



PAR COURRIEL

À : Tous les membres

De : La direction générale et l'équipe des relations de travail

Date : Le 27 avril 2018

Objet : Politique-type sur le harcèlement

Chers membres,

Au cours des derniers mois, il a été beaucoup question de harcèlement et d'inconduite à caractère sexuel dans le milieu culturel québécois.

L'AQPM a participé et continue de participer activement à diverses initiatives visant à ce que l'ensemble des intervenants du milieu prennent les mesures nécessaires pour que toutes les personnes œuvrant dans notre industrie puissent exercer leur métier sans faire l'objet de harcèlement ou de violence. L'AQPM est d'ailleurs l'un des premiers signataires de la déclaration du 14 décembre 2017 pour un environnement de travail exempt de harcèlement dans le milieu culturel québécois.

Parallèlement à ces initiatives, plusieurs diffuseurs, bailleurs de fonds et autres organismes avec lesquels vous travaillez ont également adopté des mesures pour favoriser le respect du droit à un environnement de travail exempt de harcèlement. Souvent, ces mesures nécessitent que les producteurs se dotent de politiques claires sur le harcèlement. Cette orientation est d'ailleurs reprise par le gouvernement québécois qui souhaite, par le biais du projet de loi 176, rendre l'adoption d'une politique sur le harcèlement obligatoire pour tous les employeurs québécois.

Or, il existe différentes façons de rédiger une politique sur le harcèlement et ce ne sont pas toutes les formes de politiques sur le sujet qui sont bien adaptées à la réalité particulière de notre industrie.

Afin de vous assister dans l'implantation d'une politique sur le harcèlement, l'AQPM a développé, à l'aide de spécialistes, une politique-type sur le harcèlement susceptible de répondre à la fois à vos obligations légales et aux diverses demandes que vous pourriez recevoir de la part de diffuseurs, de distributeurs ou d'organismes de financement. Le Conseil d'administration de l'AQPM a d'ailleurs lui-même adopté cette politique, pour l'AQPM, le 17 avril dernier.

Cette politique est relativement élaborée, mais elle demeure malgré tout assez simple et suffisamment souple pour s'adapter à la grande majorité de vos entreprises.

Nous vous invitons donc à la consulter et à considérer son adoption, que ce soit à titre de politique initiale ou afin de remplacer une politique que vous auriez pu adopter précédemment. Veuillez cependant noter que, si vous disposez déjà d'une politique complète sur le harcèlement au sein de votre entreprise, il vous est tout à fait loisible de la conserver.

Il est de votre devoir de faire connaître votre politique à toutes les personnes œuvrant pour votre entreprise ou dont vous retenez les services. L'annexer à vos contrats est une option que nous vous invitons à considérer tout comme rappeler à l'ensemble du personnel, notamment en début de tournage, que vous entendez faire respecter votre politique sur le harcèlement.

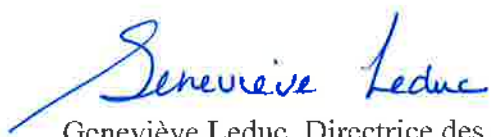
Nous profitons par ailleurs du présent mémo pour vous rappeler que le 30 mai prochain à 14h30 nous vous offrirons une formation sur le harcèlement avant le début de notre assemblée générale annuelle. La formation sera donnée par Me Frédéric Massé, associé auprès du cabinet BORDEN LADNER GERVAIS, et elle vous permettra d'obtenir davantage d'informations sur les meilleures pratiques en matière de prévention et d'intervention dans les dossiers de harcèlement.

N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez des questions ou des commentaires.

Cordialement,



Hélène Messier, Présidente-directrice générale



Geneviève Leduc, Directrice des relations de travail et des affaires juridiques

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Cette politique a été adoptée par le conseil d'administration de _____ (la « **Compagnie** ») le _____. Elle remplace toute politique antérieure que notre Compagnie pouvait avoir adoptée en matière de harcèlement.

La présente politique est sujette à révision tous les trois (3) ans (ou plus fréquemment si la Compagnie le juge approprié).

