

MAIN | FILM

POLITIQUE DE RESPECT MAIN FILM

**LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT
ET LA DISCRIMINATION**

Version : SEPTEMBRE 2025

Politique de respect à Main Film

Lutte contre le harcèlement et la discrimination

Mention de référence :

Main Film s'engage à maintenir un environnement de travail paisible au sein duquel toute personne puisse se sentir en sécurité et être traitée avec respect, un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination basée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la langue, la religion, les convictions politiques, l'origine ethnique ou nationale, les conditions sociales et physiques, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Nous comprenons que pour démontrer notre engagement en faveur de la transformation et de la lutte contre ces formes de harcèlement et de discrimination, nous devons passer des principes à l'action. Nous espérons que la communauté de Main Film pourra utiliser cette politique à la fois comme cadre et comme catalyseur d'action et de transformation tangible. Cette politique étant un document vivant, nous invitons la communauté Main Film à nous faire part de ses commentaires afin de nous aider à améliorer constamment nos pratiques en écrivant à l'adresse suivante directeur@mainfilm.qc.ca / edi@mainfilm.qc.ca.

Personnes visées par la politique

La communauté de Main Film, comprenant et sans y être exclusif : employé·e·s, stagiaires, membres associé·e·s ou actif·ve·s, artiste-instructeur·ice·s d'atelier, membres de jurys et comités de sélection, membres du conseil d'administration, bénévoles, visiteur·euse·s, ou tout utilisateur·trice·s des services offerts.

=====

Implémentation

Cette politique a été présentée auprès des membres du CA et adoptée durant l'assemblée générale de 2025 par ses membres.

Communication

Main Film s'engage à diffuser la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des personnes impliquées notamment par le biais de son infolettre, son site internet, son formulaire d'adhésion. Elle sera aussi rendue consultable au bureau (version papier + QR code pour la consulter sur son téléphone).

Révision de la politique

Une révision est prévue tous les deux ans.

Adresse/Contact pour suggestions/questions directeur@mainfilm.qc.ca /
edi@mainfilm.qc.ca

1. Définitions

Harcèlement

La *Loi sur les normes du travail* définit le **harcèlement psychologique ou sexuel** comme suit:

« Une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) 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 salarié¹ 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. »

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Discrimination

En vertu de la [Charte des droits et libertés de la personne](#), toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

¹ dans le cadre de cette politique, nous étendons la portée de cette définition à l'ensemble des membres de notre communauté, pour qui, de tels agissements rendraient néfaste notre milieu.

Manque de respect

La discrimination et le harcèlement sont interdits par la loi. Les définitions juridiques et politiques de la discrimination et du harcèlement figurent à la section précédente de la présente politique. S'il n'est pas contrôlé, un comportement irrespectueux peut conduire au harcèlement et créer un lieu de travail propice à des comportements réprimandés par la présente politique.

Quelques exemples de harcèlement, de discrimination et de manque de respect sont présentés en annexe.

2. Principes

Main Film s'engage 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 psychique et physique des personnes.

Conformément à ses obligations légales d'employeur, Main Film met en place des mesures visant à identifier et réduire les risques de harcèlement psychologique, sexuel, et à caractère discriminatoire notamment en:

1. veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
2. assurant une attention constante à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'annexe de la présente politique;
3. invitant l'ensemble des membres de notre communauté à lire nos documents reliés à l'Engagement EDI de Main Film, et demandant aux membres associé·e·s et actif·ve·s de Main Film à signer un code de vie ;
4. sensibilisant régulièrement le personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun·e en matière de prévention du harcèlement, notamment à l'occasion de nos réunions internes et notre assemblée générale annuelle;
5. désignant et formant une ou plusieurs personnes pour recevoir et prendre en charge les plaintes informelles et formelles, et les signalements comprenant par exemple :
 - a. l'écoute active
 - b. la médiation (approche sensible au traumatisme);
6. en se dotant d'un processus clair de prise en charge des plaintes et des signalements.

3. Dépôt de plaintes

Main Film s'engage 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 ou le signalement, 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;
- Revoir les mesures de prévention du harcèlement en place pour assurer qu'elles sont toujours efficaces, pour éviter que d'autres événements de la sorte se reproduisent.

Confidentialité

Les renseignements recueillis lors des plaintes, des signalements et des enquêtes seront traités de façon confidentielle par toutes les parties concernées. Ils devront toutefois être divulgués s'ils sont nécessaires pour protéger les personnes associées à Main Film, pour faire progresser une enquête, mettre en place des mesures ou s'ils sont exigés par la loi.

Tou.te.s les participant.e.s à une enquête doivent respecter la confidentialité.

Plaintes de bonne foi

Aucune sanction ne sera imposée à une personne qui dépose une plainte de bonne foi, peu importe l'issue de l'enquête.

Toute plainte de mauvaise foi ou volontairement fausse pourra toutefois entraîner des mesures disciplinaires internes (exclusion, fin de contrat ou de collaboration par exemple).

