



CODE DE CONDUITE

DES INDUSTRIES CRÉATRICES DU CANADA

POUR PRÉVENIR ET RÉPONDRE AU HARCÈLEMENT, À LA DISCRIMINATION, À L'INTIMIDATION ET À LA VIOLENCE

Le Code de conduite des industries créatrices du Canada confirme notre engagement à la sécurité et au respect dans les lieux de travail ainsi qu'au maintien d'une industrie exempte de harcèlement incluant le harcèlement sexuel, la discrimination, l'intimidation et la violence.

Le harcèlement peut prendre plusieurs formes incluant des attentions sexuelles non désirées, des blagues ou des textos inappropriés, des menaces, et toute autre communications ou conduites nocives qu'elles soient verbales, écrites, visuelles ou physiques.

Chacun a la responsabilité de créer des lieux de travail sécuritaires et respectueux.

Le harcèlement, la discrimination, l'intimidation et la violence peuvent affecter les individus à tous les niveaux de l'industrie. Promouvoir l'égalité entre les sexes ainsi que la diversité sont des façons de faire tomber les barrières et de réduire ou d'éliminer ces comportements.

Les principes défendus dans ce Code de conduite s'appliquent à toute activité de travail ainsi qu'à tout environnement lié au travail. Sans toutefois s'y limiter, ces principes s'appliquent aux auditions et réunions de casting, aux entrevues d'embauche, aux événements de l'industrie, aux festivals, aux remises de prix, aux fonctions d'entreprises, aux studios et plateaux de tournage de productions (qu'ils soient locaux ou à l'étranger), aux bureaux et aux lieux de répétitions et de spectacles.

Les signataires de ce Code donneront l'exemple en observant les normes de respect les plus élevées, en encourageant la dénonciation faite de bonne foi concernant le harcèlement, la discrimination, l'intimidation et la violence, et en coopérant aux enquêtes sur ces plaintes.

En se conformant à ce Code de conduite, les organisations signataires conviennent à prendre les mesures suivantes, selon le cas, pour identifier et répondre au harcèlement incluant le harcèlement sexuel, la discrimination, l'intimidation et la violence :

- Instituer des politiques et procédures visant à réaffirmer la tolérance zéro en matière de harcèlement, de discrimination, d'intimidation et de violence ;
- Désigner des personnes dans le lieu de travail pour recevoir les plaintes de harcèlement, de discrimination, d'intimidation et de violence ;
- Prévoir un processus ponctuel d'enquête sur les plaintes, et ce jusqu'à l'obtention d'un règlement ;
- Instaurer des conséquences proportionnelles pour toutes violations ; et
- Protéger de représailles ou de contre-attaque toute personne qui allègue de bonne foi des violations aux politiques et procédures anti-harcèlement, de discrimination et de violence.

Dans la mise en œuvre de ce qui précède, les signataires prendront les mesures suivantes, selon le cas :

- Assurer la diffusion des politiques et procédures de prévention contre le harcèlement, la discrimination et la violence afin que chaque personne dans le lieu de travail en prenne connaissance ;
- Encourager les gens à fixer et à respecter les limites personnelles et avoir des interactions avec les autres qui sont fondées sur le consentement ;
- Lorsque le travail exige un contact physique ou des scènes de nudité, d'intimité ou de violence, assurer l'application des conventions collectives et des politiques en place concernant le respect dans le milieu de travail ;
- Assurer des lieux sécuritaires où le travail peut s'effectuer, comme par exemple, en n'exigeant pas des individus qu'ils assistent à des réunions seuls ou dans des endroits comme des chambres d'hôtel, etc. ; et
- Encourager les instructeurs, enseignants, entraîneurs et toutes personnes qui donnent des formations au sein de l'industrie à se conformer au Code de conduite et à partager les principes du Code avec leurs étudiants.

Les signataires de ce Code de conduite conviennent à prendre toutes les mesures applicables pour répondre rapidement aux plaintes légitimes de harcèlement dans le milieu de travail incluant le harcèlement sexuel, la discrimination et la violence. Ces mesures peuvent inclure :

- Des mesures correctives comme des services de suivi psychologique et/ou des formations ;
- Des actions disciplinaires (prévues dans les conventions collectives et dans les politiques du milieu de travail d'organisations individuelles, syndicats, et guildes) incluant des restrictions, la suspension, le congédiement et/ou la résiliation d'un contrat ou la résiliation du statut de membre ; ou
- Un recours juridique en vertu des lois incluant la législation sur les droits de la personne.