Message de la part de Rudesse

Rudesse a été créé dans le but d'exposer les problématiques dans le milieu de l'improvisation et d'ouvrir le dialogue sur les inégalités, abus et violences. Nous croyons fermement que le changement passera par la mise en place de formations et de structures visant à encadrer la communauté improvisatrice.

Ce document vise à guider les organisations dans l'élaboration de mesures afin de créer un environnement sécuritaire et inclusif. Ce document est un premier jet et sera en constante évolution. Nous souhaitons que les organisations utilisent et adaptent les recommandations à leurs besoins et leur réalité. Rudesse croit que de s'engager publiquement contre les violences à caractère sexuel peut avoir un effet positif d'entraînement dans notre communauté.

Glossaire

Cet outil de référence vous permettra de retrouver les définitions entendues pour certains termes utilisés dans ce document.

Comité neutre
Comité d'au moins deux personnes à l'intérieur d'une organisation qui a pour tâche, mais pas exclusivement, d'être disponible auprès des membres lorsqu'ils et elles veulent se plaindre d'une situation ou bien pour mettre en place des mesures pour s'assurer de la sécurité et l'inclusion de tous et toutes les membres de son organisation.

Décideurs
Toute personne qui participe aux tâches administratives d'une organisation. Ex: CA, membre fondateur.trice, coordinateur.trices, directeur.rice artistique, etc.

Événements organisés en lien avec le milieu de l'improvisation
Événement organisé par des organisations ou des membres qui réunit des personnes gravitant dans le milieu de l'improvisation. Ex: Match, tournoi, spectacle, ligue sportive d'improvisateurs.trices, etc.

Membre
Toute personne qui contribue au fonctionnement d'une ligue, d'une troupe ou d'un spectacle. Ex: Joueur.ses, arbitre, coach, musicien.ne, technicien.ne, bénévole.

Membre chaperon.ne
Personne responsable de la sécurité des participant.e.s lors d'un événement organisé. Cette personne connaît le code de conduite et les politiques de l'organisation. Cette personne doit être alerte et disponible jusqu'à la fin de l'événement. Toute personne qui ne se sentirait pas en sécurité ou qui nécessiterait un support quelconque pourrait faire appel au membre chaperon.ne. Cette personne est connue des participant.e.s et du public.

Organisation
Appellation utilisée pour englober tous les milieux organisés gravitant autour du spectacle improvisé. Ex: Ligue, troupe, spectacle, équipe volante, etc.

Participant.e.s attendu.e.s
Toute personne de qui on peut prévoir la présence par sa participation de près ou de loin à l'événement. N'inclut pas le public.

Ce document se divise en deux parties:

Volet **décideurs**
Cette section s'adresse aux décideurs des ligues, spectacles et troupes d'improvisation. L'objectif est de leur donner les outils nécessaires pour créer un milieu sécuritaire et inclusif pour tous et toutes. Considérant qu'ils sont en position de bâtir l'environnement dans lequel évolueront les membres, nous nous attendons à des actions concrètes et à une totale transparence quant à leur position face aux problématiques courantes observées jusqu'à maintenant dans ces environnements. Nous considérons qu'il en est du devoir des ligues de soutenir leurs membres tant dans la formation que dans la gestion des incidents.

Volet **membres**
Cette section s'adresse aux membres des ligues, spectacles et troupes d'improvisation. L'objectif est de leur donner les outils nécessaires pour participer à la création et au maintien d'un milieu sécuritaire et inclusif pour tous. Considérant qu'il n'y a pas d'autorité de de genre dans le milieu de l'improvisation, nous croyons que chaque membre est responsable de s'assurer de l'application des mesures mises en place dans son environnement.

