



Déclaration et politique de lutte contre le harcèlement

Incluant la Procédure de signalement des incidents de harcèlement ou de discrimination

Janvier 2021

Table des matières

1. Déclaration sur la lutte contre le harcèlement
 - 1.1 Notre engagement au-delà de la politique
 - 1.2 Application de la politique contre le harcèlement d'Ada X

2. Politique de lutte contre le harcèlement
 - 2.1 Responsabilités et attentes
 - 2.2 Procédure de signalement des incidents de harcèlement ou de discrimination
 - 2.2.1 Options de signalement à l'interne
 - 2.2.2 Options de soutien et de signalement à l'externe
 - 2.4 Vie privée et confidentialité
 - 2.5 Révision

Annexe I - Définitions

Annexe II - Liens

1. Déclaration sur la lutte contre le harcèlement

Ada X s'engage à mettre en place un lieu de travail et de rassemblement exempt de harcèlement et de discrimination* ; un lieu où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité.

Ce document sur la politique de lutte contre le harcèlement d'Ada X est conçu comme une ressource visant à encourager la réflexion sur le projet collectif de sécurité relationnelle, d'inclusion, d'accessibilité et d'équité. Ce document sert également de guide pour le comité des plaintes d'Ada X. En signant ce document, chacun-e prend la responsabilité de comprendre et d'appliquer cette politique. Si vous avez besoin d'aide pour comprendre une section de ce document, Ada X peut vous proposer des ressources alternatives d'accessibilité : n'hésitez pas à contacter info@ada-x.org ou le (514) 845-7934.

Ce document n'est pas une fin en soi pour prévenir, traiter et guérir le harcèlement au sein d'Ada X ; il s'agit plutôt d'une ressource permettant d'affirmer les valeurs du centre, qui sera adaptée pour rester pertinente à mesure que l'organisation poursuit sa mission de créer un lieu de travail plus sûr. Nous** reconnaissons que la confiance se gagne sur une longue période et, en ce sens, que la confiance accordée à Ada X doit continuellement être renouvelée.

Nous reconnaissons également que les espaces, les plateformes et les documents d'Ada X – y compris la présente politique – ne sont pas, à ce jour, physiquement ou technologiquement accessibles à certain-e-s de ses membres. Ada X s'efforce d'adapter ses plateformes, ateliers et outils pour les rendre plus accessibles – ce processus doit être une priorité immédiate et continue.

Nous reconnaissons que le harcèlement est un phénomène lié à différentes formes d'oppression. La lutte contre l'oppression nécessite un apprentissage collectif et continu dans lequel Ada X est engagée. En tant qu'organisation principalement gérée par des membres de peuples colonisateurs au moment de la rédaction de cette politique, une partie de l'approche d'Ada X en matière de lutte contre le harcèlement consiste à reconnaître l'inégalité des pouvoirs au sein du centre comme de la société en général. Ada X reconnaît l'existence de l'oppression tant systémique qu'individuelle et reconnaît l'agentivité des communautés vulnérabilisées dans leur droit à l'autodétermination. Nous reconnaissons que le racisme systémique est présent à tous les niveaux de la société et que la racialisation est un projet des institutions coloniales, capitalistes et hétéropatriarcales. Ces institutions violentes continuent d'influencer des mouvements migratoires mondiaux, d'agir sur les diasporas et de perpétuer des violences génocidaires contre les peuples autochtones. Nous devons tenir compte de ces contextes lorsque nous abordons toutes formes de harcèlement et de discrimination.

Nous reconnaissons qu'Ada X et les autres centres d'artistes autogérés opèrent dans un contexte plus large de pouvoirs institutionnels et gouvernementaux, qui induisent à leur tour leurs propres contraintes et attentes ; les valeurs et les pratiques internes du centre peuvent parfois entrer en conflit avec celles des organismes subventionnaires qui financent notre travail. Ada X s'engage dans un processus continu d'affirmation de nos valeurs tout en cherchant à contribuer à des changements systémiques dans nos milieux.

