



# CODE DE CONDUITE DE L'AFM

L'AFM s'engage à garantir, dans toute la mesure du possible, que nos membres soient libres de discrimination illicite ou de harcèlement fondé sur la race, l'origine ethnique, la religion, la couleur de la peau, le sexe, l'âge, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, l'invalidité, l'identité ou l'expression de genre, l'ascendance, la grossesse ou toute autre caractéristique protégée par la loi (« caractéristiques protégées »).

Nos employeurs ont une obligation légale et contractuelle de maintenir des milieux de travail exempts de discrimination ou de harcèlement fondés sur des caractéristiques protégées, et l'AFM s'engage à tenir les employeurs responsables du respect de cette obligation.

L'AFM s'engage également à garantir, dans toute la mesure du possible, que les événements, les activités et les rencontres de l'AFM (ci-après nommés « événements de l'AFM ») soient menés dans un environnement respectueux, exempt de discrimination illicite ou de harcèlement fondé sur des caractéristiques protégées.

Enfin, l'AFM s'engage à soutenir nos membres dans leur obligation partagée de se traiter mutuellement avec professionnalisme, d'éviter d'exercer de la discrimination ou du harcèlement les uns envers les autres et d'appuyer les efforts visant à éradiquer le fléau de la discrimination et du harcèlement de nos milieux de travail.

Ce code de conduite de l'AFM en matière de discrimination et de harcèlement (« Code de conduite ») marque notre réengagement à faire respecter des normes professionnelles et à prendre des mesures à l'égard de la culture toxique et souvent illégale à laquelle plusieurs de nos membres sont confrontés au quotidien. Par ailleurs, nous attendons de nos membres qu'eux et elles aussi respectent ces normes, y compris dans leurs interactions avec d'autres membres et avec des employés.

À titre de syndicat qui puise sa force dans l'action collective, nous nous attendons également à ce que nos membres soutiennent notre responsabilité partagée de mettre un terme aux comportements de harcèlement chaque fois que cela est possible, de soutenir ceux et celles qui les dénoncent, et de signaler les comportements offensants. ARRÊTER. SOUTENIR. SIGNALER.

# TABLE DES MATIÈRES

1. DÉFINITIONS.....	2
2. QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR LES EMPLOYEURS? .....	4
3. QU'EST-CE QUI SE PRODUIT LORSQU'UN UN EMPLOYEUR OMET DE MAINTENIR UN ENVIRONNEMENT EXEMPT DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT?.....	6
4. QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR LES MEMBRES DE L'AFM? .....	6
5. DISPOSITIONS QUI S'APPLIQUENT AUX ÉVÉNEMENTS DE L'AFM .....	7

---

## 1. DÉFINITIONS

### A. Discrimination

La discrimination consiste à traiter quelqu'un différemment ou de manière inéquitable en raison de sa race, de son origine ethnique, de sa religion, la couleur de sa peau, son sexe, son âge, son origine nationale, orientation sexuelle, invalidité, identité ou expression de genre, ascendance, grossesse ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

### B. Harcèlement

Le harcèlement consiste en tout comportement verbal, visuel ou physique non désiré qui est fondé sur la race d'une personne, son origine ethnique, sa religion, la couleur de sa peau, son sexe, son âge, son origine nationale, orientation sexuelle, invalidité, identité ou expression de genre, ascendance, grossesse ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Le harcèlement peut également inclure des documents écrits ou du matériel graphique hostiles qui dénigrent une personne ou un groupe sur la base de caractéristiques protégées, que ce matériel soit transmis par courrier électronique, affiché sur des murs, sur des babillards, sur des écrans d'ordinateur ou tout autre appareil ou ailleurs sur les lieux de l'employeur, de l'activité, de l'événement ou de la rencontre.

### C. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en une conduite de nature sexuelle qui nuit de façon déraisonnable au travail d'une personne en créant un environnement de travail systématiquement hostile ou offensant sur le plan sexuel. Il peut s'agir d'avances sexuelles non désirées, de demandes de faveurs sexuelles ou d'autres interventions verbales ou de comportements visuels ou physiques de nature sexuelle. Le comportement peut être le fait d'une personne de n'importe quel genre envers une autre personne de n'importe quel genre. Il se produit également lorsque la soumission à une conduite qui est non souhaitée ou

offensante sur le plan sexuel ou le rejet d'une telle conduite est pris en compte pour une décision en matière d'emploi.

Le harcèlement sexuel se présente sous plusieurs formes. Il inclut l'agression sexuelle (qui est également acte criminel), les avances sexuelles non souhaitées, les demandes de faveurs sexuelles, l'utilisation inappropriée d'images sexuelles ou de nudité dans des aires de travail, l'emploi répété de textes ou de courriels offensants sur le plan sexuel et d'autres interventions verbales ou comportements visuels ou physiques non souhaités de nature sexuelle.

