

## **POLITIQUE POUR LA PROMOTION DE LA CIVILITÉ ET LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA DISCRIMINATION**

---

### **Objectif :**

La présente politique vise à favoriser le respect de la dignité de la personne et de la civilité et s'inscrit dans l'engagement de Compétence Culture d'offrir des conditions de travail empreintes de respect et de civilité et exemptes de harcèlement ou de discrimination.

Cette politique s'inscrit en conformité avec la *Charte des droits et libertés de la personne* qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques : droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité, et à la protection de son intégrité physique et psychologique dans le cas de harcèlement psychologique ou sexuel, tel que défini par la *Loi sur les normes du travail*. En ce sens, toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'agression physique, psychologique ou sexuelle, constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

Compétence Culture s'attend à ce que ses différents membres, fournisseurs, collaborateur.trice.s, artistes et client.e.s se comportent selon des normes de bonne conduite, pour maintenir un environnement de travail empreint de civilité et de respect d'autrui. Compétence Culture s'engage à prendre des moyens pour sensibiliser l'ensemble de ses parties prenantes à l'obligation de respect envers toute personne.

Compétence Culture opte pour une politique de tolérance zéro et s'engage à ne tolérer aucune forme d'incivilité, de harcèlement ou de discrimination.

La politique sera appliquée de façon uniforme pour toutes les parties prenantes de Compétence Culture.

### **Engagement de l'employeur :**

L'employeur affirme sa volonté constante de prévenir et de faire cesser le harcèlement sous toutes ses formes.

L'employeur s'engage à :

- offrir un milieu de travail exempt de harcèlement;
- promouvoir le respect entre les individus;
- sauvegarder la dignité des individus;

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 19/06/2024

- protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel et de ses parties prenantes;
- promouvoir des relations et un milieu de travail harmonieux.

## Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble des administrateur.trice.s, employé.e.s, membres, bénévoles, collaborateur.trice.s, artistes, artisan.e.s, compagnies, client.e.s, fournisseurs, partenaires qui font affaire avec Compétence Culture, que ce soit dans les bureaux ou dans tout lieu privé et public où se tiendraient des événements entièrement ou partiellement organisés par Compétence Culture, que cela soit en présentiel ou en virtuel.

## Définitions :

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*.

Le harcèlement sexuel est défini comme suit :

*« Une conduite se manifestant une ou plusieurs fois par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle et non désirés, de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et qui entraîne pour elle des conséquences préjudiciables. Le harcèlement sexuel est, par définition, coercitif, unilatéral et non désiré ».*

Exemples de cas de harcèlement :

- refuser de communiquer avec un collègue ou une personne (membre, administrateur.trice, etc.) en l'isolant, en le mettant à l'écart, en refusant de lui parler, en ne l'invitant pas à des activités informelles, en refusant de discuter et de lui répondre, en l'interrompant, en l'injuriant ou en l'ignorant;
- discréditer le travail d'un.e collègue ou de toute personne liée à Compétence Culture, faire des remarques négatives sur cette personne ou la critiquer constamment;
- faire des avances, des demandes de faveurs, des invitations ou des requêtes inopportunes à connotation sexuelle;
- des contacts physiques inutiles, des frôlements.

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 19/06/2024

Exemples de cas qui ne sont pas du harcèlement :

- l'exercice normal des fonctions et des responsabilités ou du droit de gérance de l'employeur ou des gestionnaires;
- l'imposition des mesures disciplinaires ou administratives pour un motif sérieux et raisonnable;
- la gestion normale de l'absentéisme;
- l'évaluation du rendement;
- la gestion de la performance;
- les conflits de personnalités ou conflits de travail;
- le stress inhérent aux conflits de travail ou de personnalité;
- les conflits reliés aux conditions de travail ou contraintes professionnelles difficiles.

En cas de doute, la personne croyant subir une certaine forme de harcèlement peut s'adresser à la direction générale ou à la présidence afin d'éclaircir toute situation donnée en lien avec la présente politique.

