

ESPACE

PERREAULT

Transmissions
chorégraphiques

Politique pour la Promotion de la Civilité et la Prévention du Harcèlement et de la Discrimination

2024

Table des matières

PREAMBULE	3
1. Introduction	3
2. Champ d’application	4
3. Définitions	4
3.1. Les différentes formes de harcèlement	4
3.2. Autres définitions	7
4. Engagement envers la prévention	7
5. Procédures de signalement	8
5.1. Avis d’incident	8
5.2 Enquête administrative	9
6. Sanctions et mesures correctives	9
7. Évaluation et amélioration continue	10
CONCLUSION	10
ANNEXE 1	11
ANNEXE 2	12

PREAMBULE

ESPACE PERREAULT TRANSMISSIONS CHORÉGRAPHIQUES (EP) se voue à la recherche et à la création en danse ; organisme unique, ses trois grands champs d'intervention sont la documentation, la transmission de différentes pratiques et mémoires de la danse, ainsi que la création de savoirs. Ouvert à une pluralité de voix et d'expérimentations, ses activités innovatrices ont des portées artistiques, décoloniales, éducatives, juridiques pour le milieu de la danse et les collectivités. Elles contribuent à la compréhension et au développement de différentes pratiques de la danse.

Ses activités renforcent le milieu de la danse:

- en créant des espaces d'échanges, de rencontres et de nouveaux savoirs par l'organisation de journées de réflexion qui sont des moments marquants pour la communauté en réunissant praticien·nes et théoricien·nes;
- en co-produisant et diffusant des initiatives autour de la documentation et de la transmission de la danse : boîtes chorégraphiques, entrevues avec des artistes, publications, expositions, projets pédagogiques, etc.
- en instaurant une culture de collaboration avec de nombreux partenaires de différentes communautés de la danse
- en contribuant au rayonnement international de la danse du Québec grâce à un site web riche et foisonnant.

EP tient compte des aspirations du milieu de la danse et des enjeux sociaux et initie des actions inédites qui inscrivent la danse et sa pensée dans la société.

Enfin, EP œuvre activement à la décolonisation de la danse par sa réflexion et ses actions, et reconnaît les identités plurielles qui forment et nourrissent la société québécoise.

Valeurs : Engagement, Innovation, Respect, Partage, Ouverture, Fierté, Exploration, Professionnalisme et Rigueur.

1. Introduction

Cette Politique pour la Promotion de la Civilité et la Prévention du Harcèlement et de la Discrimination s'inscrit dans les valeurs de la Charte des droits et libertés de la personne reconnaissant les droits intrinsèques de tout être humain : 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.

Cette Politique témoigne de plus d'une volonté ferme de protéger les personnes les plus à risque d'être discriminées, qu'elles soient notamment racisées, autochtones, femmes, LGBTQIA+ ou en situation de handicap.

Afin d'assurer le respect des droits de chacun·e, EP s'engage à traiter en toute confidentialité toute information obtenue en application de la Politique. Dans l'éventualité d'une démarche individuelle, la Personne plaignante, tout comme la Personne mise en cause et les témoins, ont droit à la discrétion et à la protection de leurs réputations.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des administrateur·rice·s, employé·e·s, membres du comité artistique et scientifique, bénévoles de EP (peu importe leur statut), aux collaborateur·rice·s, artistes, équipes artistiques, compagnies, lieux d'événements et autres partenaires temporaires qui font affaire avec EP, que ce soit dans les bureaux de EP ou dans tout lieu privé et public où se tiendraient des événements entièrement organisés par EP ou organisés en partenariat avec EP.

3. Définitions

3.1. Les différentes formes de harcèlement

Le harcèlement constitue un comportement non désiré, répété et hostile, manifesté par des paroles, des gestes, ou des actions, créant une atmosphère intimidante, offensante ou humiliante pour la personne ciblée. Il peut revêtir diverses formes, telles que le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel ou le harcèlement discriminatoire (voir ci-dessous).

