



## Guide de traitement des plaintes liées au harcèlement en milieu de travail

### Préambule

Ce guide pour le traitement des plaintes est un outil qui complète la [Politique de harcèlement](#) dont s'est doté Danse Laurentides (DL), afin de faire respecter celle-ci.

### Responsables

Dans cette politique, DL nomme deux personnes responsables qui agissent à titre de superviseurs d'application de la politique et sont les personnes ressources à qui s'adresser si vous êtes témoins ou victime de harcèlement dans le cadre des activités de DL. Voici les personnes en question :

*[Caroline Dusseault n° 1], [Directrice]*

*[5897, rue Morin, Val-Morin, QC J0T 2R0] [514 264-8004] [info@danselaurentides.com]*

*[Laurie-Anne Langis n° 2], [Administratrice de Danse Laurentides]*

*[2 Chemin Edwise, Mille-Isles, QC J0R 1A0, Canada] [438-530-6516] [laurielangis@gmail.com]*

### Procédure

La Politique de harcèlement est distribuée à l'ensemble du personnel de l'organisme, aux membres du conseil d'administration, aux bénévoles. Elle doit être lue et signée. Il s'applique également aux fournisseurs sur place, aux participants et invités aux activités.

Si vous êtes témoins ou victime de harcèlement, vous devez le plus rapidement possible noter tous les événements avec le plus de détails possible : date, citations, actions, lieux, contexte, etc. puis contacter une des responsables pour lui faire part de la situation. Celle-ci remplira un formulaire avec toutes les informations mentionnées et procédera à la sanction correspondant à la situation, selon la gravité et la récurrence de celle-ci.

Considérant qu'un acte peut se voir avoir des répercussions ultérieures ou qu'une victime pourrait trouver le courage de dénoncer un tel acte plus tard, cette procédure est applicable sans délai maximal.

### Jugement du comité

Les responsables du comité ont le droit d'user de jugement personnel dans la bonne foi et dans le but de sécurité et protection des victimes afin de diminuer ou augmenter les sanctions selon la gravité et la nature de chaque situation.

### Archives

Les responsables gardent un registre de l'historique de plaintes et des personnes qui ont commis les actes de harcèlement qui se doit d'être passé entre les différentes cohortes de travail.

## Types de harcèlement et sanction associée

Plaisanteries déplacées sur des sujets jugées sensibles par la victime	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1ère atteinte : avertissement écrit d'atteinte à la Politique de harcèlement.</li> <li>● 2ème atteinte : suspension pour une semaine dans le cas d'un employé, suspension indéfinie pour un artiste, un fournisseur ou un bénévole. 2ème avis écrit d'atteinte à la Politique de harcèlement.</li> <li>● 3ème atteinte : congédiement dans le cas d'un employé, cessation des contrats pour un artiste, un fournisseur ou un bénévole.</li> </ul>
Propos vexatoires	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1ère atteinte : avertissement écrit d'atteinte à la Politique de harcèlement.</li> <li>● 2ème atteinte : suspension pour une semaine dans le cas d'un employé, suspension indéfinie pour un artiste, un fournisseur ou un bénévole. 2ème avis écrit d'atteinte à la Politique de harcèlement.</li> <li>● 3ème atteinte : congédiement dans le cas d'un employé, cessation des contrats pour un artiste, un fournisseur ou un bénévole.</li> </ul>
Harcèlement verbal (propos répétitifs et de nature violente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1ère atteinte : suspension immédiate sans avertissement pour deux semaines sans solde dans le cas d'un employé, suspension indéfinie pour un artiste, un fournisseur ou un bénévole. Avis écrit d'atteinte à la Politique de harcèlement.</li> <li>● 2ème atteinte : congédiement dans le cas d'un employé, cessation des contrats pour un artiste, un fournisseur ou un bénévole.</li> </ul>
Menaces ou chantage de tout type	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1ère atteinte : suspension immédiate sans avertissement pour deux semaines sans solde dans le cas d'un employé, suspension indéfinie pour un artiste, un fournisseur ou un bénévole. Avis écrit d'atteinte à la Politique de harcèlement.</li> <li>● 2ème atteinte : congédiement dans le cas d'un employé, cessation des contrats pour un artiste, un fournisseur ou un bénévole.</li> </ul>
Propos violents	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1ère atteinte : suspension immédiate sans avertissement pour deux semaines sans solde dans le cas d'un employé, suspension indéfinie pour un artiste, un fournisseur ou un bénévole. Avis écrit d'atteinte à la Politique de harcèlement.</li> <li>● 2ème atteinte : congédiement dans le cas d'un employé, cessation des contrats pour un artiste, un fournisseur ou un bénévole.</li> </ul>
Harcèlement physique (tout contact non désiré)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1ère atteinte : congédiement dans le cas d'un employé, cessation des contrats pour un artiste, un fournisseur ou un bénévole.</li> </ul>
Attouchements ou viol	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1ère atteinte : congédiement dans le cas d'un employé, cessation des contrats pour un artiste, un fournisseur ou un bénévole.</li> </ul>

Si une personne pose des actes dans différentes catégories, il sera au soin des responsables de juger des sanctions applicables selon la logique de ce tableau.

**Formulaire de déclaration de situation de harcèlement**

Nom de la personne ayant fait atteinte	
Nom du témoin (la personne ayant fait cette déclaration)	
Autres témoins	
Nom de la victime	

Date	
Lieux	
Contexte (cadre de travail, événement...)	

Description des citations et/ou actions

Sanction

Signature victime : \_\_\_\_\_

Personne qui a pris en charge la plainte et rempli ce formulaire

Nom : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_