

# POLITIQUE

# PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA DISCRIMINATION

Mise à jour en mars 2023



**Théâtre**  
**Déchaînés**  
Expériences humaines et accessibles

Cette politique de prévention du harcèlement et de la discrimination a été travaillée en novembre 2020 et approuvée par le conseil d'administration de 4 décembre 2020.

Elle a été développée selon le modèle proposé par la CNESST, par Marie Ayotte, directrice artistique et générale.

Ce document a été mis à jour en février et mars 2023 par Marie Ayotte, directrice artistique et générale ainsi que Yannick Lepage, trésorier du conseil d'administration, avec des addendum et des précisions touchant plus particulièrement la discrimination, ainsi que l'ajout des annexes 3, 4 et 5.

Les ajouts ont été approuvés le conseil d'administration le 7 mars 2023.

Nous avons resigné la politique et ces annexes à la suite de leur mise à jour, afin de réitérer notre engagement.

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](http://www.theatredechaines.com).

Si vous éprouvez des difficultés techniques ou pour toute question, vous pouvez rejoindre la direction générale de Théâtre Déchaînés à [info@theatredechaines.com](mailto:info@theatredechaines.com).

# 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 sexuel au sein de son organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme lorsqu'une plainte pour discrimination et/ou harcèlement est déposée ou qu'une situation de discrimination et/ou harcèlement est signalée à la direction, au conseil d'administration ou à leurs représentantes et représentants.

## 2. PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisme, ce qui comprend les personnes salariées, les collaboratrices et collaborateurs attitrés à des mandats particuliers au sein de l'organisme ou de ses projets, les représentantes et représentants de nos partenaires et tous tiers embauchés de façon contractuelle, ainsi qu'aux membres du conseil d'administration, et ce, dans l'exercice de toute fonction reliée à Théâtre Déchaînés.

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) ;
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

### 3. DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit à l'article 81.18., la notion de harcèlement psychologique comme suit<sup>1</sup> :

« 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. La Charte des droits et libertés de la personne définit à l'article 10., ces motifs ainsi que la notion de discrimination comme suit<sup>2</sup> :

« 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 interpersonnel<sup>3</sup>, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

---

<sup>1</sup> Voir l'**Annexe 1** de la présente politique pour plus de précision.

<sup>2</sup> Voir l'**Annexe 1** de la présente politique pour plus de précision.

<sup>3</sup> Voir l'**Annexe 3** de la présente politique pour plus de précision.

## 4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Théâtre Déchaînés ne tolère ni n'admet aucune forme de discrimination, de harcèlement psychologique ou 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 ou tiers, membres du conseil d'administration ;
- par ou envers toute personne associée à l'organisme dans l'exercice de notre mandat : spectateurs, conseillères et conseillers, fournisseurs, visiteurs ou autre.

Tout comportement lié à de la discrimination et/ou du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, la résiliation de contrat ou la cessation de liens professionnels avec l'organisme.

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 de manière à la rendre accessible à l'ensemble des parties prenantes par l'accès de celle-ci sur le site web de l'organisme ;
- transmettre une copie électronique à l'ensemble des gens travaillant auprès de l'organisme et avoir une copie facilement consultable dans nos 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 sexuel<sup>4</sup>,
  - 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 civilité<sup>5</sup>,
  - par la création et la diffusion d'une déclaration de principes d'intervention<sup>6</sup>,
  - par la création et la diffusion d'un engagement en matière de tolérance zéro<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Référence à la section 6 de la présente politique.

<sup>5</sup> Voir l'**Annexe 4** de la présente politique pour plus de précision.

<sup>6</sup> Référence à la section 7 de la présente politique.

<sup>7</sup> Voir l'**Annexe 5** de la présente politique pour plus de précision.

## 5. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de discrimination et/ou de 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, la 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 fin<sup>8</sup>. 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 la discrimination et/ou le harcèlement se poursuit, la personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'organisme afin que soient identifiés 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'organisme<sup>9</sup> sont les suivantes :

- **Marie Ayotte**, directrice artistique et générale de Théâtre Déchaînés, 514-475-2099 ou [direction@theatredechaines.com](mailto:direction@theatredechaines.com)
- **Andrée-Anne Giguère**, vice-présidente du conseil d'administration de Théâtre Déchaînés, 418-817-6408 ou [aag@theatredechaines.com](mailto:aag@theatredechaines.com)

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

---

<sup>8</sup> Voir l'**Annexe 4** de la présente politique pour plus de précision.

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

## 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 ;
- 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.

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. 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 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 artistique et générale  
Théâtre Déchaînés**

13 mars 2023

---

**Date**

*Une personne qui croit subir ou avoir subi de la discrimination, 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).*

## 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. 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 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.



