



Prix de musique Polaris / Polaris Music Prize Inc.

Code de conduite

Guide : Politiques et procédures

Section : Ressources humaines

POLITIQUE D'APPROVISIONNEMENT		
1.	Objet	La politique suivante est conçue pour garantir que le Prix de musique Polaris (« le Polaris ») agit avec intégrité et crédibilité au sein des organisations et auprès du public. Cette politique fournit des lignes directrices sur les comportements acceptables et encouragés, ainsi que sur les actions ou comportements jugés fautifs.
2.	Portée	Cette politique s'applique à l'ensemble du Polaris.
3.	Valeurs	<p>Le Polaris valorise la diversité et le respect. Il exige que le personnel, les prestataires de services, les bénévoles, les membres du conseil d'administration et les membres du jury agissent de la façon suivante :</p> <p>Valoriser la diversité en acceptant et en respectant les différences, tout en s'efforçant de comprendre les diverses complexités culturelles qui influencent l'identité, les hypothèses, les comportements, les attentes et les croyances.</p> <p>Respecter les bénévoles, le personnel et les parties prenantes en créant et en maintenant un environnement où nous nous traitons mutuellement avec respect et dignité.</p>
4.	Définitions	<p><u>Organisme</u> : désigne le Polaris, un organisme à but non lucratif.</p> <p><u>Harcèlement personnel</u> : toute conduite verbale ou physique qui est de nature discriminatoire. Cela inclut, sans s'y limiter : la race, l'origine ethnique, l'origine ancestrale, le lieu d'origine, les convictions politiques, la religion, le sexe, le genre, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la capacité, l'âge, le niveau d'alphabétisation,</p>

		<p>l'appartenance à un syndicat ou à une association de personnel, l'état civil, la situation familiale ou la source de revenus, réels ou perçus, d'une personne.</p> <p><u>Harcèlement sexuel</u> : tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle qu'une personne jugerait indésirable ou importun ou qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être perçu par cette personne comme imposant une condition de nature sexuelle à l'emploi, au développement de carrière ou à la participation en tant que bénévole.</p>
<p>5.</p>	<p>Lignes directrices de la politique</p> <p>5.1 Comportement général</p> <p>5.2 Comportement à l'égard des médias</p> <p>5.3 Responsabilité</p> <p>5.4 Harcèlement personnel ou sexuel</p> <p>5.5 Conséquences de la violation de cette politique</p>	<p>5.1 Comportement général :</p> <p>Le personnel, les bénévoles, les membres du jury et les membres du conseil d'administration du Polaris doivent :</p> <p>i. Toujours agir avec équité, honnêteté, intégrité et ouverture; respecter les opinions des autres; et traiter tout le monde avec égalité et dignité (voir la déclaration anti-discrimination).</p> <p>ii. Promouvoir la mission, la vision et les valeurs de l'Organisme dans toutes les relations avec le public au nom de l'Organisme.</p> <p>iii. S'efforcer d'offrir une expérience positive et agréable au personnel, aux membres, aux bénévoles et au grand public en acceptant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● se comporter en cohérence avec les valeurs célébrées par le Polaris et propager une vision positive de la diversité et de l'inclusion dans l'industrie musicale; ● respecter le droit de toutes les parties prenantes et du public à participer à tous les événements du Polaris; ● ne pas présenter d'images ou de messages susceptibles de promouvoir ou de cautionner la violence, la haine, la dégradation ou les stéréotypes négatifs de groupes vulnérables. <p>iv. Se conformer à toutes les lois et réglementations municipales, provinciales et fédérales (y compris le Code criminel du Canada) dans l'exercice de leurs fonctions ou en agissant au nom du Polaris.</p> <p>5.2 Comportement à l'égard des médias</p> <p>i. Toutes les demandes de communiqués de presse, entrevues ou autres engagements médiatiques doivent être portées à l'attention de la direction générale et/ou de la présidence du conseil d'administration.</p> <p>ii. Les personnes qui exercent la fonction de direction générale et de présidence du conseil d'administration sont les seules autorisées à s'engager auprès des médias. Celles-ci peuvent autoriser explicite-</p>

ment d'autres membres du personnel, du jury ou des bénévoles à interagir avec les médias dans leur domaine de spécialité. Les membres qui s'expriment publiquement au nom de l'Organisme sans l'autorisation du Polaris sont passibles de sanctions pouvant aller jusqu'à la radiation de l'Organisme.

5.3 Responsabilité

Le personnel, les bénévoles, le conseil d'administration et les membres du jury du Prix de musique Polaris doivent :

- i. Agir avec honnêteté et intégrité, conformément aux normes professionnelles et/ou aux lois et réglementations qui s'appliquent aux responsabilités exercées pour ou au nom de l'Organisme (pour plus d'information, voir la Politique sur les conflits d'intérêts et la Politique de confidentialité).
- ii. Se conformer à la lettre et l'esprit de toute activité d'orientation et/ou de formation fournie par l'Organisme dans le cadre de ces responsabilités.
- iii. Adhérer à toutes les politiques et procédures de l'Organisme.
- iv. Assumer la responsabilité de leurs actions et décisions; suivre la ligne de signalement afin de faciliter la résolution efficace des problèmes; veiller à ne pas dépasser les limites de leur rôle au sein de l'Organisme.
- v. Avoir conscience de leur autorité, de leurs responsabilités et de leur position, tout en s'assurant d'agir avec les meilleures intentions de l'Organisme lors des interactions avec d'autres membres ou le public.

5.4 Harcèlement personnel ou sexuel

- i. Le Polaris applique une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement personnel ou sexuel. Le harcèlement, sous toutes ses formes, est strictement interdit et peut constituer un motif de renvoi en tant que bénévole ou, dans le cas d'une personne salariée, de congédiement immédiat et justifié, sans indemnité ni préavis.
- ii. Aucun comportement abusif, de quelque manière que ce soit, envers le personnel, les bénévoles ou les membres du jury ne sera toléré; y compris la violence verbale, la violence physique et la violence psychologique.

5.5 Conséquences de la violation de cette politique :

Le personnel et les bénévoles qui enfreignent cette politique peuvent

		<p>faire l'objet d'une enquête, à la discrétion du conseil d'administration ou de la direction générale. La violation de cette politique peut entraîner une ou plusieurs des actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. un avertissement verbal ou écrit; ii. un congédiement; iii. un litige; iv. toute autre action jugée appropriée par l'Organisme.
6.	Références	<ul style="list-style-type: none"> i. Politique de confidentialité ii. Politique sur les conflits d'intérêts
7.	Approbation et responsabilité	<p>La présente politique doit être examinée par l'ensemble du personnel avant la fin de chaque rencontre annuelle de planification stratégique afin d'évaluer l'efficacité de la politique dans la réalisation de l'objet énoncé à la section 1 et dans le respect des lois et règlements municipaux, provinciaux et fédéraux, tels qu'ils peuvent être modifiés au besoin.</p>