Harcèlement psychologique :

En vertu de la Loi sur les normes du travail (« Loi »), pour qu'une conduite soit considérée comme du « harcèlement psychologique » elle doit satisfaire les cinq (5) conditions suivantes :

1. Une conduite vexatoire	La conduite vexatoire est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail. Une conduite peut être vexatoire même si la personne n'a pas l'intention qu'elle la soit.
2. Des paroles, des gestes ou des comportements hostiles ou non désirés	Le comportement non désiré est celui qui n'a objectivement pas été recherché, voulu ou souhaité, ni explicitement ni implicitement. Le comportement hostile est celui qui manifeste des intentions agressives, qui se conduit en ennemi, de façon belliqueuse, antagoniste, adverse, défavorable ou menaçante. Il n'est pas requis d'avoir manifesté son inconfort pour que le comportement soit considéré hostile ou de non désiré.

<p>3. Le caractère répétitif des paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés</p>	<p>La situation doit faire l'objet d'une analyse globale afin de conclure si l'accumulation de gestes et de comportements constitue, dans son ensemble, du harcèlement psychologique. Un comportement qui ne constitue pas en soi du harcèlement psychologique peut le devenir s'il se reproduit fréquemment; Cependant, plus le comportement est grave, moins il doit être répété. Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à la dignité, à l'intégrité de la personne et qu'elle a un effet nocif durable.</p>
<p>4. L'atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique</p>	<p>L'atteinte à la dignité doit affecter les attributs fondamentaux de la personne, soit le respect, l'estime de soi et l'amour-propre. Le droit à la dignité implique celui d'être traité avec pudeur, discrétion, retenue, égards, estime, considération, déférence et respect. Pour qu'il y ait atteinte à la dignité, il n'est pas nécessaire que la victime ait subi des conséquences permanentes. Le droit à l'intégrité renvoie à l'équilibre psychologique, émotif ou physique d'une personne. Pour qu'il y ait une atteinte à l'intégrité, il n'est pas nécessaire qu'il y ait des séquelles permanentes, dès que la situation affecte de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime.</p>

Les limites du concept de harcèlement psychologique :

Le harcèlement psychologique est différent des situations conflictuelles, des rapports sociaux difficiles, de l'exercice du droit de gérance et des contraintes organisationnelles ou des conditions de travail difficiles.

Il est fréquent d'observer une confusion entre une situation de harcèlement et une situation conflictuelle. Les conflits sont normaux et remplissent une fonction sociale nécessaire. Dans le cadre d'une situation conflictuelle, les reproches sont nommés et la conduite des parties est centrée sur l'objet même du litige à résoudre (trouver une solution) versus dans une situation de harcèlement où la conduite de l'une des parties est centrée sur l'autre (dépréciation). D'ailleurs, de nombreuses enquêtes réalisées à la suite d'une plainte en matière de harcèlement concluent qu'il s'agit plutôt d'un conflit interpersonnel.

Il est également fréquent de confondre les rapports sociaux difficiles et une situation de harcèlement. En effet, la Loi ne vise pas à réprimer le mauvais goût, une inconduite passagère et ponctuelle ou encore de sanctionner toute erreur commise. Il y aura présence de harcèlement psychologique seulement si des comportements socialement intolérables découlent des rapports sociaux difficiles.

Le droit de gérance consiste, pour l'employeur, à prendre des décisions pour des motifs liés à la gestion et à la profitabilité de l'entreprise. Sauf dans un cas où il est exercé dans le but de nuire ou désavantager un·e employé·e, l'exercice du droit de gérance ne peut être constitutif de harcèlement psychologique (ex. les procédures ou processus de travail, l'implantation de

nouvelles technologies, l'augmentation ou la réduction de productivité, la conception des postes et la répartition des tâches, l'évaluation du rendement, l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives, la gestion de l'absentéisme ou encore l'exigence d'une prestation de travail adéquate).

