



## POLITIQUE EN MATIÈRE DE MILIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX

En tout temps, le festival exige le respect des droits individuels et des relations de travail saines lorsque les employé·es, artistes, bénévoles, membres du conseil, festivaliers et festivalières ou tout autre partenaire sont sur les lieux de travail du festival. Cette politique couvre tous les espaces de travail, y compris les bureaux du festival et tous les sites événementiels. Toutes formes de menaces, propos injurieux et harcèlement ne seront pas tolérées. La violation de cette politique entraînera des mesures disciplinaires sérieuses telles que décrites dans le présent document.

### 1. Code de conduite pour les employé·es, les bénévoles et le conseil d'administration

Les employé·es (permanent·es ou contractuel·les), les bénévoles et les membres du conseil d'administration se comporteront en tout temps de manière à :

- appuyer les objectifs du festival;
- desservir les intérêts du festival plutôt que des intérêts individuels;
- appuyer la crédibilité et la bonne volonté du festival;
- respecter les principes d'équité et de procédures équitables;
- faire preuve de respect envers les individus, quelle que soit la manifestation de leur diversité culturelle ou linguistique et de leurs circonstances de vie;
- respecter et considérer justement les perspectives divergentes;
- démontrer sa diligence et son dévouement en se préparant pour les réunions, les événements spéciaux et toutes les autres activités présentées au nom du festival;
- démontrer sa bonne foi, son bon jugement, son honnêteté, sa transparence et son ouverture d'esprit dans ses rôles au sein du festival;
- assurer que les affaires financières du festival se produisent de façon responsable et transparente en prenant dûment en considération les obligations fiduciaires et responsabilités envers le public;
- éviter les conflits d'intérêts réels ou perçus;
- se conformer aux *Règlements généraux* et aux *Politiques et pratiques exemplaires* adoptés par le conseil d'administration, dont le présent *Code de conduite* ainsi que les clauses de confidentialité et de conflit d'intérêts;

## RESPECTFUL WORKPLACE POLICY

The Festival requires respect of individual rights and healthy work relationships at all times when Festival employees, artists, volunteers, Board members, festival goers, or any other partners are at work. This policy covers all workspaces, including the Festival office and on-site and off-site event venues. All forms of threats, injurious comments, and harassment will not be tolerated. Violation of this policy will lead to serious disciplinary action as described herein.

### 1. Code of Conduct for Staff, Volunteers, and the Board of Directors

Staff (full-time and contractual), volunteers, and members of the Board will at all times conduct themselves in a manner that:

- Supports the objectives of the Festival;
- Serves the overall best interests of the Festival rather than any personal interests;
- Brings credibility and goodwill to the Festival;
- Respects principles of fair play and due process;
- Demonstrates respect for individuals in all manifestations of their cultural and linguistic diversity and life circumstances;
- Respects and gives fair consideration to diverse and opposing viewpoints;
- Demonstrates due diligence and dedication in preparation for and attendance at meetings, special events and in all other activities on behalf of the Festival;
- Demonstrates good faith, prudent judgment, honesty, transparency and openness in their activities on behalf of the Festival;
- Ensures that the financial affairs of the Festival are conducted in a responsible and transparent manner with due regard for their fiduciary responsibilities and public trusteeship;
- Avoids real or perceived conflicts of interest;
- Conforms with the *By-laws* and the *Policies and Best Practices* approved by the Board, in particular this *Code of Conduct*, and the Confidentiality and Conflict of Interest clauses;
- Publicly demonstrates acceptance, respect and support



- démontrer publiquement l'acceptation, le respect et l'appui de décisions dûment prises en vue de mener les affaires du festival;
- promouvoir et favoriser la compréhension et le respect des deux communautés linguistiques officielles, ainsi que le bilinguisme en milieu de travail.

