



FESTIVAL INTERNATIONAL DU FILM SUR L'ART

Politique sur le respect et la violence en milieu de travail

Mise-à-jour adoptée le 7 novembre 2023

Préambule

Le Festival International du Film sur l'Art entend fournir à son personnel et à ses clients un milieu de travail sûr, où chacun est respecté. Personne, dans notre organisme – qu'il s'agisse d'un gestionnaire, d'un employé, d'un bénévole, d'un invité ou d'un membre du public – n'a à tolérer le harcèlement, la discrimination, l'intimidation ou l'exploitation, à quelque moment et pour quelque raison que ce soit. Inversement, nul n'a le droit d'harcéler, discriminer ou exploiter quiconque, au travail ou dans quelque situation reliée à l'emploi. Notre milieu de travail doit être un milieu respectueux pour chacun et chacune d'entre nous.

La discrimination, le harcèlement, l'intimidation et l'exploitation sont des pratiques interdites par la Charte des droits et libertés de la personne. Le Code criminel réprime les agressions physiques et sexuelles. En conséquence, le Festival International du Film sur l'Art ne tolérera aucune forme de discrimination ou autre pratique interdite. Des sanctions pouvant aller au renvoi seront prises contre quiconque a harcelé une personne ou un groupe de personnes.

Le Festival International du Film sur l'Art s'engage à prendre au sérieux toutes les plaintes, qu'elles soient présentées d'une manière officieuse ou officielle. Nous nous engageons à prendre des mesures pour que toutes les plaintes soient traitées d'une manière rapide, confidentielle et équitable.

Application

La politique s'applique à tous ceux et celles qui travaillent pour le FIFA, de façon permanente ou temporaire, y compris les gestionnaires, les étudiants, les stagiaires, les bénévoles, ainsi que les fournisseurs de biens et services.

Mesures correctives

Des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi peuvent être imposées aux employés, pigistes et bénévoles qui travaillent au FIFA dans le cas de manquement à la suite d'une plainte déposée en vertu de la présente politique.

Définition : harcèlement

Le harcèlement se définit comme un comportement vexatoire dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit considéré importun. Cela comprend un comportement discriminatoire fondé sur l'âge, le sexe, la race, la couleur, la religion, les croyances, l'origine, l'état civil, la situation familiale, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'invalidité ou les

LE FIFA

revenus, lorsque ce comportement est de la nature d'une insulte ou porte atteinte à la dignité de la personne en lui causant de la gêne, de l'humiliation, de l'inconfort.

Ce qui constitue du harcèlement sera souvent une question de perception et d'interprétation. En général, on considérera qu'il y a eu harcèlement si la personne sait ou devrait raisonnablement savoir que le comportement est inapproprié et importun.

Le harcèlement comprend les avances sexuelles et les contacts physiques non désirés, les blagues de nature sexuelle, les dessins dénigrants, les promesses et menaces pour obtenir des faveurs sexuelles, les blagues à caractère raciste, les insultes, les sarcasmes, les paroles, actes ou gestes répétés qui sont hostiles et intimidants. Un incident isolé peut constituer du harcèlement s'il produit un effet néfaste continu sur une personne.

Définition : milieu de travail

On entend par milieu de travail les locaux, bureaux, salles de repos, toilettes, stationnements, espaces extérieurs et autres aires où les personnes se trouvent pour leur travail pour le FIFA.

Le harcèlement constitue un comportement inacceptable en milieu de travail lorsqu'il survient dans des contextes liés au travail comme les voyages d'affaires, les activités de représentation du FIFA et les événements sociaux liés au travail.

Responsabilités

Le conseil d'administration et la direction sont responsables de ce qui suit :

- Élaborer les politiques et procédures conçues pour prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail ;
- Assurer que le FIFA respecte ses obligations légales en ce qui a trait à la violence et au harcèlement en milieu de travail ;
- S'assurer que tout individu travaillant au FIFA connaît l'importance de prévenir la violence et le harcèlement ainsi que la procédure de gestion de plaintes prévue dans la présente politique ;
- Imposer des mesures correctives à la personne qui fait défaut de respecter la politique.

