

LA CENTRALE

G A L E R I E P O W E R H O U S E

4296 boulevard Saint-Laurent, Montréal QC H2W 1Z3 (+1) 514 871 0268

ENGLISH FOLLOWS (p.11)

POLITIQUE ET PROCÉDURE ANTI-HARCÈLEMENT

En vigueur à compter du : 22 juillet 2020

Adoptée par : Le conseil d'administration de La Centrale galerie Powerhouse et les membres présent.e.s durant l'AG du 22 juillet 2020

Personne-ressource pour la mise en œuvre de la politique : Pour toute demande de renseignements au sujet de cette politique, veuillez écrire au Comité Plainte à l'adresse suivante: plainte@lacentrale.org

Calendrier des mises à jour : Un an après l'adoption initiale, une fois par deux ans par la suite

Dernière révision/mise à jour : Juin 2020

Champ d'application : employé.e.s (permanent.e.s, contractuel.le.s, stagiaires), bénévoles, membres,, membres du conseil d'administration et artistes.

1) OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La Centrale galerie Powerhouse s'engage à créer un environnement sécuritaire et confortable 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.

Cette politique a pour objectif d'assurer que les membres du personnel, y compris les employé.e.s (permanent.e.s, contractuel.le.s), les stagiaires, les bénévoles, les membres, les membres du conseil d'administration et les artistes de La Centrale galerie Powerhouse soient conscient.e.s que le harcèlement et la discrimination sont inacceptables et incompatibles avec les normes de cet organisme.

La présente politique affirme l'engagement de La Centrale galerie Powerhouse quant 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. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme lorsqu'une plainte est déposée ou qu'une situation est signalée auprès du conseil d'administration ou à son.sa représentant.e.

2) MISE EN OEUVRE La présente politique s'applique dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'organisme);
- tous les événements à l'extérieur du centre où La Centrale galerie Powerhouse est organisatrice principale, partenaire ou participante
- les communications par tous moyens, technologiques ou autres.

Le droit à la protection contre la discrimination et le harcèlement s'étend à toute l'équipe de La Centrale galerie Powerhouse, y compris les employé.e.s (permanent.e.s, contractuel.le.s), les stagiaires, les bénévoles, les membres, les visiteur.e.s de la galerie, les participant.e.s aux ateliers, les membres du conseil d'administration et les artistes.

Cette politique interdit le harcèlement et la discrimination fondés sur les motifs suivants (ci-après appelés « les motifs interdits par la Charte ») ainsi que toute combinaison de ces motifs:

- l'âge (sauf là où la loi l'exige)
- la race
- la religion
- les convictions politiques
- le handicap physique, les troubles de développement ou d'apprentissage, ou la déficience mentale

- la santé mentale
- l'apparence physique
- l'orientation sexuelle
- l'identité de genre et l'expression de genre
- la condition sociale
- l'état civil
- le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement maternel)
- la nationalité
- l'origine ethnique
- la citoyenneté
- la langue
- la couleur
- l'ascendance
- le casier judiciaire (uniquement dans le cadre d'un emploi)

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit ¹:

« 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*.

La notion de harcèlement doit être distinguée de 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.).

La discrimination : toute forme d'inégalité quant au traitement en raison d'un ou de plusieurs des 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

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

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.

Le harcèlement : 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.

Le harcèlement fondé sur des motifs raciaux ou ethniques: le harcèlement fondé sur des motifs raciaux ou ethniques est une forme de harcèlement.

Voici des exemples de harcèlement fondé sur des motifs raciaux ou ethniques² :

- 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.

Le harcèlement fondé sur des motifs liés au sexe ou au genre : le harcèlement fondé sur des motifs liés au sexe ou au genre est une forme de harcèlement.

Voici des exemples de harcèlement fondé sur des motifs liés au sexe ou au genre :

- Commentaire déplacée et/ou non désirer
- Ne pas respecter l'identité sexuelle d'une personne
- Humilier une personne en raison de son identité sexuel et son genre
- Insulter une personne en raison de son identité sexuel et son genre

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

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

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.

4) RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Toutes les personnes qui fréquentent les locaux de La Centrale galerie Powerhouse ou qui représentent La Centrale galerie Powerhouse à l'externe sont tenues de respecter cette politique en s'abstenant de toute forme de harcèlement ou de discrimination et en se livrant pleinement à toute enquête liée à une plainte de harcèlement ou de discrimination. Les individus chargés de la gestion, de l'instruction, de la supervision et de la direction artistique ont la responsabilité supplémentaire d'agir de façon immédiate suite à toute observation ou allégation de harcèlement ou de discrimination. Ces individus sont responsables de créer et de maintenir une organisation exempte de harcèlement et de discrimination et devraient s'attaquer aux problèmes possibles avant qu'ils ne deviennent graves.

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

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

5) LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR SIGNALER UN INCIDENT DE HARCÈLEMENT OU DE DISCRIMINATION

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 dans le but de faire cesser la situation.

A. Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir une forme de harcèlement nommée dans la section 2 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 des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

B. Si cette première intervention n'est pas entendue ou si le harcèlement se poursuit, la personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'organisation afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Les personnes responsables désignées par l'organisation sont les suivantes :

- Yen-Chao Lin (première répondante, consultante externe): equite@lacentrale.org

- Comité Plainte (traitement des plaintes) (une travailleur.euse + une membre du CA + une membre La Centrale): plainte@lacentrale.org
- Comité Ressource Humaine (pour les travailleur.euse.s uniquement): rh@lacentrale.org

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.

C. Lorsqu'une plainte est déposée, les personnes responsables désignées doivent présenter un plan d'enquête à la partie plaignante à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours ouvrables.

Le responsable tiendra un registre des incidents comprenant la date, l'heure, le lieu, une description de ce qui s'est passé, les témoins, etc. Tous les efforts seront faits pour s'assurer que ces rapports restent entièrement confidentiels.

Quiconque croit subir ou avoir subi du harcèlement physique, 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 après la dernière manifestation de harcèlement.

La plainte peut être déposée :

- En ligne sur le site du gouvernement : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/>
- Par téléphone au 1-844 838-0808

NOTE : Le choix d'une personne de s'adresser d'abord à La Centrale galerie Powerhouse 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 ou sexuel 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 6 mois après les faits si la situation implique un service de police.

La plainte peut être déposée :

- Par courriel : 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 La Centrale galerie Powerhouse 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 | aparte@juripop.org

Ligne d'aide urgence pour les victimes d'agression sexuelle: 514 933-9007 (Montréal) et le 1 888 933-9007 (partout au Québec)

6) MESURES DE SANCTION

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

- **Amiable**: médiation, réconciliation
- **Amiable contrôlé**: médiation et formation de sensibilisation obligatoire
- **Exclusion / congédiement temporaire**
- **Exclusion / congédiement définitif**

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

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);
- une conduite qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- une conduite hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- une conduite portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- une conduite créant, pour la victime, 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. Ces motifs incluent: 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 à ce handicap.

Même si une personne victime ne se prononce pas explicitement contre une situation 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.

Le harcèlement fondé sur des motifs raciaux ou ethniques: le harcèlement fondé sur des motifs raciaux ou ethniques est une forme de harcèlement. Voici des exemples de harcèlement fondé sur des motifs raciaux ou ethniques:

- l'affichage d'images, de graffitis, de documents ou d'autre matériel désobligeant ou offensant en raison de son caractère raciste, y compris par des moyens électroniques;
- les remarques importunes, les blagues, les insinuations ou les railleries fondées sur les
- antécédents raciaux ou ethniques, la couleur, le lieu de naissance, la citoyenneté ou l'ascendance d'autrui;
- le refus de conversation ou de coopération avec un membre du personnel en raison de son origine raciale ou ethnique;
- les gestes insultants ou les plaisanteries fondés sur des motifs raciaux ou ethniques qui peuvent engendrer de l'embarras ou de la gêne.