***Pour une compréhension plus détaillée des types de discrimination et de harcèlement abordés dans cette politique, veuillez-vous référer à la liste préliminaire de termes et de définitions se trouvant dans l'annexe I.**

**** « Nous » fait référence tout au long de ce document aux membres du conseil d'administration et de l'équipe d'Ada X.**

1.1 Notre engagement au-delà de la politique :

Nous travaillons pour faire en sorte qu'Ada X soit un espace inclusif et accessible envers lequel chacun-e peut ressentir un sentiment d'appartenance. Nous comprenons que cette politique, à elle seule, ne préservera pas notre organisation des dynamiques oppressives et que la lutte contre l'oppression nécessite une pratique et une réflexion quotidiennes. Voici donc quelques-uns de nos engagements, au-delà de cette politique, pour instaurer activement un environnement anti-oppressif :

- Nourrir notre structure horizontale par la transparence, le respect mutuel et la confiance ;
- Se rappeler à nous-mêmes et aux autres la diversité des expériences de la vie, du corps et des lieux lorsque nous réfléchissons et abordons les questions d'accessibilité ;
- S'engager dans une démarche critique envers les sujets historiques et contemporains liés à nos cycles thématiques, à notre mandat ainsi qu'à l'actualité ;
- Se considérer comme actif-ve-s, mais aussi réactif-ve-s et situé-e-s – en tant qu'individus et en tant que collectif ayant l'agentivité et la responsabilité de mettre nos valeurs en action ;
- Encourager et valoriser les artistes, les médias, les approches et les pratiques qui remettent en cause l'ordre établi ;
- Continuer à reconnaître, apprécier et valoriser le travail invisible ;
- Donner aux artistes les moyens de travailler dans les conditions de leur choix ;
- Consacrer du temps et des ressources pour imaginer et planifier les moyens par lesquels Ada X peut soutenir les autres ainsi qu'à identifier les obstacles qu'ils pourraient rencontrer dans leurs interactions avec notre organisme ;

Le harcèlement et la discrimination peuvent se produire à la fois dans des espaces physiques et virtuels. Comme il est écrit dans notre [mandat](#), *« c'est parce que nous sommes lié-e-s [aux] traditions féministes que nous insistons sur le fait que dans les espaces virtuels, tout*

comme les espaces physiques, il existe des inégalités liées au genre, à l'ascendance, à la spécificité géopolitique, au sexe et aux autres construits sociaux». En ce sens, nous nous engageons à poursuivre notre réflexion sur « *la relation entre les corps et les lieux* » à la fois en ligne et hors ligne.

1.2 Application de la politique anti-harcèlement d'Ada X :

La politique de lutte contre le harcèlement d'Ada X s'applique :

- À toutes les personnes qui interagissent avec l'organisation, y compris les employé-e-s à temps plein et à temps partiel, les employé-e-s occasionnel-le-s, contractuel-le-s, permanent-e-s et temporaires ; les membres du conseil d'administration ; les stagiaires et les bénévoles ; les demandeur-euse-s d'emploi ; les membres ; les participant-e-s aux événements et les visiteur-euse-s ;
- À toutes les personnes se trouvant dans les locaux d'Ada X ou participant à un événement organisé par Ada X, que ce soit dans les espaces du centre, lors d'événements hors les murs et dans toutes nos activités en ligne (y compris sur nos plateformes de médias sociaux, dans le cadre de vidéoconférences et d'événements en ligne) ;
- Partout où les employé-e-s, les bénévoles, les membres du conseil d'administration et les membres d'Ada X peuvent se trouver du fait de leur travail (par exemple, lors de voyages, de formations, de réunions, etc. d'invitations extérieures, y compris dans les espaces en ligne comme les vidéoconférences et sur les plateformes de médias sociaux) ;
- Aux communications et correspondances avec et en lien avec Ada X, qu'elles soient publiques ou privées.

2. Politique de lutte contre le harcèlement

2.1 Responsabilités et attentes

Ada X est responsable d'assurer un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination pour l'ensemble de son personnel, des membres et des personnes qui interagissent avec l'organisation.

Le comité des plaintes est composé d'un-e membre du personnel, d'un-e membre du conseil d'administration et d'un-e membre d'Ada X. Chaque membre siège au comité pendant un an et est élu-e par les membres lors de l'assemblée générale annuelle. Vous pouvez trouver les profils des membres actuel-le-s du comité des plaintes sur [le site web d'Ada X](#). Une formation sera dispensée par l'organisation à chaque membre du comité dans les 2 (deux) premiers mois de son mandat.

Ce comité est responsable :

- D'entreprendre un processus visant à déterminer la nature des allégations ;
- D'agir dans le cas d'une allégation de harcèlement ;
- Au besoin, de consulter un organisme externe qui déterminera les mesures correctives à prendre en cas de harcèlement.

Le comité RH, ou tout autre organe chargé d'examiner et de faire appliquer la politique, est responsable de :

- Diffuser la politique auprès de toute personne interagissant avec Ada X, que ce soit en dirigeant les personnes vers une version en ligne de cette politique ou en leur fournissant une copie ;
- Réviser la politique tous les deux ans, ou plus fréquemment au besoin (renouvelable lors de la prochaine assemblée générale annuelle) ;
- Procéder à des ajustements pour s'assurer que la politique répond aux besoins actuels d'Ada X.

