



**DARE-DARE**  
**CENTRE DE DIFFUSION D'ART MULTIDISCIPLINAIRE DE MONTRÉAL INC.**

**POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE LA DISCRIMINATION  
ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES**

Adoptée par le conseil d'administration le 18 janvier 2024

## SOMMAIRE

Articles	Pages
1. Définition des termes	3
2. Objectifs de la politique	3
3. Portée	3
4. Définitions	4
5. Énoncé de politique	5
6. Attentes envers les professionnel-les et les bénévoles impliqué-es à DARE-DARE	5
7. Responsabilités de DARE-DARE	5
8. Traitement des plaintes et des signalements	5
9. Principes d'intervention	6
10. Procédure	8
11. Mesures disciplinaires et sanctions	8
Annexe 1	9
Annexe 2	11
Remerciements	12

## **ARTICLE 1 – DÉFINITION DES TERMES**

Lorsque cette politique utilise les termes suivants, ceux-ci sont employés selon les définitions suivantes :

- Les termes « DARE-DARE », « organisme » et « centre » désignent DARE-DARE Centre de diffusion d'art multidisciplinaire de Montréal Inc. ;
- Le terme « CA » désigne le conseil d'administration de DARE-DARE ;
- Les termes « employé-e » et « employé-es » désignent le, la ou les employé-es de DARE-DARE qu'ils-elles soient permanent-es ou temporaires.

## **ARTICLE 2 – OBJECTIFS DE LA POLITIQUE**

DARE-DARE s'engage à créer un environnement sécuritaire et harmonieux fondé sur des relations de respect mutuel et à assurer à toute personne en contact avec l'organisme un milieu exempt de discrimination, de harcèlement et/ou de crainte de discrimination, de harcèlement. DARE-DARE s'engage par ailleurs à promouvoir le respect entre les individus, à sauvegarder la dignité et à protéger l'intégrité physique et psychologique de son personnel, des membres de son conseil d'administration, des stagiaires, des artistes de la programmation, des contractuel-les (pigistes), des bénévoles, des membres, des visiteur-euses du centre, des participant-es aux ateliers ou aux activités et des collaborateur-rices.

La présente politique affirme l'engagement de DARE-DARE à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement physique, psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. DARE-DARE s'engage à prévenir et à abolir toute forme de discrimination, de restriction ou de contrainte exercée ou pratiquée à l'égard d'un-e employé-e en matière d'embauche, de sélection d'artistes et de collaborateur-rices, de hausse de salaire ou de cachet et d'honoraires, de formation, de non-renouvellement ou de résiliation de contrat, de réembauche, de discipline, de congédiement, ou autre pour des raisons d'âge, de sexe, de genre, d'origine ethnique, de religion, d'idées politiques, d'orientation sexuelle, de grossesse, d'état civil, de relation familiale, de lieu de résidence, de handicap physique, ou pour des raisons d'affiliation ou toute autre raison discriminatoire relativement aux droits de la personne.

La présente politique vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte est déposée ou qu'une situation est signalée auprès d'une des personnes désignées par DARE-DARE.

## **ARTICLE 3 – PORTÉE**

La présente politique s'applique à l'ensemble des employé-es de DARE-DARE, des membres de son conseil d'administration, des stagiaires, des artistes de la programmation, des contractuel-les (pigistes), des bénévoles, des membres, des visiteur-euses du centre, des participant-es aux ateliers ou aux activités et des collaborateur-rices.

La présente politique s'applique notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail, incluant les lieux de télétravail le cas échéant;
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi et de leur activité en lien avec DARE-DARE (ex. : aires communes, locaux de DARE-DARE, et autres espaces investis lors de réunions, de formations, de déplacements, d'activités de la programmation et lors de toute autre activité organisée par le centre).

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail.

#### **ARTICLE 4 – DÉFINITIONS**

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit<sup>1</sup> :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, 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 salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>2</sup>.

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 droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

#### **DARE-DARE définit la discrimination comme suit :**

Toute forme d'inégalité quant au traitement en raison d'un ou de plusieurs motifs décrits ci-dessus, au moyen d'une imposition de conditions supplémentaires ou alors d'un refus d'avantages. La discrimination peut être intentionnelle ou non intentionnelle. Elle comprend les actions directement discriminatoires ainsi que les règles, les pratiques ou les procédures qui, malgré une apparence neutre, désavantagent certains groupes d'individus. La discrimination peut être très évidente ou elle peut se produire de façon très subtile. Même si d'autres facteurs influent sur une décision ou une action, si la discrimination compte parmi ces facteurs, cela correspond à une violation de la présente politique.

#### **DARE-DARE définit le harcèlement comme suit :**

Tout commentaire ou toute action qui est en toute évidence importune. Il peut s'agir de paroles ou de gestes qui sont, selon un jugement raisonnable, manifestement offensants, humiliants, rabaissants ou importuns et fondés sur un motif de discrimination interdit par la présente politique. Le harcèlement peut être fondé sur n'importe lequel des motifs de discrimination. Le harcèlement peut également se présenter sous la forme d'intimidation, c'est-à-dire lorsqu'une partie ayant plus de pouvoir, de façon soutenue et intentionnelle, blesse ou nuit à une autre partie qui n'a pas la liberté de réagir. L'intimidation peut se poursuivre au fil du temps et est susceptible de continuer dans l'absence d'une intervention.

