

# POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION

## 1. Énoncés

L'Orchestre symphonique de l'Estuaire considère que le harcèlement et la discrimination sous toutes ses formes portent atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée.

L'Orchestre symphonique de l'Estuaire s'engage à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement ou de discrimination portée à sa connaissance.

L'Orchestre symphonique de l'Estuaire met en place un mécanisme interne de traitement des plaintes.

## 2. Champ d'application

La Politique s'applique à toute personne dont l'Orchestre symphonique de l'Estuaire retient les services ainsi qu'à toute personne appelée à travailler ou à collaborer avec celui-ci.

La Politique adoptée par l'Orchestre symphonique de l'Estuaire s'applique sur le lieu habituel de travail ainsi qu'en tout autre lieu ou à toute autre activité se rapportant au travail, incluant, par exemple, les tournées, réunions, réceptions et activités sociales, les communications réalisées dans le cyberspace, etc.

## 3. Définitions

### **Harcèlement psychologique**

Il s'agit d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite vexatoire porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. 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 musicien ou la musicienne.

La notion de harcèlement doit être distinguée des autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de direction.

### **Harcèlement sexuel**

Il s'agit d'une forme de harcèlement psychologique, qui se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel unilatéraux et non désirés qui consistent par exemple, en une pression induite exercée sur une personne pour obtenir des faveurs sexuelles; des contacts physiques tels que des attouchements, empoignades, frôlements; des commentaires inappropriés d'ordre sexuels sur le corps de la victime ou

son apparence; des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle de la victime.

### **Discrimination**

Il s'agit d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence fondée sur l'un des motifs prohibés de discrimination, 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 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.

### **Harcèlement discriminatoire**

Il s'agit d'une forme de harcèlement psychologique qui se manifeste à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, en raison d'un des motifs de discrimination mentionnés ci-haut.

## **4. Responsabilités**

À titre individuel, tous les musiciens et les musiciennes s'engagent à maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination.

L'Orchestre symphonique de l'Estuaire est responsable d'appliquer de manière diligente la présente Politique.

L'Orchestre symphonique de l'Estuaire s'assure que la politique soit connue et respectée. À cette fin, il diffuse la politique en remettant à tous les musiciens ou musiciennes et au personnel administratif dont il retient les services, copie de la politique. Une version électronique est disponible sur le site Internet de l'Orchestre symphonique de l'Estuaire.

## **5. Mécanisme de traitement des plaintes**

La personne qui croit être la cible d'une forme de discrimination ou de harcèlement est d'abord encouragée à signifier à la personne concernée, au cours d'une démarche informelle, son mécontentement face à la conduite associée à de la discrimination, de la violence ou du harcèlement.

Elle peut s'adresser au directeur général de l'Orchestre symphonique de l'Estuaire en toute confidentialité pour lui demander d'intervenir en vue de régler la situation. Si lui-même est en cause, la personne peut s'adresser au président du Conseil d'administration. Selon la nature de la problématique, le directeur général ou le président du Conseil d'administration peut confier l'intervention à une personne ressource spécialisée.

Si la personne qui se croit victime de harcèlement ne s'en sent pas capable, ou si cela s'avère vain, dangereux ou inapproprié, elle peut déposer une plainte écrite auprès du directeur général ou à défaut, au président du Conseil d'administration dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Cette plainte formelle doit exposer la nature des allégations ainsi que tout fait important (notamment le nom de la personne mise en cause, le nom des témoins, les dates et

lieux des incidents). La personne qui se croit victime de harcèlement remplit le formulaire prévu à cet effet disponible sur le site Internet.

Si la plainte est jugée recevable, une enquête sera enclenchée afin de déterminer si elle est fondée ou non. Le processus d'enquête respectera le principe de confidentialité et le principe d'équité procédurale.

## **6. Mesures intérimaires**

Des mesures intérimaires, c'est-à-dire des mesures temporaires en vigueur pendant l'enquête, pourront être prises, selon les situations.

## **7. Mesures correctives et disciplinaires**

Si la plainte est jugée fondée, la personne chargée de l'application de la Politique détermine les interventions possibles et souhaitables afin d'établir un climat de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement, de violence et de discrimination.

Les mesures correctives et disciplinaires peuvent inclure de la médiation, de la sensibilisation et de la formation, le réaménagement de l'environnement de travail, diverses formes d'excuses, la prise d'engagements, des avertissements, des suspensions, des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat, etc.

Les sanctions appropriées seront définies selon la gravité de l'acte reproché et seront consignées au dossier de la partie mise en cause.

## **8. Confidentialité**

Les renseignements relatifs à une plainte incluant l'identité des personnes impliquées (parties et témoins) seront traités de manière confidentielle par toutes les personnes impliquées, y compris celles qui interviennent dans le traitement de la plainte, à moins que la divulgation de tels renseignements ne soit nécessaire aux fins de l'enquête ou de la prise de mesures correctives concernant la plainte ou qu'elle ne soit exigée en vertu de la loi.

## **9. Protection contre les représailles**

Toute personne qui, de bonne foi, utilise la Politique ou collabore au traitement d'un dossier (par exemple, un témoin), est protégée contre les représailles qu'elle pourrait subir pour cette raison. La personne à la source de ces représailles pourrait subir des sanctions.

## **10. Révision**

L'Orchestre symphonique de l'Estuaire s'assure que la Politique soit révisée au besoin.