Les employé-e-s, les membres du conseil d'administration, les membres et toutes les personnes interagissant avec Ada X sont responsables de :

- Respecter la politique en contribuant à une culture qui résiste activement aux dynamiques oppressives et à toutes les formes de harcèlement et de discrimination qu'elles peuvent engendrer, notamment, mais pas exclusivement, en encourageant les possibilités de discussion à l'interne et en donnant la priorité à l'élaboration de procédures, de politiques et d'habitudes d'équité et de collaboration ;
- Participer pleinement à toute enquête sur une plainte pour harcèlement ou discrimination ;
- De veiller à la responsabilité d'Ada X envers ses principes d'anti-harcèlement, d'anti-discrimination et d'anti-oppression.

Les employé-e-s, les membres du conseil d'administration, les membres et toutes les personnes qui interagissent avec Ada X peuvent s'attendre à ce que :

- Toute plainte soit traitée promptement et avec soin par les personnes chargées de faire respecter la politique.

2.2 Procédure de signalement des incidents de harcèlement ou de discrimination

Notez que vous pouvez signaler un incident de harcèlement ou de discrimination au niveau interne ou à l'externe.

2.2.1 Options de signalement à l'interne

Un incident peut être signalé verbalement à un-e membre du comité des plaintes ou être reporté par écrit. Il y a deux façons de soumettre un rapport écrit d'un incident de harcèlement ou de discrimination au comité des plaintes :

- 1) Par courriel, à l'adresse suivante: plaintes@ada-x.org
- 2) De manière anonyme via le [formulaire Google](#)*

**Prenez note que si vous déposez une plainte anonyme, il n'y aura pas de suivi personnel de la part du comité.*

Une fois le rapport reçu, le comité des plaintes prendra les mesures suivantes :

1. Le comité entreprendra un processus d'évaluation pour déterminer la nature de l'allégation et la meilleure façon de la traiter (c'est-à-dire un processus interne qui pourrait inclure la résolution de conflits, etc.) ;
2. Le comité répondra dans un délai de 14 jours en accusant réception de la plainte et en proposant un calendrier d'action ;
3. Si nécessaire, le comité fera appel à un soutien externe pour assurer la médiation de l'incident (c'est-à-dire un-e médiateur-trice professionnel-le, suivre une formation, etc.) ;
4. et/ou, le comité prendra des mesures pour limiter les préjudices de la part de l'auteur-trice du harcèlement et/ou de la discrimination (par exemple, en limitant son accès aux événements et aux espaces physiques d'Ada X, en supprimant ses privilèges de membre ou par d'autres actions appropriées) ;
5. et/ou, le comité demandera un conseil juridique et entreprendra rapidement les actions recommandées.

2.2.2 Options de soutien et de signalement à l'externe

CNESST

- En ligne sur le site du gouvernement :
<https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/>
- Par téléphone au 1-844 838-0808

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

- Par courriel : information@cdpdj.qc.ca
- Par la poste : 360, rue Saint-Jacques, 2^e étage, Montréal (Québec), H2Y 1P5
- Par téléphone au 1-800-361-6477

L'Aparté

- 450 396-9449 | aparte@juripop.org
- Ligne d'urgence pour les victimes d'agression sexuelle : 514 933-9007 (Montréal) et 1 888 933-9007 (partout au Québec)

2.3 Vie privée et confidentialité

Toutes les plaintes et les conflits doivent être traités de manière confidentielle. Si cela est jugé nécessaire et si la personne qui a déposé la plainte y consent, les réunions visant à résoudre les conflits n'impliqueront que les parties concernées et le-a(s) médiateur-trice(s). Le comité des plaintes tiendra un registre des incidents dans des rapports qui ne seront vus que par le-a(s) répondant-e(s) et, si nécessaire, par le conseil d'administration.

2.4 Révision

Afin de garantir que cette politique reste pertinente et réponde aux besoins d'Ada X, elle sera réexaminée tous les deux ans, ou selon les besoins, par le comité des ressources humaines.

Pour toute demande de renseignements :

info@ada-x.org + plaintes@ada-x.org

Date

Adoptée lors de l'Assemblée générale du 28 janvier 2021

Remerciements

L'équipe et le conseil d'administration d'Ada X tiennent à remercier sincèrement Kate Ellis et Jacquelin Tam pour leurs recherches, menées dans le cadre de leur projet de premier cycle à l'Institut Genre, sexualité et féminisme (IGSF) de l'Université McGill, qui ont grandement contribué à la première ébauche de cette politique anti-harcèlement.

