

PLAYWRIGHTS' WORKSHOP MONTRÉAL

Politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination

En vigueur à compter de : juillet 2018

Adoptée par : le conseil d'administration de Playwrights' Workshop Montréal en date du 20 juin 2018

Personne-ressource pour la mise en œuvre de la politique : Pour toute demande de renseignements au sujet de cette politique, veuillez rejoindre la directrice générale Lesley Bramhill ou la membre du conseil d'administration Leah Jane Esau.

Calendrier des mises à jour : Un an après la première adoption, puis aux trois ans

Dernière révision/mise à jour : le 20 juin 2018

Champ d'application : tous les membres du personnel, y compris le personnel à temps plein, à temps partiel, temporaire, en période probatoire, occasionnel et contractuel, ainsi que les bénévoles, les étudiant(e)s en alternance, les stagiaires, les apprenti(e)s, les invité(e)s et les participant(e)s aux ateliers de Playwrights' Workshop Montréal.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Playwrights' Workshop Montréal (ci-après appelé « PWM » ou « l'organisme ») s'engage à créer un environnement sécuritaire et confortable fondé sur des relations de respect mutuel, et à assurer à ses membres un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement et/ou de crainte de discrimination ou de harcèlement.

Cette politique a pour objectif d'assurer que les membres du personnel, y compris le personnel à temps plein, à temps partiel, temporaire, en période de probation, occasionnel et contractuel, ainsi que les bénévoles, les étudiant(e)s en alternance, les stagiaires, les apprenti(e)s, les invité(e)s et les participant(e)s aux ateliers de PWM soient conscients que le harcèlement et la discrimination sont inacceptables et incompatibles avec les normes de cet organisme. La politique de PWM va au-delà des exigences législatives québécoises afin de créer, par les moyens énumérés ci-dessous, un milieu de travail sécuritaire.

PWM s'engage à mettre en œuvre une stratégie globale de lutte contre le harcèlement et la discrimination, notamment par :

- une surveillance régulière des systèmes organisationnels afin de déceler tout obstacle à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne (ci-après appelée « la Charte ») ;

- la mise en œuvre d'une procédure de plainte efficace et équitable ;
- la promotion continue de normes de conduite appropriées.

MISE EN ŒUVRE

Le droit à la protection contre la discrimination et le harcèlement s'étend à toute l'équipe de PWM, dont le personnel à temps plein, à temps partiel, temporaire, en période probatoire, occasionnel et contractuel, ainsi que les bénévoles, les étudiant(e)s en alternance, les stagiaires, les apprenti(e)s, les invité(e)s et les participant(e)s aux ateliers.

Le champ d'application de cette politique comprend également les interactions entretenues par les parties énumérées ci-dessus avec des clients ou tout autre individu avec lequel elles ont des rapports professionnels, comme des étudiants ou des étudiantes, des instructeurs ou des instructrices, des artistes-interprètes, des entreprises de location ou des prestataires de services.

Cette politique s'applique à tous les niveaux de l'organisme et à tous les aspects du milieu de travail et de l'emploi, y compris le recrutement, la sélection, la promotion, les mutations, la formation, les salaires, les avantages sociaux et la cessation d'emploi.

Cette politique s'applique également aux activités qui se déroulent à l'extérieur des lieux physiques de PWM, par exemple les voyages d'affaires, les activités sociales et les résidences d'artiste.

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

DÉFINITIONS

Les comportements suivants sont interdits :

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 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 importun. Il peut s'agir de paroles ou de gestes qui sont, selon un jugement raisonnable, manifestement offensants, humiliants, rabaisants 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.

Voici des exemples de harcèlement :

- des remarques importunes, des blagues, des insinuations ou des railleries fondées sur des motifs interdits par la Charte ;
- le fait d'afficher ou de faire circuler des images, des graffitis ou du matériel offensant, que ce soit sous forme imprimée ou par courriel ou un autre moyen électronique ;
- le fait de cibler une personne pour la soumettre à l'humiliation, à des « taquineries » blessantes ou à des blagues en raison de son appartenance à un groupe protégé par la Charte ;
- des commentaires qui ridiculisent une personne en raison de caractéristiques liées à un motif interdit de discrimination. Par exemple, il peut s'agir de commentaires liés à la tenue vestimentaire, à la façon de parler ou à d'autres caractéristiques qui pourraient être liées à son sexe, à sa race, à son identité sexuelle ou à ses croyances.

