

POLITIQUE DE NON- DISCRIMINATION ET ANTI- HARCÈLEMENT

En vigueur : septembre 2019

Dernière mise à jour : mai 2023

Adoption : conseil d'administration du Playwrights' Workshop Montréal, le 19 novembre 2019

Fréquence de la mise à jour : un an après la date de l'adoption, puis tous les trois ans

Application : à toutes les personnes qui travaillent ou collaborent avec le PMW, incluant, entre autres, administrateurs, employés, entrepreneurs, bénévoles, étudiants en stage, stagiaires, apprentis, invités et participants aux ateliers et programmes du Playwrights' Workshop Montréal (désignée par la « Communauté »)

COORDONNÉES RELATIVES À LA POLITIQUE :

Direction du Playwrights' Workshop Montréal :

Fatma Sarah Elkashef, directrice artistique, sarah@playwrights.ca,

514 843-3685 poste 3

Anne-Sophie Grenier, directrice administrative, annesophie@playwrights.ca,

514 843-3685 poste 2

Médiation :

Caroline Lemay, info@omega-ombs.ca, 514 716-6468, www.omega-ombs.ca

Délégation par le conseil d'administration :

En tout temps, deux personnes du conseil d'administration sont déléguées par le conseil d'administration du PWM (les « personnes déléguées du conseil d'administration ») pour veiller à la politique de non-discrimination et anti-harcèlement. Dans la mesure du possible, le mandat de ces deux personnes déléguées du conseil d'administration dure un an. Ces personnes déléguées doivent effectuer une formation sur l'anti-harcèlement et la non-discrimination; cette formation est choisie par le comité de gouvernance avant le début du mandat des personnes déléguées du conseil d'administration.

Les personnes déléguées du conseil d'administration actuelles sont :

Jason Poirier Lavoie, secrétaire du conseil d'administration

Yumi Palleschi, administratrice du conseil d'administration

pwmpolicy@gmail.com

1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Le Playwrights' Workshop Montréal (le « PWM » ou l'« Organisme ») s'engage à offrir un environnement sain et sécuritaire à toutes les personnes de la Communauté, libre de tout harcèlement ou discrimination. Le PWM encourage les relations basées sur le respect et le dialogue : le dialogue étant l'outil privilégié pour résoudre d'éventuelles tensions entre les personnes.

Le principal objectif de cette politique est de s'assurer que les personnes de la Communauté sont conscientes que toute forme de harcèlement ou de discrimination est incompatible avec les standards de l'Organisme.

Le PWM est déterminé à fournir un espace sain et sécuritaire qui met l'accent sur le respect, la dignité, l'équité, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité, la sécurité et la bienveillance, ainsi que sur la créativité et l'innovation au cœur de son processus de prises de décision. Pour ce faire :

- Il offre à la Communauté les services confidentiels d'une personne médiatrice (une personne neutre qui enquête sur les plaintes, les rapporte et qui peut aider à les régler). Ce service vise à soutenir la Communauté à résoudre les éventuelles tensions qui peuvent survenir au sein du PWM à travers l'écoute, par des conseils et par le recours d'interventions informelles et formelles.

- En prévoyant des procédures efficaces et équitables de traitement des plaintes
- En proposant des codes de conduites qui favorisent la confiance et le sentiment de sécurité

2. APPLICATION ET RESPONSABILITÉS

Établir et promouvoir un environnement sain et sécuritaire, libre de tout harcèlement et de discrimination est une responsabilité partagée.

Toutes les personnes de la Communauté, quel que soit leur statut au sein de l'Organisme, doivent adopter les attitudes et les comportements qui s'accordent au principe et à l'esprit de cette Politique. Toutes les personnes de la Communauté doivent engager leur responsabilité dans leurs interactions avec toutes les personnes directement ou indirectement mêlées au PWM.

Les valeurs propres à un environnement sain et sécuritaire doivent guider les personnes en position d'autorité au sein du PWM dans leurs interactions avec les personnes de la Communauté. De plus, ces personnes doivent aborder les situations problématiques dès qu'elles surgissent.

Pour recevoir, si nécessaire, du soutien, la Communauté est invitée à utiliser les outils et consulter les personnes, identifiées dans la Politique pour obtenir de l'aide et des conseils.

La Politique touche tous les niveaux de l'Organisme et tous les aspects des activités du PWM, incluant les programmes artistiques, les lieux de travail et les relations de travail (recrutement, sélection, promotion, formation, salaires, avantages et cessation d'emploi).

Elle s'applique aussi aux activités et événements qui se déroulent à l'extérieur des bureaux et locaux du PWM, comme durant les déplacements de l'Organisme, ses programmations extérieures et les activités sociales auxquelles des personnes de la Communauté représentent le PWM.

