studio 303
4001, rue Berri, espace 103 | Montréal (Québec) H2L 4H2
(514) 393-3771 • info@studio303.ca
WWW.STUDIO303.CA

Politique de prévention du harcèlement et de discrimination et traitement des plaintes

Préambule ***2***
Objectifs ***2***
Définitions ***3***
Discrimination 3
Harcèlement ou agression 3
Harcèlement ou agression sexuel(le) 4
Harcèlement ou agression psychologique 4
Harcèlement racial 4
Principes ***5***
Rôles et responsabilités ***5***
Procédure de règlement des plaintes ***6***
1.1 Le cadre dans lequel s'inscrit la procédure 6
1.2 Mécanisme de la procédure de règlement à l'amiable 6
1.2.1 Discussions directes avec la personne concernée 6
1.2.2 Mécanismes de résolution amiable 7
1.3 Mécanismes de règlement de plainte formelle 7
1.4 Modalités particulières 8
Liste de contacts 9

Adoptée par : Conseil d'administration
Personne-ressource pour la mise en œuvre de la politique : Co-direction et Conseil d'administration du Studio 303
Calendrier des mises à jour : aux deux ans
Dernière mise à jour : août 2026
Champ d'application : Cette politique s'applique aux employé-es, administrateur-ices, stagiaires, pigistes (professeur-es et artistes inclu-es) et bénévoles du Studio 303, peu importe leur statut.

Préambule

La présente politique s'inscrit dans le sens de la Charte des droits et libertés de la personne qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Il s'ensuit que toute forme de harcèlement ou d'agressions, qu'il soit sexuel, physique ou psychologique, constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne.

Cette politique a pour objectif d'assurer que les employé-es, administrateur-ices, stagiaires, pigistes et bénévoles du Studio 303 soient conscients que le harcèlement et la discrimination sont inacceptables et incompatibles avec les normes et valeurs de l'organisme. Cette politique va au-delà des exigences législatives québécoises afin de créer, par les moyens énumérés ci-dessous, un milieu de travail plus inclusif et plus sécuritaire. La présente politique est complémentaire à notre Politique d'accessibilité et d'inclusion, à notre *Guide et nos procédures internes d'accessibilité* (à venir), et notre *politique d'embauche inclusive* (à venir).

En ce sens, le Studio 303, mets en œuvre une stratégie globale de promotion de la civilité et de prévention de la discrimination et du harcèlement, incluant :

a) L'évaluation régulière des systèmes organisationnels et internes visant à déceler les obstacles au respect de la Charte des droits et libertés de la personne.
b) La promotion de normes de conduite appropriées en tout temps.
c) L'incitation à user du signalement informel comme première manifestation d'une situation répréhensible.
d) La mise en place d'une procédure de traitement des plaintes efficace et équitable, le cas échéant.

Cette politique s'inscrit dans les efforts de protéger les personnes les plus à risque d'être discriminées, qu'elles soient racialisés, autochtones, femmes, 2SLGBTQIA+, sourdes et/ou en situation de handicap.

Objectifs

Les objectifs de cette politique sont de:

- Favoriser la création et le maintien d'un milieu de vie et de travail exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination et favoriser le respect de la dignité de la personne.
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu de travail afin de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement, indépendamment de son genre, son orientation sexuelle, ses origines ethnoculturelles, ses apparences ou capacités physiques ou mentales, ses croyances religieuses etc..
- Créer un environnement où les enjeux de discrimination peuvent être abordés ouvertement et dans lequel chacun-e se sente libre de signaler tout abus en toute sécurité, et ce, en les sensibilisant à la résolution par la discussion.

- Fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme d'incivilité, de discrimination, d'agression ou de harcèlement, en établissant entre autres une procédure de règlement des plaintes.

Définitions

Cette politique interdit le harcèlement et la discrimination fondés sur les motifs suivants ainsi que toute combinaison de ces motifs :

- l'âge (sauf là où la loi l'exige)
- la religion
- les situations de handicap physique, la neurodivergence ou la santé mentale
- la racialisation
- l'origine ethnique ou culturelle
- l'orientation sexuelle
- l'identité de genre
- l'expression de genre
- les apparences physiques
- la condition sociale
- l'état civil
- le statut d'immigration ou de citoyenneté
- la langue
- le casier judiciaire
- etc.