ANNEXE I - Définitions

Afin de garantir une compréhension commune entre Ada X et les personnes qui interagissent avec le centre, nous avons souhaité inclure cette série préliminaire de définitions, qui sera mise à jour et complétée sur une base régulière. Bien que tous les termes définis ci-dessous ne figurent pas dans la politique écrite, ils sont considérés comme importants dans le contexte des différentes situations de harcèlement qui pourraient advenir.

Discrimination :

Toute forme de traitement inéquitable fondé sur des motifs tels que l'orientation sexuelle, l'expression du genre, la race, la nationalité, l'origine ethnique, l'âge (sauf dans les cas prévus par la loi), la religion, le handicap, la langue, l'ascendance, le casier judiciaire, le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement), la classe sociale, l'éducation, la situation économique, la citoyenneté ou le statut, la santé mentale, le poids et l'apparence, etc. Les préjugés peuvent prendre la forme d'entraves ou d'un refus d'accorder des avantages aux individus. Elle peut être intentionnelle ou non, directe ou indirecte, évidente ou subtile. Elle peut impliquer l'emploi de pratiques ou de procédures qui peuvent sembler neutres, mais qui sont motivées par des préjugés. Même si la discrimination est l'un des nombreux facteurs qui influencent une décision ou une action, elle constitue une violation de cette politique.

Capacitisme :

Ada X utilise [la définition proposée par Creative Interventions](#) : « Les attitudes, actions ou structures qui déprécient ou rabaissent une ou plusieurs personnes en raison d'une déficience physique, mentale ou de développement, qu'elle soit réelle ou perçue ». Nous considérons également que le capacitisme inclut le refus de fournir une accessibilité adaptée aux événements, aux matériaux et aux plateformes.

Âgisme :

Ada X utilise la définition proposée dans « A conceptual analysis of ageism » (Iversen, T.N. ; Larsen, L. ; Solem, P.E. ; 2009), selon laquelle l'âgisme est un « un préjugé contre une personne ou un groupe en raison de son âge. L'âgisme est souvent défini comme reposant sur des stéréotypes négatifs ou positifs, des préjugés et/ou des discriminations à l'encontre (ou au profit) des personnes âgées en raison de leur âge ou d'une perception de ces personnes comme étant « âgées » ou « vieilles ». L'âgisme peut être implicite ou explicite ».

Harcèlement :

Commentaires ou actions qui sont offensants, embarrassants, humiliants, dégradants, non sollicités ou discriminatoires. Le harcèlement comprend, sans s'y limiter : les commentaires verbaux, l'intimidation délibérée, la traque (*stalking*), le suivi (*following*), le harcèlement photographique ou par l'enregistrement, l'interruption répétée de conversations ou d'autres événements, les contacts physiques inappropriés et l'attention sexuelle non désirée. Nous encourageons la transparence et nous nous efforçons de créer une culture de soutien aux victimes de harcèlement. Le harcèlement est interpersonnel et contextuel, du temps et de la

réflexion peuvent être nécessaires pour que toutes les personnes concernées comprennent la nature de ces comportements. Nous cherchons à cultiver des pratiques de responsabilité communautaire pour gérer ces situations de la manière la plus juste possible. Pour des ressources concernant la responsabilité communautaire, voir la fiche [Au-delà de la politique anti-harcèlement](#).

Harcèlement sexuel :

Le harcèlement de nature sexuelle comprend, sans s'y limiter : les remarques non sollicitées, les blagues, les insinuations ou les railleries importunes sur le corps ou l'apparence d'une personne ; les contacts physiques non sollicités ; les remarques ou insinuations suggestives ou offensantes sur les personnes d'un genre spécifique ; les avances, les demandes de rendez-vous ou de faveurs sexuelles, dans le contexte d'interactions et d'événements professionnels ; se vanter de performances sexuelles ou les questions ou discussions sur les activités sexuelles ; les blagues ou les commentaires de nature sexuelle sur un-e employé-e ou un-e membre.

Sollicitation sexuelle :

Cette politique interdit les sollicitations ou les avances sexuelles par toute personne qui pourrait accorder ou refuser un avantage professionnel dans le contexte d'Ada X à la personne qui propose la sollicitation ou l'avance. Par exemple, sans s'y limiter : les sollicitations ou les avances sexuelles par un-e membre du personnel ou du conseil d'administration à un-e artiste exposant-e ou en résidence pour la durée de son contrat, par un-e artiste à un-e assistant-e engagé-e par Ada X, par un-e membre du conseil d'administration à un-e membre du personnel pour la durée de son mandat.