## Rôles et responsabilités

**L'employeur doit :** (non limitatif)

- assumer la responsabilité de la politique;
- prendre les moyens pour prévenir<sup>1</sup> et faire cesser le harcèlement;
- désigner une personne qui sera responsable de la politique;
- conscientiser l'ensemble de ses parties prenantes (employé.e.s, membres, administrateur.trice.s, etc.) sur leurs obligations pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement;
- amener les personnes à identifier les facteurs de risque en collaboration avec les employé.e.s;
- intervenir de façon informelle pour régler des situations à risque;
- informer l'ensemble de ses parties prenantes sur leurs droits et obligations en vertu de la présente politique et les lois pertinentes;
- déterminer des règles qui encadrent les activités sociales auxquelles participe l'employeur.

**Les employé(e)s doivent :** (non limitatif)

- contribuer par leur conduite à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement;
- respecter leurs collègues de travail et toutes les personnes qui interagissent avec eux ou elles dans leur milieu de travail;
- dénoncer les situations de risque ou de harcèlement afin que l'employeur puisse les faire cesser le plus rapidement possible.

---

<sup>1</sup> Par exemple en distribuant un sondage annuellement

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 19/06/2024

**Les membres, administrateur.trice.s, fournisseurs, collaborateur.trice.s, artistes, artisan.e.s et client.e.s doivent :** (non limitatif)

- s'abstenir de commettre des gestes de harcèlement, d'agression et de discrimination;
- lorsqu'il est approprié et sécuritaire de le faire, informer l'auteur de harcèlement, d'agression ou de discrimination que ses gestes sont inappropriés et indésirables;
- faire tous les efforts raisonnables pour régler un incident s'ils ont été impliqués, avec ou sans l'aide de la direction générale ou de la présidence du Conseil d'administration selon le cas;
- s'abstenir de prendre des mesures de représailles contre la partie plaignante, la partie intimée, les témoins ou toute autre personne participant au règlement de l'incident.

## **Procédure de plainte**

### **1. Avis d'incident**

La personne qui croit subir une situation de discrimination ou de harcèlement, ou qui croit avoir été témoin d'une telle situation, peut aviser, si elle est à l'aise, la direction générale ou la présidence du Conseil d'administration pour formuler une plainte anonyme ou personnalisée ou prendre un recours sans qu'aucun préjudice ou qu'aucunes représailles ne soient portés contre elle. **Cet avis ne prend pas nécessairement la forme d'un formulaire complété et signé**, mais peut mener à une intervention informelle pour résoudre le problème.

Lors de la réception d'un avis d'incident officiel, la direction générale ou la présidence du Conseil d'administration doivent intervenir avec diligence dans la résolution du conflit porté à leur connaissance afin d'aider les parties en cause à régler ce conflit, que ce soit à la demande de la personne qui dit être victime de comportements offensants ou de leur propre chef.

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

### **2. Discussion directe avec l'intimée (personne harcelante)**

Si elle se sent à l'aise, la partie plaignante pourra discuter avec la partie intimée de ce qui la dérange ou de ce qui la préoccupe et lui demander d'arrêter le comportement offensant. Le/la protecteur.trice<sup>2</sup> lié.e à Compétence Culture ou tout autre tiers indépendant peut intervenir à ce stade pour aider la personne à se préparer à cette discussion.

### **3. Résolution à l'amiable**

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

---

<sup>2</sup> Un-e protecteur-ric.e de la personne se veut neutre et impartial-e, pour accompagner les personnes qui croient vivre de l'incivilité, de la discrimination ou du harcèlement au travail ou qui souhaitent dénouer une situation difficile. Compétence Culture pourra désigner un-e protecteur-ric.e de son choix.

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 19/06/2024

Si ces étapes n'ont pas permis de régler la situation ou ne sont pas envisageables, la personne doit porter plainte par écrit dans un délai de deux ans suivant la dernière manifestation du harcèlement. La plainte doit décrire les circonstances du harcèlement (dates, gestes, paroles, endroits, témoins, etc.) et le nom de la personne harcelante et doit donner tous les détails nécessaires pour l'étude de la plainte.

