappropriée et éviter qu'elle ne se reproduise;
- évaluer régulièrement les facteurs de risques et améliorer, le cas échéant, la politique et les moyens à mettre en œuvre pour informer les personnes visées par la politique et prévenir les situations inappropriées.

B. L'ensemble du personnel, les bénévoles, les stagiaires, les partenaires et les collaborateurs (travailleurs autonomes, contractuels, artistes, entreprises, fournisseurs, locataires, sous-traitants et leurs partenaires, etc.) qui participent aux activités du Théâtre de Quat'Sous. Voici en quoi consistent les responsabilités de ce groupe :

- montrer l'exemple en adoptant des comportements respectueux à l'égard de toutes les personnes visées par la politique;
- signaler rapidement toute situation qui contrevient ou qui semble contrevénir à la politique;
- traiter les personnes et les situations qui font l'objet d'un signalement ou d'une plainte avec la plus grande confidentialité en informant uniquement les personnes qui doivent l'être, compte tenu de leur rôle dans le processus de résolution;
- participer aux mécanismes de résolution décrits dans la politique.

3- Environnement de travail et d'échange visé par la politique

La politique s'applique à tous les lieux et espaces où le Théâtre de Quat'Sous et les personnes visées par la politique exerce des activités. Elle s'applique notamment :

- à ses bureaux et locaux ainsi qu'aux lieux de répétition et de diffusion;
- à tous les lieux publics et privés où se tiennent les activités du Théâtre de Quat'Sous;
- aux endroits où se tiennent des activités sociales et pédagogiques organisées ou commanditées par le Théâtre de Quat'Sous dans le contexte des spectacles, des tournées, des répétitions, des essayages, des réunions, des formations et des déplacements;
- aux lieux d'échange en ligne ou aux médias sociaux, incluant les textos et les courriels, que les forums soient privés ou publics.

4-Comment reconnaître l'incivilité et le harcèlement?

- **La civilité** est un comportement qui respecte les règles de savoir-vivre au travail ou en société. Elle se manifeste par des conduites empreintes de respect, de politesse, de collaboration et de savoir-être. **L'incivilité** crée un inconfort chez les personnes qui en sont témoins et, s'il se

THÉÂTRE DE QUAT'SOUS

répète, mine le climat de travail et les échanges et ouvre la porte à des situations de harcèlement.

Exemples d'incivilité :

- *Avoir des gestes offensants (ex. ne pas saluer une personne, ne pas répondre aux courriels ou aux appels, boudier, ignorer ou exclure une personne, etc.);*
- *Avoir des gestes agressifs (ex. bousculer, frapper la table, claquer la porte, casser ou briser des objets, etc.);*
- *Manquer de savoir-vivre (ex. couper la parole, laisser un endroit commun sale, faire du bruit sans se préoccuper des autres, etc.).*

Le harcèlement peut être psychologique, sexuel ou discriminatoire.

Le harcèlement psychologique et sexuel est défini comme suit :

Une conduite vexatoire se manifestant 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 d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci un milieu de travail et d'échange néfaste. De façon plus précise, 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 sur la personne.¹

Exemples de harcèlement psychologique ou sexuel :

- *Intimider, ridiculiser, isoler, menacer, avoir des propos offensants, dénigrants à l'égard d'une personne ou de son travail;*
- *Faire des avances ou poser des gestes à connotation sexuelle qui créent un inconfort (regards ou sollicitations insistants, blagues, illustrations, etc.);*
- *Menacer de retirer ou d'offrir des avantages en échange de faveurs sexuelles;*
- *Exercer ou menacer d'exercer une force physique contre une personne causant ou pouvant causer des blessures physiques.*

Exemples de ce qui ne constitue pas du harcèlement :

- *Un désaccord, des points de vue ou des façons de faire différents;*
- *Une maladresse isolée ou une erreur;*
- *Un conflit relationnel entre des personnes découlant des personnalités divergentes, du stress, de problèmes de communication ou de partage des responsabilités confuses.*

