



POLITIQUE POUR UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN, RESPECTUEUX ET EXEMPT DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

ÉNONCÉ

Le Théâtre Tremplin s'engage à fournir un milieu de travail libre de toutes formes de harcèlement, de violence et de discrimination où tous les membres de son personnel, membres du conseil d'administration, membres du public, bénévoles et autres personnes impliquées dans ses activités sont traités avec respect et dignité.

Le harcèlement, la discrimination, la violence, les inconduites sexuelles et l'abus de pouvoir ne doivent pas être tolérés dans quelque milieu de travail que ce soit, car ils contribuent notamment à miner l'esprit d'équipe tout en créant un environnement de travail malsain et toxique. Tous les membres du personnel, membres du conseil d'administration, bénévoles ou autres personnes impliquées dans nos activités doivent pouvoir travailler dans un milieu sécuritaire et respectueux et doivent connaître la procédure applicable lorsqu'il est nécessaire de dénoncer les cas de harcèlement, de discrimination, de violence, d'inconduites sexuelles, d'abus de pouvoir ou de tout comportement contribuant à créer un environnement de travail malsain, sans crainte de représailles.

Au Théâtre Tremplin, nous croyons que chaque personne mérite d'être traitée avec dignité et dans le respect mutuel. Notre objectif est d'offrir un milieu de travail qui promeut l'équité en matière d'opportunités et qui interdit le harcèlement, la violence et les pratiques discriminatoires.

Le Théâtre Tremplin est sujet aux obligations statutaires en matière des normes d'emploi, en santé et sécurité au travail et au respect des droits de la personne. Ainsi, conformément aux dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, le Théâtre Tremplin, ses membres du personnel, ses membres de conseil d'administration, ses bénévoles, les membres de son public et ses fournisseurs ne peuvent exercer contre tout membre du personnel ou membre du conseil d'administration ou bénévole ou membre du public ou fournisseur, quelque discrimination ou harcèlement fondé sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap ou tout autre facteur protégé par une loi provinciale applicable en matière des droits de la personne.

Le Théâtre Tremplin s'engage à fournir, un milieu de travail libre de toute forme de harcèlement, de violence et de discrimination et reconnaît à cette fin les objectifs suivants :

- offrir aux membres de son personnel un milieu de travail libre de toutes formes de harcèlement, de violence et de discrimination;
- offrir un milieu de travail où les membres du personnel connaissent et mettent en pratique la présente politique;
- offrir un milieu de travail où les membres du personnel peuvent soulever leurs inquiétudes face à des comportements inacceptables ou de porter plainte pour ces mêmes gestes, sans crainte de représailles de la part du Théâtre Tremplin;
- offrir aux membres du personnel, en cas de plainte alléguant une violation à la présente politique, un processus de traitement des plaintes professionnel, transparent et efficace;

- offrir aux membres du personnel, en cas de plainte alléguant une violation à la présente politique, un processus de traitement des plaintes où les parties impliquées pourront profiter des principes de justice naturelle, soit un traitement équitable et impartial pour chacune des parties en cause. Ainsi, chacune des parties sera mise au fait des allégations à leur endroit et profitera d'une opportunité d'y répondre, selon les modalités prévues au sein de la présente politique;
- tenir informées les parties directement impliquées du cheminement de la plainte, des conclusions de l'enquête et dans la mesure du possible, des décisions qui découleront de la plainte et de l'enquête;
- dans le cas d'une plainte fondée, mettre en place, et dans les meilleurs délais, des mesures appropriées pour répondre aux allégations et enrayer toute forme de harcèlement, de violence et de discrimination;
- offrir aux membres du personnel un processus de traitement des plaintes et de résolution de la problématique à l'interne, sans empêcher la personne plaignante d'entreprendre d'autres recours si elle le juge à propos; et
- réviser périodiquement la présente politique afin qu'elle puisse évoluer et répondre aux besoins des membres du personnel en vue d'enrayer toute forme de harcèlement, de violence et de discrimination.

APPLICATION

La présente politique s'applique au personnel du Théâtre Tremplin.

La présente s'applique également aux membres du conseil d'administration, du public, aux personnes impliquées dans les activités du Théâtre Tremplin, aux bénévoles et aux fournisseurs offrant des services au Théâtre Tremplin.