Le harcèlement fondé sur des motifs liés au sexe ou au genre : le harcèlement fondé sur des motifs liés au sexe ou au genre est une forme de harcèlement. Voici des exemples de harcèlement fondés sur des motifs liés au sexe ou au genre:

- l'affichage d'images, de graffitis, de documents ou d'autre matériel désobligeant ou offensant en

raison de son caractère sexuel, sexiste ou discriminatoire quant à l'identité de genre, y compris par des moyens électroniques;

- les remarques, les blagues, les insinuations ou les railleries fondées sur le corps, les vêtements, le sexe ou l'identité de genre d'autrui;
- les commentaires sexospécifiques portant sur les caractéristiques physiques, l'expression de l'identité de genre ou la gestuelle d'autrui;
- le paternalisme fondé sur le sexe ou l'identité de genre qui, selon la victime, diminue son estime de soi ou son importance au sein de l'organisation;
- les contacts physiques importuns tels les attouchements, les caresses ou les pincements;
- les remarques ou les insinuations évocatrices ou offensantes au sujet des membres d'une identité de genre ou d'un sexe donné;
- les propositions d'intimité physique, les demandes de rendez-vous ou les faveurs sexuelles;
- la violence verbale, les menaces ou les railleries liées à l'identité de genre ou au sexe;
- les regards ou tout autre geste lubrique ou inapproprié/évocateur;
- la mise de l'avant de ses prouesses sexuelles ou les questions/discussions sur les activités sexuelles d'autrui;
- les blagues offensantes ou les commentaires à caractère sexuel au sujet d'un.e membre du personnel, des artistes ou des membres;
- l'emploi d'humour ou de langage grossier et vulgaire lié à l'identité de genre ou au sexe.

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'ORGANISME

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition afin d'assurer le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent se livrer aux fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables quant à l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et au traitement des plaintes de *La Centrale galerie Powerhouse* :

- Yen-Chao Lin (première répondante, consultante externe): equite@lacentrale.org
- Comité plainte (traitement des plaintes) (une travailleur.euse + une membre du CA + une membre La Centrale): plainte@lacentrale.org
- Comité Ressource Humaine (pour les travailleur.euse.s uniquement): rh@lacentrale.org

Ces personnes responsables désignées doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'organisme en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler les situations de harcèlement;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander les mesures de sanction à appliquer pour faire cesser le harcèlement.

ANTI-HARASSMENT POLICY AND PROCEDURE

Effective from: July 22th, 2020

Adopted by: The Board of Directors of La Centrale galerie Powerhouse and the members present during the General Assembly of July 22th, 2020

Contact person for the implementation of the policy: For any inquiries regarding this policy, please write to the Complaints Committee at the following address: plainte@lacentrale.org

Update schedule: One year after initial adoption, once every two years thereafter

Last revision / update: June, 2020

Scope of application: Employees (permanent, contractual, interns), volunteers, members, members of the Board of Directors and artists.

Translated from French to English on July 2nd, 2020 by Camille Paquin and proofread by Mattia Zylak on September 21st, 2020.

1) OBJECTIVES OF THE POLICY

La Centrale galerie Powerhouse is committed to creating a safe and comfortable environment founded on relationships of mutual respect in order to ensure that everyone in contact with the organization is free from discrimination, harassment, and/or fear of discrimination and harassment.

The purpose of this policy is to ensure that staff members, including employees (permanent and contractual), interns, volunteers, members, members of the Board of Directors, and artists involved in La Centrale galerie Powerhouse are aware that harassment and discrimination are unacceptable and incompatible with the standards of this organization.

This policy affirms La Centrale galerie Powerhouse's commitment to prevent and put an end to any situation of physical, psychological, or sexual harassment within its organization, including any form of discriminatory harassment. This policy also aims to establish the principles of intervention that are applied in the organization when a complaint is lodged or when a situation is reported to the Board of Directors or its representative.