L'exercice normal du droit de gestion ne constitue pas de l'incivilité ou du harcèlement. Ainsi, ne constitue pas de l'incivilité ou du harcèlement:

- *Gérer de façon normale et non excessive la présence au travail, l'évaluation et l'organisation du travail;*

¹ Cette définition est conforme à celle de la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

THÉÂTRE DE QUAT'SOUS

- *Imposer des mesures administratives ou disciplinaires;*
- *Des exigences professionnelles difficiles, la pression découlant du travail ou d'un échéancier serré.*

Dans le doute, il est toujours préférable de signaler une situation inappropriée ou un inconfort afin d'obtenir des conseils et du soutien et d'éviter que la situation ne dégénère ou ne se transforme en incivilité ou en harcèlement et qu'elle nuise au climat de travail.

- Le **harcèlement discriminatoire** est une conduite vexatoire qui est fondée sur un des motifs de discrimination énumérés dans la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* soit la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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.

Exemples de harcèlement discriminatoire :

- *Faire des commentaires désobligeants à l'égard des origines culturelles ou de la couleur de la peau d'une personne ou d'un groupe de personnes;*
- *Isoler ou ignorer une personne à cause de son identité de genre.*

PRENDRE EN CHARGE ET RÉSOUDRE LES INCIDENTS

5-Vous vivez ou êtes témoin d'une situation qui vous dérange?

Le Théâtre de Quat'Sous rappelle qu'il est primordial de parler de ces situations et de trouver des façons d'intervenir le plus rapidement possible. Le Théâtre de Quat'Sous s'engage à tout mettre en œuvre pour être à l'écoute et pour accompagner adéquatement toute personne qui vit ou qui est témoin d'une telle situation.

Les situations d'incivilité ou de harcèlement ou qui sont susceptibles d'être perçues comme telles doivent donc être signalées sans délai à l'une ou l'autre des ressources disponibles. Les ressources désignées par le Théâtre de Quat'Sous sont :

- le ou la supérieur(e) immédiat(e)
- la personne qui assume la codirection générale et direction administrative du théâtre (France Villeneuve)
- la personne qui assume la présidence du conseil d'administration (Philippe Archambault)
- le tiers indépendant (M^e Jöelle Thibault, protectrice de la personne pour le Théâtre de Quat'Sous - tonombuds.ca -)

Les signalements peuvent être faits de manière anonyme. Dans ces cas, les mesures adoptées par le Théâtre de Quat'Sous peuvent être d'ordre général et ne viser aucune personne en particulier.

6-Comment ces ressources aident-elles à résoudre les situations d'incivilité ou de harcèlement ?

Le Théâtre de Quat'Sous intervient toujours afin de résoudre un incident, peu importe s'il en a été informé directement, indirectement ou à la suite d'un signalement ou d'une plainte.

Le Théâtre de Quat'Sous reconnaît l'importance d'être à l'écoute de toutes les personnes qui ont vécu des situations d'incivilité ou de harcèlement, peu importe à quel endroit ou à quel moment ces situations se sont produites. Les ressources disponibles et désignées par le Théâtre de Quat'Sous identifieront les options de prise en charge, de résolution et/ou de prévention appropriées qui peuvent être envisagées.

Les personnes qui assument la direction générale ou la présidence du conseil d'administration peuvent contacter le tiers indépendant dès qu'ils(elles) sont mis(es) au fait d'une situation. Des discussions auront lieu pour déterminer l'accompagnement et l'approche à privilégier.

Les ressources interviennent habituellement par étape, en privilégiant une résolution amiable (discussion, médiation, analyse du climat de travail, etc.) avant d'envisager tout processus formel (enquête). Au besoin, des mesures temporaires peuvent être prises pour éviter que la situation ne s'envenime.

