

## Politique de prévention du harcèlement

Organisme : École de musique de St-Félicien



### 1. Objectif

La présente politique a pour objectif de prévenir et de traiter toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de l'École de musique de St-Félicien conformément à l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail du Québec.

### 2. Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les employés, enseignants, élèves, bénévoles, membres du conseil d'administration, stagiaires, fournisseurs et toute autre personne qui interagit avec l'école de musique dans le cadre de ses activités.

### 3. Définition du harcèlement psychologique

Selon la Loi sur les normes du travail, le harcèlement psychologique se définit comme :

« Une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui rendent le milieu de travail néfaste. »

Le harcèlement peut également être sexuel ou discriminatoire, même s'il s'agit d'un seul acte grave.

### 4. Engagement de l'école de musique

L'École de musique de St-Félicien s'engage à :

- Offrir un environnement d'apprentissage et de travail sain, respectueux et exempt de harcèlement.
- Informer tous les membres de leurs droits et responsabilités.
- Intervenir rapidement et de façon confidentielle lorsqu'une situation problématique survient.

### 5. Mesures de prévention

L'école de musique s'engage à :

- Sensibiliser le personnel, les bénévoles et les enseignants à cette politique.
- Encourager un climat de respect entre élèves, enseignants et personnel administratif.
- Promouvoir une culture organisationnelle fondée sur l'écoute et la bienveillance.



## 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](mailto: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](mailto: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 référé 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 : \_\_\_\_\_

