

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 au sein de notre organisation;
- 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 toutes les personnes membres de L'association, et ce, à quelque titre que ce soit.

Qui plus est, L'association 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 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 à un environnement exempt de harcèlement et se doivent 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 ;
- Discrediter 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 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

La personne responsable de l'application de la présente politique au sein de L'association est :
Julie Breton (info@adcq.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) supporter la personne responsable dans la mise en œuvre de la présente politique.

FILM LA MEUTE INC.

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]