Elle s'applique à tous les comportements qui ont un lien quelconque avec le travail ou les fonctions exercées pour et auprès du Théâtre Tremplin, et ce, peu importe le rôle, le poste ou les fonctions de toute personne, en lien avec le Théâtre Tremplin, y compris au cours de réunions, répétitions, ateliers, représentations, etc., qu'elles aient lieu dans nos installations ou ailleurs, en formation et lors de déplacements professionnels.

La présente politique ne vise toutefois pas à limiter ni à entraver le droit de gestion du Théâtre Tremplin. Les rapports de rendement, la gestion de l'assiduité et l'absentéisme, les évaluations de travail et les mesures disciplinaires imposées pour toute raison valable ne constituent aucunement une forme de harcèlement ou de discrimination au travail. Ce droit de gestion peut comporter des inconvénients et déceptions chez des membres du personnel, mais ne constitue pas en soi du harcèlement, de la discrimination ou de l'abus d'autorité.

CONFIDENTIALITÉ

Dans le cadre de son processus de traitement des plaintes, le Théâtre Tremplin tentera de mettre en place les paramètres nécessaires en vue d'assurer, dans la mesure du possible, le respect de la confidentialité et la protection des renseignements personnels et de la vie privée.

Le nom de la personne plaignante, les circonstances entourant la plainte, les rapports d'enquête, les plaintes, les déclarations de témoins et autres documents ou renseignements produits conformément à la présente politique seront gardés de façon strictement confidentielle par le Théâtre Tremplin, sauf lorsque la divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête, ou tel que prévu dans la présente politique ou à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte, à la conduite de l'enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

Ainsi, l'information pourrait être partagée notamment :

- lorsqu'il peut s'agir d'une conduite criminelle;
- lorsqu'on juge nécessaire de protéger d'autres personnes contre le harcèlement ou les actes de violence;
- lorsqu'il faut assurer l'équité et le droit à la justice naturelle dans les procédures visées par la présente politique;
- tel que prévu en vertu des lois applicables en matière de santé et sécurité au travail;
- lorsque requis par une loi ou une ordonnance judiciaire; et
- pour la protection des intérêts du Théâtre Tremplin.

Toutes les parties à une plainte sont tenues de respecter la confidentialité de l'information relative aux autres parties en cause, de ne parler de la plainte qu'aux personnes qui ont besoin d'être mises au courant et agir avec professionnalisme et discrétion dans le cadre du processus de traitement des plaintes.

NOTION DE JUSTICE NATURELLE

Dans le cadre de son processus de traitement des plaintes, le Théâtre Tremplin tentera de mettre en place les paramètres nécessaires en vue d'assurer un processus professionnel, transparent et équitable, où les parties impliquées pourront profiter des principes de justice naturelle, c'est à dire le droit de se faire entendre (personne plaignante et personne répondante), le droit à l'impartialité et le droit de connaître les motifs des décisions. Ainsi, la personne répondante sera avisée des allégations émises à son égard en recevant une copie ou un sommaire de la plainte afin d'être en mesure de répondre aux allégations à son endroit.

1. DÉFINITIONS

1.1 MEMBRE DU PERSONNEL S'ENTEND :

Les membres des équipes artistique, de production et technique, la direction artistique, les ressources contractuelles, etc., sous la responsabilité du Théâtre Tremplin, que ces personnes soient rémunérées ou non.

1.2 LIEU DE TRAVAIL S'ENTEND :

Tout endroit où les membres du personnel travaillent ou exercent des tâches relatives à leurs fonctions. Les lieux de production, de réunions ou de rencontres à l'extérieur du siège social du Théâtre Tremplin sont compris dans la définition du lieu de travail.

1.3 PERSONNE PLAIGNANTE S'ENTEND :

La personne alléguant être victime d'un acte de harcèlement, de violence ou de discrimination.

1.4 PERSONNE RÉPONDANTE S'ENTEND :

La personne visée par les allégations de la personne plaignante.

1.5 LA DISCRIMINATION S'ENTEND :

De l'action d'appliquer un traitement différent à un groupe ou à une personne en tant que membre d'un groupe, action qui repose sur des préjugés ou des attitudes négatives.

Il est interdit de discriminer sur la base de la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap ou tout autre facteur protégé par une loi provinciale applicable en matière des droits de la personne.

