



Adopté par le Conseil d'administration d'Orchestres Canada, le 13 août 2019

Nous nous engageons à créer des milieux de travail plus sécuritaires, plus inclusifs et respectueux où les artistes peuvent créer en étant libres de toutes les formes de harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, de la discrimination, de l'intimidation et de la violence.

Le harcèlement peut prendre plusieurs formes, y compris une attention sexuelle non désirée, des farces ou des textes déplacés, des menaces et d'autres communications verbales, écrites, visuelles et physiques ou des comportements indésirables.

Nous croyons que chaque artiste, travailleuse ou travailleur culturel, bénévole et membre du personnel devrait pouvoir s'attendre aux conditions suivantes :

- Un milieu de travail qui encourage le processus créatif, qui permet une communication transparente et qui favorise le respect mutuel entre les personnes
- Un milieu de travail libre de harcèlement, de discrimination, d'intimidation et de violence sous toutes ses formes
- Lorsqu'il existe du harcèlement, de la discrimination ou de la violence, chaque personne devrait avoir le pouvoir de s'exprimer franchement et de dénoncer les abus en toute bonne foi et pouvoir s'attendre à des enquêtes complètes et rapides et à des mesures disciplinaires ou conséquences adéquates
- Chaque personne devrait pouvoir s'attendre à ce que ses collègues reconnaissent les limites personnelles et physiques des autres
- Aucune personne ne devrait avoir à se retrouver seule (ou seul) avec des personnes qui la mettent mal à l'aise ou qui menacent sa sécurité
- Aucune personne ne devrait avoir à travailler dans des environnements non professionnels où elle pourrait ne pas se sentir à l'aise ou courir des risques personnels, des lieux comme, sans s'y limiter, des chambres d'hôtels privées, des véhicules ou des maisons privées.
- Les répétitions et les spectacles comportant un contenu culturel spécifique devraient être précédés d'une consultation qui se fasse avec soin, sensibilité et respect
- Les répétitions et les spectacles comportant des situations délicates — y compris de l'intimité, de la nudité ou du contenu sexuel— devraient faire l'objet d'un consentement préalable et se faire avec le plus grand soin et tout le respect possible
- S'il est nécessaire de s'engager dans une forme ou une autre de contact physique — comme cela peut arriver aux danseuses et danseurs, aux actrices et acteurs et aux chorégraphes, mais sans s'y limiter — s'assurer que le contact est consensuel et s'attendre à être capable de s'exprimer franchement contre tout attouchement auquel on ne consent pas

Pour soutenir ces valeurs et ces attentes, nous nous engageons à :

- Mettre en place des politiques et des procédures qui maintiendront la tolérance zéro en matière de harcèlement, de discrimination, d'intimidation et de violence
- Nous assurer que le code de conduite, les politiques et les procédures seront révisées au moins une fois l'an et seront intégrés à l'ensemble des contrats et des lettres d'intention
- Réunir les artistes, les travailleuses et travailleurs culturels et les membres du personnel avant chaque saison ou projet pour discuter du code de conduite, des valeurs et des attentes communes et pour bien faire connaître les politiques et les mécanismes de dénonciation
- Donner aux artistes, aux travailleuses et travailleurs culturels, aux bénévoles et aux membres du personnel les définitions du harcèlement, dont celles du harcèlement sexuel, de la discrimination, de l'intimidation et de la violence
- Fournir ou rendre disponible des ressources de formation pour les artistes, les travailleuses et travailleurs culturels, les bénévoles et les membres du personnel afin que tous les partenaires comprennent la différence entre ce qui est un comportement acceptable en milieu de travail et ce qui ne l'est pas, sachent comment dénoncer un comportement déplacé et aient les moyens de maintenir un milieu de travail culturel sain
- Afficher le code de conduite et toutes les politiques et procédures anti-harcèlement bien en vue dans les milieux de travail
- S'assurer que le code de conduite et l'ensemble des politiques et procédures anti-harcèlement s'appliquent à toutes les personnes qui font du travail au nom de la compagnie, y compris les artistes, les travailleuses et travailleurs culturels, les artistes invités, les metteuses et metteurs en scène, les chorégraphes, les chefs d'orchestre, les membres du personnel et du conseil d'administration, les stagiaires, les fournisseurs et les bénévoles
- S'assurer que ces politiques s'appliquent à tous les lieux où la compagnie ou le projet tient des activités de travail comme des auditions, des répétitions, des réunions, des entrevues d'emploi, des fonctions au nom de la compagnie, des activités de financement, des spectacles hors-site et des tournées ainsi que des conférences reliées au travail et des séances de formation
- Mettre en place un système de dénonciation et d'enquête pour les gestes répréhensibles, y compris :
 - » Choisir et établir des mécanismes pour dévoiler les comportements abusifs, y compris de désigner si possible les personnes qui recevront et traiteront les plaintes
 - » Distribuer et afficher en évidence de l'information sur d'autres ressources de dénonciation (lignes de dénonciation par tierce partie, partenaires syndicaux, agences communautaires et autorités locales)
 - » S'assurer que les allégations de comportement inapproprié feront l'objet d'une enquête et seront résolues de manière complète et rapide et que les parties concernées pourront se prévaloir des principes de justice naturelle en connaissant les allégations qui pèsent contre elles et qu'elles pourront y répondre
 - » Protéger les lanceurs d'alerte d'éventuelles représailles pour avoir dénoncé de bonne foi des comportements inappropriés
 - » S'assurer que les paramètres sont bien en place pour garantir, dans la mesure du possible, la confidentialité et la vie privée pendant l'enquête. Le nom de la plaignante ou du plaignant, les déclarations des témoins et autres documents ou renseignements seront gardés confidentiels, sauf si cela s'avère impossible dans le cadre de l'enquête
 - » Prévoir des conséquences correspondant aux gestes posés, y compris offrir davantage de formation, faire des contrôles, suspendre une personne ou la congédier
 - » Offrir plus de formation et du counseling aux artistes, aux travailleuses et travailleurs culturels, aux bénévoles et aux membres du personnel après qu'il se soit produit un incident grave dans le milieu de travail
 - » Lorsqu'une plainte est déposée et qu'elle porte sur une conduite illégale, les autorités concernées doivent en être avisées conformément aux lois locales, provinciales et fédérales, y compris aux lois sur les droits de la personne et aux lois sur la santé et la sécurité au travail

Les artistes racontent les histoires de notre temps par des gestes courageux de créativité qui exigent de la vulnérabilité, de l'honnêteté, du sacrifice et du talent. Nous partageons la responsabilité de garantir des lieux de travail sécuritaires où les artistes pourront créer. En signant ce document, nous nous y engageons au nom des artistes canadiens des arts de la scène.

Ce code de conduite s'inspire du Code de conduite pour les arts de la scène au Canada, conçu par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel. Pour plus d'informations ou pour voir la liste complète des signatures du code de conduite, visitez le site www.milieudetravailartsrespectueux.ca.