2) IMPLEMENTATION

This policy applies to the following places and contexts:

- The places of work;
- common areas;
- any other place where people must be in the course of their employment (e.g. meetings, training, travel, social activities organized by the organization);
- all events outside the center where La Centrale galerie Powerhouse is the main organizer, partner or participant;
- communications by any means, technological or otherwise.

The right to protection against discrimination and harassment extends to the entire team of La Centrale galerie Powerhouse, including employees (permanent, contractual, trainees), volunteers, members, gallery visitors, workshop participants, Board members and artists.

This policy prohibits harassment and discrimination based on the following grounds (hereinafter referred to as "the grounds prohibited by the Charter") and any combination of these grounds:

- age (except where required by law)
- race
- religion
- political beliefs
- physical disability, developmental or learning disabilities, or mental impairment
- mental health
- physical appearance
- sexual orientation
- gender identity and gender expression
- social condition
- civil status
- gender (including pregnancy and breastfeeding)
- nationality
- ethnic origin
- citizenship
- language
- colour
- ancestry
- criminal record (only in the context of employment)

3) DEFINITION

The Act Respecting Labor Standards defines psychological harassment as follows:

"Any vexatious behaviour in the form of repeated and hostile or unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures, that affects an employee's dignity or psychological or physical integrity and that results in a harmful work environment for the employee. For greater certainty, psychological harassment includes such behaviour in the form of such verbal comments, actions or gestures of a sexual nature. A single serious conduct can also constitute psychological harassment if it brings such an attack and produces a continuous harmful effect for the employee. "

This definition includes discriminatory harassment as it relates to the grounds provided for it in the *Charter of Human Rights and Freedoms*.

The notion of harassment must be distinguished from other situations such as interpersonal conflict, work-related stress, difficult professional constraints, or even the normal exercise of management rights (management of presence at work, organization of work, disciplinary measures, etc.).

Discrimination: Any form of inequality in treatment due to one or more of the grounds described above, through the imposition of additional conditions or the denial of benefits. Discrimination can be intentional or unintentional. It includes directly discriminatory actions as well as rules, practices or procedures which, despite appearing neutral, disadvantage certain groups of individuals. Discrimination can be very obvious

or it can happen in very subtle ways. Even if other factors influence a decision or action, if discrimination is one of these factors, it is a violation of this policy.

Harassment: Any comments or actions that are obviously unwelcome. These may be words or actions that are, in reasonable judgment, clearly offensive, humiliating, demeaning or unwelcome and based on a ground of discrimination prohibited by this policy. Harassment can be based on any of the grounds of discrimination. Harassment can also take the form of intimidation, that is to say when a party with more power, in a sustained and intentional way, injures or harms another party who does not have the freedom to react. Bullying can continue over time and is likely to continue in the absence of intervention.

Even if a victim does not explicitly speak out or seems to accept harassing behavior, that does not mean that it is acceptable behavior. It can nevertheless count as harassment under the Charter.

Harassment based on racial or ethnic grounds: Harassment based on racial or ethnic grounds is a form of harassment.

The following are examples of harassment based on racial or ethnic grounds:

- Bad racial joke;
- Humiliating someone because of their racial identity;
- Insulting a person because of their race, skin color, citizenship, place of origin, ancestry, ethnicity, or beliefs.

Sexual or gender-based harassment: Sexual or gender-based harassment is a form of harassment.

The following are examples of harassment on the grounds of sex or gender:

- Inappropriate and/or not desired comment;
- Failing to respect a person's gender identity;
- Humiliating a person because of their gender identity and gender;
- Insulting a person because of their sexual identity and gender.

Sexual solicitation: This policy prohibits sexual solicitations or advances by anyone who would be able to grant or deny a benefit to the person who is the subject of the solicitation or advance. This includes those responsible for management and supervision as well as any staff member able to grant or deny an advantage to another. Retaliation for refusing such advances or solicitations is also prohibited.

More information on recognizing sexual and psychological harassment can be found in Appendix 1 on page 16 of this document.

