

ADCQ | Association des directeurs de casting du Québec

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Cette politique a été adoptée par le conseil d'administration de l'ADCQ (« L'association ») le **10 mai 2023**.

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

L'application de la présente politique relève ultimement du conseil d'administration de L'association, 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 L'association.

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 tant au sein de notre organisation qu'avec les intervenants œuvrant en collaboration avec nos membres;
- b) Sensibiliser les personnes avec lesquelles nous œuvrons au fait que L'association 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 L'association entend traiter les signalements qu'elle reçoit; et
- d) Établir les mesures que L'association entend prendre si des cas de harcèlement sont portés à sa connaissance.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres de L'association.

Qui plus est, L'association s'attend à ce que l'ensemble des entreprises et intervenants 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 association.

PRINCIPE GÉNÉRAL

L'association considère que le harcèlement, sous toutes ses formes, est inacceptable et que l'ensemble des personnes œuvrant pour elle ont droit d'une part à un environnement exempt de harcèlement, mais se doivent également d'appliquer ce règlement dans leurs interactions avec tout intervenant du milieu, incluant et sans s'y limiter : artistes, agents, productions, employés, répliques, prestataires de services, techniciens opérant dans les salles d'audition, etc.

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.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

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, l'obliger d'une quelconque façon à agir contre son gré, par exemple la contraindre à participer à un projet;
- Intimider une personne - de vive voix ou par écrit, incluant via les réseaux sociaux;
- Déstabiliser ou dénigrer 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 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 impliquées, 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.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

L'association

L'association doit mettre en place 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, L'association compte :

- a) assurer la diffusion de la présente politique à l'ensemble des personnes œuvrant pour ou avec elle;
- b) 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, L'association compte :

- a) traiter rapidement les signalements qu'elle reçoit afin de déterminer si :
 - des personnes œuvrant pour elle sont victimes de harcèlement et leur venir en aide.
 - des personnes œuvrant pour elle font l'objet d'une plainte pour harcèlement et, le cas échéant, adopter des mesures disciplinaires appropriées (lesquelles pourront aller jusqu'à l'éviction de L'association).

La personne responsable au sein de L'association

Les personnes responsables de l'application de la présente politique au sein de L'association sont : **Julie**

Breton (casting@fjbcasting.ca) et **Isabelle Thez Axelrad** (contact@pepitacasting.ca)

La personne responsable est chargée de :

- a) veiller à ce que L'association rencontre ses engagements en matière de harcèlement;
- b) recevoir les signalements au nom de L'association;
- 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 L'association

Les représentants de L'association (qui constituent son comité d'administration) sont responsables de :

- a) conscientiser les personnes œuvrant pour L'association 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) aider la personne responsable dans la mise en œuvre de la présente politique.

ADCQ | Association des directeurs de casting du Québec

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Les personnes œuvrant pour L'association

Toutes les personnes œuvrant pour L'association, 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 L'association considère qu'elle est victime d'une conduite constituant du harcèlement ou si elle est témoin d'une situation constituant, selon elle, du harcèlement, L'association souhaite qu'elle en avise sans délai la personne responsable au sein de L'association (étant compris que cela n'empêche pas 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 L'association de bien cerner la situation signalée et les personnes impliquées. Cela dit, L'association 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 L'association 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, L'association 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, L'association avisera les personnes concernées des résultats de sa démarche.

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

MESURES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ADOPTÉES PAR L'ASSOCIATION EN CAS DE HARCÈLEMENT

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

À cet égard, L'association 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, L'association entend mettre fin à sa relation professionnelle avec cette personne.

Cela dit, selon les circonstances, d'autres mesures appropriées, telles 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 L'association.

Qui plus est, L'association 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 telles que des avis écrits ou des suspensions.

ADCQ | Association des directeurs de casting du Québec

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

AUTRES RECOURS

L'existence de la présente politique ne doit pas empêcher pas les personnes œuvrant au sein de L'association d'exercer d'autres recours afin de faire cesser une situation de harcèlement.

Cependant, dans la mesure où l'obligation principale de L'association est d'intervenir afin de faire cesser les situations de harcèlement portées à sa connaissance, L'association incite 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, L'association reconnaît d'ailleurs que si une personne a fait un signalement dans les délais fixés par la législation applicable, le délai applicable pour entreprendre un ou des recours en raison d'un défaut de L'association de respecter ses obligations est suspendu durant la période que L'association prend pour étudier le signalement (à savoir de la date du signalement à la date où L'association avise les personnes concernées des résultats de sa démarche).

ADCQ | Association des directeurs de casting du Québec

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

¹ La description doit être suffisamment précise pour que la personne responsable au sein de L'association 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.

ADCQ | Association des directeurs de casting du Québec

DÉCLARATION DE LA PERSONNE FAISANT LE SIGNALEMENT

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

Je comprends que ce signalement est susceptible d'amener L'association 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 L'association 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 L'association 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 L'association 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]