Harcèlement sexuel :

Au Québec, la définition de harcèlement sexuel est incluse dans la notion de harcèlement psychologique et bien que les critères soient les mêmes, certaines particularités sont propres au harcèlement sexuel. La jurisprudence définit le harcèlement sexuel en milieu de travail comme étant : « (...) *une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement. (...) En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une atteinte à la dignité des victimes et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.* »

De plus, le Tribunal des droits de la personne a précisé que le harcèlement sexuel peut revêtir différentes formes : « *Cette conduite illicite peut revêtir diverses formes, tantôt subtiles, tantôt plus flagrantes. Mentionnons, à titre indicatif: des manifestations verbales (paroles, avances, propositions ou demandes de faveurs, remarques pouvant affecter défavorablement le milieu de travail psychologique et émotif), physiques (regards concupiscent, attouchements, étreintes, frôlements, pincements et actes divers non sollicités pouvant aller jusqu'à l'agression), ou psychologiques (insinuations, invitations sous forme de sous-entendus jusqu'aux demandes explicites, attentions et marques d'affection importunes et connues comme telles, menaces de représailles expresses ou implicites).* »²

Le harcèlement sexuel peut revêtir plusieurs formes. Il peut s'agir de comportements qui sous-tendent des conséquences ou des avantages qui sont conditionnels à l'acceptation ou au refus d'avances sexuelles. Par exemple, on peut penser au refus d'une augmentation salariale, à la modification des conditions de travail, à l'accès à une promotion ou encore au maintien du lien d'emploi. Les comportements à caractère sexuel qui rendent le milieu de travail malsain ou nocif peuvent également constituer du harcèlement sexuel. À titre d'exemple, il peut s'agir d'attouchements sexuels, de blagues grivoises ou des propos grossiers.

Harcèlement discriminatoire :

Au Québec, la définition de harcèlement discriminatoire est incluse dans la notion de harcèlement psychologique et bien que les critères soient les mêmes, on parle de harcèlement discriminatoire quand le comportement est fondé ou touche un ou plusieurs des quatorze motifs prohibés par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, soit 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.

¹ Janzen c. Platy Enterprises Ltd., 1989, 1 R.C.S. 1252, à la p 1284.

² C.D.P. c. Fred Habachi, [1992] R.J.Q. 1439, 1450, confirmée par la Cour d'appel, 1999, R.J.Q. 2522.

3.2. Autres définitions

Civilité : La civilité est le comportement qui respecte les règles du vivre ensemble et du savoir-vivre, c'est-à-dire un concept qui exprime des liens pacifiques et de bonnes ententes qu'entretiennent des personnes avec d'autres dans leur environnement de travail ou en société. L'incivilité crée un inconfort chez les personnes qui en sont témoins et, s'il se répète, mine le climat de travail et les échanges et ouvre la porte à des situations de discrimination ou de harcèlement.

Discrimination : traitement inéquitable ou injuste d'une personne ou d'un groupe, basé sur des critères tels que la race, l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, ou toute autre caractéristique protégée. Elle peut se manifester de manière explicite ou implicite, directe ou indirecte.

Droit au Respect : principe fondamental garantissant que chaque individu mérite d'être traité avec dignité, considération et équité, sans subir de discrimination, de harcèlement, ou de traitement dégradant.

Enquête : Processus structuré visant à recueillir des éléments de preuve qui feront ensuite l'objet d'une analyse juridique et qui permettra de conclure si une plainte de harcèlement psychologique est fondée en fait et en droit.

Médiation : Processus volontaire de résolution des conflits facilité par un tiers impartial compétent.

Mesures provisoires : Mesures appropriées et proportionnées mises en place par l'employeur en cours d'enquête pour limiter les contacts entre la personne plaignante et celle dont la conduite est mise en cause et préserver un milieu de travail sain.

Milieu de travail : Le milieu de travail comprend le lieu physique, les aires environnantes et tout autre endroit où ont lieu des activités reliées à EP et exercées par une Personne visée par la Politique. Le milieu de travail comprend tout lieu où s'exercent des activités de bénévolat reliées à EP. Le milieu de travail comprend également les espaces virtuels.

Plainte : Toute forme de dénonciation écrite de harcèlement psychologique ou son équivalent.

Personne mise en cause : Personne faisant l'objet d'une plainte et dont la conduite alléguée serait contraire à la Politique.

Personne plaignante : Personne qui dépose une plainte en vertu de l'application de la Politique.