Protection contre les représailles

L'organisation interdit toutes représailles contre une personne ayant déposé une plainte ou participé à une enquête. Toute infraction à cette règle pourra entraîner des sanctions disciplinaires, jusqu'au licenciement.

Traitement des plaintes et des signalements relatifs au harcèlement psychologique, harcèlement sexuel, harcèlement à caractère discriminatoire

À Main Film, notre objectif est de soutenir et d'encourager chacun·e à soulever les problèmes rencontrés dans notre espace collectif afin qu'ils puissent être traités de manière équitable.

Cette procédure définit la manière dont nous nous soutiendrons mutuellement pour résoudre les difficultés qui surviennent, ainsi que la procédure formelle que nous suivrons lorsqu'une action informelle de soutien n'est pas en mesure de résoudre les problèmes soulevés.

Nous encourageons la résolution informelle des problèmes, mais nous reconnaissons que cela n'est pas toujours possible ou approprié, par exemple si votre grief porte sur une question grave telle que le harcèlement sexuel ou la discrimination. Par conséquent, si la procédure informelle ne permet pas de résoudre le problème ou n'est pas appropriée, vous devez déposer une plainte formelle dans le cadre de cette procédure.

Cette procédure s'applique aux plaintes individuelles et collectives.

Cette procédure s'applique aux employé·e·s. Cependant, l'employé·e victime peut aussi déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de santé et de sécurité au travail (CNESST). Le délai de dépôt est jusqu'à deux (2) ans après la dernière manifestation de la conduite.

Cette procédure est offerte également aux membres de la communauté de Main Film, comprenant et sans y être exclusif : stagiaires, membres associé·e·s ou actif·ve·s, artiste-instructeur·ice·s d'atelier, membres de jurys et comités de sélection, membres du conseil d'administration, bénévoles, visiteur·euse·s, ou tout utilisateur·trice·s des services offerts.

A. Résolution informelle

Notre objectif est d'encourager et de soutenir toutes les personnes qui sont membres de la communauté de Main Film pour qu'elles abordent activement toute préoccupation ou difficulté survenant dans le cadre de notre travail, de nos échanges de service et de nos relations professionnelles.

Nous suggérons aux personnes qui sont membres de la communauté de Main Film de commencer par suivre les étapes suivantes pour traiter leurs enjeux de manière informelle avant de déposer une plainte formelle (sauf dans les cas graves où il serait inapproprié de le faire ou si la personne est en incapacité physique ou émotionnelle de le faire) :

1. **Réflexion individuelle**

Prenez du recul et réfléchissez à ce qui s'est passé. De quoi auriez-vous besoin suite à cette situation? Quelle serait une résolution satisfaisante pour vous?

2. **Chercher à avoir une conversation**

2.1 Approcher l'autre personne directement

Demandez à l'autre personne si elle serait disposée à discuter avec vous de ce qui s'est passé et si une solution acceptable mutuellement peut être trouvée.

2.2 Faire une requête pour une conversation facilitée

Lorsqu'une conversation n'a pas permis de résoudre le problème, il est possible d'avoir recours à une conversation facilitée. Un membre non impliqué dans la situation (soit la personne au poste de la direction générale, un·e membre du CA ou une autre personne) facilitera une réunion au cours de laquelle les deux parties auront l'occasion de partager leurs points de vue (sans être interrompues), de se poser des questions et d'identifier des mesures pratiques pour résoudre les problèmes.

2.3 Faire une requête pour une médiation

Tant que les ressources de l'organisme le permettent, nous organiserons une médiation externe si les deux parties sont d'accord pour y participer et dans l'éventualité où la conversation directe et/ou celle facilitée n'ont pas permis d'aboutir à une résolution satisfaisante.

B. Résolution formelle

Dans un premier temps, Main Film encourage toute personne qui croit avoir vécu du harcèlement ou qui en est témoin à chercher du soutien et à ne pas rester seule. Elle peut avoir recours à du soutien psychologique, légal, ou toute autre forme de soutien approprié.

Les lignes de soutien [Léo](#) et Info-Social 811 du réseau de la santé du Québec, gratuites et confidentielles, offrent un service psychosocial de consultation. Les professionnel·le·s de ce service peuvent évaluer les besoins, donner des conseils et guider vers les ressources appropriées.

Également, si un aspect de la procédure de règlement des plaintes affecte le bien-être d'une personne, ou si elle a besoin d'un soutien particulier lié à un handicap, la personne est invitée à en parler à une personne de confiance de son entourage qui pourrait l'accompagner dans sa démarche. Cette personne devra s'engager elle aussi à respecter le caractère confidentiel de la démarche.

La personne responsable de traiter les plaintes et les signalements pourrait au besoin suggérer d'autres ressources selon la situation.

Une personne peut faire la requête d'un soutien à Main Film, en contactant directeur@mainfilm.qc.ca ou edi@mainfilm.qc.ca qui prendra les dispositions nécessaires.

Important à savoir

La procédure décrite ici ne peut être offerte de manière anonyme. Néanmoins nous vous invitons à nous préciser si vous souhaitez garder votre anonymat par rapport à la personne contre qui vous portez plainte. Nous ferons alors le nécessaire pour adapter les différentes étapes.