Cette plainte doit être adressée à l'employeur à l'adresse civique suivante :

Direction générale  
À l'attention de Mme Pascale Landry, directrice générale  
1450, City Councillors, bur. 700  
Montréal (QC) H3A 2E6  
pascale.landry@competenceculture.ca  
Tél. 514 582-2946

ou

Président  
À l'attention de M. Julien Silvestre, président  
390 Rue Saint-Paul E Bureau 400  
Montréal (QC) H2Y 1H2  
julien.silvestre@metiersdart.ca  
Tél. 514 861-2787 poste 202

## **Interventions de l'employeur**

Compétence Culture 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;
- 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, 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 les mesures disciplinaires appropriées.

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 19/06/2024

Résumé des étapes d'étude de la plainte :

1. réception de la plainte verbale ou écrite et prise de connaissance;
2. rencontre avec la personne plaignante : l'employeur doit poser tous les gestes nécessaires pour retirer la personne plaignante du milieu du harcèlement, par exemple : retirer la plaignante de son milieu de travail si nécessaire ou prendre toute mesure appropriée pour soutenir la personne plaignante et lui assurer un milieu de travail sain;
3. tentative de rencontre entre la personne plaignante et la personne intéressée (harcelante) si possible et en présence de l'employeur;
4. rencontre des témoins et actions à leur endroit si nécessaire ;
5. en cas d'échec, transmettre le dossier à un enquêteur externe.

## Mesures

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées.

L'enquête fera ressortir :

- Soit un cas de harcèlement selon la *Loi sur les normes du travail* (LNT);
- Soit l'absence de harcèlement au sens de la LNT mais un comportement inacceptable de la part de la personne intéressée;
- Soit ni harcèlement ni comportement inacceptable.

Selon les conclusions de l'enquête, l'employeur prendra les mesures nécessaires selon la gravité des faits reprochés, et ce, pour faire cesser le harcèlement définitivement, ce qui inclut l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

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'employeur ou du personnel.

## Modalités particulières

La présidence du Conseil d'administration et la direction générale de Compétence Culture sont responsables de l'application de la présente politique par :

- a) La diffusion de la présente politique auprès de l'ensemble des administrateur.trice.s, employé.e.s, membres et collaborateur.trice.s, clientèles, compagnies et autres partenaires qui font affaire avec Compétence Culture;
- b) La mise en place d'un plan de promotion de celle-ci;
- c) La conservation (maximum 2 ans) ou, selon le cas, la destruction de tout dossier de plainte.

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 19/06/2024

## Révision de la politique en matière de harcèlement

La politique est révisée tous les trois ans.

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 19/06/2024



## 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 ce handicap.

Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, incluant le télétravail.

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 définition énoncée dans la loi.

### Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et 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, contacts physiques;
  - Insultes sexistes, propos grossiers;
  - Propos, blagues ou images à connotation sexuelle.

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 19/06/2024



## ANNEXE 2 – RESSOURCES : S'INFORMER SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

- *Politique de prévention et prise en charge des situations de harcèlement* (CNESST) : mesures obligatoires en vigueur le 27 septembre 2024  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/loi-harcelement-psychologique-violence-caractere>
- Les manifestations de harcèlement psychologique au travail (INSPQ – 2022)  
<https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/harcelement-psychologique-au-travail>
- La trousse à outils pour l'ajustement des politiques concernant la violence et le harcèlement au travail (OHSCO)  
[https://www.wsib.ca/sites/default/files/2019-03/wvps\\_toolbox\\_fr.pdf](https://www.wsib.ca/sites/default/files/2019-03/wvps_toolbox_fr.pdf)
- Facteurs de risques psychosociaux liés au travail (CNESST)  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/facteurs-risques-psychosociaux-lies-au-travail>
- Les différentes formes de violence (CNESST)  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/differentes-formes-violence>
- Outils de Civilité au travail (capsules numériques, ateliers ou formation)  
<https://civiliteautravail.ca/ateliers-de-formation/#contact>

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 19/06/2024