



## Politique de respect en milieu de travail

---

### Contenu

1. Introduction.....	2
2. Champ d'application .....	2
3. Définition.....	3
3.1 Harcèlement au travail.....	3
3.2 Discrimination .....	3
3.3 Notre Politique .....	3
4. Responsabilités de nos membres.....	4
5. Traitement des plaintes et des signalements .....	4
5.1 Comité de prévention du harcèlement au travail .....	4
5.2 Membres de Equity .....	5
6. Principes d'intervention .....	5
7. Informations complémentaires.....	6
8. Accord.....	7



## 1. Introduction

REPERCUSSION THEATRE valorise la diversité de ses employés, de ses clients et de ses visiteurs et s'engage à créer une culture diversifiée et inclusive où chacun est traité avec respect. REPERCUSSION THEATRE s'engage également à fournir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination, d'intimidation et de violence au travail.

Cette Politique de respect dans le lieu de travail (la «Politique») vous indique ce que vous devez faire si vous êtes victime de harcèlement ou de discrimination sous quelque forme que ce soit au travail, ou à tout endroit où les activités de REPERCUSSION THEATRE sont menées, ou si vous constatez une situation de harcèlement ou de discrimination affectant un autre membre du REPERCUSSION THEATRE.

En raison des exigences de notre industrie et de l'évolution de la loi, REPERCUSSION THEATRE se réserve le droit de revoir et de réviser cette Politique à tout moment, auquel cas les employés recevront une version mise à jour.

## 2. Champ d'application

La présente Politique s'applique à tous les employés, sous-traitants (y compris les acteurs et membres d'équipe) de REPERCUSSION THEATRE, aux bénévoles, au conseil d'administration et à des tiers, tels que les fournisseurs de REPERCUSSION THEATRE (collectivement dénommés ici «membres») de REPERCUSSION THEATRE. Cette Politique s'étend à toutes les activités et relations de REPERCUSSION THEATRE entretenues par les membres dans le cadre de leur travail, y compris celles qui se déroulent au bureau et en tournée, y compris dans les lieux et contextes suivants:

- lieux de travail;
- espaces communs;
- répétitions, ateliers et spectacles;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (par exemple, réunions, formations, voyages, activités sociales organisées par l'employeur);
- communications par tous moyens, technologiques ou autres.

La direction traitera toute plainte entrant dans le champ d'application de cette Politique avec sérieux et discrétion.



### **3. Définition**

#### **3.1 Harcèlement au travail**

La [Loi sur les normes du travail](#) définit le harcèlement psychologique comme suit:

Conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et rendent le milieu de travail néfaste. Pour plus de certitude, le harcèlement psychologique comprend un tel comportement lorsqu'il se manifeste par de tels mots, actes ou gestes sexuels. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur la personne qui le subit.

Le harcèlement en milieu de travail n'inclut pas les mesures raisonnables prises par REPERCUSSION THEATRE ou par un superviseur immédiat dans la gestion et la direction des employés ou des sous-traitants de REPERCUSSION THEATRE, y compris, mais sans s'y limiter, la distribution et l'attribution des tâches ou de la charge de travail, le suivi de l'assiduité, la gestion des performances et la mise en œuvre de mesures administratives ou disciplinaires.

#### **3.2 Discrimination**

Pour les fins de la présente Politique, la discrimination est toute forme de traitement inégal ou différencié, intentionnel ou non, basé 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 les cas prévus par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, un handicap ou tout autre motif interdit par la loi applicable.

#### **3.3 Notre Politique**

REPERCUSSION THEATRE ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement ou de discrimination au sein de sa compagnie. Tout comportement harcelant ou discriminatoire peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.



## **4. Responsabilités de nos membres**

Il est de la responsabilité de tous les membres du REPERCUSSION THEATRE d'adopter des comportements qui favorisent le maintien d'un environnement exempt de harcèlement et de discrimination.

Tous les membres du REPERCUSSION THEATRE sont encouragés à signaler tout cas de harcèlement ou de discrimination au travail.

Enfin, la coopération à l'enquête sur les plaintes et aux efforts pour les résoudre est attendue de tous les membres du REPERCUSSION THEATRE, y compris les parties et tous les témoins. Tous les membres de REPERCUSSION THEATRE sont tenus de garder toute information relative à la plainte et à l'enquête strictement confidentielle.

## **5. Traitement des plaintes et des signalements**

Dans la mesure du possible, si vous pensez être victime de harcèlement psychologique ou sexuel, vous devez d'abord informer la personne concernée que son comportement n'est pas souhaitable et qu'elle doit y mettre fin. Vous devez également enregistrer la date et les détails des incidents et les mesures que vous avez prises pour essayer de résoudre la situation.