## 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 artistique et générale de Théâtre Déchaînés, 514-475-2099 ou [direction@theatredechaines.com](mailto:direction@theatredechaines.com)
- **Andrée-Anne Giguère**, vice-présidente du conseil d'administration de Théâtre Déchaînés, 418-817-6408 ou [aag@theatredechaines.com](mailto:aag@theatredechaines.com)

Ces personnes responsables doivent notamment :

- 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.

### Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.



**Marie Ayotte** - Directrice artistique et générale Théâtre Déchaînés



**Andrée-Anne Giguère** - Vice-présidente du conseil d'administration

## 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 un dominant et un dominé, et où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre pour lui faire perdre son identité. Dans le cas du harcèlement psychologique, une personne se refuse à 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 éventuellement dériver en une situation de harcèlement. C'est pourquoi il faut aussi prêter attention aux conflits.

Les descriptions de harcèlement ou de conflit sont tirées 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.
- 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.	
Aborder la personne avec RESPECT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évitez de répondre à l'incivilité par de l'incivilité.</li> <li>• Prenez du recul et évitez de réagir sous le coup de l'émotion.</li> <li>• Au besoin, préparez-vous et exercez-vous à expliquer la situation.</li> <li>• Choisissez un moment et un lieu adéquats.</li> <li>• Demeurez calme et respectueux tout au long de l'entretien.</li> </ul>
1. Énoncer les FAITS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décrivez le comportement dérangeant à l'aide de faits ; communiquez vos observations sans jugement ni interprétation (« Quand tu fais...; Quand tu as dit... »).</li> <li>• Faites attention aux généralisations (toujours, jamais).</li> </ul> <p>Écrivez ici de quelle façon vous souhaitez énoncer les faits.</p>
2. Expliquer les RÉPERCUSSIONS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décrivez ce que vous ressentez ou comment la situation vous affecte (Dites en quoi la situation vous nuit).</li> </ul> <p>Écrivez ici ce que vous ressentez.</p>
3. Formuler une DEMANDE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exprimez ce que vous souhaitez : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proposez un comportement (précis et réalisable) plus approprié ;</li> <li>○ Demandez que le comportement dérangeant cesse.</li> </ul> </li> <li>• Évitez d'exiger des excuses, car elles risquent de ne pas être sincères.</li> </ul> <p>Écrivez ici ce que vous souhaitez demander.</p>
4. Se RETIRER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une fois que chacun a pu s'exprimer, mettez fin à l'entretien.</li> </ul>

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

Toutefois, si le comportement 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 et 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*.

Elle 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 a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, 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, un handicap ou un moyen utilisé pour pallier un 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 à un milieu sain et exempt de harcèlement et de discrimination. Elle exige à tous les membres de l'organisation à se conformer à cet engagement qui s'énonce ainsi :

#### Théâtre Déchaînés :

- **traite** son personnel et ses partenaires sans discrimination pour tous les motifs évoqués précédemment ;
- **lutte** contre toute forme de discrimination et proscrit toute forme de violence, qu'elle soit verbale, physique, psychologique ou économique ;
- **refuse** que le harcèlement soit utilisé pour contrôler, intimider ou diminuer autrui ;
- **dénonce et combat** 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 ;
- **encourage** le respect de la différence ;
- **affirme** que le harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel, constitue une forme de violence particulièrement pernicieuse et porte atteinte à la dignité humaine ;
- **déploie** tous les efforts nécessaires pour assurer un climat de travail exempt de harcèlement ;
- **affirme** qu'une saine gestion ne constitue pas de l'abus d'autorité, de la discrimination ou du harcèlement ;
- **sensibilise** son personnel au droit à l'égalité pour tous et toutes et à la responsabilité personnelle de chaque personne en rapport avec cet engagement ;
- **sensibilise** son conseil d'administration à leur responsabilité personnelle en ce qui a trait à la tolérance zéro en tout temps ;
- **attend** 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 ;
- **préconise** une approche proactive de résolution des conflits, met sur pied des mécanismes de recours appropriés en cas de situation de discrimination et de harcèlement et fait 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](mailto:direction@theatredechaines.com)
- **Andrée-Anne Giguère**, vice-présidente du conseil d'administration de Théâtre Déchaînés, 418-817-6408 ou [aag@theatredechaines.com](mailto:aag@theatredechaines.com)



**Marie Ayotte** - Directrice artistique et générale  
Théâtre Déchaînés

13 mars 2023

Date



**Théâtre  
Déchaînés**

Expériences humaines et accessibles