



POLITIQUES ET PROCÉDURES DU TCM

Politique pour la création d'un milieu de travail sain et respectueux

Politique :	Communications
Date d'entrée en vigueur :	Octobre 2018
Dernière révision :	16 mars 2021
Prochaine révision :	3 ans suivant la dernière révision
Remplace :	Toute politique ou règlement antérieur
Revue par :	Comité du personnel, adopté au conseil d'administration

ÉNONCÉ

Le Théâtre Cercle Molière s'engage à fournir un milieu de travail sain, respectueux et libre de toutes formes de harcèlement, de violence et de discrimination où tous les membres de son personnel, artistes invités, travailleurs culturels, formateurs, participants, administrateurs, membres du public et bénévoles 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, artistes, travailleurs culturels, formateurs, participants, administrateurs, 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 Cercle Molière, on croit 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 termes d'opportunités et qui interdit le harcèlement, la violence et les pratiques discriminatoires.

Le Théâtre Cercle Molière est sujet aux obligations statutaires en matière de normes d'emploi, de santé et de sécurité au travail et du respect des droits de la personne. Ainsi, conformément aux dispositions du *Code des droits de la personne du Manitoba*, le Théâtre Cercle Molière, les membres de son personnel, ses ressources contractuelles, ses administrateurs, ses bénévoles, ses clients et ses fournisseurs ne peuvent exercer contre aucun membre du personnel, ressource contractuelle, administrateur, bénévole, client ou fournisseur quelconque discrimination ou harcèlement fondés 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, l'apparence physique, un handicap ou tout autre facteur protégé par une loi provinciale applicable en matière de droits de la personne.

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



POLITIQUES ET PROCÉDURES DU TCM

- Offrir à son personnel un milieu de travail libre de toutes formes de harcèlement, de violence et de discrimination;
- Offrir un milieu de travail où le personnel connaît et met en pratique la présente politique;
- Offrir un milieu de travail où le personnel peut soulever ses inquiétudes face à des comportements inacceptables ou de porter plainte pour ces mêmes gestes, sans crainte de représailles;
- Offrir à son personnel, en cas de plainte alléguant une violation à la présente politique, un processus de traitement des plaintes professionnel, transparent et efficace;
- Offrir à son 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 à son personnel un processus de traitement des plaintes et de résolution de la problématique à l'interne, sans empêcher le plaignant d'entreprendre d'autres recours s'il le juge à propos; et
- Réviser périodiquement la présente politique afin qu'elle puisse évoluer et répondre aux besoins de son personnel en vue d'enrayer toute forme de harcèlement, de violence et de discrimination.

APPLICATION

La présente politique s'applique au personnel du Théâtre Cercle Molière. Elle s'applique également aux membres du Conseil d'administration, au public, aux participants, aux bénévoles et aux fournisseurs offrant des services au Théâtre Cercle Molière.

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

La présente politique ne vise toutefois pas à limiter ni à entraver le droit de gestion du Théâtre Cercle Molière. Les rapports de rendement, la gestion de l'assiduité et de 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 certains employés, 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 Cercle Molière 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 privés.

Le nom du plaignant, 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 Cercle Molière, 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 de sécurité au travail;
- Lorsque requis par les lois sur la santé et la sécurité en milieu de travail ou une ordonnance judiciaire; et
- Pour la protection des intérêts du Théâtre Cercle Molière.

Toutes les parties concernées par 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 d'agir avec professionnalisme et discrétion dans le cadre du processus de traitement des plaintes.

1. DÉFINITIONS

1.1 MEMBRE DU PERSONNEL S'ENTEND :

Du personnel du Théâtre Cercle Molière, qu'il soit à temps plein, à temps partiel, occasionnel, contractuel, permanent, temporaire, et ce, peu importe la relation contractuelle avec le Théâtre Cercle Molière.

1.2 LIEU DE TRAVAIL S'ENTEND :

De tout endroit où les employés 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 Cercle Molière sont compris dans la définition du lieu de travail.

1.3 PLAIGNANT S'ENTEND :

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

1.4 RÉPONDANT S'ENTEND :

De la personne visée par les allégations d'un plaignant.

1.5 LA DISCRIMINATION S'ENTEND :

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

POLITIQUES ET PROCÉDURES DU TCM

Il est interdit de discriminer sur la base de la race, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la couleur, de l'origine ethnique, de la citoyenneté, de la croyance religieuse, de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle, de l'expression de l'identité sexuelle, de l'âge, de l'existence d'un casier judiciaire, de l'état matrimonial, de l'état familial, des convictions politiques, de l'apparence physique ou d'un handicap ou de 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) D'avances sexuelles répétées qui sont désagréables et inappropriées ainsi que des représailles ou des menaces de représailles adressées à une personne qui a refusé d'accéder à des avances sexuelles;
- b) 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 l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;
- c) 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 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 les interpréter comme une menace d'employer contre lui, 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 quelqu'un 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 CERCLE MOLIÈRE DOIT :