Culture de la suprématie blanche :

Ada X utilise la [définition de SURJ](#) (également utilisée par le COCo) : « La culture de la suprématie blanche est la notion ou l'idéologie selon laquelle les personnes blanches et leurs idées, pensées, croyances et actions sont supérieurs aux personnes de couleur et à leurs idées, pensées, croyances et actions ». Les caractéristiques de la culture de la suprématie blanche sont reproduites par toutes les institutions de notre société. Elles contribuent à réifier en systèmes des institutions contrôlées par des personnes blanches.

Les caractéristiques de la suprématie blanche causent des préjudices, car elles donnent la priorité à la pensée issue de la suprématie blanche et sont souvent normalisées et utilisées par défaut au sein des organisations. Ada X aspire à prévenir le harcèlement et la discrimination découlant des caractéristiques de la suprématie blanche, ainsi qu'à détacher ses habitudes et comportements de ces caractéristiques. La liste de caractéristiques suivante provient de l'article de Tema Okun « culture de la suprématie blanche » (publié sur [dismantling racism.org](#)) et fournit des bases pour identifier la culture de la suprématie blanche :

- Perfectionnisme
- Sens de l'urgence
- Attitude défensive
- Valoriser la quantité plutôt que la qualité
- Préséance de l'écrit
- Une seule bonne façon
- Paternalisme
- La pensée en noir et blanc
- Concentration des pouvoirs
- Peur du conflit ouvert
- Individualisme
- Croyance que je suis le-a seul-e à pouvoir faire cela « correctement »
- La croyance en l'objectivité
- Revendiquer un droit au confort

Une autre version de cette liste, développée par le COCo, est disponible [ici](#).

En tant qu'organisation féministe intersectionnelle, Ada X s'engage à soutenir les féminismes qui reconnaissent les oppressions entrecroisées, y compris celles auxquelles sont confrontées les personnes s'identifiant comme femmes, trans, queer et/ou non binaires. Ada X se dissocie de tous féminismes discriminatoires, y compris le féminisme radical transexclusif (TERF), le féminisme radical qui exclut les travailleuses du sexe (SWERF) et le féminisme blanc.

Le féminisme radical transexclusif :

Les féminismes qui excluent les femmes trans de l'espace des femmes et/ou qui s'opposent aux droits des personnes transgenres. Les féministes radicales transexclusives peuvent se qualifier de « critiques du genre » plutôt que transexclusives, et/ou proclamer un besoin d'espaces ou de services exclusivement pour les personnes AFAB (assignées-femmes à la naissance).

Féminisme radical qui exclut les travailleuses du sexe :

Féminisme qui s'oppose au travail du sexe dans toutes les situations, affirmant qu'il est par essence oppressif.

Féminisme blanc :

Féministes qui se concentrent uniquement sur l'oppression des femmes blanches tout en ne reconnaissant pas les formes distinctes d'oppression auxquelles sont confrontées les femmes de couleur. Le féminisme blanc implique le positionnement central, historique et répété, de l'expérience et des sentiments des personnes blanches.

ANNEXE II – Liens (pour l'ensemble du document)

- Mandat d'Ada X : <https://www.ada-x.org/en/about/mandate-history/>
- Site web d'Ada X : <https://www.ada-x.org/>
- Formulaire de plaintes :
<https://docs.google.com/forms/d/1SLdj6BmFsh9AWgnaQfQ68vuJHjTImmb2kD5D7jKOBA0/edit>
- La définition du *capacitisme* de Creative Interventions : <https://www.creative-interventions.org/wp-content/uploads/2020/08/CI-Toolkit-Final-Section-5-Other-Resources-Aug-2020.pdf>
- La définition de l'*âgisme* de « A conceptual analysis of ageism » (Iversen, T.N.; Larsen, L.; Solem, P.E.; 2009) :
https://www.researchgate.net/publication/232558404_A_conceptual_analysis_of_Ageism
- Document-ressource *Au-delà de la politique anti-harcèlement* :
https://docs.google.com/document/d/1uR3Dm8Of1xy46gSCx_I8bCQiGoUKaXIXuzRH1ohvSk0/edit?usp=sharing
- Définition du *suprématisme blanc* du SURJ :
<https://www.showingupforracialjustice.org/white-supremacy-culture.html>
- Dismantling racism.org : <https://www.dismantlingracism.org/>
- La liste développée par le COCo pour reconnaître la culture de la suprématie blanche dans nos institutions : <https://coco-net.org/white-supremacy-culture-in-organizations/>