

danse

cité

RÈGLEMENTS, POLITIQUES ET PROCÉDURES

POLITIQUE VISANT   PROMOUVOIR LA CIVILITÉ ET   PRÉVENIR
LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION

MARS 2022

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉAMBULE	1
2. OBJECTIFS	1
3. CHAMP D'APPLICATION	2
4. DÉFINITIONS	2
5. PRINCIPES	2
6. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES PLAINTES	3
7. MODALITÉS PARTICULIÈRES	4
ANNEXE - FORMULAIRE DE PLAINTÉ	5

PRÉAMBULE

Danse-Cité accueille et travaille avec des artistes et collaborateur·rice·s issu·e·s de plusieurs communautés différentes. En accomplissant sa mission et ses activités, Danse-Cité s'engage à offrir des conditions de travail empreintes de respect et de civilité, qui prônent le vivre-ensemble, et exemptes de harcèlement ou de discrimination. Dans le cas d'une situation de harcèlement ou de discrimination, Danse-Cité s'engage à protéger l'identité de toute personne qui serait concernée. Cette confidentialité est d'autant plus nécessaire dans l'écologie du milieu artistique où les artistes et travailleur·euse·s se côtoient dans différents projets et contextes événementiels qui favorisent les rencontres informelles et la promiscuité.

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. Elle s'inscrit également dans le sens de la Loi sur les normes du travail qui définit la notion de harcèlement psychologique et sexuel. Il s'ensuit que toute forme d'incivilité, de discrimination, de harcèlement ou d'agression, qu'elle soit physique, psychologique ou sexuel, constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

En ce sens, Danse-Cité est engagé à mettre en œuvre une stratégie globale de promotion de la civilité et de prévention de la discrimination et du harcèlement, incluant :

- 1.1 La formation et l'éducation visant à s'assurer que chacun soit au courant de ses droits et de ses responsabilités.
- 1.2 Un examen régulier des systèmes internes visant à déceler les obstacles éventuels eu égard aux motifs visés par la Charte des droits et libertés de la personne.
- 1.3 La promotion de normes de conduite appropriées en tout temps.
- 1.4 L'incitation à user du signalement comme première manifestation d'une situation répréhensible.
- 1.5 La mise en place d'une procédure de traitement des plaintes efficace et équitable, le cas échéant.

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

OBJECTIFS

La présente politique vise à :

- 1.6 Promouvoir le respect de la civilité et du vivre-ensemble dans tous les lieux de travail de Danse-Cité.
- 1.7 Maintenir un milieu de travail exempt de toute forme d'incivilité, de discrimination, de harcèlement et d'agression et favoriser le respect de la dignité de la personne.
- 1.8 Veiller à ce que les membres, collaborateur·rice·s, artistes et client·e·s de Danse-Cité soient informé·e·s que le harcèlement et la discrimination constituent des pratiques inacceptables et incompatibles avec les normes préconisées, en plus de constituer une contravention à la loi.
- 1.9 Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu de travail afin de prévenir les conduites répréhensibles et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement, indépendamment de son genre, son orientation sexuelle, ses origines culturelles ou ses croyances religieuses.
- 1.10 Créer un environnement où les enjeux de discrimination peuvent être abordés librement et dans lequel chacun·e se sent libre de signaler tout abus en toute sécurité, et ce, en les sensibilisant à la résolution par la discussion.
- 1.11 Fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme d'incivilité, de discrimination, d'agression ou de harcèlement, en établissant entre autres une procédure de règlement des plaintes.

CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble des administrateur·rice·s, employé·e·s, client·e·s et bénévoles de Danse-Cité, peu importe leur statut. Elle s'applique également aux artistes, équipes artistiques, compagnies, lieux de diffusion et autres partenaires temporaires qui font affaire avec Danse-Cité.