- **Harcèlement sexuel de contrepartie**

Le harcèlement sexuel de contrepartie se produit lorsque votre emploi ou l'attribution de vos tâches dépendent de votre soumission aux demandes sexuelles ou amoureuses d'un supérieur ou lorsqu'on vous refuse du travail ou que l'on vous attribue des tâches moins intéressantes en raison de votre refus d'accéder à de telles demandes.

- **Harcèlement sexuel créant un environnement de travail hostile**

Un environnement de travail hostile est caractérisé par des commentaires, des gestes visuels ou physiques non souhaités d'une nature sexuelle qui sont sévères ou envahissants et qui créent un milieu de travail hostile, offensant ou intimidant. Une telle conduite visant d'autres personnes peut tout de même générer un environnement de travail hostile pour la personne qui en est témoin.

#### **D. Comportement irrespectueux**

Un comportement irrespectueux consiste en une conduite de nature verbale ou physique, sans lien avec les caractéristiques protégées d'un individu, qui humilie, rabaisse, dénigre ou avilit une autre personne.

#### **E. Comportement inacceptable**

Un comportement inacceptable inclut, mais ne s'y limite pas, les conduites suivantes, dans un cadre tant de groupe qu'individuel :

- la discrimination,
- le harcèlement, le harcèlement sexuel
- les comportements irrespectueux
- les propos ou actes discriminatoires ou harcelants par tout participant à un événement de l'AFM
- les commentaires émis oralement ou par écrit ou des images visuelles qui blessent ou offensent sur la base de la race d'une personne, de son origine ethnique, de sa religion, la couleur de sa peau, son sexe, son âge, son origine nationale, orientation sexuelle, invalidité, identité ou expression de genre, ascendance, grossesse ou toute autre caractéristique protégée par la loi
- l'utilisation inappropriée d'images sexuelles ou de nudité,
- intimidation, tyrannie ou poursuite (*stalking*)
- photographies ou enregistrements harcelants
- perturbation soutenue de l'activité, de l'événement ou de la rencontre

- attention ou contact sexuel non souhaité
- agression physique (incluant les attouchements, le pelotage ou la contrainte physique)
- menace réelle ou implicite de préjudice physique
- représailles ou châtement visant un membre pour avoir porté plainte aux termes du présent code de conduite.

## **F. Représailles**

Les représailles sous quelque forme que ce soit sont également contraires à la loi. Par exemple, un employeur exerce des représailles s'il prend des mesures liées à l'emploi d'une personne qui a porté plainte pour discrimination ou harcèlement sexuel. Les représailles contre une personne qui en aide une autre à déposer une plainte ou qui participe à une enquête relative à un comportement inacceptable sont également illégales. Les représailles peuvent prendre de multiples formes, notamment le congédiement, la privation d'affectations, la perte d'heures supplémentaires, des offres de travail moins intéressantes et même l'exclusion.

## **G. Événements de l'AFM**

Un événement de l'AFM est une activité, un événement ou une rencontre qui est tenue en vertu de l'autorité de l'AFM et inclut, sans s'y limiter :

- le congrès de l'AFM et les activités qui y sont liées
- les réunions des PCC/LCC
- les négociations des ententes nationales et les réunions qui s'y rapportent.

## **2. QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR LES EMPLOYEURS?**

### **A. Les employeurs sont dans l'obligation d'offrir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement.**

La loi impose une obligation positive aux employeurs de maintenir un milieu de travail libre de toute forme de discrimination ou de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel. La responsabilité de l'employeur inclut l'obligation de donner de la formation en matière de prévention du harcèlement sexuel aux superviseurs et, dans de nombreux états et provinces, annuellement à tous les employés.

### **B. Lieux de travail non traditionnels**

L'obligation de l'employeur de maintenir un milieu de travail libre de toute forme de discrimination ou de harcèlement ne se limite pas aux lieux de travail traditionnels, qu'il s'agisse d'un bureau, d'un théâtre, d'une salle de concert, d'un studio d'enregistrement ou d'une salle de répétition. L'obligation s'applique également à d'autres lieux où l'employé doit se trouver dans le cadre de son travail. Cela pourrait inclure, par exemple, une réunion, une audition, une fête, un transport ou un hôtel en lien avec une tournée ou une sortie, ou une activité de réseautage.