4. Engagement envers la prévention

EP s'engage activement à prévenir le harcèlement et la discrimination au sein de son environnement, en mettant en place des mesures proactives et en favorisant une culture organisationnelle inclusive.

L'un des meilleurs moyens de prévenir le harcèlement est de définir les facteurs de risque, permettant ainsi de les détecter et d'intervenir avant qu'une situation problématique ne survienne. EP travaillera à identifier les risques tels que le manque de respect, l'abus de pouvoir, le traitement inégal des employé·es et des personnes représentant EP, les conflits, la jalousie, la compétition excessive, la répartition inégale de la charge de travail, l'arrivée d'une nouvelle personne dans un poste de gestion, l'absence de communication entre la direction et les employé·es, l'absence d'intervention des dirigeant·es lorsqu'un conflit éclate, etc.

EP s'engage aussi à porter une attention particulière aux personnes plus à risque de subir du harcèlement ou de l'intimidation, c'est-à-dire aux personnes plus vulnérables en raison de leur réalité psychosociale comme le manque de confiance en soi, le fait d'être introverti ou d'avoir des relations sociales difficiles, mais également aux réalités sociales telles que le sexisme, l'âgisme, le racisme, l'homophobie, la transphobie, la discrimination, etc.

5. Procédures de signalement

Des procédures claires de signalement sont établies pour garantir une réponse rapide et efficace à toute forme de harcèlement ou discrimination dans le but de conserver un environnement de travail sain. La confidentialité et la protection des personnes concernées sont prioritaires.

Le Conseil d'administration et la direction générale s'engagent ce faisant à prendre toutes les mesures nécessaires pour que cesse le comportement répréhensible et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

5.1. Avis d'incident

Le Conseil d'administration et la direction générale s'engagent ce faisant à prendre toutes les mesures nécessaires pour que cesse le comportement répréhensible et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

5.1.1. Discussion directe avec la personne mise en cause

Si elle se sent à l'aise, la Personne plaignante pourra discuter avec la Personne mise en cause de ce qui la dérange ou de ce qui la préoccupe et lui demander d'arrêter le comportement offensant. Une personne neutre d'EP ou tout autre tiers indépendant peut intervenir à ce stade pour aider la personne à se préparer à cette discussion.

Si la plainte implique des dimensions de diversité et d'inclusion la personne neutre pourra s'adjoindre d'intervenants experts lorsque nécessaire et selon les besoins exprimés par la Personne plaignante et afin de faciliter la résolution de situations.

5.1.2. 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. Une personne neutre peut aussi intervenir à cette étape.

La médiation ou tout autre mode alternatif de règlement des différends peut être mis en place à tout moment durant le processus de traitement d'une plainte. La participation à la médiation ou à tout autre mode alternatif de règlement des différends est volontaire et tout participant peut refuser ou se retirer sans justification.

5.2 Enquête administrative

Si les deux premières étapes suivies (articles 5.1.1. et 5.1.2.) n'ont pas permis de résoudre la situation ou ne sont pas envisageables, une enquête administrative peut être amorcée. Le cas échéant, la présidence du Conseil d'administration détermine dans les plus brefs délais si la plainte peut faire l'objet d'une enquête administrative afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de discrimination et de harcèlement et ne pas laisser se détériorer le milieu de vie professionnel. Pour ce faire, une plainte formelle doit être déposée par écrit auprès de la présidence du Conseil d'administration. Le *Formulaire de signalement ou de dépôt de plainte* (annexé ci-dessous) doit inclure le nom et prénom des personnes visées, les dates, une description des incidents et les témoins potentiels. S'il y a lieu, tout autre document pertinent doit également être fourni.

Tous les renseignements relatifs à cette plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

L'enquête administrative aura pour objectif de déterminer le bien-fondé de la plainte. Si les allégations s'avèrent exactes, des mesures seront mises en place pour faire cesser la situation de discrimination ou de harcèlement tout en veillant à la protection contre toute forme de représailles. Lors de l'enquête, les personnes concernées seront traitées avec impartialité et informées de l'évolution du dossier et de toutes décisions relatives au différend.