En tout temps, les ressources désignées par le théâtre veilleront à ce que les personnes concernées puissent obtenir des réponses à leurs questions et être écoutées et accompagnées.

Il existe aussi des services d'aide gratuits et accessibles en tout temps auxquels toutes les personnes concernées de près ou de loin par une situation d'incivilité ou de harcèlement peuvent avoir recours. Ces services sont énumérés à la fin de la présente politique.

7-Vous craignez des représailles?

Des mesures sévères seront prises rapidement par le Théâtre de Quat'Sous dans l'éventualité où des représailles ou des menaces sont faites aux personnes qui ont signalé un incident.

8-Comment et pourquoi préserver la confidentialité?

Toutes les ressources qui participent au processus de résolution d'un incident (personnes qui signalent une situation ou qui sont mises en cause, témoins, ressources disponibles et désignées, etc.) doivent préserver la confidentialité des renseignements sur les personnes et les événements faisant l'objet d'un signalement ou d'une plainte en informant seulement les personnes qui doivent l'être, compte tenu de leur rôle dans le processus.

Cette confidentialité est primordiale afin de préserver la dignité des personnes et l'intégrité et la crédibilité du processus.

Les trois ressources disponibles et désignées peuvent vous aider à identifier les personnes avec qui vous pourriez en discuter tout en respectant votre engagement à protéger la confidentialité des personnes et du processus.

9- Quelles sont les options de résolution des incidents?

Selon les situations, l'une ou l'autre des options pourraient être favorisée. Les options de résolution sont :

Option 1

Discussions directes avec la personne concernée

Il s'agit ici de discuter de ce qui vous dérange ou de ce qui vous préoccupe avec la personne concernée et de lui demander d'arrêter le comportement offensant.

Le tiers indépendant désigné et/ou le supérieur immédiat et/ou la codirection générale et direction administrative peuvent vous aider à préparer cette discussion.

Option 2

Mécanismes de résolution amiable

Les interventions dans le contexte d'un processus de règlement amiable (médiation interpersonnelle ou de groupe, analyse du climat de travail, conférence de règlement, etc.) permettent, avec le soutien d'un tiers neutre, d'identifier les enjeux et les solutions possibles.

Ces démarches sont volontaires et nécessitent l'adhésion de toutes les personnes concernées.

Le tiers indépendant recommandé par la direction générale du théâtre ou la présidence du conseil d'administration peut intervenir à ce stade.

Option 3

Enquête administrative

Si les deux premières options suivies n'ont pas permis de résoudre la situation ou ne sont pas envisageables, une enquête administrative peut être amorcée.

Afin d'amorcer cette enquête, une plainte formelle doit être déposée auprès de la codirection générale et administrative du théâtre ou de la présidence du conseil d'administration ou, encore, du tiers indépendant.

Une plainte formelle doit être faite par écrit et indiquer les nom et prénom des personnes visées, les dates et une description des incidents et les témoins potentiels. Les documents pertinents doivent également être fournis.

La direction générale du Théâtre de Quat'Sous ou la présidence du conseil d'administration, appuyées par le tiers indépendant, déterminent si la plainte peut faire l'objet d'une enquête administrative.

Si le tiers indépendant a participé au processus décrit à l'Option 2, cet avis est demandé à une enquêtrice ou un enquêteur externe.

THÉÂTRE DE QUAT'SOUS

Pour faire l'objet d'une enquête administrative, la plainte formelle doit :

- être déposée dans les deux ans suivant le dernier incident;
- être considérée comme étant complète;
- énumérer les gestes d'incivilité ou les gestes hostiles ou non désirés qui se sont répétés (ou un seul geste grave) qui semblent contrevenir à la présente politique;
- décrire l'impact du comportement ou des gestes sur la personne et sur l'environnement de travail et d'échange.