### **C. Enfants artistes**

Les mineurs sont particulièrement vulnérables à la maltraitance, incluant la discrimination, le harcèlement et l'agression sexuelle, et ils requièrent une attention et des protections particulières. Les lois fédérales, provinciales et des états sont conçues pour les protéger. Les employeurs devraient se conformer strictement à ces règles, et collaborer avec les parents et le syndicat pour s'assurer que tout enfant artiste est bel et bien protégé.

### **D. Employés de fournisseurs et de tierces parties**

L'obligation de l'employeur ne se limite pas à l'encadrement du comportement de ses employés. Il doit également agir à l'égard de conduites discriminatoires et harcelantes de fournisseurs et d'autres organisations affiliées. Il doit également s'occuper de la conduite des clients, des donateurs et de toute autre personne qui est en contact avec les employés dans le cadre de leur travail.

### **E. Mécanisme de signalement**

L'employeur est tenu de maintenir un mécanisme qui permet aux employés de signaler les incidents de discrimination et de harcèlement, et il doit le faire connaître aux employés. Souvent, ce renseignement figure sur les feuilles d'appel, dans les ententes collectives, dans les manuels des employés ou les manuels des politiques. Dans l'industrie du divertissement, il peut être difficile de cerner qui est l'employeur et, encore plus, qui contacter pour porter plainte. Dans certains cas, il y a plus d'un employeur ou entreprise qui est responsable de votre sécurité et de vos autres conditions de travail. Les musiciens devraient contacter leur section locale ou la Fédération s'ils ont des questions ou des préoccupations au sujet du mécanisme de signalement d'un employeur.

### **F. Interdiction de représailles**

Un employeur n'a pas le droit d'exercer de représailles contre un employé qui a signalé des incidents de discrimination ou de harcèlement. Au contraire, l'employeur doit s'efforcer dans toute la mesure du possible de protéger la confidentialité d'un membre qui porte plainte au sujet de ces comportements et veiller à ce qu'il ou elle ne soit pas visé par d'autres actes illégaux de discrimination, de harcèlement ou des mesures de représailles.

### **G. Respect des clauses contractuelles**

Diverses ententes collectives de l'AFM et de ses sections locales contiennent des dispositions qui interdisent le harcèlement et la discrimination. La meilleure pratique pour l'employeur consiste à communiquer de façon proactive avec le syndicat si l'on soupçonne de tels incidents et de collaborer avec lui pour faire respecter les clauses contractuelles. Comme nos membres travaillent dans des contextes variés, les employeurs devront analyser cette obligation au cas par cas.

### 3. QU'EST-CE QUI SE PRODUIT LORSQU'UN EMPLOYEUR NE MAINTIEN PAS UN ENVIRONNEMENT EXEMPT DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT?

Les employeurs qui omettent de maintenir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement risquent d'en être tenus responsables devant les tribunaux d'un état, d'une province ou d'une localité. Ils risquent également de violer les termes de nos ententes collectives. Lorsque indiqué, l'AFM ou ses sections locales poursuivront vigoureusement les responsables de toute infraction contractuelle dans ce domaine.

Si vous croyez que votre employeur n'a pas rempli cette obligation, vous pouvez communiquer avec votre syndicat ou consulter votre propre avocat.

### 4. QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR LES MEMBRES DE L'AFM?

#### **A. Interdiction de discrimination et de harcèlement**

Lorsqu'ils agissent à titre de producteur, de contractant ou de superviseur, les membres sont assujettis aux mêmes lois et aux mêmes règles que n'importe quel autre employeur. De plus, nous nous attendons tous à ce que nos membres et tous les professionnels évitent d'exercer de la discrimination ou du harcèlement, et qu'ils appuient les efforts visant à éliminer ces fléaux de nos milieux de travail.

#### **B. Conséquences à la discrimination ou au harcèlement exercé par nos membres**

Les employeurs ont la responsabilité de prévenir les comportements de discrimination et de harcèlement chez leurs employés quels qu'ils soient. L'AFM et ses sections locales veilleront à ce que les employeurs respectent cette obligation autant pour les employés qui comptent parmi nos membres que pour les autres. Une telle conduite peut également valoir des mesures disciplinaires envers un membre.

Il est important de noter que, comme syndicat, il est de notre devoir de veiller à ce que nos membres, y compris ceux qui pourraient être accusés à tort de discrimination et de harcèlement, reçoivent un traitement équitable et bénéficient de l'application régulière de la loi. Les membres accusés à tort pourraient avoir droit à une représentation syndicale si leur employeur prend des mesures disciplinaires à leur égard.