### **5.1 Comité de prévention du harcèlement au travail**

Si la communication directe avec l'autre personne ne suffit pas, ou si vous vous sentez mal à l'aise de traiter directement avec cette personne ou si, après avoir essayé l'approche directe, vous n'êtes pas convaincu(e) que la conduite a cessé, vous devriez discuter de la conduite avec n'importe quel membre du Comité de prévention du harcèlement en milieu de travail du REPERCUSSION THEATRE (le «comité»), dont les membres sont indiqués ci-dessous:

- ⇒ Linnea Jimison, Directrice générale  
[linnea@repercussiontheatre.com](mailto:linnea@repercussiontheatre.com)
- ⇒ Amanda Kellock, Directrice artistique and exécutive  
[amanda@repercussiontheatre.com](mailto:amanda@repercussiontheatre.com)
- ⇒ Natalka Haras, Membre du conseil  
[natalka.haras@gmail.com](mailto:natalka.haras@gmail.com)



## **5.2 Membres de Equity**

Un membre du Canadian Actors' Equity Association (CAEA, ou "Equity") peut contacter un conseiller en milieu de travail respectueux (Respectful Workplace Advisor - RWA), un membre du personnel d'Equity formé qui peut fournir des stratégies de soutien éclairées pour répondre aux questions et préoccupations liées au harcèlement. Parlez avec un RWA au 1-800-387-1856.

## **6. Principes d'intervention**

REPERCUSSION THEATRE s'engage à traiter toute plainte ou signalement dans les meilleurs délais raisonnables et s'efforcera de préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, y compris la personne qui a porté la plainte (le plaignant), la personne faisant l'objet de la plainte (le répondant) et les témoins.

Une fois que vous aurez fait part de votre préoccupation à un membre du Comité, ce membre clarifiera les options qui s'offrent à vous et vous aidera à essayer de résoudre la situation à l'amiable, si vous le souhaitez. Le membre du comité à qui vous parlerez vous demandera également des détails sur ce qui s'est passé, s'assurera que vous comprenez la Politique et discutera des méthodes informelles qui pourraient être disponibles pour parvenir à une résolution efficace, rapide et confidentielle de vos préoccupations ainsi que du processus formel de plaintes.

Après votre discussion avec un membre du Comité, vous souhaiterez peut-être que ce membre aborde la conduite incriminée avec l'autre personne, qu'il vous accompagne si vous choisissez de parler directement à l'autre personne, ou qu'il communique avec elle en votre nom. Le membre du Comité achèvera cette procédure de résolution informelle dès que possible et discutera avec vous du calendrier proposé.

Vous pouvez également demander au membre du Comité d'organiser une médiation entre vous et l'autre personne. La médiation doit être envisagée dans les circonstances appropriées. Elle peut précéder une enquête officielle. Tant le plaignant que le défendeur, ainsi que le comité, doivent convenir que la médiation est appropriée dans les circonstances pour qu'elle puisse avoir lieu.

Vous pouvez déposer une plainte officielle auprès de n'importe quel membre du comité à tout moment. Le Comité veillera à ce que toutes les plaintes fassent l'objet d'une enquête rapide (que ce soit par un membre du Comité ou par une partie externe) et de manière confidentielle (sous réserve de toute obligation légale) tout en s'efforçant de respecter et de protéger la vie privée et la dignité de toutes les personnes impliquées.



Le Comité peut en tout temps déterminer, à sa discrétion, qu'une question nécessite une enquête, sans avoir à demander le consentement de l'une des parties concernées.

À la suite de l'enquête, le membre responsable du Comité fera rapport des résultats à la direction du REPERCUSSION THEATRE. La direction décidera alors des recours, mesures disciplinaires et autres mesures, le cas échéant, à prendre pour résoudre la situation. Des mesures préventives peuvent être recommandées, même s'il n'y a pas de constat de harcèlement, de discrimination ou de violence.

Le Comité informera les personnes concernées du résultat de l'enquête. Une fois de plus, les parties concernées sont tenues de garder strictement confidentielle toute information relative à la plainte et à l'enquête, y compris le résultat.

Nul ne peut subir de préjudice ou faire l'objet de représailles pour avoir soulevé une préoccupation ou une plainte de bonne foi auprès du Comité, ou pour sa participation à l'enquête.

## **7. Informations complémentaires**

Toute question concernant cette Politique peut être adressée au Comité à tout moment.

A handwritten signature in black ink that reads "Linnea Jimison". The signature is fluid and cursive.

Linnea Jimison, Directrice générale  
Repercussion Theatre

17 février 2021



## **8. Accord**

Je reconnais avoir reçu une copie de cette Politique et que je l'ai lue et comprise. Je comprends qu'il est de ma responsabilité de suivre la Politique et d'obtenir des éclaircissements sur tout élément que je ne comprends pas. Je comprends que REPERCUSSION THEATRE se réserve le droit d'apporter des modifications à la Politique à tout moment.

---

*Nom en caractères d'imprimerie*

---

*Signature*

---

*Date*