

Politique de prévention du harcèlement et de la discrimination



**Théâtre
Déchaînés**

Expériences humaines et accessibles

Cette politique de prévention du harcèlement et de la discrimination a été créée en novembre 2020 et approuvée par le conseil d'administration de Théâtre Déchaînés le 4 décembre 2020. Elle a été développée par Marie Ayotte, directrice générale, selon le modèle proposé par la CNESST

Ce document a été mis à jour en mars 2023, puis en juillet 2025. La mise à jour de la politique a été faite par Marie Ayotte, avec le soutien du conseil d'administration, et a inclus l'ajout d'annexes et la mise à jour d'informations.

Une version complète de ce document, ainsi que de l'Annexe 5 - Engagement de tolérance zéro en matière du harcèlement et de la discrimination, sont disponibles sur le site web de Théâtre Déchaînés – www.theatredechaines.com.

Si vous éprouvez des difficultés techniques ou pour toute question, vous pouvez contacter la direction générale de Théâtre Déchaînés à info@theatredechaines.com

Les derniers changements ont été approuvés par le conseil d'administration le 23 septembre 2025.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA DISCRIMINATION

1. OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de Théâtre Déchaînés à prévenir et à faire cesser toute situation de discrimination, de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel au sein de son organisme. Ceci comprend toute forme de harcèlement discriminatoire.

Elle établit également les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme lorsqu'une plainte pour discrimination et/ou pour harcèlement est déposée, ou encore lorsqu'une situation de discrimination et/ou de harcèlement est signalée à la direction, au conseil d'administration ou à leurs représentantes et représentants.

2. PORTÉE

La présente politique s'applique dans l'exercice de toute fonction reliée à Théâtre Déchaînés, et à l'ensemble du personnel de l'organisme. Ceci comprend les personnes salariées, les collaboratrices et collaborateurs attirés à des mandats particuliers au sein de l'organisme ou de ses projets, les représentantes et représentants des partenaires de l'organisme, ainsi que toute autre personne embauchée de façon contractuelle, et aux membres du conseil d'administration.

Cette politique s'applique notamment dans les lieux et contextes suivants :

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

3. DÉFINITIONS

L'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail définit la notion de harcèlement psychologique comme suit¹ :

« 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-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 la personne salariée. »

La définition ci-dessus inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne. L'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne définit ces motifs ainsi que la notion de discrimination comme suit² :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel³, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou

¹ Voir l'**Annexe 1** de la présente politique pour plus de précision.

² Voir l'**Annexe 1** de la présente politique pour plus de précision.

³ Voir l'**Annexe 3** de la présente politique pour plus de précision.

encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.)

4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Théâtre Déchaînés ne tolère ni n'admet aucune forme de discrimination, de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel au sein de son organisme, que ce soit :

- par des gestionnaires et la direction envers des personnes salariées ou contractuelles;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées ou contractuelles envers des gestionnaires ou la direction;
- par ou envers des bénévoles, collaboratrices ou collaborateurs, représentantes ou représentants de nos partenaires, tiers ou membres du conseil d'administration;
- par ou envers toute personne associée à l'organisme dans l'exercice de notre mandat : spectatrices ou spectateurs, conseillères et conseillers, fournisseuses et fournisseurs, visiteuses et visiteurs, ou d'autres.

Tout comportement lié à de la discrimination et/ou du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires. Ces dernières peuvent aller jusqu'au congédiement, à la résiliation de contrats ou à la cessation de liens professionnels.

Théâtre Déchaînés s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination et/ou de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique sur le site web de l'organisme, de manière à la rendre accessible à l'ensemble des parties prenantes;
- transmettre une copie électronique à l'ensemble des gens travaillant auprès de l'organisme;
- garder une copie facilement consultable dans ses outils de gestion interne;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de discrimination et/ou de harcèlement:

- par la mise en place d'une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de discrimination et/ou de harcèlement psychologique ou sexuel⁴,
- en veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes reliées à l'organisme,
- par la promotion du respect entre les individus,
- par la diffusion d'un outil d'aide à l'action : Intervention courte en civilité⁵,
- par la création et la diffusion d'une déclaration de principes d'intervention⁶.
- par la création et la diffusion d'un engagement en matière de tolérance zéro⁷.

5. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il est de la responsabilité de tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu sans discrimination et sans harcèlement psychologique ou sexuel.

6. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, sécuritaire et en accord avec le respect de ses limites personnelles, toute personne qui croit subir de la discrimination et/ou du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin⁸. La personne qui croit subir de la discrimination et/ou du harcèlement devrait également noter la date et les détails de chaque incident, ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette personne ne souhaite pas faire elle-même cette première intervention ou si la discrimination et/ou le harcèlement se poursuit, elle devrait signaler la situation à l'une ou

⁴ Référence à la section 6 de la présente politique.