Si les conditions sont remplies, une enquête administrative est effectuée par une enquêtrice ou un enquêteur externe dans le respect des principes d'équité procédurale, et des exigences de confidentialité à l'égard du processus et des personnes concernées. Seules les personnes qui doivent être au fait d'une information spécifique, compte tenu de leur rôle dans le processus de résolution, le seront. Cette confidentialité est primordiale afin de préserver la dignité des personnes et l'intégrité et la crédibilité du processus.

À tout moment, le processus d'enquête administrative peut être suspendu si un processus de résolution amiable est possible.

Le dépôt de la plainte formelle ne prive pas une personne de ses recours légaux. Dans ces cas, le Théâtre de Quat'Sous détermine si le processus de résolution se poursuit.

Les conclusions de l'enquête reposent sur certains éléments clés des définitions d'incivilité et de harcèlement. Ce sont ces éléments qui permettent de conclure si la plainte est fondée ou non. Les conclusions sont communiquées aux parties par l'enquêtrice ou l'enquêteur externe qui a mené l'enquête administrative en présence de la personne qui assume la direction générale du théâtre ou la présidence du conseil d'administration.

La direction générale ou la présidence du conseil d'administration détermine les mesures administratives, correctives et préventives appropriées qui doivent être prises à la lumière des conclusions de l'enquête. Ces mesures peuvent aller jusqu'au congédiement ou à la fin immédiate de tout emploi, collaboration ou relation.

Si l'enquête révèle que la plainte est entachée de mauvaise foi ou qu'elle repose sur des allégations que le plaignant ou la plaignante savait fausses, des sanctions sévères pourraient être appliquées.

ÉVALUER ET AMÉLIORER

Sur une base annuelle, la personne qui assume la direction générale et les membres du conseil d'administration du Théâtre de Quat'Sous examinent un rapport anonyme présentant l'ensemble des événements qui ont été portés à leur attention ou qui se sont déroulés dans leur secteur d'activités. Ils peuvent également inviter les personnes visées par la présente politique à leur transmettre des commentaires ou des suggestions d'améliorations.

THÉÂTRE DE QUAT'SOUS

L'examen de ce rapport permettra d'identifier les tendances et les facteurs de risques propres à l'environnement de travail du théâtre et de déterminer si les mesures de communication et de prévention en place sont suffisantes ou si elles doivent être améliorées.

10- RESSOURCES DISPONIBLES

Pour obtenir de l'information ou du soutien ou, encore, signaler une situation ou déposer une plainte :

- Codirectrice générale et directrice administrative du Théâtre de Quat'Sous
France Villeneuve
514-442-5461
France.villeneuve@quatsous.com
- Président du conseil d'administration
Monsieur Philippe Archambault
Parchambault123@hotmail.com
- Tiers indépendant désigné par le Théâtre de Quat'Sous
Me Joëlle Thibault
1 833-902-8696/514-208-1678
joelle@tonombuds / tonombuds.ca

Pour de l'information, du soutien et de l'accompagnement

- L'Aparté : ressources contre le harcèlement et les violences en milieu culturel
450-396-9449
www.aparté.ca
aparté@juripop.org
- Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, GAIHST
514-526-0789
www.gaihst.qc.ca
- Ligne-ressource provinciale pour les victimes d'agression sexuelle
1-888-933-9007
- Le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
1-866-532-2822
www.cavac.qc.ca
- Le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS)
www.rqcalacs.qc.ca/calacs.php
- Répertoire provincial d'organismes d'aide aux auteurs d'agression sexuelle

THÉÂTRE DE QUAT'SOUS

<https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/agression-sexuelle-aide-ressources/organismes-aide-auteurs-agression/>

Politique approuvée par résolution du conseil d'administration du 8 juin 2022.
Mis à jour et approbation en conseil d'administration du 17 octobre 2022



Philippe Archambault

Président du conseil d'administration du Théâtre de Quat'Sous



Marie-Claude Asselin

Secrétaire du conseil d'administration du Théâtre de Quat'Sous