3. INTERDICTIONS ET DÉFINITIONS

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec établit les **motifs interdits de discrimination** qui suivent. La Politique interdit la discrimination et le harcèlement basés sur l'un ou l'autre de ces motifs ou une combinaison de ceux-ci pour quelles raisons que ce soient.

- | | |
|--|--------------------------|
| ● Âge (excepté les limites prévues par la Loi) | ● Religion |
| ● Race | ● convictions politiques |
| ● Couleur | ● condition sociale |
| ● Origine nationale | ● Langue |
| ● Origine ethnique | ● Handicap |
| ● Ascendance | ● orientation sexuelle |
| ● Citoyenneté | ● Genre |
| ● État civil | ● Statut familial |

- Grossesse et allaitement
- Casier judiciaire (sauf dans la mesure de l'article s.18.2 de la Charte)

3.1. Discrimination

Toute forme de traitement injuste d'une personne ou d'un groupe de personnes sur la base des motifs interdits constitue une discrimination. Une discrimination peut être intentionnelle ou non, évidente ou subtile. Elle peut impliquer des gestes discriminatoires directs, comme l'imposition de tâches supplémentaires ou le refus d'avantages; ou des règles, des pratiques ou des procédures qui semblent neutres, mais qui désavantagent certaines personnes ou certains groupes de personnes.

Nonobstant ce qui précède, et conformément à l'article 20 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, une distinction, ou une exclusion, ou une préférence, manifestement basée sur les aptitudes ou qualifications requises pour l'embauche à un poste spécifique est jugée non discriminatoire.

3.2. Harcèlement

Le harcèlement est une conduite vexatoire, abusive, humiliante ou blessante qui se produit sous la forme de commentaires, de gestes ou de comportements qui présentent l'un ou plusieurs des caractères suivants :

- répétitif
- hostile, agressif ou menaçant
- porte atteinte à la dignité, le respect de soi, l'intégrité ou au bien-être physique, psychologique ou émotionnel d'une personne
- jugé déplacé ou raisonnablement présumé jugé déplacé
- gâche l'ambiance du lieu de travail d'une personne

Un incident unique de ce type de comportement peut être considéré comme du harcèlement. Le harcèlement peut prendre la forme, entre autres, de :

- remarques, blagues, insinuations ou moqueries
- afficher ou faire circuler des images ou du matériel offensants sous forme imprimée ou électronique
- injurier une personne parce qu'elle fait partie d'un groupe de personnes par une interdiction de motif de discrimination
- commentaires ou moqueries visant à ridiculiser, dégrader ou humilier une personne
- tenir quelqu'un à l'écart ou de l'éviter constamment
- cyberintimidation
- exercer des représailles contre une personne qui a fait une plainte de harcèlement
- faire une plainte de harcèlement non fondée pour nuire à une personne.

Tous ces comportements sont considérés par la Politique comme du harcèlement et demeurent inacceptables, même si une personne ne s'oppose pas explicitement à ce harcèlement ou semble s'en accommoder.

3.2.1 Le harcèlement à caractère religieux, ethnique ou racial s'exprime, entre autres, par :

- La présentation d'images ou de matériel offensants, désobligeants ou racistes
- Des remarques, blagues, insinuations ou moqueries déplacées concernant les origines ethniques, la couleur, le lieu de naissance, la religion, la citoyenneté ou l'ascendance d'une personne
- Le refus de parler ou travailler avec une personne à cause de son origine ethnique ou de sa religion
- Des gestes insultants ou plaisanteries ciblant l'ethnie ou la religion qui causent de l'embarras, un malaise ou du mal.

3.2.2 Harcèlement sexuel ou visant le genre

Le harcèlement sexuel ou visant le genre se définit par des comportements offensants ou humiliants liés au genre d'une personne ou aux identités sexuelles ou de nature sexuelle qui génèrent un milieu de travail offensant, hostile ou intimidant.

Voici une liste non exhaustive d'exemples de harcèlement sexuel ou visant le genre :

- Présentation d'images ou autre matériel offensants sexuellement
- Remarques, blagues, insinuations ou moqueries déplacées à propos d'une personne, de son corps, son accoutrement, son sexe ou son genre
- Commentaires liés au genre à propos des caractères physiques ou des manières d'une personne
- Paternalisme envers le genre qui affecte le respect de soi d'une personne ou qui dénigre sa fonction de responsabilité
- Contacts physiques déplacés comme un attouchement, une caresse ou un pincement
- Remarques ou insinuations suggestives ou offensives sur les personnes d'un genre spécifique
- Propositions indécentes, demandes de rencontres ou de faveurs sexuelles
- Moqueries ou menaces verbales liées au genre
- Reluquer, fixer avec des regards suggestifs et déplacés et autres gestes de ce genre
- Se vanter de prouesses sexuelles ou discuter d'activités sexuelles
- Faire des blagues ou des commentaires de nature sexuelle à propos d'une autre personne
- Humour ou langage grossier et vulgaire lié au genre ou au sexe
- Mauvaise utilisation intentionnelle des pronoms d'une personne