La Personne plaignante, la Personne mise en cause et les témoins peuvent choisir une personne pour les accompagner dans le cadre de la procédure d'enquête. La personne accompagnatrice ne peut être ni une Personne plaignante ou mise en cause (en cas de plaintes multiples) ni un témoin dans la même enquête. Lors de la rencontre, la personne accompagnatrice a un rôle de soutien et non un rôle de représentation ce qui implique que ses interventions pourront être limitées.

6. Sanctions et mesures correctives

Des sanctions appropriées seront appliquées en cas de violation de cette Politique. Ces mesures correctives sont instaurées pour garantir un environnement respectueux et sûr.

EP peut prendre toute mesure qu'il juge nécessaire pour préserver un milieu de travail sain et sécuritaire. Il peut s'agir de mesures administratives provisoires telles une réorganisation des tâches, une modification des horaires, un déménagement des espaces de travail ou encore la suspension temporaire de la Personne mise en cause. La Personne mise en cause et la Personne plaignante seront avisées des mesures provisoires prises et des motifs au soutien de celles-ci.

7. Évaluation et amélioration continue

EP s'engage à évaluer régulièrement l'efficacité de cette politique, à recueillir des retours et à apporter des améliorations continues pour maintenir un environnement de travail sain et inclusif.

CONCLUSION

Cette Politique pour la Promotion de la Civilité et la Prévention du Harcèlement et de la Discrimination reflète l'engagement ferme d'EP envers le respect des droits fondamentaux de chaque individu. Elle est conçue pour créer un environnement où la diversité est célébrée, et où chacun·e peut s'épanouir librement dans le monde de la danse et des arts.

Enfin, cette politique s'appuie sur la Politique pour la civilité et contre le harcèlement (2023) du FTA et sur la Politique visant à promouvoir la civilité et à prévenir le harcèlement (2021) du Conseil des Arts de Montréal.

ANNEXE 1

Accusé de réception de la Politique pour la Promotion de la Civilité et la Prévention du
Harcèlement et de la Discrimination

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

(La copie dûment signée sera conservée dans le dossier administratif de la personne.)

J'atteste avoir reçu un exemplaire de la Politique pour la Promotion de la Civilité et la Prévention
du Harcèlement et de la Discrimination de Espace Perreault Transmissions chorégraphiques.

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

Prénom et nom en caractères d'imprimerie : _____

Signature : _____

Date : _____ 20 _____

ANNEXE 2

Formulaire de signalement ou de dépôt de plainte

Document confidentiel

FORMULAIRE DE SIGNALEMENT OU DE DÉPÔT DE PLAINTE

Vos coordonnées

Prénom et nom : _____

No de téléphone personnel : () _____ - _____

No de téléphone au travail (si applicable) : () _____ - _____

Adresse courriel : _____

Coordonnées de la ou des Personnes mises en cause (contre qui la plainte est formulée)

Prénom et nom : _____

Statut _____

(employé, bénévole, autre)

Prénom et nom : _____

Statut : _____

(employé, bénévole, autre)

Prénom et nom : _____

Statut : _____

(employé, bénévole, autre)

Coordonnées des témoins identifiés par la partie plaignante (s'il y a lieu)

Prénom et nom : _____

Statut : _____

(employé, bénévole, autre)

Prénom et nom : _____

Statut : _____

(employé, bénévole, autre)

Accepteriez-vous de tenter de régler la problématique par moyen alternatif de règlement du différend telle une médiation ?

Oui

Non

Avez-vous entamé d'autres démarches?

Non

Oui Si oui, précisez laquelle :

Si l'espace est insuffisant, svp remplir sur une feuille en annexe.

S'il y a lieu, fournir tout autre document pertinent.

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 mise en cause 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.

Prénom et nom en caractères d'imprimerie : _____

J'ai signé, à _____ (ville),

ce _____ jour du mois de _____ de l'année 20__.

Signature : _____

Veillez transmettre ce formulaire et autres documents pertinents à dg@espaceperreault.ca, info@espaceperreault.ca ou par la poste à l'adresse suivante :

Espace Perreault Transmissions chorégraphiques

840, rue Cherrier, bureau K-2220

Montréal (Québec) H2L 1H4