DÉFINITIONS

- 1.12 Atmosphère empoisonnée (ou environnement toxique) : Une atmosphère empoisonnée est instaurée par des commentaires ou agissements qui créent un environnement de travail empreint d'incivilités répétées, de discrimination ou de harcèlement. Les commentaires ou les agissements en question peuvent ne pas être dirigés envers une personne en particulier et peuvent émaner de quiconque, peu importe son poste ou son statut. Un seul commentaire ou acte, s'il est suffisamment grave, peut donner naissance à une telle atmosphère.
- 1.13 Civilité : S'entend d'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. A contrario, 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 harcèlement.
- 1.14 Discrimination : S'entend d'une forme de traitement inégal fondé sur un motif visé par la Charte des droits et libertés de la personne, imposant un fardeau additionnel à une personne ou lui niant le droit à des avantages. Le geste posé peut être intentionnel ou non intentionnel. Il peut s'agir d'actes directs de discrimination ou d'une règle, pratique ou procédure qui peut sembler neutre de prime abord, mais qui désavantage certains groupes d'individus. La discrimination peut se présenter de manière évidente ou survenir de manière plus subtile. Dans tous les cas, même s'il peut y avoir plusieurs facteurs influant sur une décision ou une action, il s'agit d'un manquement à la présente politique si la discrimination est l'un de ces facteurs.
- 1.15 Harcèlement ou agression : S'entend de commentaires ou d'actes dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont déplacés. Il peut s'agir de paroles ou de gestes qui sont offensants, embarrassants, humiliants, dégradants ou déplacés, selon l'un des motifs de discrimination énoncés dans cette politique. Le harcèlement peut se produire en lien avec quelque motif de discrimination que ce soit.

- 1.16 Harcèlement ou agression sexuel(le) : Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non désiré et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son intégrité ou son droit à la dignité.
- 1.17 Harcèlement ou agression psychologique : Le harcèlement psychologique, tel que défini par l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, est une conduite abusive 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 de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu professionnel néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.
- 1.18 Signalement : S'entend du fait de porter une situation problématique à l'attention d'un tiers de manière informelle (sans déposer de plainte formelle). Le signalement peut être fait par une victime ou un tiers (témoin) qui a le sentiment ou la perception que la Politique n'est pas respectée et peut mener à une intervention informelle dans le milieu pour résoudre la problématique. À des fins de veiller à la bonne résolution de la situation, la victime ou le témoin doit s'assurer d'adresser le signalement à une personne en position d'autorité (présidence du CA, direction générale ou protectrice¹ de la personne). Par la suite, il est important que la personne sollicitée pour un signalement effectue un suivi.
- 1.19 Vivre-ensemble :
Concept qui exprime les liens pacifiques, de bonne entente qu'entretiennent des personnes avec d'autres, dans leur environnement de vie.

PRINCIPES

- 1.20 Danse-Cité attend de ses différents membres, collaborateur·rice·s, artistes et client·e·s qu'ils·elles se comportent selon des normes de bonne conduite, pour générer un environnement de travail empreint de civilité et de respect d'autrui.
- 1.21 Danse-Cité s'engage à ne tolérer aucune forme d'incivilité, de discrimination ou de harcèlement entre les différents membres, collaborateur·rice·s, artistes et client·e·s. Danse-Cité s'engage aussi à ne tolérer aucune forme d'incivilité, de discrimination ou de harcèlement dans les bureaux de Danse-Cité et dans tout lieu privé et public où se tiendraient ses événements, optant ainsi pour une politique de « tolérance zéro ». Danse-Cité s'engage à prendre des moyens pour sensibiliser l'ensemble de ses parties prenantes à l'obligation de respect envers toute personne.
- 1.22 Danse-Cité s'inscrit dans une approche de résolution rapide et efficace des problèmes et de recours à la formulation d'un signalement ou à une procédure de traitement des plaintes, dans le but de restaurer un milieu de travail sain. Danse-Cité s'engage ce faisant à prendre toutes les mesures dissuasives

¹ Une protectrice de la personne neutre et impartiale, pour accompagner les personnes qui croient vivre de l'incivilité ou du harcèlement au travail ou qui souhaitent dénouer une situation difficile. Les services de la protectrice de la personne sont entièrement gratuits et confidentiels. Ces services incluent :

- écouter les préoccupations des personnes et les aider à identifier les options disponibles pour résoudre de façon efficace une situation difficile (conflit, incivilité, harcèlement, discrimination, iniquité, etc.) ;
- coacher les personnes pour les aider à avoir une conversation difficile ou résoudre une situation qui les préoccupe ;
- intervenir comme médiatrice afin d'aider les personnes qui le désirent à identifier ensemble des solutions à leur différend.

nécessaires pour que cesse le comportement répréhensible et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

1.23 La personne qui croit subir ou qui croit avoir été témoin d'une situation d'incivilité, de discrimination ou de harcèlement peut entreprendre des démarches, communiquer avec la direction générale, la présidence du conseil d'administration, ou la protectrice de la personne, formuler un signalement, une plainte anonyme ou personnalisée, ou prendre un recours sans qu'aucun préjudice ou représailles ne soient portés contre elle.