Même si une personne victime ne se prononce pas explicitement contre un comportement de harcèlement ou semble l'accepter, cela ne signifie pas qu'il s'agit d'un comportement acceptable. Celui-ci peut néanmoins compter comme du harcèlement en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne.

---

<sup>1</sup> Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précisions.

<sup>2</sup> Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

## **ARTICLE 5 – ÉNONCÉ DE POLITIQUE**

DARE-DARE ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire au sein de son organisme, que ce soit :

- par des membres du conseil d'administration envers des personnes salariées ;
- entre des collègues ;
- par des personnes salariées envers leurs supérieur-es ;
- par des personnes salariées, contractuelles ou collaboratrices envers les artistes et autres collaborateur-rices ;
- de la part de toute personne qui lui est associée : membres de son conseil d'administration, stagiaires, artistes de la programmation, contractuel-les (pigistes), bénévoles, membres du centre, visiteur-euses du centre, participant-es aux ateliers ou aux activités du centre, collaborateur-rices ou autres.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

DARE-DARE s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes ;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel en remettant à chaque nouvel-le employé-e, stagiaires, contractuel-le régulier-ère, membre du conseil d'administration et artiste de la programmation une copie de la présente politique et en la diffusant sur son site Web ;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
  - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire ;
  - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes ;
  - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

## **ARTICLE 6 – ATTENTES ENVERS LES PROFESSIONNEL-LES ET LES BÉNÉVOLES IMPLIQUÉ-ES À DARE-DARE**

Il appartient à tout le personnel, aux membres du conseil d'administration, aux stagiaires, aux artistes de la programmation, aux contractuels (pigistes), aux bénévoles, aux membres, aux visiteur-euses du centre, aux participant-es des ateliers ou des activités et aux collaborateur-rices d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire.

## **ARTICLE 7 – RESPONSABILITÉS DE DARE-DARE**

DARE-DARE entend maintenir un environnement de travail sain et professionnel et traiter ses employé-es, ses bénévoles et collaborateur-rices avec respect. DARE-DARE entend traiter équitablement ses employé-es et adopter un mode de gestion exempt de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire.

## **ARTICLE 8 – TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS**

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire 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 du ou 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 la discrimination ou le harcèlement se poursuit, la personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour y mettre fin.

Une plainte peut être formulée verbalement ou 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<sup>3</sup> par l'employeur sont les suivantes :

Véronique Leblanc, présidente du CA et membre du comité ressources humaines  
leb.veronique@gmail.com - 514-208-3486

Anouk Verviers, administratrice au CA et membre du comité ressources humaines  
anouk.verviers@gmail.com - 514-436-5004

Il est également possible pour quelconque raison de formuler une plainte ou de signaler une situation à un-e membre du CA ou à un-e membre du personnel.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

## **ARTICLE 9 – PRINCIPES D'INTERVENTION**

Lorsqu'une plainte est déposée, les personnes responsables désignées ont un rôle de soutien et d'assistance auprès du ou de la plaignant-e et des témoins, et en assurent le suivi. Elles doivent présenter un rapport d'événement à la partie plaignante à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours ouvrables. Les responsables tiendront un registre des incidents comprenant la date, l'heure, le lieu, une description de ce qui s'est passé, des témoins, etc. Elles s'assurent de la confidentialité de toute démarche, sauf dans le cas où la divulgation de certains éléments est nécessaire pour les fins d'une enquête ou d'une mesure disciplinaire.

DARE-DARE 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 et des témoins ;
- 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 ;

---

<sup>3</sup> Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un-e intervenant-e 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.

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

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

Une personne non syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

Quiconque croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire peut porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Le délai maximal pour ce faire est de trois (3) ans après la dernière manifestation de harcèlement, ou au plus tard six (6) mois après les faits si la situation implique un service de police.

La plainte peut être déposée :

- Par courriel : [information@cdpdj.qc.ca](mailto:information@cdpdj.qc.ca)
- Par courrier postal : 360, rue Saint-Jacques, 2e étage Montréal Québec H2Y 1P5
- Par téléphone au 1-800-361-6477

NOTE : Le choix d'une personne de s'adresser d'abord à DARE-DARE n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CDPDJ.

Quiconque provenant du milieu culturel ayant subi ou ayant été témoin de harcèlement ou de violence au travail peut recevoir des services de première assistance de la part de L'Aparté – ressources contre le harcèlement et les violences en milieu culturel. L'Aparté s'engage à fournir des services psychosociaux et juridiques. Les services sont bilingues, gratuits, confidentiels et indépendants.

