



## **POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION** **Orchestre symphonique de Longueuil et sa Fondation**

### **1. Objectifs**

L'Orchestre symphonique de Longueuil (OSDL) et sa Fondation (FOSDL) se soucient du bien-être et d'un environnement de travail harmonieux pour tout son personnel et ses musiciens ainsi que toute autre personne dont ils retiennent les services ou qui est appelée à travailler ou collaborer avec ceux-ci.

À cet égard, la présente Politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'OSDL et de la FOSDL à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisation lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

### **2. Champ d'application**

La Politique décrit l'engagement de l'OSDL et sa Fondation à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination. La Politique s'applique à toute personne dont l'OSDL et la FOSDL retiennent les services ainsi qu'à toute personne appelée à travailler ou collaborer avec ceux-ci. Il peut s'agir du personnel, des gestionnaires, des employés à temps plein et à temps partiel, des bénévoles, des temporaires ou des contractuels ainsi que des musiciens.

La Politique adoptée par l'OSDL et la FOSDL s'applique sur le lieu habituel de travail ainsi qu'en tout autre lieu ou à toute autre activité se rapportant au travail, incluant, par exemple, les concerts, répétitions, tournées, réunions, événements-bénéfice et activités sociales, les communications réalisées dans le cyberspace ou par tout autre moyen technologique, etc.

Cette Politique a aussi pour but de contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement et de discrimination, et de fournir la marche à suivre en présence de tels comportements.

### 3. Définitions<sup>1</sup>

#### **Harcèlement psychologique**

Le harcèlement psychologique se définit, selon l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, comme étant « 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 ».

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 visée.

#### **Harcèlement sexuel et discrimination**

La définition du harcèlement psychologique comprise dans la *Loi sur les normes du travail* inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement discriminatoire fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* : 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.

#### **Les critères**

Pour établir qu'il y a bien harcèlement psychologique ou sexuel, il faut démontrer la présence de tous les éléments de la définition :

- **Conduite vexatoire**  
Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.
- **Le caractère répétitif**  
Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement. Toutefois, un acte isolé grave pourrait être considéré comme étant du harcèlement.
- **Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés**  
Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.
- **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité**  
Le harcèlement psychologique ou sexuel a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée sur le plan tant personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

---

<sup>1</sup> Source : [cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique-ou-sexuel/index.html#c8480](http://cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique-ou-sexuel/index.html#c8480). Voir l'Annexe 1 pour plus de précision.

- **Milieu de travail rendu néfaste**

Le harcèlement psychologique ou sexuel rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

#### **4. Énoncé de Politique**

L'OSDL et la FOSDL ne tolèrent ni n'admettent aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de l'organisation, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes engagées par l'Orchestre et sa Fondation;
- entre des collègues;
- par des personnes engagées par l'Orchestre et sa Fondation, envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : musicien, partenaire, fournisseur, visiteur ou autre.

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

L'OSDL et la FOSDL s'engagent 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 du personnel et de toute autre personne dont ils retiennent les services;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel et de toute personne dont ils retiennent les services, par :
  - a) l'affichage dans un lieu accessible;
  - b) la remise ou l'envoi par courriel d'une copie;
  - c) la tenue d'une séance d'information et de sensibilisation dès son déploiement.
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
  - a) mettant en place une procédure confidentielle de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel;
  - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique;
  - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

#### **5. Attentes envers le personnel**

À titre individuel, toutes les personnes à l'emploi de l'organisation ou dont l'organisation retient les services s'engagent à maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination.

#### **6. Traitement des plaintes et des signalements**

Si la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel se sent à l'aise de le faire, elle pourrait 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, ou encore, si la personne visée ne s'en sent pas capable ou si cela s'avère vain, dangereux ou inapproprié, la personne qui se considère victime de harcèlement ou de discrimination peut signaler, en toute confidentialité, la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

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>2</sup> par l'employeur sont les suivantes. En tout temps, la personne qui se considère victime de harcèlement ou de discrimination peut, en toute confiance et en toute confidentialité, peut s'adresser à l'une ou l'autre de celles-ci :

Me Jean-Jacques Rainville CRIA, président du conseil d'administration de l'OSDL  
Bureaux de l'OSDL et sa Fondation  
156, boulevard Churchill  
Greenfield Park, QC, J4V 2M3  
514-866-6743

Jean-Marc Léveillé Fellow CRIA, directeur général  
Bureaux de l'OSDL et sa Fondation  
156, boulevard Churchill  
Greenfield Park, QC, J4V 2M3  
[jmleveille@osdl.ca](mailto:jmleveille@osdl.ca)  
514 894-2532

Michel Viau, directeur du personnel et directeur des opérations  
Bureaux de l'OSDL et sa Fondation  
156, boulevard Churchill  
Greenfield Park, QC, J4V 2M3  
[mviau@osdl.ca](mailto:mviau@osdl.ca)  
514-378-0466

Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)  
5445, av. De Gaspé, bureau 1005  
Montréal, Québec, H2T 3B2  
514 842-2866, poste 226

---

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

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.

### ***Délai***

Le recours en cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail doit être exercé dans un délai de deux (2) ans suivant la dernière manifestation du harcèlement psychologique ou sexuel.

## **7. Principes d'intervention**

L'OSDL et la FOSDL s'engagent 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;
- 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. Le processus d'enquête peut comprendre :
  - des entrevues avec le plaignant, la personne visée par l'allégation de harcèlement, les témoins et toute personne pouvant posséder des renseignements pertinents;
  - l'examen de notes, documents, notes administratives et autres renseignements pouvant être pertinents.
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

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.

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.

## 8. Révision

L'OSDL et sa Fondation s'assurent que la Politique soit révisée au besoin et se charge d'un rappel de son existence à l'ensemble du personnel et à toute personne dont ils retiennent les services, tous les trois (3) ans.



**11 mai 2023**

---

Orchestre symphonique de Longueuil et sa Fondation  
Jean-Marc Léveillé Fellow CRIA  
Directeur général

---

Date

Une personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel 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 de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

## **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.

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

## ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

L'Orchestre symphonique de Longueuil et sa Fondation :

- s'assureront 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;
- libéreront du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

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

Jean-Marc Léveillé Fellow CRIA, directeur général  
Bureaux de l'OSDL et sa Fondation  
156, boulevard Churchill  
Greenfield Park, QC, J4V 2M3  
[jmleveille@osdl.ca](mailto:jmleveille@osdl.ca)  
514 894-2532

Michel Viau, directeur du personnel et directeur des opérations  
Bureaux de l'OSDL et sa Fondation  
156, boulevard Churchill  
Greenfield Park, QC, J4V 2M3  
[mviau@osdl.ca](mailto:mviau@osdl.ca)  
514-378-0466

Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)  
5445, av. De Gaspé, bureau 1005  
Montréal, Québec, H2T 3B2  
514 842-2866, poste 226



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;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement;
- saisir le comité RH du conseil d'administration de l'existence du dépôt d'une plainte ou de la tenue d'un dossier d'enquête.

Plus particulièrement, le rôle de l'agent aux relations de travail de la GMMQ consiste à transmettre à l'une ou l'autre des personnes désignées de l'OSDL et sa Fondation, toute plainte ou signalement qui lui serait acheminé ou qui serait porté à sa connaissance.

### **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.



\_\_\_\_\_  
Signature de Jean-Marc Léveillé

11 mai 2023

\_\_\_\_\_  
Date



Signature de Michel Viau

11 mai 2023

\_\_\_\_\_  
Date



Signature de la GMMQ

2023-05-23

\_\_\_\_\_  
Date