⁵ Voir l'**Annexe 4** de la présente politique pour plus de précision.

⁶ Référence à la section 7 de la présente politique.

⁷ Voir l'**Annexe 5** de la présente politique pour plus de précision.

⁸ Voir l'**Annexe 4** de la présente politique pour plus de précision.

l'un des responsables désignés par l'organisme. Ensemble, la personne et la ou le responsable pourront identifier les comportements problématiques et les moyens requis pour enrayer ce comportement.

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.

Les personnes responsables désignées par l'organisme⁹ sont les suivantes :

- Marie Ayotte, directrice générale de Théâtre Déchaînés, joignable au 514 475-2099 ou au direction@theatredechaines.com
- Gilles Brisebois, président du conseil d'administration de Théâtre Déchaînés, joignable au (514) 206-2652 ou au gbrisebo59@gmail.com

La personne qui est témoin d'une situation de discrimination et/ou de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

Dans le cas d'une plainte concernant simultanément ces deux personnes, la vice-présidence du conseil d'administration ou la co-directrice artistique de Théâtre Déchaînés, Andrée-Anne Giguère, peuvent être contactées.

7. PRINCIPES D'INTERVENTION

Théâtre Déchaînés 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;

⁹ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'**Annexe 2**.

- 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.

Toute personne qui commet un manquement à cette politique 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. Une 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 de la discrimination et/ou harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

Marie Ayotte - Directrice générale
Théâtre Déchaînés

Date

Une personne qui croit subir ou avoir subi de la discrimination ou du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Elle peut aussi consulter et demander de l'assistance auprès de l'[Aperté : ressources contre le harcèlement et les violences en milieu culturel.](#)

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 (*voir section 3, Définitions*) peut aussi constituer du harcèlement. Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, y compris 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 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 suggestifs, baisers ou attouchements;
 - insultes sexistes, propos grossiers;
 - propos, blagues ou images à connotation sexuelle.

Annexe 2 : PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Théâtre Déchaînés :

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement et de la discrimination au travail et du traitement des plaintes de Théâtre Déchaînés :

- Marie Ayotte, directrice générale de Théâtre Déchaînés, 514 475-2099 ou direction@theatredechaines.com
- Gilles Brisebois, président du conseil d'administration de Théâtre Déchaînés, joignable au (514) 206-2652 ou au gbrisebo59@gmail.com

Ces personnes responsables doivent et s'engagent notamment à :

- respecter la présente politique et assurer que leur intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle;
- informer le personnel sur la politique de l'entreprise 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;
- mettre en place un plan d'action pour faire cesser le comportement. L'assistance de personnes ou de ressources peut être demandée lorsque nécessaire.

ANNEXE 3 : AIDE-MÉMOIRE - HARCÈLEMENT OU CONFLIT INTERPERSONNEL ?

COMMENT DIFFÉRENCIER LE HARCÈLEMENT DU CONFLIT INTERPERSONNEL ?

Le harcèlement s'exerce dans une relation asymétrique où il y a une personne dominante et une personne dominée, et où celle qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre pour lui faire perdre son identité. Dans le cas du harcèlement psychologique, une personne refuse d'être partie prenante tandis que l'autre tient absolument à créer le problème.

Le conflit évoque l'idée d'une opposition entre deux personnes, d'un antagonisme. Elle présuppose que l'une et l'autre sont parties prenantes. Il ne faut pas confondre conflit et harcèlement, mais un conflit peut parfois dériver en une situation de harcèlement. C'est pourquoi il faut aussi prêter attention aux conflits.

Les descriptions de harcèlement et de conflit sont inspirées de l'ouvrage *Le harcèlement moral au travail* de Marie-France Hirigoyen.

POURQUOI GÉRER UN CONFLIT INTERPERSONNEL ?

- Parce qu'un conflit non géré détériore le climat de travail au sein d'une équipe. Cette détérioration se manifeste par la création de clans, la perte de confiance entre les personnes et des réactions émotives difficiles à contrôler.
- Chacune et chacun doit connaître ses responsabilités pour maintenir un environnement de travail sain.

Annexe 4 : AIDE À L'ACTION - INTERVENTION COURTE EN CIVILITÉ

QUE FAIRE FACE À UN COMPORTEMENT DÉRANGEANT?

Lorsque le comportement d'une ou d'un collègue vous rend mal à l'aise, mieux vaut en parler avec la personne et lui dire comment son comportement vous indispose.

1. Abordez la personne avec RESPECT :
 - a. Évitez de répondre à l'incivilité par de l'incivilité.
 - b. Prenez du recul et évitez de réagir sous le coup de l'émotion.
 - c. Au besoin, préparez-vous et exercez-vous à expliquer la situation.
 - d. Choisissez un moment et un lieu adéquats.
 - e. Demeurez calme et respectueuse ou respectueux tout au long de l'entretien.