L'Aparté 450-396-9449 ou 1-833 LAPARTE (1-833-527-2783) | [aparte@juripop.org](mailto:aparte@juripop.org)

Ligne d'aide urgence pour les victimes d'agression sexuelle de Info-aide violence sexuelle  
1-888-933-9007

## **ARTICLE 10 – PROCÉDURE**

1. La/Le responsable désigné-e rencontre l'ensemble des personnes impliquées.
2. La/Le responsable désigné-e soumet au comité ressources humaines et, si nécessaire, au CA un rapport détaillé de la situation et émet des recommandations sur les mesures disciplinaires ou correctrices qui pourront être mises en place. La/le responsable désigné-e et le CA peuvent faire appel à une ressource externe afin de les conseiller sur les mesures à prendre et les actions à poser.
3. La/le responsable désigné-e et le CA s'entendent sur la ou les mesures disciplinaires ou correctrices, s'il y a lieu, et les mettent en place, et ce, dans les meilleurs délais suivant la réception de la plainte.
4. La/le responsable désigné-e et/ou le CA assure-ent les suivis nécessaires dans un délai approprié afin de vérifier si les mesures mises en place sont adéquates et que la situation problématique ne se reproduise plus ou soit réglée.

## **ARTICLE 11 – MESURES DISCIPLINAIRES ET SANCTIONS**

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

Voici les types de sanctions possibles :

- mesures intérimaires avant et pendant l'enquête, telles qu'un congé sans solde, une suspension indéfinie avec ou sans solde, ou autres ;
- une réprimande verbale ou écrite ;
- une demande de présentation d'excuses officielles ;
- un processus de médiation entre les parties impliquées ;
- la consultation auprès des personnes ressources spécialisées et/ou formation de sensibilisation obligatoire ;
- la suspension indéfinie ou à durée déterminée, avec ou sans solde ;
- le congédiement ;
- l'exclusion ;
- la cessation des activités d'un-e bénévole, la révocation du statut de membre de DARE-DARE ou l'arrêt des relations d'affaires avec un-e contractuel-le ou un-e collaborateur-trice ;
- Résiliation d'un contrat de diffusion ou service.

## **ANNEXE 1**

### **RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL**

La Loi sur les normes du travail donne des 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.

Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, incluant le télétravail.

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 définition énoncée dans la loi.

#### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique :**

- intimidation et 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, contacts physiques ;
  - insultes sexistes, propos grossiers ;
  - propos, blagues ou images à connotation sexuelle.

**La sollicitation sexuelle :** cette politique interdit les sollicitations ou les avances sexuelles par toute personne qui serait en mesure d'accorder ou de refuser un avantage à la personne qui fait l'objet de la sollicitation ou de l'avance. Ceci comprend les responsables de la gestion et de la supervision ainsi que tout membre du personnel en mesure d'accorder ou de refuser un avantage à un autre. Les représailles en raison d'un refus de telles avances ou sollicitations sont également proscrites.

#### **Comportements pouvant être liés à du harcèlement fondé sur des motifs raciaux ou ethniques :**

- mauvaise plaisanterie à caractère racial ;
- humilier une personne en raison de son identité raciale ;
- insulter une personne en raison de sa race, sa couleur de peau, sa citoyenneté, son lieu d'origine, son ascendance, son origine ethnique ou ses croyances.

**Comportements pouvant être liés à du harcèlement fondé sur des motifs liés au sexe ou au genre:**

- commentaire déplacé et/ou non désiré ;
- ne pas respecter l'identité sexuelle d'une personne ;
- humilier une personne en raison de son identité sexuelle ou de son genre ;
- insulter une personne en raison de son identité sexuelle ou de son genre.

**ANNEXE 2**  
**PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR**

DARE-DARE s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire au travail et de traitement des plaintes de DARE-DARE :

Véronique Leblanc, présidente du CA et membre du comité ressources humaines  
leb.veronique@gmail.com - 514-208-3486

Anouk Verviers, administratrice au CA et membre du comité ressources humaines  
anouk.verviers@gmail.com - 514-436-5004

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations ;
- recevoir les plaintes et les signalements ;
- faire des recommandations sur la nature des actions à prendre pour faire cesser le harcèlement.

**Engagement des personnes responsables**

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.



18 janvier 2024

\_\_\_\_\_  
Véronique Leblanc,  
Présidente du CA et membre du comité ressources humaines

\_\_\_\_\_  
Date



18 janvier 2024

\_\_\_\_\_  
Anouk Verviers,  
Administratrice au CA et membre du comité ressources humaines

\_\_\_\_\_  
Date

## **REMERCIEMENTS**

Ce document a été conçu en 2024 par Majorie Paré, directrice administrative, ainsi que Véronique Leblanc et Anouk Verviers siégeant au conseil d'administration et impliquées dans le comité ressources humaines de DARE-DARE. Il est inspiré du modèle fourni par la CNESST ainsi que de la Politique et procédure anti-harcèlement de La Centrale galerie Powerhouse. DARE-DARE et son conseil d'administration remercient chaleureusement La Centrale pour le partage de leur politique.