## 2. Définitions de comportements inacceptables

### Harcèlement personnel

Par harcèlement, on entend le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait normalement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Dans le cadre de cette politique, un acte de harcèlement comprend des remarques ou des gestes initiés par une personne envers une autre dans le but de l'humilier, l'offenser ou l'embarrasser, ou bien qui a pour objet ou pour effet de nuire déraisonnablement au rendement de la personne et/ou créer un environnement intimidant, humiliant, hostile ou offensant. Habituellement, les remarques ou les gestes doivent être commis à répétitions pour être reconnus comme un acte de harcèlement. Par contre, une conduite suffisamment grave pourra être considérée comme un acte de harcèlement. Un acte de harcèlement peut comprendre notamment les exemples suivants :

- Comportement physique intimidant et/ou utilisation de menaces;
- Utilisation d'injures, vulgarité;
- Ridiculiser, moquer, dénigrer ou humilier une autre personne;
- Utilisation d'appellation désobligeante;
- Remarques, gestes, blagues, allusions ou moqueries inappropriés ou insultants;
- Questions ou remarques désobligeantes au sujet de la vie privée d'une autre personne;
- Publication ou affichage de documents, d'articles, de graffiti, etc. (y compris les publications sur les médias sociaux/en ligne) dans le but d'humilier, d'offenser ou d'embarrasser une autre personne.

L'intimidation est une forme distincte de harcèlement personnel et peut comprendre les exemples suivants :

- Comportement violent et bruyant;
- Reproches injustifiés;
- Comportement méprisant (y compris retenir de l'information de quelqu'un, se prendre à plusieurs contre quelqu'un, isoler quelqu'un délibérément de ses collègues ou exclure quelqu'un des activités

for decisions legitimately taken in transaction of the Festival's business;

- Promotes and fosters understanding and respect of the two official linguistic communities, as well as the notion of bilingualism in the workplace.

## 2. Definitions of Unaccepted Behaviours

### Personal Harassment

Harassment means engaging in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome. For the purpose of this policy, harassment includes comment or conduct initiated by one person towards another, which causes humiliation, offence or embarrassment, or which has the purpose or effect of unreasonably interfering with the person's work and/or creating an intimidating, humiliating, hostile or offensive environment. Ordinarily, repeated comment or conduct is required to demonstrate harassment; however, single acts of sufficient severity may also constitute harassment.

Harassment may include, but is not limited to:

- physically intimidating behaviour and/or threats;
- use of profanity (swearing), vulgarity;
- ridiculing, taunting, belittling or humiliating another person;
- derogatory name calling;
- inappropriate or insulting remarks, gestures, jokes, innuendo or taunting;
- unwanted questions or comments about a person's private life;
- posting or display of materials, articles or graffiti, etc. (including social media/online), which may cause humiliation, offence or embarrassment.

Bullying is a distinct form of personal harassment and may include some of the following:

- loud, abusive behaviour;
- unjustified criticism;
- shunning behaviours (including withholding information, ganging up, deliberate isolation from colleagues or exclusion from joint activities);
- repeated delegation of demeaning task.

communes);

- Délégation continue de tâches humiliantes.

### Harcèlement sexuel

Dans le cadre de cette politique, un acte de harcèlement sexuel peut représenter 1) une personne qui fait des remarques ou des gestes vexatoires en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle ou de l'expression identitaire de quelqu'un, lorsqu'elle sait ou devrait normalement savoir que ses remarques ou ses gestes sont importuns; ou 2) une personne qui fait des avances sexuelles lorsqu'elle est en position de conférer, d'accorder ou de refuser un privilège ou une promotion à quelqu'un et qu'elle sait ou devrait normalement savoir que ses remarques ou ses gestes sont importuns.