3.2.3 Sollicitation sexuelle

Faisant partie aussi du harcèlement sexuel, la sollicitation sexuelle est un comportement qui cherche à lier des attentes sexuelles à la conservation de l'emploi d'une personne ou à son avancement professionnel. Ces attentes ou avances peuvent être faites par toute personne en position de donner ou de refuser un avantage à toute personne visée par cette sollicitation ou ces avances, comme des gestionnaires, des personnes à la supervision, des mentors ou autres

personnes de la Communauté en position de donner ou de refuser un avantage à toute autre personne. Des représailles après avoir refusé ce type d'avances constituent également une forme de harcèlement.

3.3 Intimidation

L'intimidation est une forme de comportement agressif qui se caractérise par une intention hostile, un déséquilibre (ou perçu comme tel) de la force physique ou sociale et par la répétition dans le temps de ce comportement. Il est souvent caractérisé aussi par l'usage de la force, la contrainte, de moqueries et de menaces, d'abus et par la volonté de blesser une personne physiquement, psychologiquement ou émotionnellement. L'intimidation constitue du harcèlement.

3.4. Le droit de gestion de l'Employeur

Un Employeur a le droit de diriger les personnes à son emploi et de prendre des décisions afin d'assurer l'efficacité et le bon déroulement des activités de l'organisation. Il est permis à l'Employeur de superviser son équipe pour veiller à ce qu'elle suive les règles et les responsabilités établies pour l'organisation et son personnel.

Voici quelques exemples de ce qui relève du droit de gestion de l'Employeur :

- L'attribution des tâches
- La gestion :
 - du rendement du personnel
 - de la discipline et de mesures disciplinaires
 - de la présence et des absences
- Les cessations d'emploi, les licenciements et les congédiements
- La prévention du harcèlement sexuel ou psychologique

Assurer la santé et la sécurité des personnes de la Communauté du PWM appartient aussi au droit de gestion de l'Employeur

4. PROCÉDURE DE SIGNALEMENT OU PLAINTES

4.1. Délai de signalement ou de plainte

Les signalements et les plaintes doivent être faits dès que possible. Le PWM encourage les personnes de la Communauté à signaler ou dénoncer rapidement les situations de discrimination et de harcèlement qu'elles subissent ou dont elles sont témoins, afin de préserver les preuves et de permettre ainsi au PWM de prendre les mesures nécessaires pour traiter ces inconduites. Elles peuvent donc faire un signalement ou une plainte en tout temps.

4.2. Mode alternatif de résolution de conflit

Le PWM favorise la résolution de conflit par le dialogue. Une médiation est offerte aux parties qui vivent une tension dans la volonté de résoudre le conflit. La médiation se fait sur une base volontaire. Aucune des parties ne subira de conséquences négatives en cas du refus de procéder par cette voie. La Médiatrice du PWM ou son conseil d'administration peut participer, si nécessaire, à ce processus de médiation avec le consentement des deux parties.

4.3. Dépôt d'un signalement ou d'une plainte

Si une personne de la Communauté souhaite signaler une situation de discrimination ou de harcèlement qu'elle vit ou dont elle est témoin (la « personne plaignante »), elle doit communiquer avec la Médiatrice du PWM, ou les membres de son conseil d'administration, ou la direction du PWM ou avec la personne de l'équipe avec qui elle se sent plus à l'aise d'en parler (la « personne première répondante »).

Si la personne plaignante préfère conserver son anonymat auprès de l'équipe et du conseil d'administration du PWM, elle doit signaler la situation directement à la Médiatrice. La Médiatrice fournira les informations nécessaires à la direction et au conseil d'administration du PWM tout en préservant l'identité de la personne plaignante.

Si une personne de la Communauté désire que le PWM prenne des mesures formelles, elle doit déposer une plainte formelle.

4.3.2 Les personnes détenant l'autorité d'enquêter et de prendre des mesures

Les personnes suivantes ont l'autorité et la responsabilité d'enquêter et de prendre les mesures nécessaires en cas de plaintes formelles :

- La Médiatrice
- Les personnes déléguées du conseil d'administration
- La direction du PWM (direction artistique et direction administrative).

Si la plainte vise l'une des parties ci-dessus, la plainte sera adressée aux parties qui ne font pas l'objet de la plainte.

