

RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE D'HARCÈLEMENT ET D'INTIMIDATION

Le texte qui suit provient du site web : <https://www.unefoisdetrop.ca/>

Pour reconnaître le harcèlement, on surveille la présence des 5 éléments cumulatifs suivants :

- Conduite vexatoire
- Caractère répétitif ou une seule conduite grave
- Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés
- Atteinte à la dignité ou à l'intégrité
- Milieu de travail néfaste

Au Québec, le terme « harcèlement psychologique » englobe le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire.

Il est important de distinguer le harcèlement du comportement inadéquat, de l'incivilité ou du droit de gérance.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut être verbal, non verbal ou physique. Il se manifeste par un éventail de comportements, qui peuvent être explicitement inadmissibles, mais aussi plus subtils.

En voici quelques exemples :

Harcèlement sexuel verbal

- Les blagues grossières et dégradantes
- Les remarques sur l'apparence physique
- Les plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle
- L'usage de surnoms inappropriés (« ma belle », « mon lapin »)
- Les invitations insistantes et répétées
- Les appels, courriels ou textos non désirés
- Les propositions sexuelles explicites
- La propagation de rumeurs de nature sexuelle

RegAR

Harcèlement sexuel non verbal

- Les sifflements
- Les regards concupiscent, notamment dirigés sur les parties sexuelles
- L'affichage ou l'envoi d'images dégradantes ou pornographiques
- Les gestes à connotation sexuelle
- Les visites ou cadeaux non désirés

Harcèlement sexuel physique

- Tout contact physique injustifié et non désiré tels chatouillement, empoignade, attouchement, baiser, etc.

Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire a lieu lorsque la conduite vexatoire porte sur l'un des motifs protégés par l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, soit :

- La race
- La couleur
- Le sexe
- L'identité ou l'expression de genre
- La grossesse
- L'orientation sexuelle
- L'état civil
- L'âge (sauf lorsque c'est prévu 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

Qu'est-ce qui ne constitue *pas* du harcèlement?

Le harcèlement dans le milieu de la culture est une réalité. Cependant, tout comportement vexatoire ou non désiré ne constitue pas nécessairement du harcèlement.

Le comportement inadéquat

C'est un acte ou une parole qui peut paraître anodin, mais qui est inacceptable. Il peut survenir en raison du stress lié au travail, d'un délai serré, des conditions de travail et des contraintes professionnelles difficiles. Cela comprend par exemple :

- Critiquer ou juger l'opinion de l'autre
- Claquer la porte sous l'effet de la colère
- Lancer un objet, sacrer ou encore imposer une attitude négative et méprisante.

Lorsqu'un comportement inadéquat est isolé, il ne constitue pas du harcèlement. Il peut néanmoins se transformer en harcèlement si ce comportement devient récurrent et orienté vers une personne en particulier.

L'incivilité

C'est un comportement déviant en violation des normes de respect mutuel qui sont établies dans le milieu de travail, où l'intention de nuire n'est pas toujours présente. On parle par exemple de :

- Blagues et commentaires déplacés
- Interrompre ou s'interposer dans une conversation
- Ignorer volontairement la personne qui nous parle, ou refuser de collaborer
- Commenter l'apparence ou imiter une personne

Une incivilité est un manque de respect ponctuel et isolé. Elle peut toutefois constituer du harcèlement si sa gravité est manifeste ou encore se transformer en harcèlement si le comportement se répète et vise une personne en particulier.

Le droit de gérance

- C'est le droit de l'employeur de diriger toute personne qui travaille pour lui et de prendre des décisions liées à l'efficacité de l'entreprise. Par exemple :
- L'organisation du travail et l'attribution des tâches
- La gestion du rendement, de la discipline et de l'absentéisme
- L'évaluation de la performance

RegAR

- L'application de sanctions, les mises à pied, le congédiement et les résiliations de contrat
- Dans la mesure où un employeur agit de manière uniforme envers tous les travailleurs et travailleuses, que ses interventions sont respectueuses et qu'il n'exerce pas le droit de gérance de façon abusive, arbitraire, discriminatoire ou déraisonnable, ses actions ne constituent pas du harcèlement psychologique

Surveiller les indices!