Un acte de harcèlement sexuel peut comprendre notamment les exemples suivants :

- Représailles ou menaces de représailles pour le rejet d'avances sexuelles, surtout lorsqu'ils sont formulés par une personne en position de conférer, d'accorder ou de refuser un privilège ou une promotion;
- Remarques, blagues, allusions ou moqueries désobligeantes envers le corps, la tenue, le genre ou l'orientation sexuelle d'une personne;
- Attouchements non désirés ou n'importe quel contact physique non désiré ou inapproprié (ex. : attouchement, baiser, caresse, étreinte, pincement);
- Demandes ou remarques désobligeantes au sujet de la vie sexuelle ou des préférences sexuelles d'une personne;
- Regards concupiscents, sifflements ou tous autres sons suggestifs ou insultants;
- Faire des avances sexuelles ou romantiques à un.e collègue lorsque le ou la collègue en question a indiqué clairement que ces avances n'étaient pas bien venues;
- Remarques inappropriées au sujet des vêtements, des caractéristiques physiques ou activités personnelles;
- Publication ou affichage de documents, d'articles, de graffiti, etc. (y compris les publications sur les médias sociaux/en ligne) à caractère sexuel;
- Demander de recevoir des faveurs sexuelles, ce qui comprend ou sous-entend fortement promettre une récompense lorsque la personne consent à la demande et/ou faire des menaces en cas de refus.

### Sexual Harassment

For the purpose of this policy, sexual harassment means 1) engaging in a course of vexatious comment or conduct because of sex, sexual orientation, gender identity or gender expression, where the course of comment or conduct is known or ought reasonably to be known to be unwelcome; or 2) making a sexual solicitation or advance where the person making the solicitation or advance is in a position to confer, grant or deny a benefit or advancement and that person knows or ought reasonably to know that the solicitation or advance is unwelcome.

Sexual harassment may include, but is not limited to:

- reprisals or threat of reprisals for the rejection of a sexual solicitation or advance, where the reprisal is made by a person in a position to grant, confer, or deny a benefit or advancement;
- unwelcome remarks, jokes, innuendo or taunting about a person's body, attire, gender or sexual orientation;
- unwanted touching or any unwanted or inappropriate physical contacts; such as touching, kissing, patting, hugging or pinching;
- unwelcome enquiries or comments about a person's sex life or sexual preference;
- leering, whistling or other suggestive or insulting sounds;
- making sexual or romantic solicitations or advances to a co-worker after it has been made clear by the co-worker that such solicitations and advances are unwelcome;
- inappropriate comments about clothing, physical characteristics or personal activities;
- posting or display of materials, articles or graffiti, etc. (including social media/online) that is sexually oriented;
- making requests for sexual favours, which include or strongly imply promises of rewards for complying and/or threats of punishment for refusal.



### Discrimination

Le harcèlement peut aussi comprendre une forme de discrimination conformément aux lois fédérales et provinciales en matière de droits de la personne, qui interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur certains motifs. Veuillez consulter les lois fédérales et provinciales pour voir la liste des motifs de discrimination interdits.

### **3. Code de pratique**

Le Festival s'engage à s'occuper des allégations en milieu de travail couvertes par cette politique, à trouver une résolution adéquate et, en cas de besoin, à porter une enquête sur les infractions présumées. Les conséquences peuvent comprendre un avertissement, des mesures correctives, une amende, une suspension, ou une expulsion de toutes les activités du Festival.

Les cas de harcèlement en milieu de travail doivent être reportés de façon verbale ou écrite à la direction générale ou la présidence du conseil d'administration, ou encore à un membre du comité de ressources humaines s'il y a un conflit d'intérêts, et ce, aussitôt que possible. Les plaignants peuvent utiliser le formulaire de signalement d'un incident de harcèlement conçu par Travail Sécuritaire N.-B. s'ils le veulent (<https://www.travailsecuritairenb.ca/media/59803/signalement-dun-incident-de-harc%C3%A8lement.pdf>). Le comité de ressources humaines fera une enquête et s'occupera des plaintes ou des cas de harcèlement en milieu de travail de façon juste, respectueuse et opportune. Les enquêteurs prendront les mesures nécessaires pour protéger les informations du plaignant et du défendeur et s'assureront que l'enquête demeure confidentielle, sauf si ces informations sont nécessaires à la bonne conduite de l'enquête ou si elles sont requises par la loi. Le processus de plainte peut exiger de renvoyer l'affaire à un tiers spécialiste en ressources humaines à des fins de médiation ou d'enquête et de résolution.