L'application de la présente politique relève ultimement du président de la Compagnie, étant cependant compris que, conformément aux termes de la présente politique, celui-ci peut avoir délégué la responsabilité de recevoir des signalements et, au besoin, de procéder à des enquêtes à un autre membre de notre Compagnie.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La présente politique a pour objectifs de :

- a) Favoriser le maintien d'un environnement de travail inclusif, respectueux et exempt de harcèlement au sein de notre organisation;
- b) Sensibiliser les personnes avec lesquelles nous œuvrons au fait que la Compagnie ne tolère aucune forme de harcèlement en son sein et mettre sur pied un mécanisme permettant le signalement efficace de situations jugées problématiques, le tout dans le but de prévenir le plus possible l'occurrence de telles situations;
- c) Prévoir la façon dont la Compagnie entend traiter les signalements qu'elle reçoit; et
- d) Établir les mesures que la Compagnie entend prendre si des cas de harcèlement sont portés à sa connaissance.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les personnes œuvrant pour la Compagnie, et ce, à quelque titre que ce soit (y incluant les artistes et les artisans dont la Compagnie retient les services aux fins de la production d'œuvres audiovisuelles). Sauf mention expresse à l'effet inverse, elle s'applique également aux sociétés dont la Compagnie est l'actionnaire majoritaire (et, le cas échéant, aux sociétés dont celles-ci sont elles-mêmes actionnaires majoritaires), de même qu'aux personnes œuvrant pour elles.

Qui plus est, la Compagnie s'attend à ce que l'ensemble des entreprises avec lesquelles elle fait affaire, à quelque titre que ce soit, adhèrent à des valeurs similaires et adoptent une politique comparable à celle-ci si elles souhaitent maintenir leurs relations avec notre Compagnie.

PRINCIPE GÉNÉRAL

La Compagnie considère que le harcèlement, sous toutes ses formes, est inacceptable et que l'ensemble des personnes œuvrant pour elle ont droit à un environnement exempt de harcèlement.

DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, le terme « harcèlement » comprend tant le harcèlement sexuel et d'autres types de harcèlement à caractère discriminatoire que le harcèlement psychologique.

La notion de harcèlement sexuel comprend notamment, sans y être pour autant limitée, les comportements suivants :

- Des attentions à connotation sexuelle non désirées, de nature répétée ou abusive, faites par une personne sachant (ou qui aurait raisonnablement du savoir) qu'elles étaient non désirées ;
- La promesse, expresse ou implicite, d'un avantage professionnel si l'on consent à une proposition à connotation sexuelle ;
- La menace, expresse ou implicite, d'une sanction professionnelle (que ce soit sous la forme d'un geste positif ou d'une perte d'opportunités) si l'on rejette une proposition à connotation sexuelle ;

- Des gestes ou des remarques à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçus comme créant un environnement de travail émotionnellement ou psychologiquement néfaste.

La notion de harcèlement psychologique comprend toute conduite vexatoire portant atteinte à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et entraînant pour elle un environnement néfaste. Le harcèlement psychologique peut se manifester de diverses façons, par exemple :

- Empêcher une personne de s'exprimer – l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres ;
- Isoler une personne – ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, la priver de moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole ;
- Déconsidérer une personne – répandre des rumeurs à son sujet, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement ;
- Discréditer une personne – ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à effectuer des tâches dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, lui imputer des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres ;
- Menacer, agresser une personne – hurler, la bousculer, endommager ses biens ;
- Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de son orientation sexuelle, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision.

Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec d'autres types de problématiques susceptibles d'être liées au travail, notamment : l'exercice légitime d'un droit de gérance, un conflit de personnalités entre deux individus, un environnement de travail stressant, exigeant ou comportant plusieurs contraintes.

Une conduite harcelante constitue du harcèlement au sein de la présente politique dès qu'elle est susceptible d'affecter l'environnement de travail des personnes œuvrant pour la Compagnie, étant compris qu'il est possible, selon les circonstances, qu'une conduite qui survient hors des lieux de travail affecte malgré tout l'environnement de travail.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La Compagnie

La Compagnie doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une conduite harcelante est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Sur le plan de la prévention, la Compagnie compte :

- a) assurer la diffusion de la présente politique à l'ensemble des personnes œuvrant pour elle;
- b) dans le respect de ses capacités financières, veiller à ce que ses administrateurs, ses dirigeants, ses représentants et ses employés suivent (ou aient suivi) une formation en matière de harcèlement;
- c) encourager les associations concernées afin qu'elles mettent en place des mesures permettant aux artistes et aux artisans dont elle retient les services de bénéficier (ou d'avoir déjà bénéficié) d'une formation en matière de harcèlement;
- d) traiter rapidement les signalements qu'elle reçoit afin d'éviter que des conflits interpersonnels et/ou d'autres situations ne constituent pas du harcèlement dégénèrent en harcèlement.