Les conseillers en matière de plainte sont responsables de ce qui suit :

- Recevoir les plaintes ;
- Conseiller et aider la personne plaignante ;
- Traiter toutes les situations portées à leur attention avec soin et célérité en respectant les lois applicables et la présente politique ;
- Conserver des dossiers au sujet des plaintes formulées ;
- Faire rapport au conseil d'administration.

Les personnes qui travaillent au FIFA sont responsables de ce qui suit :

LE F i F A

- Se comporter de manière professionnelle et respectueuse, et éviter tout comportement susceptible de constituer du harcèlement ;
- Signaler à un conseiller toute situation de harcèlement ou de violence (y compris de violence familiale) portée à leur attention ;
- Prendre toutes les mesures appropriées pour qu'une situation de harcèlement ou de violence cesse dès qu'elle est portée à leur connaissance ;
- Prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'individu soumis à du harcèlement ou de la violence ;
- Collaborer au processus de traitement de la plainte lorsqu'on lui demande de le faire.

Procédure de traitement de la plainte

Afin de protéger les intérêts de toutes les parties, toute plainte (y compris le dossier des entrevues, les résultats d'enquête et les autres renseignements) demeurera confidentielle dans la mesure du possible. Elle pourra toutefois être divulguée lorsque requis par la loi ou lorsqu'il est nécessaire de le faire pour se conformer à la présente politique.

Obligation de la personne plaignante :

La personne qui estime être victime de harcèlement ou de violence est encouragée à signaler à la personne qui adopte un tel comportement que ce comportement doit cesser immédiatement.

Lorsque les circonstances ne permettent pas à la personne plaignante de s'exprimer directement à l'individu dont le comportement est inacceptable ou lorsqu'il y a récurrence, la personne plaignante devrait demander l'avis d'un conseiller.

Une plainte logée de mauvaise foi constitue une faute qui pourrait être sanctionnée par des mesures correctives allant jusqu'au renvoi.

Un formulaire de plainte est disponible mais n'est pas obligatoire au dépôt d'une plainte.

Résultats possibles d'une plainte :

a) Aucun harcèlement

Si, après discussion avec le conseiller, la personne plaignante convient que le comportement désagréable ne constitue pas du harcèlement, le conseiller ne prendra aucune autre mesure mais pourra conserver un dossier s'il le juge approprié.

b) Médiation

Si après discussion avec le conseiller la personne plaignante souhaite poursuivre le processus de plainte et si les parties en cause sont ouvertes à la médiation, le conseiller pourra diriger une rencontre de médiation entre elles. Le conseiller devra documenter la rencontre et faire un rapport au conseil d'administration.



c) Enquête

Si les parties en cause ne souhaitent pas participer à une rencontre de médiation ou si la rencontre de médiation s'avère insuffisante pour résoudre la situation à la satisfaction de la personne plaignante, le conseiller devra

- Effectuer une enquête en discutant avec les parties en cause et les témoins et en se basant sur les preuves disponibles. L'enquête devra être effectuée de manière diligente (selon ce qui est requis en considération des circonstances), impartiale, basée sur les faits et adaptée si nécessaire aux besoins spécifiques de la personne plaignante et de la personne visée par la plainte;
- Formuler une conclusion quant à une infraction possible à la présente politique ;
- Dans la mesure du possible, trouver une solution qui soit acceptable et réaliste pour les deux parties ainsi que pour le FIFA;
- Constituer un dossier sur l'incident et le résultat. Le dossier sera conservé confidentiellement par le FIFA ;
- Faire un rapport au conseil d'administration.
- Faire un suivi auprès des parties en cause et partager les conclusions du suivi avec le conseil d'administration.

Si le rapport confirme le bien-fondé de la plainte, le conseil d'administration décidera quelle mesure corrective il convient de prendre à l'égard de la personne contre qui la plainte a été déposée. La mesure sera consignée au dossier de la personne concernée aussi longtemps que le conseil d'administration le jugera approprié.

Les personnes suivantes ont accepté d'agir à titre de conseillers dans l'application de la présente politique :

Philippe U. del Drago, Directeur général et artistique : drago@lefifa.com

Sophie De Champlain, secrétaire du conseil d'administration du FIFA :

dechamplainsophie@gmail.com