1.6 LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL S'ENTEND :

Du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires, de l'intimidation ou des menaces, contre une personne dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

Le harcèlement au travail comprend également le harcèlement sexuel, soit du harcèlement fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle. Ainsi, toute personne a le droit d'être à l'abri :

- a) de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si la personne responsable des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;
- b) de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.

1.7 LA VIOLENCE AU TRAVAIL S'ENTEND :

De l'emploi ou de la tentative de l'emploi par une personne contre un-e membre du personnel, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel.

Il s'agit également de propos ou de comportements d'une personne qui peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre elle, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

1.8 PAR MILIEU DE TRAVAIL MALSAIN, ON ENTEND :

Un milieu de travail malsain est marqué par une activité ou un comportement qui n'est pas nécessairement dirigé contre une personne en particulier, mais qui crée une atmosphère hostile ou offensante.

1.9 L'ABUS DE POUVOIR OU D'AUTORITÉ S'ENTEND :

Du fait d'utiliser de façon inappropriée l'autorité et le pouvoir que confèrent un poste ou ses fonctions pour compromettre l'emploi d'une personne, nuire à son rendement, mettre son moyen de subsistance en danger ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière ou son emploi. Il s'agit d'une autorité n'ayant aucune fin légitime dans le cadre du travail et qui devrait raisonnablement être reconnue comme inopportune. L'abus de pouvoir est compris dans une définition plus large du harcèlement.

2. RÔLE ET RESPONSABILITÉS

2.1 LE THÉÂTRE TREMPLIN DOIT :

- fournir un milieu de travail libre de toutes formes de harcèlement, de discrimination ou de violence;
- s'assurer que les membres du personnel soient informés et connaissent la présente politique;
- afficher la présente politique et toutes les politiques auxquelles elle se réfère sur chacun des lieux de travail;

- évaluer les risques de violence au travail aussi souvent que nécessaire afin d’assurer que la présente politique et les politiques associées continuent de protéger les membres du personnel de la violence au travail;
- informer les membres du personnel des risques de violence liés à un·e autre membre du personnel qui a un historique de comportement violent connu par le Théâtre Tremplin, si les autres membres du personnel sont amenés à travailler directement avec cette personne et si les autres membres du personnel sont exposés à des risques de violence. Le Théâtre Tremplin ne dévoilera pas plus que le strict nécessaire en vue de protéger les membres du personnel dans ces circonstances;
- prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger un·e membre du personnel lorsqu’il est conscient ou a connaissance du fait que de la violence familiale peut se produire dans le lieu de travail et exposer un·e employé·e à un préjudice corporel. Ceci s’applique uniquement lorsque le risque existe dans le milieu de travail;
- mettre en place des formulaires pour rapporter un incident et assurer le suivi des procédures pour accompagner la personne plaignante et la personne répondante;
- désigner une personne responsable du lieu de travail à l’égard de la discrimination, le harcèlement et la violence au travail; et
- revoir la politique et la modifier au besoin.

2.2 LA DIRECTION ARTISTIQUE DU THÉÂTRE TREMP LIN DOIT :

- favoriser un milieu de travail libre de toutes formes de harcèlement, de discrimination, et de violence et donner l’exemple en ayant un comportement convenable au travail en tout temps;
- comprendre et veiller à l’application de la politique;
- communiquer la présente politique aux membres du personnel qui relèvent de son autorité;
- vérifier que les fournisseurs de service et les personnes externes (bénévoles, etc.) connaissent l’existence de la présente politique;
- recevoir les plaintes selon le cas;
- vérifier si les allégations de harcèlement, de discrimination ou de violence sont fondées ou non;
- déterminer les mesures correctives ou disciplinaires à imposer; et
- agir et exercer son autorité et son pouvoir afin de prévenir ou d’empêcher des actes discriminatoires, de harcèlement et de violence au travail.

2.3 LES PERSONNES DOIVENT :

- faire preuve de respect envers leurs collègues de travail en ayant un comportement convenable au travail en tout temps, exempt de harcèlement, de discrimination ou de violence;
- signaler auprès d’une personne en autorité et ne surtout pas ignorer des situations de harcèlement, de discrimination ou de violence; et
- collaborer au processus d’enquête au besoin.