Sur le plan de la répression, la Compagnie compte :

- a) traiter rapidement les signalements qu'elle reçoit afin de déterminer si des personnes œuvrant pour elle sont victimes de harcèlement et, le cas échéant, adopter des mesures disciplinaires et/ou administratives appropriées (lesquelles pourront aller jusqu'au congédiement ou à la résiliation du contrat pour motif sérieux).

La personne responsable au sein de la Compagnie

La personne responsable de l'application de la présente politique au sein de la Compagnie est : _____.

La personne responsable est chargée de :

- a) veiller à ce que la Compagnie rencontre ses engagements en matière de harcèlement;

- b) recevoir les signalements au nom de la Compagnie;
- c) effectuer les vérifications requises (par le biais d'une enquête ou autrement) afin d'être en mesure d'évaluer le bien-fondé d'un signalement;
- d) décider, suite à la réception d'un signalement, de la nature des interventions, formelles ou informelles, à réaliser.

Les représentants de la Compagnie

Les représentants de la Compagnie (qu'ils soient administrateurs, dirigeants ou autres) sont responsables de :

- a) conscientiser les personnes œuvrant pour la Compagnie quant à leur responsabilité eu égard au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- b) intervenir de façon informelle pour régler des situations à risque portées à leur connaissance afin d'éviter qu'elles ne dégénèrent en harcèlement;
- c) supporter la personne responsable dans la mise en œuvre de la présente politique.

Les personnes œuvrant pour la Compagnie

Toutes les personnes œuvrant pour la Compagnie, quel que soit leur rôle, doivent :

- a) s'abstenir d'adopter des conduites susceptibles de constituer du harcèlement et contribuer, par leur conduite, à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement;
- b) collaborer avec la personne responsable dans la mise en œuvre de la présente politique.

PROCÉDURE APPLICABLE EN CAS DE HARCÈLEMENT

Si une personne œuvrant pour la Compagnie considère qu'elle est victime d'une conduite constituant du harcèlement ou si elle est témoin d'une situation constituant, selon elle, du harcèlement, la Compagnie souhaite qu'elle en avise sans délai la personne responsable au sein de la Compagnie (étant compris que cela n'empêche la personne concernée d'indiquer directement à la personne qu'elle considère fautive que sa conduite est inacceptable et doit cesser).

Le signalement peut être fait de n'importe quelle façon, dans la mesure où il est clair et qu'il permet à la Compagnie de bien cerner la situation signalée et les personnes impliquées. Cela dit, la Compagnie invite les personnes signalant des situations constituant, selon elles, du harcèlement à utiliser le formulaire joint à la présente politique, lequel indique les types d'informations que la Compagnie doit recevoir afin de pouvoir efficacement intervenir.

Dans la plupart des cas, avant de pouvoir mettre en œuvre des moyens destinés à faire cesser une conduite signalée, la Compagnie devra procéder à une enquête auprès des personnes concernées, lesquelles ont l'obligation de participer à ladite enquête en toute bonne foi. L'enquête est menée de la manière la plus confidentielle et la plus discrète possible.

Le cas échéant, au terme de son enquête, la Compagnie avise les personnes concernées des résultats de sa démarche.

Personne ne peut faire l'objet d'une mesure de représailles de la part de la Compagnie parce qu'elle a signalé de bonne foi une conduite constituant selon elle du harcèlement.

MESURES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ADOPTÉES PAR LA COMPAGNIE EN CAS DE HARCÈLEMENT

La Compagnie prendra les mesures administratives et/ou disciplinaires nécessaires pour faire cesser une situation de harcèlement portée à sa connaissance.

À cet égard, la Compagnie tient à indiquer qu'elle considère qu'une personne adoptant une conduite harcelante envers autrui commet une faute grave et, dans la plupart des cas, la Compagnie entend mettre fin à sa relation professionnelle avec cette personne.