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 un 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 ou de documents racistes, désobligeants ou offensants ;
- des remarques importunes, des blagues, des insinuations ou des railleries fondées sur les antécédents raciaux ou ethniques, la couleur, le lieu de naissance, la citoyenneté ou l'ascendance d'autrui ;
- tout refus de conversation ou de coopération avec un membre du personnel en raison de son origine raciale ou ethnique ;
- des gestes insultants ou des 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 fondé sur des motifs liés au sexe ou au genre :

- l'affichage d'images, de graffitis ou d'autres matériaux qui sont offensants en raison de leur caractère sexuel, y compris par des moyens électroniques ;
- des remarques, des blagues, des insinuations ou des railleries fondées sur le corps, les vêtements ou le sexe d'autrui ;
- des commentaires sexospécifiques portant sur les caractéristiques physiques ou la gestuelle d'autrui ;
- le paternalisme fondé sur le sexe qui, selon la victime du harcèlement, diminue son estime de soi ou sa position d'autorité ;
- des contacts physiques importuns tels des attouchements, des caresses ou des pincements ;
- des remarques ou des insinuations évocatrices ou offensantes au sujet des membres d'un sexe donné ;
- des propositions d'intimité physique, des demandes de rendez-vous ou des faveurs sexuelles ;
- de la violence verbale, des menaces ou des railleries liées au genre ;
- des regards ou d'autres gestes lubriques ou inappropriés/évocateurs ;
- le fait de se vanter de ses prouesses sexuelles ou de lancer des questions ou des discussions sur les activités sexuelles d'autrui ;
- des blagues offensantes ou des commentaires à caractère sexuel au sujet d'un membre du personnel ou de la clientèle ;
- l'emploi d'humour ou de langage grossier et vulgaire lié au 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 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.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Toutes les personnes qui fréquentent les locaux de PWM ou qui représentent PWM 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.

LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR SIGNALER UN INCIDENT DE HARCÈLEMENT OU DE DISCRIMINATION AU SEIN DE PWM

Le conseil d'administration de PWM (ci-après appelé « le conseil d'administration »), sur recommandation du comité de gouvernance, nomme au sein du conseil Elisabet Ràfols-Sagués et Corrina Hodgson comme responsable de la lutte contre le harcèlement et la discrimination (ci-après appelée « le responsable »). Le responsable sera mandaté pour une période de deux ans et aura à suivre une formation sur la lutte contre le harcèlement et la discrimination qui aura été choisie par le comité de gouvernance avant le début de son mandat.

Dans le cas où une personne (ci-après appelée « la partie plaignante ») deviendrait victime de harcèlement ou de discrimination tels que définis dans la politique ci-dessus, la partie plaignante doit communiquer avec un membre de la gestion, de l'instruction, de la supervision ou de la direction artistique au sein de PWM avec lequel elle se sent à l'aise de discuter (ci-après appelé « le premier intervenant »), au moyen d'une déclaration soit verbale ou écrite. Dans le cas où la déclaration serait faite de façon verbale, le premier intervenant devrait la consigner par écrit.

La déclaration sera examinée par le responsable en consultation avec le premier intervenant et des mesures appropriées seront prises au besoin. Une réponse sera présentée à la partie plaignante par le premier intervenant dans les 30 jours ouvrables. Les options de réponse en vertu de cette politique peuvent inclure, sans s'y limiter, une consultation auprès d'un membre des ressources humaines au conseil d'administration, la présentation de rapports

informels ou officiels au conseil d'administration, un processus d'enquête ou une mesure disciplinaire. Ces mesures ne s'excluent pas mutuellement, car une réponse efficace peut combiner certains éléments parmi chacune d'entre elles. Le processus de réponse devrait se faire en consultation avec la partie plaignante ; toutefois, la décision finale quant à la réponse appropriée devrait demeurer à la discrétion du conseil d'administration.

Le responsable tiendra un registre des incidents, y compris la date, l'heure, le lieu, ce qui s'est passé, les témoins, etc. Conformément à la politique de tolérance zéro de PWM en matière de harcèlement et de discrimination, tous les efforts seront faits pour s'assurer que ces rapports restent entièrement confidentiels. Les rapports déposés demeureront anonymes et ne seront consultés que par le premier intervenant, le responsable et, au besoin, les membres du conseil d'administration.

J'affirme avoir lu la présente politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination et je comprends la procédure à suivre pour signaler un incident :

Signature

Nom (en toutes lettres)

Date de la signature

Rapport d'incident anonyme : Toute personne victime de harcèlement ou de discrimination tels que définis au sein de la politique ci-dessus qui ne se sent pas à l'aise de discuter d'un incident en personne et qui préfère maintenir son anonymat peut remplir ce formulaire afin de soumettre un rapport d'incident anonyme. Le formulaire à remplir se trouve sur le site Web de PWM à l'adresse suivante :

<https://www.playwrights.ca/politique-de-lutte-contre-le-harcelement-et-la-discrimination>.