4) ROLES AND RESPONSIBILITIES

All persons who frequent the premises of La Centrale galerie Powerhouse or who represent La Centrale galerie Powerhouse externally are required to comply with this policy by refraining from any form of harassment or discrimination and by fully engaging in any related investigation to a complaint of harassment or discrimination. Those responsible for management, instruction, supervision and artistic direction have the additional responsibility to act immediately upon any observation or allegation of harassment or discrimination. These individuals are responsible for creating and maintaining an

organization free from harassment and discrimination and should tackle possible problems before they become serious.

It is up to all staff to adopt a behavior that promotes the maintenance of an environment free from psychological or sexual harassment.

Any behavior related to harassment may result in the imposition of disciplinary measures, up to and including dismissal.

5) PROCEDURE TO REPORT A HARASSMENT OR DISCRIMINATION INCIDENT

A complaint can be made verbally or in writing. The alleged behavior and the details of the incidents must be described as precisely as possible so that an intervention can be carried out quickly in order to put an end to the situation.

- A. Where possible, a person who believes they are experiencing a form of harassment named in section 2 should first inform the person in question that their behavior is undesirable and that they must put an end to it. They should also note the date and details of the incidents and the steps they took to try to resolve the situation.
- B. If this first intervention is not respected or if the harassment continues, the person should report the situation to one of the responsible persons designated by the organization so that the problematic behaviors and the means required to end these behaviours can be properly identified.

The responsible persons designated by the organization are the following:

- Yen-Chao Lin (external person): equite@lacentrale.org
- Complaints Committee (handling of complaints) (one worker + one member of the Board of Directors + one member of La Centrale): plainte@lacentrale.org
- Human Resources Committee (for workers only): rh@lacentrale.org

The person who witnesses a harassment situation is also invited to report it to one of the responsible persons mentioned above.

- C. When a complaint is made, the designated responsible persons must submit an investigation plan to the complainant within seven (7) working days.

The manager will keep a record of incidents including date, time, location, description of events, witnesses, etc. Every effort will be made to ensure that these reports remain completely confidential.

Anyone who believes that they are going or went through physical, psychological or sexual harassment in connection with their work at La Centrale may also file a complaint at any time directly with the *Commission des normes, de l'assurance, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)*. The maximum time limit for doing this is two (2) years after the last manifestation of harassment.

The complaint can be made:

- Online on the government website:
<https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/>
By phone at 1-844 838-0808

NOTE: The choice of a person to contact La Centrale galerie Powerhouse first will not prevent them from also filing a complaint with the CNESST.

Anyone who believes that they are going or went through psychological or sexual harassment can file a complaint at any time directly with the Commission on Human Rights and Youth Rights (CDPDJ). The maximum time limit for doing this is three (3) years after the last manifestation of harassment, or, at the latest, 6 months after the facts if the police become involved in the situation.

The complaint can be made:

- By email: information@cdpdj.qc.ca
- By mail: 360, rue Saint-Jacques, 2nd floor Montreal Quebec H2Y 1P5
- By phone at 1-800-361-6477

NOTE: The choice of a person to contact La Centrale galerie Powerhouse first will not prevent them from also filing a complaint with the CDPDJ.

Anyone working in the cultural sector who has experienced or witnessed harassment or violence at work can receive first aid services from L'Aparté - resources against harassment and violence in the cultural sector. L'Aparté works to provide psychosocial and legal services. Services are bilingual, free, confidential and independent.

L'Aparté

450 396-9449 | aparte@juripop.org

Emergency help line for victims of sexual assault: 514 933-9007 (Montreal) and 1 888 933-9007 (anywhere in Quebec)

More information on the persons responsible designated by the organization can be found in Appendix 2 on page 18 of this document.

6) SANCTION MEASURES

Anyone who violates the harassment policy will be subject to appropriate disciplinary action. The choice of the applicable measure will take into account the gravity and consequences of the gesture(s) as well as the previous record of the person who committed them.