Recommandations pour les décideurs

- Création d'une politique contre le harcèlement et les violences sexuelles ainsi que d'un code de conduite, public et disponible en tout temps, pour ses membres. Dans ces documents, Rudesse s'attend à retrouver:
    - Leur position sur la culture du viol et leur définition de ce qu'elle représente;
    - Un plan d'action à court et long terme;
    - Les attentes qu'ils ont envers leurs membres pour créer un environnement sécuritaire;
    - Les sanctions applicables si un.e membre ne respecte pas les règles établies;
    - L'établissement d'une définition de ce qui représente, selon eux, une relation d'autorité/d'influence au sein de l'organisation.

- Création d'une politique et d'un plan d'action pour que l'organisation soit un milieu paritaire et inclusif envers les minorités.

- Rédaction d'un contrat pour les membres et les personnes en position d'autorité/influence stipulant des comportements considérés comme acceptables ou non. Dans ce contrat, nous retrouverons aussi les sanctions applicables en cas d'inconduite. À la signature du contrat, chaque membre accepte dans leur intégralité les documents fondateurs de l'organisation.

- Mise sur pied d'un processus d'examen éthique des comportements problématiques via la nomination d'un comité d'éthique neutre au sein de l'organisme en prenant soin de:
    - Décrire et définir les rôles au sein du comité
    - Valoriser ces rôles et leur importance au sein de l'organisme
    - Mettre en place un système de réception et de gestion des plaintes et des questionnements/appréhensions/préoccupations des membres.

À chaque saison, les organisations s'engagent à:

- Sonder ses membres quant au sentiment de sécurité ressenti au sein de l'organisation;
- Prendre connaissance de la politique de l'organisation, procéder à la lecture et à la signature des contrats de membres;
- Rendre disponible aux membres une formation sur la prévention des inconduites sexuelles et du harcèlement;
- S'assurer que les membres en position d'autorité/influence aient une formation supplémentaire sur les comportements à adopter en fonction de leur statut;
- Créer des forums de discussion intra-ligue sur divers sujets. Ces discussions ont pour but de susciter des prises de conscience et d'élaborer des solutions, entre autres, sur les sujets suivants:
    - La culture du viol;
    - Les comportements acceptables sur l'improvisoire;
    - La place de la femme dans le milieu de l'impro;
    - La consommation de drogue/alcool lors d'événements liés à l'impro;
    - La sensibilisation sur l'inclusion des minorités (BIPOC, LGBTQ+2A, Genre).

À chaque événement organisé, les organisations s'engagent à:

- Désigner, pour chaque événement, un.e membre chaperon.ne qui s'assurera de la sécurité des participants;
- Rédiger une liste publique des participant.es attendus aux événements;
- Dans le cadre d'un événement hors saison (ex.: tournoi, match sportif, etc.), transposer ou adapter (si non-applicable) sa politique contre le harcèlement et les inconduites sexuelles et la rendre disponible pour les participant.e.s.[1]

[1] Dans le cas où l'événement est organisé par une entité qui ne possède pas d'emblée une politique, elle s'engage à en mettre une sur pied ou à nous contacter pour s'en procurer une.

Recommandations pour les membres :

- S’informer sur la culture du viol et les différents systèmes d'oppression;
- S’informer sur les façons d’être un.e allié.e;
- S’affilier aux organisations qui promeuvent des comportements sécuritaires et inclusifs;
- S’informer et se questionner sur la place que l’alcool et la drogue occupent dans le milieu de l’improvisation.
- Si vous êtes témoin d’un situation où la sécurité ou le confort d’un.e membre est négligé, nous vous encourageons à prendre action et à vous référer au comité neutre.
- Par respect pour les survivant.e.s, nous recommandons que les membres d’organisations considérant avoir eu des comportements répréhensibles se retirent volontairement pour la saison à venir.

On participé à l’élaboration de ce document:

Alexina Gilbert
Fanny Dagenais-Dion
Geneviève D’Amours
Jérémie Patoine-Côté
Laurie Léveillé
Marie-Rose Sirois-Bruneau
Samuel Pipon-Lavoie
Sophie Coutu