



POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT

*Adoptée par le Conseil d'administration
le 30 août 2021*

HISTORIQUE DES MODIFICATIONS

DATE	COMMENTAIRE
30 août 2021	Adoption
12 juin 2025	Mise en forme et adaptation en écriture inclusive

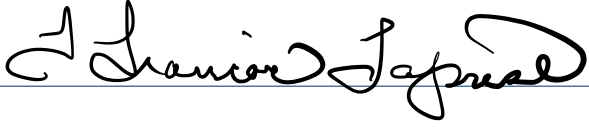
	17 juin 2025
Président	Date

TABLE DES MATIÈRES

Historique des modifications.....	1
Table des matières	2
1. Objectif.....	3
2. Définitions.....	3
3. Portée de la politique	4
4. Énoncé de politique.....	4
5. Attentes envers les membres de l'EVPQ.....	5
6. Traitement des plaintes et des signalements	5
7. Principes d'intervention	6
Annexe 1 : Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel	8

1. OBJECTIF

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de L'Ensemble Vent et Percussion de Québec (ci-après appelé « l'EVPQ ») à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de l'EVPQ, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'EVPQ lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée aux personnes de l'EVPQ responsables d'intervenir dans de tel cas.

2. DÉFINITIONS

2.1. Harcèlement psychologique ou sexuel

Le harcèlement psychologique ou sexuel se définit comme suit :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraînent, pour elle, un milieu néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend également 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 la personne. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne¹.

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

¹ Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

2.2. Membres de l'EVPQ

Pour les fins de la présente politique, l'expression « Membres de l'EVPQ » désigne tout·e musicien·ne œuvrant sur une base régulière ou sur une base occasionnelle au sein de l'EVPQ, tout membre du Conseil d'administration et tout autre dirigeant·e de l'EVPQ incluant, sans s'y limiter, la direction musicale et artistique de l'EVPQ ainsi que sa direction générale.

3. PORTÉE DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique à tous les Membres de l'EVPQ, et le cas échéant, aux fournisseur·euses, aux consultant·es et à tous·tes les intervenant·es auprès de l'EVPQ, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Tout endroit où les Membres de l'EVPQ doivent se trouver dans le cadre des activités de l'EVPQ (ex. : lieux de pratique, de spectacles, de réunions, lors de formations, de déplacements, ou activités sociales organisées par l'EVPQ) ;
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre.

4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'EVPQ ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

- Par des administrateur·rices ou dirigeant·es de l'EVPQ envers des fournisseur·euses, consultant·es, des intervenant·es auprès de l'EVPQ ou envers des Membres de l'EVPQ ;
- Entre des collègues Membres de l'EVPQ ;
- Par des Membres de l'EVPQ envers les administrateur·rices et dirigeant·es de l'EVPQ ;
- De la part de toute personne qui lui est associée : représentant·e, spectateur·rice, fournisseur·euse, visiteur·euse ou autre intervenant·e.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires.

L'EVPQ s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT

- Offrir un milieu de vie exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des Membres de l'EVPQ;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des Membres de l'EVPQ;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
 - Veillant à la compréhension et au respect de la politique par tous les Membres de l'EVPQ,
 - Faisant la promotion du respect entre les Membres de l'EVPQ.

5. ATTENTES ENVERS LES MEMBRES DE L'EVPQ

Il appartient à tous les Membres de l'EVPQ d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de vie exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

6. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne visée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'EVPQ afin que soient identifiés les comportements problématiques et les actions à prendre pour régler la situation.

Une plainte doit être formulée par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que

possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées par l'EVPQ sont les suivantes² :

- Le ou la président-e du Conseil d'administration de l'EVPQ
- Le ou la vice-président-e du Conseil d'administration de l'EVPQ

Tout Membre de l'EVPQ témoin d'une situation de harcèlement est aussi invité à la signaler promptement à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

7. PRINCIPES D'INTERVENTION

L'EVPQ s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais ;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet ainsi que des témoins, le cas échéant ;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert ;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation ;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite ;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

² Veuillez vous référer au site web de l'EVPQ pour connaître la composition du Conseil d'administration : www.evpq.ca/gouvernance

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Tout Membre de l'EVPQ qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes, ainsi que du dossier antérieur du Membre de l'EVPQ qui les a posés.

Un Membre de l'EVPQ qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire ou qui tenterait d'entraver le déroulement d'une intervention de l'EVPQ en vertu de la présente politique est également passible de mesures appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'EVPQ.

ANNEXE 1: RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- Une conduite vexatoire (blessante, humiliante) ;
- Qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave ;
- De manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée ;
- Portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne ;
- Entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique :

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement ;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail ;
- Violence verbale ;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - Sollicitation insistante ;
 - Regards, baisers ou attouchements ;
 - Insultes sexistes, propos grossiers ;

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT

- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

EN CHANTIER