Discrimination

Toute forme de traitement d'inégalité en raison d'un ou de plusieurs des motifs décrits ci-dessus, imposant un fardeau additionnel à une personne ou lui niant le droit à des avantages. Le geste posé peut être intentionnel ou non intentionnel. Il peut s'agir d'actes directs de discrimination ou d'une règle, pratique ou procédure qui peut sembler neutre de prime abord, mais qui désavantage certains groupes d'individus. La discrimination peut se présenter de manière évidente ou survenir de manière plus subtile. Dans tous les cas, même s'il peut y avoir plusieurs facteurs influant sur une décision ou une action, il s'agit d'un manquement à la présente politique si la discrimination est l'un de ces facteurs.

Harcèlement ou agression

Tout commentaire ou acte dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont déplacés. Il peut s'agir de paroles ou de gestes qui sont offensants, embarrassants, humiliants, dégradants ou déplacés, selon l'un ou plusieurs des motifs de discrimination énoncés dans cette politique. Le harcèlement peut se produire en lien avec quelque motif de discrimination que ce soit.

Harcèlement ou agression sexuel(le)

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non désiré et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son intégrité ou son droit à la dignité.

Harcèlement ou agression psychologique

Le harcèlement psychologique, tel que défini par l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, est une conduite abusive se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu professionnel néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Harcèlement racial

Le harcèlement racial[1] est une forme de discrimination et de harcèlement se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui ont pour effet de créer un environnement hostile, offensant ou intimidant pour la personne ciblée en raison de sa racialisation, la couleur de sa peau ou de son origine ethnique. Ces comportements peuvent inclure des commentaires dégradants, des insultes, des blagues offensantes, des stéréotypes raciaux, des actes de violence physique ou psychologique, ou d'autres formes de traitement injuste. Le harcèlement racial peut se manifester également en forme de micro-agressions intentionnelles ou non. Le harcèlement racial est une violation des droits fondamentaux d'une personne.

[1] Il est important de souligner qu'il n'y a pas de base scientifique pour la classification raciale. Malgré cela, les notions de race persistent dans la société et créent des différences entre les groupes ayant comme objectif de marginaliser certaines personnes dans la société. Cette construction sociale de la race est appelée "racialisation" et demeure une force puissante dans la société. En plus des caractéristiques physiques telles que la couleur, les caractéristiques suivantes sont couramment racialisées : Langue, Accent ou manière de parler, Nom, Vêtements et apparence, Régime alimentaire, Croyances et pratiques, Préférences de loisirs, Lieux d'origine, Citoyenneté.

Principes

- Le Studio 303 s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement ou d'agressions entre les différent-es membres, employé-es, participant-es et partenaires. Il s'engage aussi à ne tolérer aucune forme de harcèlement ou d'agression dans le bureau et le studio du Studio 303 et dans tous lieux privés et publics où se tiendraient des évènements organisés par le Studio 303. Il s'engage à prendre des moyens pour sensibiliser l'ensemble de ses parties prenantes à l'obligation de respect envers toute personne.

- Le Studio 303 s'inscrit dans une approche de résolution rapide et efficace des problèmes et de recours à une procédure de traitement des plaintes, dans le but de restaurer un milieu de travail sain. Il s'engage cependant à prendre toutes les mesures dissuasives nécessaires pour que cesse le harcèlement et à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

- La personne qui croit subir une situation de harcèlement ou d'agression peut entreprendre des démarches, formuler une plainte ou prendre un recours sans qu'aucun préjudice ou représailles ne soient portés contre elle ou lui.

- Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement, en autant que faire se peut, par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement d'une plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

- La personne qui croit subir une situation de harcèlement ou d'agression ainsi que la personne faisant l'objet d'une plainte sont traitées avec impartialité et informées de l'évolution du dossier et de toute décision relative au litige. Elles ont également le droit d'être accompagnées d'une personne de leur choix lors du traitement de la plainte.