Dans le cas où l'anonymat serait essentiel pour vous dans cette démarche, nous vous suggérons de vous rapprocher d'autres organismes comme [la commission des droits de la personne](#), qui pourraient recevoir votre plainte.

Étape 1 : Accueil et écoute de la plainte

- **Remplir le formulaire.** Ce formulaire peut être utilisé pour déposer toute plainte ou signalement de harcèlement. Une fois rempli, il sera transmis par voie électronique à l'adresse directeur@mainfilm.qc.ca ou edi@mainfilm.qc.ca si la plainte concerne la direction. Il sera reçu et analysé par la personne contactée, et enclenchera, si le cas le requiert, la création d'un comité temporaire composé de deux à trois personnes non-impliquées dans l'incident.
- **Retour et suivi.** La personne plaignante recevra un avis de réception dans un délai de 48h ouvrables. Celui-ci contiendra des questions sur les besoins des parties prenantes pour pouvoir passer à la prochaine étape.

- **À savoir** : Toutes les informations partagées resteront confidentielles dans la mesure du possible et ne seront divulguées qu'aux personnes impliquées dans la procédure de résolution de l'incident.

Étape 2 : Intervention

- **Participer à une rencontre.** Toute personne plaignante sera invitée à participer à une rencontre avec la direction générale ou le comité, pour évaluer et comprendre les besoins et ainsi déterminer les mesures à prendre. Bien que l'équipe de Main Film souhaite faire de son mieux pour aborder les questions sensibles en personne, il se peut qu'elle doive organiser des réunions à distance lorsque le face-à-face n'est pas possible.
- **S'accorder sur une résolution satisfaisante et un échéancier.** La personne en charge du traitement de la plainte ou le comité, le cas échéant, élaborera un plan d'intervention basé sur les informations que la personne plaignante aura partagé, ainsi que d'autres informations complémentaires.
- **À savoir** : La personne en charge du traitement de la plainte ou le comité aura le rôle de rencontrer la ou les personnes impliquées, de demander accès à des éléments de preuves ou d'obtenir un conseil externe si la situation le demande (ex. Si elle présente un enjeu de sécurité pour vous ou plusieurs personnes). Il est important de demeurer disponible pour un suivi ou toute demande additionnelle d'information.

Étape 3 : Prise de décision, actions et suivi

- **Assister à une rencontre de suivi.** Déterminer si l'action entreprise permet de répondre adéquatement aux besoins de la personne plaignante et contribue à créer un environnement plus sain, respectueux et inclusif à long terme.
- **À savoir** : Les actions peuvent inclure un avertissement, une formation, un ajustement des responsabilités, ou dans des cas graves, une expulsion du membrariat ou une résiliation de contrat.

Si vous faites l'objet d'une plainte formelle

La personne mise en cause sera informée (par écrit ou par téléphone) qu'une plainte a été déposée contre elle. Nous lui communiquerons le contenu de la plainte et si nécessaire, l'identité de la personne plaignante.

Elle doit alors collaborer à chacune des étapes du traitement de la plainte.

Elle aura l'occasion d'expliquer son point de vue, de présenter ses preuves et de faire entendre ses témoins. Si cette personne ne répond pas ou décide de ne pas participer à une rencontre, Main Film se garde le droit de mettre un terme au lien ou à la collaboration avec cette personne.

Annexe

Harcèlement et discrimination au travail

Voici quelques exemples de harcèlement et de discrimination au travail, s'appliquant à n'importe quel genre (mais ne s'y limitant pas) de discrimination tel que décrit en page 1 (race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la langue, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, les conditions sociales et physiques, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) :

- remarques ou insinuations offensantes ou intimidantes, en tout genre considérés comme des micro-agressions
- comportements verbaux abusifs, comme crier, insulter, humilier ou menacer ouvertement quelqu'un
- le vandalisme, les intimidations, ou les comportements agressifs ou menaçants
- des questions persistantes ou des commentaires intrusifs
- exclure, ostraciser ou ignorer quelqu'un de manière persistante
- saboter le travail d'une autre personne
- des gestes sexuellement suggestifs ou obscènes
- le chantage, les menaces, les punitions ou le refus d'avantages en cas de refus (une avance sexuelle, un service par exemple)
- afficher ou faire circuler des images ou du matériel offensants
- la cyberintimidation et le harcèlement, par le biais des médias sociaux
- la supervision dégradante ou abusive sur le lieu de travail, y compris l'obstruction délibérée à l'avancement d'une personne pour des raisons non liées aux performances, au mérite ou à d'autres besoins légitimes de l'entreprise
- faire de fausses allégations sur quelqu'un dans des mémos ou d'autres documents liés au travail
- le harcèlement moral sur le lieu de travail (harcèlement de groupe)
- n'importe quel autre geste ou comportement discriminatoire ou de harcèlement

Remarque : un comportement ne constitue un harcèlement ou une discrimination que s'il répond aux [critères légaux](#).