Certains facteurs peuvent être propices au développement du harcèlement. Ils peuvent être reliés à l'environnement de travail ou au niveau relationnel. Par exemple :

- Un milieu de travail stressant
- Des échéances serrées
- Un environnement compétitif
- Des demandes inconsistantes
- Des conflits entre collègues
- Des abus de pouvoir
- Un manque de reconnaissance
- De nouveaux collègues qui ont de la difficulté à s'intégrer
- Des rumeurs et des commérages
- Des problèmes personnels chez un travailleur
- Un niveau de tolérance élevé à l'incivilité

La présence de facteurs de risque ne signifie pas qu'il y aura nécessairement du harcèlement. Ça veut simplement dire que les conditions s'y prêtent. »

RegAR

En tant qu'assistant.e metteur en scène et régisseur.e nous vivons ou avons vécues ou nous avons été témoins des situations malaisantes. On vous expose ici certaines situations reliées à notre métier :

- On vous fait des avances insistantes ou vous êtes témoin qu'on en fait à un autre membre de l'équipe.
- On vous crie dessus constamment.
- On vous reproche régulièrement d'être lent, d'être nonchalant, de ralentir la production, un sentiment d'intimidation vous envahie.
- Vous êtes témoin qu'un membre de l'équipe fait des blagues de mauvais goût à répétition et refuse d'arrêter lorsque vous lui mentionner.
- On vous accuse de ne pas avoir bien compris les indisponibilités et d'avoir fait un horaire sans les respecter.
- On vous propose un horaire avec des périodes de repas qui sont inexistantes et le responsable ne change pas d'avis après l'avoir signalé plusieurs fois.
- On s'ingère continuellement dans vos horaires, dans votre fonctionnement, dans vos propres décisions.
- On vous responsabilise d'une tâche qui ne fait pas partie de votre contrat d'assistant.e/régisseur.e et on n'en tiens pas compte lorsque vous le mentionner.

Que faire si vous êtes dans une situation de harcèlement:

1- Vous référer à la politique de harcèlement du théâtre ou de la compagnie. Depuis le 1er janvier 2019, tous les employeurs du Québec ont l'obligation d'avoir une politique de harcèlement. Ce document devrait vous indiquer la marche à suivre pour déposer une plainte dans le contexte qui vous concerne. Vous trouverez en annexe un exemple de formulaire de plainte.

2- Si ces démarches sont insuffisantes ou que vous n'avez pas confiance en la personne de référence, voici quelques ressources qui pourraient vous aider:

L'APARTÉ; ressources contre le harcèlement et les violences en milieu culturel: <https://aparte.ca>

GAISHT; Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail dans la province de Québec: <https://www.gaihst.qc.ca>

CVASM; Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal:

<https://www.cvasm.org/fr> Tel: 1 888 933-9007

La ligne-ressource est un service offert 24/7, pour toute personne touchée par de la violence sexuelle.

Il était une fois... de trop!: <https://www.unefoisdetrop.ca>

Sous l'onglet « Vous souhaitez porter plainte? » de la section « Ressources », on retrouve différentes options pour déposer une plainte en fonction de votre situation.

Si vous craignez pour votre sécurité, n'hésitez pas à composer le 911.
--

ANNEXE- EXEMPLE DE FORMULAIRE DE PLAINTE

Document strictement confidentiel

Renseignements généraux

Date de réception de la plainte : _____ (espace rempli par la personne ressource)

Nom de la personne plaignante : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

Plainte logée à l'endroit de : _____

Fonction de la personne plaignante : _____

Décrivez en quelques mots les faits que vous reprochez à la personne contre qui vous déposez ladite plainte. Soyez clair, factuel, et concis en décrivant ce qui s'est passé et mentionnez la date de chaque situation s'il y en a plusieurs.

Gestes __ Paroles __ Menaces __ Comportements __

1) _____

_____ (Date) _____

2) _____

_____ (Date) _____

(Pour plus d'espace, veuillez ajouter une feuille)

RegAR

- 3) Pourriez-vous décrire brièvement les impacts de ces gestes, paroles, menaces ou comportements sur la présumée victime. (Conséquences sur le plan physique, psychologique ou émotionnel)

- 4) Décrivez les actions que vous avez prises pour que cette situation cesse.

- 5) Vous partagé cette situation avec d'autres personnes internes ou externes à l'organisation?

Oui _____ Non _____

Si oui, avec qui ?

- 6) Avez-vous des témoins de cette situation ou de certains éléments ?

- 7) Croyez-vous que ces gens collaboreraient si vous leur demandiez ?

RegAR

8) Nommez ces personnes, que votre réponse précédente soit positive ou négative :

9) À votre connaissance la personne contre qui vous portez plainte agit-elle de la même manière avec d'autres membres de l'organisation ?

Si oui avec qui ?

10) Avez-vous déjà entrepris des démarches auprès de cette personne pour que cette situation cesse ?

Oui _____ Non _____

11) Quelle a été la réceptivité de celle-ci ?

12) D'après vous quelles solutions vous apparaissent les plus appropriées pour résoudre cette problématique, régler ce conflit ou tout simplement pour que la situation cesse ?

13) J'ai signé à _____, le _____

(Signature)

(Nom et prénom en lettres moulées)

Remettre ce document à la personne ressource