2.4 LES PERSONNES PEUVENT S’ATTENDRE :

- à être traitées avec respect et dignité au travail;
- à ce que les situations de harcèlement, de discrimination ou de violence ne soient pas tolérées;
- à ce que les situations de harcèlement, de discrimination ou de violence soient traitées rapidement;

- à avoir droit à un processus équitable dans le cadre d'un processus d'enquête; et
- à ne pas subir de représailles pour avoir signalé des inquiétudes face à un comportement, un cas de harcèlement, de discrimination ou de violence ou avoir collaboré à une enquête.

3. LE DROIT DE PORTER PLAINTTE

Les personnes ont le droit de porter plainte lorsque des situations possibles de discrimination, de harcèlement ou de violence surviennent.

4. PROCÉDURES À SUIVRE POUR LE TRAITEMENT D'UNE PLAINTTE

La procédure présentée ci-dessous sert de ligne de conduite pour le Théâtre Tremplin dans le cas du dépôt d'une plainte. Étant donné l'étendue possible des plaintes, la présente procédure ne saurait dicter le traitement de chacune des plaintes, et le Théâtre Tremplin demeure habile à déterminer la démarche requise et nécessaire dans le cas de plaintes en tenant compte des circonstances des événements et incidents rapportés, la complexité des faits, le sérieux des allégations et les parties impliquées, etc.

4.1 DÉPÔT D'UNE PLAINTTE

- Une personne qui se considère victime de discrimination, de harcèlement ou de violence peut porter plainte auprès de la direction artistique;
- Dans le cas où la direction artistique est elle-même impliquée dans le cas survenu ou en situation de conflit d'intérêts direct ou indirect, la personne plaignante s'adressera alors à la présidence ou vice-présidence du conseil d'administration;
- Cette plainte peut être verbale ou écrite. Si la plainte est verbale, la personne qui reçoit la plainte notera les renseignements détaillés fournis par la personne plaignante;
- La personne plaignante doit dans la mesure du possible fournir des renseignements détaillés comme une description de ce qui s'est passé; la date et l'heure; le lieu; la fréquence des incidents et le nom de toute personne présente (s'il y en avait). La plainte doit refléter les faits et ne peut être à caractère diffamatoire ou mensonger;
- La personne plaignante doit déposer sa plainte dès que possible. Le Théâtre Tremplin se réserve le droit de refuser d'enquêter des allégations pour lesquelles, il serait, en raison des délais, inéquitable, impossible ou trop onéreux, de récupérer la preuve requise à l'évaluation des plaintes;
- La direction artistique, la présidence ou vice-présidence du conseil d'administration, selon le cas, avisera par écrit, la personne répondante, qu'une plainte a été déposée contre elle. La lettre devra donner des détails sur les allégations dont cette personne fait l'objet. Tout sera fait pour régler les plaintes de harcèlement dans un délai raisonnable. Par souci de transparence, les parties seront tenues au courant des échéanciers et des délais rencontrés dans le cadre du processus entrepris par le Théâtre Tremplin;
- À la lumière de la plainte, la direction artistique, la présidence ou vice-présidence du conseil d'administration, selon le cas, pourra déterminer si des mesures temporaires sont nécessaires et requises dans les circonstances afin de limiter les contacts entre la personne plaignante et la personne répondante; et
- Aucune personne ne sera punie pour avoir signalé de bonne foi un incident ou participé à une enquête.

4.2 MÉDIATION

- Si la situation le permet, on proposera aux parties en cause d'utiliser la médiation pour régler la plainte avant de procéder à une enquête;
- Le processus de médiation est volontaire et confidentiel;

- Ce processus vise à aider les parties à s'entendre sur une solution possible au cas dénoncé dans la plainte;
- La personne choisie pour conduire la médiation sera neutre et acceptée par les deux parties;
- La personne responsable de la médiation ne participera pas à l'enquête sur la plainte; et
- Chaque partie en cause aura le droit d'être accompagnée et aidée par une personne de son choix.