1.24 Les signalements et les plaintes peuvent être réglées soit par des discussions, soit par l'intervention d'un tiers neutre afin de résoudre la situation à l'amiable (par exemple via la médiation ou l'analyse neutre du climat) ou par le biais d'une enquête administrative sur le fond (voir point 6).

1.24.1 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. Les ressources désignées par Danse-Cité (direction générale, présidence du conseil d'administration, protectrice de la personne) peuvent vous aider à préparer cette discussion.

1.24.2 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.

1.25 Tous les renseignements relatifs à un signalement ou une plainte, ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement, en autant que faire se peut, par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement d'un signalement ou d'une plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

1.26 La personne qui croit subir une situation d'incivilité, de discrimination ou de harcèlement ainsi que la personne faisant l'objet d'un signalement ou d'une plainte sont traitées avec impartialité et informées de l'évolution du dossier et de toute décision relative au litige. Elles ont également le droit d'être accompagnées d'une personne de leur choix lors du traitement du signalement ou de la plainte.

1.27 Les administrateur-riche-s et les gestionnaires de Danse-Cité doivent intervenir avec diligence dans le traitement d'un 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.

1.28 Il est par ailleurs entendu que les administrateur-riche-s et les gestionnaires de Danse-Cité ont le droit d'exercer leurs pouvoirs dans la mesure où il-elle-s le font de façon respectueuse; il-elle-s ont le droit de fixer des objectifs, d'attribuer des tâches, d'évaluer le rendement, de donner des conseils et de faire respecter les règlements et directives de Danse-Cité ; il-elle-s ont le droit d'instaurer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement de la vie de l'organisation.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

1.29 Cadre dans lequel s'inscrit la procédure

1.29.1 Une situation d'incivilité, de discrimination ou de harcèlement peut mettre en cause des personnes appartenant à divers groupes. Dans ce contexte, les responsables de la présente politique peuvent déléguer le suivi de la procédure de règlement des plaintes à une personne qui aura été désignée selon l'appartenance des personnes impliquées, particulièrement dans l'éventualité d'un conflit

d'intérêts reliant un-e administrateur-riche du conseil d'administration ou l'un-e de ses gestionnaires avec un-e plaignant-e.

- 1.29.2 La procédure de règlement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par la Loi. Advenant l'exercice d'un autre recours en même temps que le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique, la personne responsable informe la personne ayant déposé la plainte de sa décision de différer ou non à son étude.

1.30 Mécanisme de la procédure de règlement des plaintes

- 1.30.1 Dans le cas d'une plainte ou d'un signalement relatifs à une conduite d'incivilité, de discrimination ou de harcèlement, celle-ci doit être formulée par écrit à l'aide, par exemple, du formulaire en annexe à la présente politique. Elle doit être signée, comporter une description des faits reprochés et doit désigner la ou les personnes identifiées comme responsables desdits faits. Toute plainte est acheminée à la direction générale, à la présidence du conseil d'administration ou à la protectrice de la personne neutre et impartiale par courriel, ou par écrit à l'adresse postale de Danse-Cité. Les personnes qui assument la direction générale de Danse-Cité ou la présidence du conseil d'administration, appuyées par un tiers indépendant, déterminent si la plainte doit faire l'objet d'une enquête administrative.
- 1.30.2 La prise en charge d'une plainte sera effective dès la réception de celle-ci et son traitement s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de harcèlement et ne pas laisser se détériorer le milieu de vie professionnel.
- 1.30.3 Après avoir obtenu la version des faits de chacune des parties, la personne qui reçoit une plainte suscitera la discussion, suggérera des pistes de solution et identifiera avec les parties les solutions retenues pour régler le conflit.
- 1.30.4 Si le mécanisme échoue, la personne qui a reçu ou traité la plainte informe le-la plaignant-e de la possibilité de poursuivre avec une enquête administrative. Elle informe la direction générale et la présidence du Conseil d'administration de l'échec de cette étape de la procédure.

