

6. Procédure de traitement d'une plainte

6.1 Dépôt d'une plainte :

Toute personne qui croit être victime de harcèlement peut s'adresser à l'une des ressources suivantes :

M. Louis Bergeron
Courriel : ecolemusiquesaintfelicien@gmail.com
Téléphone : 418-637-6694

Info Santé Québec : Téléphone 811
CLSC St-Félicien : 418-679-5270

Mme Stéphanie Tremblay-Deschênes
Courriel : stephanie.tdeschesnes@gmail.com
Téléphone : 581-234-0875

6.2 Traitement de la plainte :

- Une rencontre confidentielle sera tenue dans les plus brefs délais.
- Une enquête interne sera menée si la plainte est jugée recevable.
- Les deux parties seront entendues de manière équitable.
- Des mesures correctives pourront être prises si la plainte est fondée.
- Voir les annexes B pour le plan détaillé et C pour le formulaire.

6.3 Confidentialité :

Toute information sera traitée de manière confidentielle, sauf obligation légale.

6.4 Protection contre les représailles :

Aucune mesure de représailles ne sera tolérée à l'égard d'une personne ayant fait une plainte de bonne foi.

7. Sanctions possibles

Si une plainte est fondée, des sanctions appropriées seront appliquées, allant de la médiation à la suspension ou au congédiement, selon la gravité de la situation.

8. Révision de la politique

Cette politique sera révisée tous les ans ou au besoin.

9. Affichage

La politique est disponible pour consultation en tout temps à côté du local #25.

10. Approbation

Approuvée par le CA de l'école de musique de St-Félicien



Stéphanie Tremblay Deschênes

Présidente du conseil d'administration

2025-06-17

Date



Annexe A – Exemples de comportements inacceptables

Cette annexe fournit des exemples concrets de comportements inacceptables pour aider à l'identification du harcèlement moral et sexuel, ainsi que d'autres conduites dégradantes.

1. Comportements liés au harcèlement moral

- Isolement volontaire d'un individu : ne plus l'informer des réunions, ne pas lui adresser la parole.
- Dévalorisation constante du travail ou des compétences.
- Attribution de tâches inutiles, dégradantes ou inférieures à ses compétences de manière répétée.
- Surveillance excessive et injustifiée.
- Propagation de rumeurs ou calomnies.
- Humiliations publiques ou remarques vexatoires.
- Menaces implicites ou explicites (licenciement, sanction, etc.).
- Mise à l'écart physique (ex. : changer son bureau sans raison valable).

2. Comportements liés au harcèlement sexuel

- Propos ou blagues à connotation sexuelle ou sexiste répétées.
- Commentaires sur le physique ou la tenue vestimentaire de façon inappropriée.
- Envoi non sollicité de messages, photos ou vidéos à caractère sexuel.
- Gestes déplacés : frôlements, mains sur l'épaule, tentative de contact physique non consenti.
- Demande de faveurs sexuelles en échange d'un avantage.
- Regards insistants et gênants.
- Tentatives de séduction insistantes malgré un refus clair.

3. Comportements discriminatoires ou dégradants

- Moqueries liées à l'origine, l'âge, le genre, l'apparence physique ou l'orientation sexuelle.
- Refus de collaboration ou d'intégration dans une équipe en raison de préjugés.
- Usage de surnoms dégradants.
- Affichage de documents, images ou objets à caractère offensant.

Important : Un comportement peut être considéré comme du harcèlement même s'il n'est pas intentionnel. Ce qui compte, c'est l'effet produit sur la personne visée.



Annexe B - Procédure de Traitement d'une Plainte de Harcèlement

1. Réception de la plainte

- Écoute bienveillante de la personne plaignante.
- Recueil des faits précis (dates, lieux, propos, témoins, etc.). Voir annexe C
- Garantie de confidentialité.

2. Enregistrement de la plainte

- Rédaction d'un compte-rendu écrit signé. Voir annexe C.
- Information sur les étapes, les droits et les recours possibles.

3. Analyse préliminaire

- Vérification que les faits relèvent d'une situation de harcèlement.
- Présentation du dossier au CA de façon anonyme par la personne responsable
- Décision d'ouvrir une enquête interne ou de saisir une autorité externe.

4. Enquête interne

- Nomination d'enquêteurs impartiaux, se référant à un organisme externe ou une personne-ressource au besoin.
- Auditions des personnes concernées et des témoins.
- Collecte de preuves (courriels, messages, rapports, etc.).

5. Analyse des résultats et recommandations

- Rédaction d'un rapport d'enquête.
- Proposition de mesures disciplinaires ou correctives.
- Communication des conclusions aux parties.

6. Prise de décision et suivi

- Application de sanctions si nécessaire.
- Accompagnement de la victime (soutien psychologique, etc.).
- Mise en place de mesures de prévention.



Annexe C - Formulaire de Plainte pour Harcèlement

Ce formulaire est destiné à recueillir les informations nécessaires pour signaler une situation de harcèlement. Les données fournies seront traitées de manière confidentielle et utilisées uniquement dans le cadre de l'enquête.

1. Informations sur la personne plaignante

Nom : _____ Prénom : _____
Poste / Fonction : _____
Téléphone : _____
Courriel : _____

2. Informations sur la personne mise en cause

Nom : _____ Prénom : _____
Poste / Fonction : _____

3. Description des faits

Date(s) des faits : _____
Lieu(x) des faits : _____

Description détaillée des faits (propos, gestes, comportements, etc.) :

4. Témoins éventuels

Nom(s) et coordonnées des témoins éventuels :

5. Pièces jointes

Liste des documents ou preuves joints (courriels, SMS, etc.) :

6. Déclaration et signature

Je certifie que les informations fournies sont exactes et complètes au meilleur de ma connaissance.

Date : _____ Signature : _____