Here are the types of possible sanctions:

- **Amicable:** mediation, reconciliation
- **Controlled amicable:** mediation and mandatory awareness training
- **Temporary exclusion / dismissal**
- **Definitive exclusion / dismissal**

A person who lays false charges for the purpose of harming others is also subject to appropriate discipline.

APPENDIX 1 - RECOGNIZING PSYCHOLOGICAL OR SEXUAL HARASSMENT

The Act Respecting Labour Standards gives criteria to determine what can be considered as psychological or sexual harassment:

- vexatious behavior (hurtful, humiliating);
- behavior that manifests itself repeatedly or in a single and serious act;
- hostile (aggressive, threatening) or unwanted behavior;
- behavior that violates the dignity or integrity of the person;
- behavior that creates a harmful workplace for the victim.

These conditions include words, acts or gestures of a sexual nature.

Discrimination on any of the grounds listed in section 10 of the Charter of Human Rights and Freedoms can also constitute harassment. These grounds include: race, color, sex, pregnancy, sexual orientation, marital status, age (except to the extent provided by law), religion, political beliefs, language, ethnic or national origin, social condition, handicap, or the use of a means to compensate for this handicap.

Even if a victim does not explicitly speak out or seems to accept a harassment situation, that does not mean that it is acceptable behavior. It can nevertheless be considered as harassment under the Charter.

Harassment based on racial or ethnic grounds: Harassment based on racial or ethnic grounds is a form of harassment. The following are examples of harassment based on racial or ethnic grounds:

- posting images, graffiti, documents or other offensive material, either because of its racist nature, including by electronic means;
- annoying remarks, jokes, innuendos or taunts based on racial or ethnic background, color, place of birth, citizenship or ancestry of others;
- refusal of conversation or cooperation with a member of staff because of their racial or ethnic origin;
- insulting gestures or jokes based on racial or ethnic grounds which can cause embarrassment.

Sexual or gender-based harassment: Sexual or gender-based harassment is a form of harassment. The following are examples of harassment based on grounds of sex or gender:

- posting images, graffiti, documents or other offensive material, either because of its sexual, sexist or discriminatory character as to gender identity, including by electronic means;
- remarks, jokes, innuendos or taunts based on the body, clothing, gender or gender identity of others;
- gender-specific comments on physical characteristics, expression of gender identity or the gestures of others;
- paternalism based on sex or gender identity which, according to the victim, lowers their self-esteem or their importance within the organization;

- unwelcome physical contact such as touching, caressing or pinching;
- suggestive or offensive remarks or innuendo about members of a given gender or sex identity;
- proposals for physical intimacy, requests for appointments or sexual favors;
- verbal abuse, threats or taunts related to gender identity or sex;
- looks or any other lecherous or inappropriate/evocative gesture;
- putting forward their sexual prowess or questions/discussions about the sexual activities of others;
- offensive jokes or comments of a sexual nature about a staff member, artist or member;
- the use of humor or coarse and vulgar language linked to gender identity or sex.

APPENDIX 2 - PERSONS RESPONSIBLE DESIGNATED BY THE ORGANIZATION

- Ensures that the designated responsible persons are duly trained and have the necessary tools at their disposal to ensure the processing and follow-up of complaints or reports;
- Will free up working time so that the designated responsible persons can carry out the functions assigned to them.

The following people are designated to act as responsible for the application of the Policy for the Prevention of Psychological or Sexual Harassment at Work and the handling of complaints from La Centrale Galerie Powerhouse:

- Yen-Chao Lin (first responder, external consultant): equite@lacentrale.org
- Complaints committee (handling of complaints) (one worker + one member of the Board of Directors + one member of La Centrale): plainte@lacentrale.org
- Human Resources Committee (for workers only): rh@lacentrale.org

These designated responsible persons are primarily responsible for:

- Informing staff about the organization's policy on psychological or sexual harassment;
- Intervening informally in an attempt to resolve situations of harassment;
- Receiving complaints and reports;
- Recommending the sanction measures to be applied to put an end to a harassment situation.