1.31 Mécanisme de la procédure de règlement des plaintes dans le cadre d'une enquête administrative

- 1.31.1 Dans le cas où la situation se rendrait jusqu'à l'enquête administrative, le-la président-e du conseil d'administration confie le mandat d'enquêter, selon la ou les personnes visées par la plainte, soit à un-e membre du conseil d'administration, soit à la direction générale, soit à une personne-ressource externe. Cette personne, à titre d'enquêteur-e, vérifie le bien-fondé de la plainte par une enquête appropriée, rencontre les parties en litige ainsi que les témoins potentiels si nécessaire, le tout de manière à situer la gravité et l'ampleur des actes reprochés. Il-elle peut solliciter une personne-ressource externe pour analyser la nature, la pertinence et le bien-fondé d'une plainte. Si les allégations s'avèrent exactes, il-elle prend, dès que possible, les mesures pour faire cesser la situation d'incivilité, de discrimination ou de harcèlement.
- 1.31.2 L'enquêteur-e s'assure, au besoin, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la victime d'incivilité, de discrimination ou de harcèlement.
- 1.31.3 Il-elle convoque la personne faisant l'objet d'une plainte en vue de tenter une conciliation et trouver, avec la personne plaignante, une solution à la situation d'incivilité, de discrimination ou de harcèlement invoquée.
- 1.31.4 Le cas échéant, il-elle informe la personne faisant l'objet d'une plainte, du cheminement de cette plainte portée contre elle. Il-elle s'assure également du respect de la présomption de bonne foi de la personne faisant l'objet d'une plainte ainsi que de son droit d'être entendue à toute étape de la présente politique.

- 1.31.5 Lorsqu'une plainte est jugée abusive, frivole ou faite de mauvaise foi, celle-ci peut être rejetée par l'enquêteur-e.
- 1.31.6 L'enquêteur-e peut désigner toute sanction qu'il-elle juge justifiée à l'endroit de la personne reconnue responsable de harcèlement (ex. avertissement écrit ou verbal, rencontre d'explication, suspension temporaire ou destitution, etc.) ou toute mesure jugée opportune dans le contexte (ex. formulation d'excuses, session de formation sur le comportement approprié en milieu professionnel, engagement à s'inscrire dans un processus de thérapie, interdiction de contacter la personne victime de harcèlement, etc.). Il-elle soumet ses recommandations au-à la président-e du conseil d'administration.
- 1.31.7 Le-la président-e du conseil d'administration prend par la suite les mesures appropriées pour trouver un règlement à la plainte, lequel peut inclure des sanctions variant selon la gravité, l'ampleur, la récurrence et la récidive du harcèlement commis. En toute circonstance, le-la président-e du conseil d'administration s'assure des moyens mis en œuvre pour rétablir un climat sain du milieu de travail.

MODALITÉS PARTICULIÈRES

Le-la président-e du conseil d'administration et les gestionnaires de Danse-Cité sont responsables de l'application de la présente politique.

1.32 Il-elle-s sont responsables de la diffusion de la présente politique auprès de l'ensemble des membres de Danse-Cité et de la mise en place d'un plan de sensibilisation et d'information sur la discrimination et le harcèlement.

1.33 Il-elle-s sont responsables de la conservation ou, selon le cas, de la destruction de tout dossier de plainte.

Voici les coordonnées des personnes à qui il est possible de communiquer votre plainte par courriel :

- Emmanuelle Gill-Houpert, présidente du CA : Emmanuelle.Gill-Houpert@cantrex.com
- Sophie Corriveau, directrice générale : sophiecorriveau@danse-cite.org ;
- Une protectrice de la personne neutre et impartiale. *(Les coordonnées de cette personne ne sont pas affichées sur le site WEB de Danse-Cité. Si vous souhaitez les obtenir, vous pouvez communiquer avec l'équipe).*

Vous pouvez également déposer votre formulaire en version papier par la poste :

Danse-Cité
À l'attention du-de la président-e
3680 rue Jeanne-Mance, bureau 426
Montréal (Québec) H2X 2K5

FORMULAIRE DE SIGNALEMENT OU DE PLAINTE

Document confidentiel

Par la présente, je désire porter plainte contre: _____

Événements

Date: _____

Heure: _____

Endroit: _____

Est-ce le 1^{er} évènement? _____

Fréquence? _____

Description la plus exacte possible des faits (en spécifiant la nature de l'incivilité, de la discrimination ou du harcèlement sexuel, physique ou psychologique) :

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

Compte tenu de ces évènements, je considère être victime (ou je considère que la personne ci-dessous est victime) d'incivilité, de discrimination ou de harcèlement.

Prénom et nom : _____

Signature : _____

Date : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____