

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de **l'Association des orchestres de jeunes de la Montérégie, ci-après nommée AOJM**, à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui seront appliqués par l'organisme lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'organisme ou un de ses représentants.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble de la communauté de l'organisme, soit à tous les employés rémunérés par l'organisme, les contractuels, les membres du conseil d'administration et de la direction, les bénévoles et les musiciens, notamment dans les lieux et contextes suivants :

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

3) DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail*¹ définit le harcèlement psychologique comme suit² :

« 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*

¹ QUÉBEC. Loi sur les normes du travail : RLRQ, chap. N-1.1, article 81.18.

² Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précisions.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

*et libertés de la personne*³.

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 par l'organisation (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'AOJM ne tolère 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 ou contractuelles;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées ou contractuelles envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : bénévole, membre du conseil d'administration, répétiteur, chef d'orchestre, musicien, parent de musicien, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou l'annulation de contrat pour les personnes salariées ou contractuelles ou la suspension ou la cessation de la participation aux activités de l'AOJM pour les membres, les bénévoles ou les membres du conseil d'administration.

L'AOJM s'engage à prendre des moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail et d'activité 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, des bénévoles, des musiciens et des membres du conseil d'administration, par le dépôt de la présente politique sur le site web de l'AOJM, la remise d'une copie de la présente politique aux bénévoles, répétiteurs et musiciens, la présentation de la politique aux parents et musiciens lors de la première répétition de chaque saison musicale et de l'assemblée générale annuelle;

³ QUÉBEC. Charte des droits et libertés de la personne : RLRQ, chap. C-12. Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel⁴,
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LES MEMBRES

Afin de contrer toute forme de harcèlement, l'AOJM requiert la participation de tous les membres de sa communauté afin qu'ils soient des acteurs actifs pour prévenir le harcèlement sous toutes ses formes et, ainsi, favoriser le maintien d'un milieu exempt de harcèlement. À cet égard, l'AOJM encourage fortement toute personne se croyant victime de harcèlement, incluant toute personne témoin de harcèlement, à se prévaloir de la présente politique.

6) COMPORTEMENTS INTERDITS

Aux fins de l'application de la présente politique, est interdit tout comportement, toute parole, tout acte ou geste répété hostile ou non désiré qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne pour elle un milieu de vie ou de travail néfaste. L'Annexe 1 des présentes donne des exemples et expose davantage de précisions sur les différents types de conduites, comme celles décrites ci-dessus, pouvant être considérés comme du harcèlement.

7) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES 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.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne concernée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'AOJM⁵ 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

⁴ Voir la section 7 ci-dessous.

⁵ Des précisions sur l'identité et le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables identifiées à l'annexe 2.

8) PRINCIPES D'INTERVENTION

L'AOJM 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 notamment les mesures disciplinaires appropriées.

9) MESURES ET SANCTIONS

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, et devra être appliqué ou ratifié par le conseil d'administration.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires.



POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

10) PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

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 de quiconque. L'AOJM ne tolérera aucunes représailles contre quiconque, de quelconque manière que celles-ci soient véhiculées, notamment via les réseaux sociaux ou médias électroniques, et prendra les mesures nécessaires, incluant toute procédure adéquate en vertu des règles applicables, contre toute personne ayant commis, ou ayant tenté de commettre un acte de représailles.

11) DÉLAIS

Le signalement et la plainte formelle de harcèlement auprès de l'AOJM doivent être faits sans tarder puisqu'il est souvent difficile de retracer les faits d'un incident ou des incidents longtemps après qu'ils se sont produits.

En vertu de la *Loi sur les normes du travail*, toute personne ayant un lien d'emploi avec l'AOJM bénéficie d'un délai de deux ans après la dernière manifestation de harcèlement pour déposer une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, qu'elle ait ou non signalé ou déposé une plainte auprès de l'AOJM auparavant⁶.

12) APPLICATION DE LA POLITIQUE

La responsabilité générale de l'application de la présente politique est confiée au conseil d'administration de l'AOJM.

13) ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique a été adoptée par Conseil d'administration de l'AOJM le 13 janvier 2021 pour une mise en œuvre le 15 janvier 2021.

⁶ La plainte peut être déposée en ligne à l'adresse suivante https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/index.html?no_cache=1 ou par téléphone au 1 844 838-0808.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La *Loi sur les normes du travail*⁷ 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*⁸ 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.

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.

⁷ QUÉBEC. Loi sur les normes du travail : RLRQ, chap. N-1.1

⁸ QUÉBEC. Charte des droits et libertés de la personne : RLRQ, chap. C-12

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'ORGANISME ⁹

Les personnes suivantes sont désignées 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 de **L'Association des orchestres de jeunes de la Montérégie (AOJM)**:

Catherine Tardif, présidente de l'AOJM

Chantal Harrison, administratrice

Anne-Marie Brunet, responsable d'orchestre

Georges-Étienne d'Entremont, chef d'orchestre

Nicole Lauzière, cheffe d'orchestre

Ces personnes responsables doivent principalement :

- Informer les membres sur la politique de l'organisme en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- Recevoir les plaintes et les signalements;
- Recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

⁹ La présente politique sera révisée annuellement ou au besoin par le conseil d'administration afin d'y insérer le nom et les coordonnées des personnes responsables. 2024-09 - 25 - Révision