- Les administrateur-ices du Conseil d'administration et les employé-es du Studio 303 ont le droit d'exercer leurs pouvoirs pourvu qu'ils le fassent de façon respectueuse; il-elles ont le droit de fixer des objectifs, d'attribuer des tâches, d'évaluer le rendement, de donner des conseils et de faire respecter les règlements et directives du Studio 303 ; il-elles ont le droit d'instaurer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement de la vie de l'organisation.

- Les administrateur-ices du Conseil d'administration et les employé-es du Studio 303 doivent intervenir avec diligence dans la résolution d'un conflit porté à leur connaissance afin d'aider les parties en cause à régler ce conflit que ce soit à la demande de la personne qui dit être victime de comportements offensants ou de leur propre chef.

Rôles et responsabilités

Toutes les personnes qui fréquentent les locaux et activités du Studio303 ou qui représentent le 303 à l'externe sont tenues de respecter cette politique en s'abstenant de toute forme de harcèlement ou de discrimination et en se livrant pleinement à toute enquête liée à une plainte de harcèlement ou de discrimination.

Les individus employés par le 303 ont la responsabilité supplémentaire d'agir de façon immédiate suite à toute observation ou allégation de harcèlement ou de discrimination. Ces individus sont responsables de créer et de maintenir une organisation exempte de harcèlement et de discrimination et devraient s'attaquer aux problèmes possibles avant qu'ils ne deviennent graves.

Procédure de règlement des plaintes

1.1 Le cadre dans lequel s'inscrit la procédure

Une situation de harcèlement peut mettre en cause des personnes appartenant à divers groupes. Dans ce contexte, les responsables de la présente politique peuvent déléguer le suivi de la procédure de règlement des plaintes à une personne qui aura été désignée selon l'appartenance des personnes impliquées, particulièrement dans l'éventualité d'un conflit d'intérêt reliant un-e administrateur-ice du conseil d'administration ou l'un-e de ses gestionnaires avec un-e plaignant-e.

La procédure de règlement des plaintes ne se substitue en aucun temps aux recours prévus par la Loi. Advenant l'exercice d'un autre recours en même temps que le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique, la personne responsable informe la personne ayant déposé la plainte de sa décision de différer ou non à son étude.

1.2 Mécanisme de la procédure de règlement à l'amiable

Les signalements et les plaintes peuvent être réglées soit par des discussions, soit par l'intervention d'un tiers neutre afin de résoudre la situation à l'amiable (par exemple via la médiation ou l'analyse neutre du climat) ou par le biais d'une enquête administrative sur le fond (voir plus bas).

1.2.1 Discussions directes avec la personne concernée

Au Studio 303 nous valorisons la communication directe et bienveillante. Dans la mesure du possible, nous encourageons de discuter de ce qui vous dérange ou de ce qui vous préoccupe avec la personne concernée et de lui demander d'arrêter le comportement offensant. Les ressources désignées par le Studio 303 (co-direction, présidence du conseil d'administration, membres de l'équipe volontaire) peuvent vous aider à préparer cette discussion.

1.2.2 Mécanismes de résolution amiable

Les interventions dans le contexte d'un processus de règlement amiable (médiation interpersonnelle ou de groupe, analyse du climat de travail, conférence de règlement, etc.) permettent, avec le soutien d'un tiers neutre, d'identifier les enjeux et les solutions possibles. *Ces démarches sont volontaires et nécessitent l'adhésion de toutes les personnes concernées.*

1.3 Mécanismes de règlement de plainte formelle

I. Toute plainte officielle relative à une conduite de harcèlement ou d'agression doit être formulée par écrit à l'aide, par exemple, du formulaire en annexe à la présente politique. Elle doit être signée, comporter une description des faits reprochés et doit désigner la ou les personnes identifiées comme responsables desdits faits. Toute plainte est acheminée à la présidence du Conseil d'administration par courriel ou par écrit via la boite postale du Studio 303.

II. Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de harcèlement et de ne pas laisser se détériorer le milieu de vie professionnel.