- Fournir un milieu de travail libre de toutes formes de harcèlement, de discrimination ou de violence;
- S'assurer que le personnel est informé et connaît 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 le personnel de la violence au travail;
- Informer le personnel des risques de violence liés à un autre membre du personnel qui a un historique de comportement violent, 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 Cercle Molière ne dévoilera pas plus que le strict nécessaire en vue de protéger son personnel dans ces circonstances;
- Prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger un membre du personnel lorsqu'il est conscient ou a connaissance du fait que de la violence familiale pourrait se produire dans le lieu de travail et exposer un employé à un préjudice corporel. Il pourrait faire appel à des organismes professionnels pour des conseils. 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 le plaignant et le répondant;
- 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 DU CERCLE MOLIÈRE 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 à tout le personnel qui relève de son autorité;
- Vérifier que les fournisseurs de service et interlocuteurs 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

POLITIQUES ET PROCÉDURES DU TCM

- 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 SUPERVISEURS (DIRECTION ARTISTIQUE ET GÉNÉRALE, DIRECTION ADMINISTRATIVE ET RESPONSABLE TECHNIQUE) DOIVENT :

- Favoriser un milieu de travail libre de toutes formes de harcèlement, de discrimination ou de violence et donner l'exemple en ayant un comportement convenable au travail en tout temps;
- Comprendre et l'application de la politique et y veiller;
- Traiter et non ignorer des cas de harcèlement, de discrimination et de violence dès qu'ils en ont connaissance, qu'une plainte soit déposée ou non; et
- Expliquer le processus d'enquête et de traitement de plaintes aux membres du personnel, collaborer au processus d'enquête, y compris permettre le temps d'absence aux membres du personnel afin de participer au processus d'enquête au besoin.

2.4 LES PARTICULIERS 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 de leur superviseur (ou une personne en autorité) et surtout ne pas ignorer des situations de harcèlement, de discrimination ou de violence; et
- Collaborer au processus d'enquête au besoin.

2.5 LES PARTICULIERS PEUVENT S'ATTENDRE :

- À être traités 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 PLAINTE

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

Lorsqu'il s'agit de commentaires déplacés, il est souhaitable d'exprimer ses sentiments face au comportement inacceptable avant d'en aviser le responsable immédiat.

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

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

4.1 DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

- Une personne qui se croit victime de discrimination, de harcèlement ou de violence peut porter plainte auprès de la Direction artistique et générale;
- Dans le cas où la Direction artistique et générale est elle-même impliquée dans le cas survenu, le plaignant s'adressera alors à la présidence du conseil d'administration ou du comité du personnel;
- Cette plainte peut être verbale ou écrite. Si la plainte est verbale, la personne qui reçoit la plainte notera les renseignements détaillés fournis par le plaignant;
- Le plaignant 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). Le plaignant peut inclure aussi les occasions où il ou elle a communiqué au répondant son inconfort face aux commentaires ou incidents. La plainte doit refléter les faits et ne peut être à caractère diffamatoire ou mensonger;
- Le plaignant doit déposer sa plainte dès que possible. Le TCM 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 et générale, la présidence du conseil d'administration ou la présidence du comité du personnel, selon le cas, avisera par écrit le répondant qu'une plainte a été déposée contre lui. 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 Cercle Molière;
- À la lumière de la plainte, la Direction artistique et générale ou la présidence du conseil d'administration ou la présidence du comité du personnel pourra déterminer si des mesures temporaires sont nécessaires et requises dans les circonstances afin de limiter les contacts entre le plaignant et le répondant; 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;
- Le médiateur sera une personne neutre acceptable aux deux parties;
- Le médiateur 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 Cercle Molière;

POLITIQUES ET PROCÉDURES DU TCM

- Chaque enquête sera menée par une personne possédant la formation et l'expérience nécessaires. Dans certains cas, le Théâtre Cercle Molière pourrait confier l'enquête à un expert-conseil de l'extérieur. L'enquêteur rencontrera le plaignant, le répondant et chacun des témoins identifiés. Toutes les personnes rencontrées auront le droit de revoir leur déclaration, rédigée d'après les notes de l'enquêteur, pour en vérifier l'exactitude avant la conclusion de l'enquête;
- L'enquêteur préparera pour le Théâtre Cercle Molière 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 et générale ou à la présidence du conseil d'administration (selon le cas);
- Le Théâtre Cercle Molière peut également demander à l'enquêteur de préparer un rapport sommaire qui pourra protéger l'identité des témoins et protéger le caractère confidentiel des propos qu'il aura obtenus dans le cadre de son enquête;
- L'enquêteur pourra, s'il le juge à propos, formuler des recommandations au Théâtre Cercle Molière, en évitant de donner son opinion personnelle sur les mesures disciplinaires requises, le cas échéant; et
- Le plaignant et le répondant seront avisés 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 Cercle Molière 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 Cercle Molière pourrait aussi, à sa discrétion, prendre des mesures telles que :
 - Offrir une formation aux employés 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 Cercle Molière pourrait juger à propos dans les circonstances.