Le comité de ressources humaines doit transmettre les résultats de l'enquête par écrit, ainsi que les mesures correctives, aux personnes concernées. Le comité facilitera la mise en œuvre efficace des mesures correctives dans le domaine d'activité concerné de l'organisme.

La justice réparatrice pourrait faire partie du processus de résolution. Cette solution valorise une approche judiciaire non conflictuelle et non punitive qui favorise la guérison des victimes et l'imputabilité réelle des agresseurs.

### Discrimination

Harassment may also relate to a form of discrimination as set out in federal or provincial human rights legislation, which prohibits discrimination and harassment on the basis of certain protected grounds. Consult the applicable federal and provincial legislation for the specific list of protected grounds.

### **3. Code of Practice**

The Festival is committed to addressing allegations of workspace issues covered by this policy, to assist in finding an appropriate resolution and, when necessary, to investigate alleged infringements. Consequences can include reprimand, remedial action, fines, suspension, or expulsion from Festival activities.

Incidents of workplace harassment must be reported to the Executive Director or the Chair of the Board of Directors, or to a member of the Human Resources Committee in the case of a conflict of interest, either verbally or in writing as soon as circumstances permit. Complainants may use the Reporting Harassment form provided by WorkSafe NB if they wish (<https://www.worksafenb.ca/media/59794/reporting-harassment.pdf>). The Human Resources Committee will investigate and deal with complaints or incidents of workplace harassment fairly, respectfully, and timely. The investigators will take all reasonable steps to preserve the privacy of both the complainant and respondent and ensure the investigation is kept confidential unless necessary to conduct the investigation or as required by law. The complaint process may involve referring the case to a third-party human resources professional for mediation or investigation and resolution.

The Human Resources Committee must provide the investigation results in writing to the affected employee(s) as well as corrective measures. The Committee will oversee the timely implementation of identified corrective measures in the organization's appropriate area of operation.

Restorative justice may also be considered as part of the resolution process. It emphasizes a non-adversarial, non-retributive approach to justice encouraging healing in victims and the meaningful accountability of offenders.

This policy provides internal mechanisms to address personal and sexual harassment or violence quickly and fairly. At the same time, nothing in the policy is intended to prevent or



Cette politique met en place des mécanismes internes pour adresser les cas de harcèlement personnel et sexuel ou de violence de façon rapide et juste. De plus, aucun élément de cette politique ne vise à prévenir ou décourager un plaignant de choisir un processus de résolution différent ou lancer une poursuite judiciaire. Par exemple, un cas de violation des droits de la personne relié à un motif de distinction illicite peut justifier l'intervention d'un tribunal provincial des droits de la personne.

#### **4. Mesures disciplinaires**

Un.e employé.e ou un membre du conseil d'administration qui ne respecte pas une conduite acceptable sur les lieux de travail sera sujet à une ou des mesures disciplinaires, lesquelles sont décrites dans la *Politique en matière de ressources humaines*.

Toute autre personne enfreignant la présente politique sera sujette à des mesures disciplinaires pouvant comprendre l'expulsion du site, l'annulation du contrat ou d'autres sanctions plus sévères selon la gravité de la violation.

discourage a complainant from choosing an alternative resolution process or legal action. For example, human rights violations that relate to what is known as a protected ground may warrant the intervention of a provincial human rights tribunal.

#### **4. Disciplinary Measures**

An employee or a Board member who does not conduct themselves appropriately at work will be subject to disciplinary measures, which are described in the *Human Resources Policy*.

Any other person against this policy will be subject to disciplinary measures that may include expulsion, cancellation of the contract, or other sanctions depending on the severity of the offense.