Cela dit, selon les circonstances, d'autres mesures appropriées, telles la modification d'une ou plusieurs affectations, la conclusion d'ententes dites « de dernière chance », l'imposition d'exigences strictes eu égard à la formation et/ou à la sensibilisation, la demande d'excuses formelles et publiques, etc., pourront être imposées si elles sont jugées appropriées par la Compagnie.

Qui plus est, la Compagnie pourra également intervenir afin de régler une situation jugée à risque afin d'éviter qu'elle ne dégénère en harcèlement, et ce, notamment en adoptant des mesures administratives jugées appropriées et/ou en administrant des sanctions disciplinaires telles que des avis écrits ou des suspensions.

AUTRES RECOURS

L'existence de la présente politique n'empêche pas les personnes œuvrant pour la Compagnie d'exercer d'autres recours afin de faire cesser une situation de harcèlement.

Cependant, dans la mesure où l'obligation principale de la Compagnie est d'intervenir afin de faire cesser les situations de harcèlement portées à sa connaissance, la Compagnie insiste fortement les personnes œuvrant pour elle à porter d'éventuelles situations de harcèlement à sa connaissance (en utilisant la présente politique) avant d'entreprendre d'autres recours.

À cet égard, la Compagnie reconnaît d'ailleurs que si une personne a fait un signalement dans les délais fixés par la législation applicable (généralement, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation de la conduite de harcèlement), le délai applicable pour entreprendre un ou des recours en raison d'un défaut de la Compagnie de respecter ses obligations est suspendu durant la période que la Compagnie prend pour étudier le signalement (à savoir de la date du signalement à la date où la Compagnie avise les personnes concernées des résultats de sa démarche).

FORMULAIRE DE SIGNALEMENT D'UNE CONDUITE JUGÉE HARCELANTE

Personne faisant le signalement :

_____ [nom et prénom]

_____ [adresse]

_____ [# de téléphone]

_____ [courriel]

Description sommaire de la conduite signalée [1] [2] :

Date du signalement : _____

Avant de faire le présent signalement, avez-vous demandé à la (aux) personne(s) ayant adopté la conduite que vous signalez d'y mettre fin [3] : Oui / Non

DÉCLARATION DE LA PERSONNE FAISANT LE SIGNALEMENT

Je, soussigné(e), fais le présent signalement afin que la Compagnie fasse cesser une conduite harcelante dont j'ai été victime ou témoin, et ce, conformément à la Politique sur le harcèlement de la Compagnie.

Je comprends que ce signalement est susceptible d'amener la Compagnie à mener une enquête afin de vérifier les faits que je signale et je m'engage à collaborer à cette enquête le cas échéant. Je comprends également que, au terme de cette enquête, il est possible que la Compagnie adopte des mesures administratives et/ou disciplinaires contre la (ou les) personne(s) ayant adopté la conduite que je signale aujourd'hui.

Je comprends que mon signalement sera traité de la façon la plus confidentielle et la plus discrète possible et je m'engage à maintenir moi-même le plus haut niveau possible de confidentialité et de discrétion au sujet de ma démarche. Cela dit, je comprends également qu'il est possible que, selon les circonstances, le fait que j'ai fait le présent signalement soit rendu public (notamment à la demande d'un tribunal).

Je comprends que, à terme, je serai avisé du résultat des démarches effectuées par la Compagnie eu égard à mon signalement.

Je comprends que, dans la mesure où mon signalement est fait de bonne foi, je ne ferai l'objet d'aucune mesure de représailles de la part de la Compagnie en raison de celui-ci et, à cet égard, je confirme que les faits que j'allègue aujourd'hui sont vrais.

[signature de la personne faisant le signalement]

¹ La description doit être suffisamment précise pour que la personne responsable au sein de la Compagnie puisse a) identifier la (ou les) personne(s) ayant adopté la conduite signalée, b) identifier la (ou les) personne(s) ayant subi la conduite signalée et c) connaître, de façon générale, la nature de la conduite signalée et des gestes constituant du harcèlement selon la personne faisant le signalement, de même que le contexte dans lequel la conduite a été adoptée et le moment où elle s'est produite.

² Au besoin, il est possible de joindre en annexe une description plus détaillée, de même que tout document jugé pertinent (par exemple, des échanges de courriels, de texto, etc.)

³ Bien que cela soit, dans certains cas, susceptible de mettre un terme à la conduite signalée, il n'est pas obligatoire d'avoir fait une telle demande avant de faire un signalement.