4.3 ENQUÊTE

- Si la situation ne permet pas d'avoir recours à la médiation ou si la médiation ne permet pas aux parties de régler la plainte, une enquête pourra être enclenchée par le Théâtre Tremplin;
- Chaque enquête sera menée par une personne possédant la formation et l'expérience nécessaires. Dans certains cas, le Théâtre Tremplin pourrait confier l'enquête à une personne de l'extérieur qui se spécialise dans ce genre d'enquête. La personne responsable de l'enquête rencontrera la personne plaignante, la personne répondante et les témoins identifiés. Toutes les personnes rencontrées auront le droit de revoir leur déclaration, rédigée d'après les notes de la personne qui conduit l'enquête, pour en vérifier l'exactitude avant la conclusion de l'enquête;
- La personne choisie pour conduire l'enquête préparera pour le Théâtre Tremplin un rapport qui fournira :
 - la description des allégations;
 - la réponse de la personne visée par la plainte;
 - un résumé des révélations des témoins (s'il y a lieu);
 - la conclusion qui ressort de l'enquête, à savoir si la plainte est fondée, selon toute probabilité et qu'il y a eu violation de la présente politique.
- Le rapport sera remis à la direction artistique, à la présidence ou vice-présidence du conseil d'administration (selon le cas);
- Le Théâtre Tremplin peut également demander à la personne responsable de l'enquête de préparer un rapport sommaire qui pourra protéger l'identité des témoins et protéger le caractère confidentiel des propos qu'elle aura obtenus dans le cadre de son enquête;
- La personne pourra, si elle le juge à propos, formuler des recommandations au Théâtre Tremplin en évitant de donner son opinion sur les mesures disciplinaires requises, le cas échéant; et

La personne plaignante et la personne répondante seront avisées des conclusions de l'enquête et de mesures correctives, le cas échéant.

4.4 CORRECTIFS ET SUIVIS

- Lorsqu'une plainte est jugée fondée, le Théâtre Tremplin décidera des mesures et suivis à prendre. Des mesures disciplinaires pouvant aller du simple avertissement jusqu'au congédiement pourraient être imposées;
- Si toutefois l'enquête révèle que la plainte n'était pas fondée, le Théâtre Tremplin pourrait aussi, à sa discrétion, prendre des mesures telles que :
 - offrir une formation aux membres du personnel ou mettre en place des mesures qui amélioreront les communications entre les membres de son personnel;
 - revoir certaines pratiques ou politiques de l'organisme;
 - conclure qu'aucune action n'est requise; ou

- toute autre mesure que le Théâtre Tremplin pourrait juger à propos dans les circonstances.

4.5 RAPPORTS

- Lorsqu'une plainte mène à des mesures disciplinaires auprès d'un-e membre du personnel responsable de l'incident, un rapport documentant les mesures convenues devra être rédigé et versé à son dossier. Tous les autres documents reliés à l'incident (c.-à-d. la plainte initiale, le rapport de l'enquête menée, etc.) seront classés séparément et seuls la direction artistique ou le conseil d'administration auront accès selon les limites prévues à la présente politique en matière de confidentialité.

5. MESURES DISCIPLINAIRES

Toute violation de la présente politique, y compris le fait de faire une déclaration d'incident fautive, peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires ou de sanctions. La mesure disciplinaire ou la sanction peut aller du simple avertissement au congédiement ou à la destitution dans le cas d'un-e membre du conseil d'administration, et ce, en fonction de la gravité, de l'ampleur, de la récurrence et de la récidive de l'infraction ou des infractions commises. Toute personne rencontrée dans le cadre d'une enquête doit collaborer au processus de bonne foi, avec franchise et intégrité. Toute personne qui fournit des renseignements mensongers ou qui refuse de collaborer pleinement lors de l'enquête s'expose également à des mesures disciplinaires.

Évidemment, un-e membre du personnel qui soulève de bonne foi une inquiétude relative à un cas de harcèlement, de discrimination, de violence ou d'abus d'autorité ou qui porte plainte à cet égard ne sera pas soumis-e à des mesures de représailles pour avoir fait part de ses préoccupations.

Ainsi, il est strictement interdit à toute personne de proférer des menaces ou de prendre des mesures à l'encontre d'un-e membre du personnel qui invoque la présente politique ou qui participe au processus d'enquête connexe. Toute contravention de cette nature à la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

6. DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS

Toute demande de renseignements sur la politique et les procédures doit être adressée à la direction artistique, à la présidence ou vice-présidence du conseil d'administration.

Politique adoptée le __30 mars 2022_____

Politique révisée le_____