#### **C. Signaler la discrimination et le harcèlement**

Nous encourageons les membres à signaler les incidents de discrimination et de harcèlement qui se produisent dans leur milieu de travail en faisant appel au mécanisme mis en place à cette fin par leur employeur. On les invite également à signaler tout épisode de discrimination ou de harcèlement à leur section locale ou à l'AFM. Ils peuvent aussi utiliser l'application #NotMe pour signaler de tels incidents et pour porter plainte au sujet d'autres formes d'inconduite en milieu de travail.

Visitez : <https://not-me.com/individuals/#report-now/>

NIP : 1896AFM

## **D. Intervenir, être témoin d'actes de discrimination ou de harcèlement – ARRÊTER. SOUTENIR. SIGNALER.**

Dans le cadre de notre travail ou des activités qui s'y rapportent, nous avons une responsabilité collective de mettre fin à la discrimination et au harcèlement. Tout en prenant garde à notre sécurité personnelle, nous devons toujours tenter d'être des témoins actifs et d'épauler nos collègues lorsque nous assistons à des actes de discrimination, de harcèlement ou de représailles ou lorsque nous en entendons parler. Dans toute la mesure du possible, nous devons intervenir pour ARRÊTER ces comportements, SOUTENIR ceux qui les divulguent et SIGNALER ces inconduites.

## **5. DISPOSITIONS QUI S'APPLIQUENT AUX ÉVÉNEMENTS DE L'AFM**

L'AFM s'attend à ce que tous les membres qui assistent à un événement de la Fédération fassent preuve de respect envers les autres personnes, les autres groupes et leurs points de vue, et à ce qu'ils reconnaissent et attachent de l'importance aux différences entre les individus. L'AFM tient à la discussion franche et vigoureuse des enjeux; aussi, ce code de conduite ne vise pas à restreindre les débats libres et ouverts, mais plutôt à prévenir les comportements inacceptables qui portent atteinte aux droits, aux points de vue et aux différences des autres groupes ou personnes.

### **A. Mise en œuvre**

À tous les événements de l'AFM, il y aura une personne-ressource auprès de laquelle déposer les plaintes (« la personne désignée »). La personne désignée pour les congrès de l'AFM et pour les réunions des PCC/LCC sera le secrétaire trésorier international de l'AFM (ou, si ce dernier fait l'objet de la plainte, la personne présente qui occupe le plus haut rang au sein de l'IEB et qui n'est pas le secrétaire trésorier) qui, s'il n'est pas présent, sera joignable par téléphone aux bureaux de la Fédération. Tout membre qui assiste à un événement de l'AFM, et qui fait l'objet de ce qu'il ou elle croit de bonne foi être un comportement inacceptable au terme de ce code de conduite, peut porter plainte à la personne désignée. Si cette personne désignée n'est pas accessible, le ou la membre qui porte plainte peut en informer n'importe quel autre dirigeant de l'AFM qui est sur place, et qui collaborera avec la personne désignée pour la suite des choses. L'AFM prend ces plaintes très au sérieux. La personne désignée, conjointement avec le personnel approprié, mènera son enquête, y compris en parlant avec la personne visée par la plainte. Une fois l'enquête terminée, l'AFM pourra, à sa discrétion, prendre toute mesure jugée appropriée.

Ces mesures peuvent inclure, sans s'y limiter, un avertissement à la personne présumée contrevenante, son expulsion de l'événement de l'AFM ou une mesure disciplinaire prévue dans les procédures aux articles 10,11 et 12 des règlements administratifs de l'AFM, s'il s'agit d'un ou d'une membre. Si nécessaire ou demandé, la personne désignée aidera les plaignants à contacter la sécurité ou la police locale, veillera à leur offrir de l'accompagnement ou les aidera de toute autre manière à se sentir en sécurité pour la durée de l'événement. Toute plainte sera traitée de manière confidentielle dans toute la mesure du possible afin de bien évaluer la situation. L'AFM prendra les mesures nécessaires pour garantir que le plaignant ou la plaignante n'ait plus à subir de comportement inapproprié.

L'AFM ne tolérera pas les représailles contre une personne qui porte plainte au sujet d'un comportement inapproprié en vertu du présent code de conduite. Elle prendra toutes les mesures requises pour faire en sorte qu'aucunes représailles ne soient exercées et, s'il y a lieu de croire qu'il y en a eu, elle prendra toute mesure jugée nécessaire pour y mettre fin. Tout en préservant la confidentialité des plaignants, la personne désignée fera périodiquement un rapport au conseil exécutif international de l'AFM quant au nombre et à la nature des plaintes reçues au terme de ce code de conduite, et à leur résultat.

## **B. Exclusions**

Ce Code de conduite ne vise pas les événements tenus par les sections locales; il couvre plutôt les comportements qui se produisent aux événements de l'AFM. Nous encourageons les sections locales à adopter leurs propres codes de conduite.