2. Énoncez les FAITS :
 - a. Décrivez le comportement dérangeant à l'aide de faits plutôt que d'opinions; communiquez vos observations sans jugement ni interprétation (« Quand tu as fait... »; « Quand tu as dit... »).
 - b. Faites attention aux généralisations (toujours, jamais).

3. Expliquez les RÉPERCUSSIONS :
 - a. Décrivez ce que vous ressentez ou comment la situation vous affecte (dites en quoi la situation vous nuit).

4. Formulez une DEMANDE :
 - a. Exprimez ce que vous souhaitez :
 - i. Proposez un comportement (précis et réalisable) plus approprié;
 - ii. Demandez que le comportement dérangeant cesse.
 - b. Évitez d'exiger des excuses, car elles risquent de ne pas être sincères.

5. RETIREZ-vous :
 - a. Une fois que chacune et chacun a pu s'exprimer, mettez fin à l'entretien.

Dans la majorité des cas, le seul fait de mentionner à quelqu'un que son comportement ou ses propos vous rendent mal à l'aise ou vous indispose suffit pour que la personne y mette fin.

Toutefois, si la situation persiste, vous pouvez rencontrer à nouveau la personne concernée pour lui expliquer comment sa conduite vous affecte, ou encore vous pouvez informer votre gestionnaire de la situation.

Annexe 5 - ENGAGEMENT DE TOLÉRANCE ZÉRO EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION

Un milieu de travail sain est exempt de harcèlement et de discrimination.

Théâtre Déchaînés réaffirme que le bien commun et l'inclusion sont des valeurs fondamentales de l'organisation et que l'ensemble de son personnel doit s'engager à respecter ces valeurs, tels qu'elles sont définies dans sa Politique de prévention du harcèlement et de la discrimination.

La compagnie réaffirme également qu'elle entend exercer sa mission dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne. Elle convient que son personnel et que toutes les parties prenantes avec qui elle traite ont droit à la reconnaissance et à l'exercice, de façon égalitaire, des droits et libertés de la personne, sans discrimination, harcèlement, préférence ou exclusion fondés sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'âge, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, la situation de handicap ou le moyen utilisé pour pallier une situation de handicap.

Théâtre Déchaînés condamne tout comportement, parole ou geste susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique, à la dignité ou aux droits fondamentaux des personnes.

Théâtre Déchaînés s'engage à agir lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance afin d'assurer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement et de discrimination. Elle exige de tous les membres de l'organisation de se conformer à cet engagement, qui s'énonce ainsi :

- **traiter** les employées et employés, collaboratrices et collaborateurs de l'organisme et ses partenaires sans discrimination pour tous les motifs évoqués précédemment;
- **lutter** contre toute forme de discrimination et proscrire toute forme de violence, qu'elle soit verbale, physique, psychologique ou économique;
- **refuser** que le harcèlement soit utilisé pour contrôler, intimider ou diminuer autrui;
- **dénoncer et combattre** le sexisme, le racisme, la LGBT-phobie, la discrimination envers toute personne de la diversité fonctionnelle et toute forme d'intolérance en milieu de travail; **encourager** le respect de la différence;
- **affirmer** que le harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel, constitue une forme de violence particulièrement pernicieuse et porte atteinte à la dignité humaine;

- **déployer** tous les efforts nécessaires pour assurer un climat de travail exempt de harcèlement;
- **affirmer** qu'une saine gestion ne comprend pas d'abus d'autorité, de discrimination ou de harcèlement;
- **sensibiliser** son personnel au droit à l'égalité pour toutes et tous et à la responsabilité personnelle de chaque personne en rapport avec cet engagement;
- **sensibiliser** les membres de son conseil d'administration à leur responsabilité personnelle en ce qui a trait à la tolérance zéro en tout temps;
- **attendre** de son personnel-cadre qu'il fasse la promotion de la tolérance zéro à l'égard du harcèlement et qu'il s'assure de prévenir et de corriger sans délai toute situation de discrimination ou de harcèlement;
- **préconiser** une approche proactive de résolution des conflits, mettre sur pied des mécanismes de recours appropriés en cas de situation de discrimination et de harcèlement et faire connaître ces mécanismes.

Pour effectuer un signalement ou déposer une plainte :

- Marie Ayotte, directrice artistique et générale de Théâtre Déchaînés, 514 475-2099 ou direction@theatredechaines.com
- Gilles Brisebois, président du conseil d'administration de Théâtre Déchaînés, joignable au (514) 206-2652 ou au gbrisebo59@gmail.com

Marie Ayotte - Directrice artistique et générale
Théâtre Déchaînés

Date