III. Le-a président-e du conseil d'administration confie le mandat d'enquêter, selon la ou les personnes visées par la plainte, soit à un-e membre du Conseil d'administration, soit à l'une des codirectrices, soit à une personne-ressource externe. Cette personne, à titre d'enquêteur-e, vérifie le bien-fondé de la plainte par une enquête appropriée, rencontre les parties en litige ainsi que les témoins potentiel-les si nécessaire, le tout de manière à situer la gravité et l'ampleur des actes reprochés. Il ou elle peut solliciter une personne-ressource externe pour analyser la nature, la pertinence et le bien-fondé d'une plainte. Si les allégations s'avèrent exactes, il ou elle prend, dès que possible, les mesures pour faire cesser la situation de harcèlement.

IV. L'enquêteur-e s'assure, au besoin, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la victime de harcèlement.

V. Iel convoque la personne faisant l'objet d'une plainte en vue de tenter une conciliation et trouver, avec la personne plaignante, une solution à la situation de harcèlement invoquée.

VI. Le cas échéant, il ou elle informe la personne faisant l'objet d'une plainte, du cheminement de cette plainte portée contre elle. Il ou elle s'assure également du respect de la présomption de bonne foi de la personne faisant l'objet d'une plainte ainsi que de son droit d'être entendue à toute étape de la présente politique.

VII. Lorsqu'une plainte est jugée abusive ou faite de mauvaise foi, celle-ci peut être rejetée par l'enquêteur-e.

VIII. L'enquêteur-e peut désigner toutes sanctions qu'il juge justifiée à l'endroit de la personne reconnue responsable de harcèlement (ex. avertissement écrit ou verbal, rencontre d'explication, suspension temporaire ou destitution, etc.) ou toute mesure jugée opportune dans le contexte (ex. formulations d'excuses, session de formation sur le comportement approprié en milieu professionnel, engagement à s'inscrire dans un processus de thérapie, interdiction de contacter la personne victime de harcèlement, etc.). Iel soumet ses recommandations à la présidence du Conseil d'administration.

IX. Le-a président-e du Conseil d'administration prend par la suite les mesures appropriées pour trouver un règlement à la plainte, lequel peut inclure des sanctions variant selon la gravité, l'ampleur, la récurrence et la récidive du harcèlement commis. Dans toute circonstance, le président du conseil d'administration s'assure des moyens mis en œuvre pour rétablir un climat sain du milieu de vie.

1.4 Modalités particulières

Le-la président-e du conseil d'administration et les gestionnaires du STUDIO 303 sont responsables de l'application de la présente politique.

Il-elles sont responsables de la diffusion de la présente politique auprès de l'ensemble des membres du STUDIO 303 et de la mise en place d'un plan de sensibilisation et d'information sur le harcèlement.

Il-elles sont responsables de la conservation ou, selon le cas, de la destruction de tout dossier de plainte de harcèlement. Pour communiquer votre plainte par courriel, merci d'écrire au-à la président-e du Conseil d'administration. Vous pouvez également déposer votre formulaire en version papier par la poste : Studio 303, 372 Sainte-Catherine Ouest #303-305, Montréal, QC, H3B 1A2.

Liste de contacts

À mettre à jour à chaque année en octobre

Co-présidence du Conseil d'administration
Hanako Hoshimi-Caines
hanahosh@gmail.com
(514) 885-7502 (cell)

Directrice artistique Kim-Sanh Châu
kimsanh@studio303.ca
(514) 995-7981

Directrice générale
Mari Deckers
mari@studio303.ca
(514) 632-4792

Formulaire de plainte

Par la présente, je désire porter plainte contre : _____

Événements

Date : _____

Heure : _____

Lieu :_____

Est-ce le 1er évènement ? _____

Fréquence ? _____

Description la plus exacte possible des faits (en spécifiant la nature du harcèlement (sexuel, physique ou psychologique) :

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Si l'espace est insuffisant, s.v.p. remplir sur une feuille en annexe.

Compte tenu de ces évènements, je considère être victime de harcèlement.

Signature : _____ Date : _____