4.5 RAPPORTS

- Lorsqu'une plainte mène à des mesures disciplinaires auprès d'un membre du personnel responsable de l'incident, un rapport documentant les mesures convenues devra être rédigé et versé au dossier du membre du personnel. Tous les autres documents reliés à l'incident (c.-à-d. la plainte initiale, le rapport de l'enquête menée, etc.) seront classés séparément des dossiers personnels des particuliers concernés dans une enveloppe scellée à laquelle seule la Direction artistique et générale ou le conseil d'administration aura accès selon les limites prévues à la présente politique en matière de confidentialité.



POLITIQUES ET PROCÉDURES DU TCM

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 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 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 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 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 et générale ou à la présidence du conseil d'administration ou du comité du personnel.

Annexe A - Formulaire d'engagement

Le Théâtre Cercle Molière s'engage à fournir un environnement de travail sain, respectueux et libre de toutes formes de harcèlement, de violence et de discrimination. 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, artistes, travailleurs culturels, formateurs, participants, administrateurs, bénévoles ou autres personnes impliquées dans nos activités doivent pouvoir travailler dans un milieu sécuritaire et respectueux et 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 en déposant une plainte sans crainte de représailles.

Le TCM souscrit à ce principe et reconnaît à cette fin notamment les objectifs suivants :

- Une plainte de cette nature fera l'objet d'une enquête immédiate, et si elle est fondée, des mesures appropriées seront prises ;
- Tout sera mis en œuvre par les parties pour traiter la plainte de manière professionnelle et confidentielle, en fournissant toute information raisonnable, au plaignant ou à la plaignante et à la personne qui fait l'objet de la plainte, sur la nature des allégations, le cheminement de la plainte, et le règlement ou la décision qui en résultera.

Le Théâtre Cercle Molière a en place une politique détaillée pour la création d'un milieu de travail sain, respectueux et exempt de discrimination, de harcèlement et de violence dont une copie est remise à chaque artiste, travailleur culturel, membre du personnel, administrateur et bénévole. Cette dernière est également affichée dans divers espaces du lieu de travail. Nous vous invitons à vous y référer tout au long de votre engagement au sein de notre compagnie.

_____ Je confirme avoir pris connaissance de l'énoncé de principe portant sur un environnement de travail sain et respectueux inclus dans le présent contrat.

_____ Je confirme avoir reçu et pris connaissance de la politique détaillée pour la création d'un milieu de travail sain, respectueux et exempt de discrimination, de harcèlement et de violence et d'avoir eu l'opportunité de poser quelconque question à ce sujet.

_____ Je m'engage à me comporter de manière à assurer un environnement de travail sain et respectueux.

Signé le : _____



POLITIQUES ET PROCÉDURES DU TCM

Par : _____

Annexe B - Formulaire pour plainte de harcèlement

Nom et coordonnées:

Nom et coordonnées de la personne qui est mise en cause :

Motif de la plainte :

Harcèlement psychologique Incivilité Discrimination Harcèlement sexuel Autre

Détails de la plainte :

Veuillez décrire avec le plus de détails possibles le ou les incidents de harcèlement ou de comportement inacceptable, y compris : a) les noms des personnes impliquées; b) les noms de témoins s'il y a lieu; c) le lieu, la date et l'heure de l'incident; d) les détails sur l'incident (comportement, langage utilisé, etc.); e) les détails supplémentaires.



POLITIQUES ET PROCÉDURES DU TCM

Documentation et preuves :

Annexer les documents de soutien (courriels, notes écrites, photos, articles endommagés ou vandalisés).

Démarche(s) préalable(s) à la présente plainte :

Le TCM incite les membres du personnel à tenter de régler les conflits eux-mêmes lorsque c'est possible afin d'empêcher la situation de s'aggraver. Avez-vous fait l'une ou l'autre des démarches suivantes au sujet de cette situation de harcèlement?

- Signifié votre malaise à la personne concernée
- Parlé avec d'autres personnes de votre entourage
- Parlé avec votre supérieur immédiat
- Rencontré une personne-ressource
- Participé à une médiation

Veillez préciser :



POLITIQUES ET PROCÉDURES DU TCM

Je déclare que les renseignements inscrits dans le présent formulaire sont vrais au meilleur de ma connaissance. J'ai pris connaissance de la Politique sur la création d'un lieu de travail sain du Théâtre Cercle Molière portant sur les définitions de ce qui constitue du harcèlement.

Je m'engage à informer la Direction du TCM si je décide de retirer ma plainte.

Je suis conscient qu'une fausse déclaration pourrait entraîner des recours contre moi par la ou les personnes mises en cause et par le TCM.

Je reconnais avoir été formellement avisé(e) de ne pas discuter de la présente plainte avec la personne mise en cause.

Je reconnais avoir été formellement avisé(e) que la personne mise en cause recevra une copie conforme de ma plainte.

Signature: _____ Date : _____