4.4. Signalements

Une personne fait un signalement lorsqu'elle souhaite révéler qu'elle vit une forme de discrimination ou de harcèlement ou en est témoin, mais sans rechercher une intervention formelle. Le signalement lancera une discussion sur les dispositions à prendre pour assurer la sécurité de la personne qui fait le signalement et celle des personnes autour. La personne première répondante et la personne plaignante devront convenir d'une entente sur les informations qui seront transmises et à qui, puis de convenir d'une entente pour la suite des choses.

La personne première répondante est liée par la confidentialité, à moins qu'il soit raisonnable de penser que des gens risquent de subir des gestes violents ou criminels, qui dépassent largement le cadre de la Politique. En ce cas, ils doivent être rapportés aux autorités concernées. En cas de harcèlement allégué ou soupçonné sur des personnes mineures, il faut communiquer avec le Département de la protection de la jeunesse du Québec au 514 935-6196.

L'identité et les informations permettant d'identifier la personne qui fait le signalement doit demeurer confidentielles, à moins d'une permission claire de cette personne ou sauf en cas de violence ou de risque de violence.

La personne première répondante doit également obtenir le consentement de la personne plaignante de documenter le signalement et d'en assurer la confidentialité auprès de la direction du PWM, du conseil d'administration ou de la personne Médiatrice. Si une personne plaignante refuse de transmettre le signalement à qui que ce soit, ou si des plaintes anonymes sont faites, les personnes plaignantes doivent être informées des limites que ces situations

imposent sur les éventuels recours du PWM.

Nous encourageons la personne plaignante à prendre conseil auprès la Médiatrice avant de prendre des mesures.

4.5. Plaintes formelles

Une plainte formelle consiste à informer une personne en autorité en mesure d'intervenir dans une situation vécue par une personne ou remarquée par un témoin dans l'intention d'amorcer un processus de plainte formelle selon les termes de la Politique. Avec le consentement de la personne plaignante, la personne première répondante peut en déposer une plainte formelle au nom de la personne plaignante.

Une plainte formelle peut être déposée verbalement ou par écrit. S'il est fait d'abord verbalement, la personne première répondante doit rapporter l'information par écrit. La personne plaignante doit lire et valider le document écrit.

Une fois que la plainte formelle est transmise à la direction du PWM ou à une personne déléguée du conseil d'administration, elles doivent informer la Médiatrice de la réception de la plainte. Si la plainte est reçue par la Médiatrice, elle doit en informer la direction du PWM ou son conseil d'administration.

La Médiatrice doit évaluer si la plainte est suffisamment étayée, puis faire des recommandations à la direction du PWM ou à une personne déléguée du conseil d'administration quant aux prochaines actions à entreprendre. Si la direction du PWM ou les personnes déléguées du conseil d'administration estiment que la situation doit faire l'objet d'une enquête, la Médiatrice ou une autre expertise professionnelle doit être mandatée à cet effet.

L'enquête doit être complétée dans les 30 jours suivants la réception de la plainte formelle. Les résultats de cette enquête doivent être résumés dans un rapport écrit, ce qui mettra un terme à l'enquête.

Le rapport doit également recommander des mesures disciplinaires, qui seront discutées en conseil d'administration. Après décision du conseil, des actions et des mesures appropriées seront entreprises pour mettre fin à la situation et prévenir que d'autres situations similaires ne surgissent à l'avenir (la « réponse »). La réponse sera communiquée à la personne plaignante par la direction du PWM ou par les personnes déléguées du Conseil.

Les mesures disciplinaires peuvent inclure :

- Une réprimande
- Une suspension
- Une rétrogradation
- Un licenciement
- Une formation
- Une cessation de relations avec le PWM
- Une interdiction de participer à l'avenir aux activités du PWM

En cas de harcèlement allégué ou soupçonné sur des personnes mineures, il faut communiquer avec le Département de la protection de la jeunesse du Québec au 514 935-6196.

4.6. Représailles et plaintes malveillantes

Les représailles contre une personne qui a fait un signalement ou y a participé ou contre une personne qui fait l'objet d'un signalement ou d'une plainte ne seront pas tolérées. Une personne jugée responsable de représailles recevra la sanction appropriée.

Les signalements et les plaintes sont présumés vrais et faits de bonne foi. Les personnes jugées coupables d'avoir entrepris des représailles, d'avoir délibérément porté de fausses accusations de discrimination ou de harcèlement ou d'avoir déclaré de fausses informations seront soumises à des mesures correctives ou disciplinaires.

Des allégations de plaintes faites de mauvaise foi, de déclarations intentionnelles de fausses informations ou de représailles seront traitées par le même processus que celui des plaintes de discrimination et de harcèlement détaillé ici.

Je déclare avoir lu la présente Politique anti-harcèlement et de non-discrimination et avoir compris la procédure de signalement et de plainte :

Signature

Nom (en caractères d'imprimerie)

Date de la signature