



Conservatoire
de musique
et d'art dramatique
du Québec

Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel au Conservatoire

Politique adoptée par la résolution **CA-2018-2019-58** du conseil d'administration du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec lors de sa 54^e séance tenue à Québec et par conférence téléphonique le 7 juin 2019.

Politique amendée par la résolution **CA-2019-2020-11** du conseil d'administration du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec lors de sa 55^e séance tenue à Montréal le 13 septembre 2019.

Politique amendée par la résolution **CA-2022-2023-27** du conseil d'administration du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec lors de sa 74^e séance tenue par vidéoconférence le 9 décembre 2022.

Tel qu'autorisé par le conseil d'administration lors de son adoption le 9 décembre 2022, cette politique pourra être reformulée ultérieurement par le Conservatoire en utilisant une rédaction inclusive.

Table des matières

	<u>PAGE</u>
1. OBJET DE LA POLITIQUE	3
2. PRINCIPES DIRECTEURS.....	3
3. CHAMP D'APPLICATION	4
4. LE COMITÉ SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE	4
5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES AUTRES INTERVENANTS	5
6. MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION.....	8
7. ACTIVITÉS DE FORMATION	9
8. RÈGLES D'ENCADREMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES ET DES ACTIVITÉS D'ACCUEIL	9
9. MESURES DE SÉCURITÉ	10
10. MESURES DE SOUTIEN.....	10
11. CODE DE CONDUITE ENCADRANT LES RELATIONS PÉDAGOGIQUES OU D'AUTORITÉ AVEC LES ÉTUDIANTS	10
12. DIVULGATION D'UNE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL PAR UN SIGNALEMENT OU PAR UNE PLAINTÉ FORMELLE	11
13. TRAITEMENT ET SUIVI D'UNE DIVULGATION D'UNE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL	12
14. REDDITION DE COMPTE	16
15. ENTRÉE EN VIGUEUR	16
ANNEXE 1 – DÉFINITIONS.....	17
ANNEXE 2 – FORMULAIRE DE PLAINTÉ FORMELLE	20

1. OBJET DE LA POLITIQUE

La présente politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel au Conservatoire (ci-après la « Politique ») est adoptée en vertu de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, RLRQ, c. P-22.1 (ci-après la « Loi »).

On entend par violence à caractère sexuel toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. La notion de violences à caractère sexuel inclut également toute autre forme d'inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant ceux relatifs aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

On entend par divulgation le fait de porter à la connaissance du Conservatoire une situation de violence à caractère sexuel, soit par un signalement, soit par une plainte formelle, tel que plus amplement décrit à la section 12 de la Politique.

D'autres termes utilisés dans la politique et utiles à son application ainsi que diverses notions associées aux violences à caractère sexuel sont précisés dans l'annexe « Définitions » jointe à la Politique pour en faire partie intégrante.

Conformément aux exigences de la Loi, la Politique vise la mise en œuvre de moyens de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes pour prévenir et combattre ces violences au Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec (ci-après le Conservatoire) en vue de favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour la communauté du Conservatoire.

La Politique vise également à préciser les rôles et responsabilités de divers intervenants de la communauté du Conservatoire pour assurer la mise en œuvre de la politique et le respect des obligations qui y sont prévues, incluant sans s'y limiter l'élaboration et la révision de la Politique, les mesures d'information et de sensibilisation, les activités de formation, le traitement et le suivi des divulgations et l'application d'un code de conduite des personnes en relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant/élève.

2. PRINCIPES DIRECTEURS

Le Conservatoire applique la Politique en tenant compte des principes directeurs suivants :

- a) Le Conservatoire ne tolère aucun acte de violence à caractère sexuel;
- b) Le Conservatoire encourage les membres de sa communauté à contribuer activement à l'application, à la diffusion et au respect de la Politique;
- c) Le Conservatoire reconnaît l'importance d'encadrer les relations d'autorité ou pédagogique avec les élèves ou les étudiants;
- d) Le Conservatoire reconnaît que toute personne a le droit de divulguer une situation de violence à caractère sexuel sans avoir à craindre de représailles;
- e) Le Conservatoire reconnaît que la personne qui divulgue une situation de violence à caractère sexuel peut être accompagnée par une personne de son choix dans le cadre de sa démarche;
- f) Le Conservatoire prône le respect, l'impartialité et l'équité à l'égard de toute personne impliquée directement ou indirectement dans une situation de violence à caractère sexuel;

- g) Toute personne dont le comportement fait l'objet d'une divulgation dans le cadre de la Politique a le droit d'en être informée et de donner sa version de faits.

3. CHAMP D'APPLICATION

La Politique s'applique à tous les membres de la communauté du Conservatoire. Elle s'applique également aux tiers qui sont en contact avec la communauté du Conservatoire.

La Politique vise les interactions entre des membres de la communauté de Conservatoire ou entre des membres de la communauté du Conservatoire et des tiers en lien avec la communauté du Conservatoire.

Ces interactions peuvent survenir sur les lieux du Conservatoire, dans un cadre pédagogique ou non, mais également lors d'une activité tenue à l'extérieur de ses lieux et organisée par le Conservatoire, par ses élèves/étudiants ou par ses employés (incluant les représentants des associations étudiantes¹ et les représentants des syndicats respectifs des employés).

La Politique vise également toute interaction faite par un moyen technologique.

La Loi s'applique aux institutions d'enseignement supérieur. Comme le Conservatoire offre ses services d'enseignement à tous niveaux et non seulement en enseignement supérieur, la Politique s'applique à l'ensemble de ses élèves et étudiants. Les termes « élève » et « étudiant » sont tous deux utilisés dans la présente politique pour couvrir l'ensemble des personnes inscrites au Conservatoire pour y suivre un programme de formation. Pour les fins de l'application de la Politique, les personnes inscrites aux programmes des niveaux primaire et secondaire sont considérées comme des « élèves » et les personnes inscrites aux programmes des niveaux collégial et universitaire sont considérés comme des étudiants.

4. LE COMITÉ SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

Un comité sur le harcèlement et la violence est constitué par le Conservatoire (ci-après désigné à la présente section comme le « Comité »).

Le Comité est responsable d'élaborer la Politique et d'en assurer la révision minimalement aux cinq ans. Il met en outre un processus afin de s'assurer que les étudiants, les dirigeants, les employés ainsi que leurs représentants sont consultés dans le cadre de cette élaboration et de ces révisions.

Le Comité est consulté pour toute question touchant l'application et la mise en œuvre de la Politique, incluant les mesures de prévention et de sensibilisation.

Le Comité est informé des formations offertes par le Conservatoire en vue de prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.

Le Comité peut soumettre toute observation ou recommandation au directeur général pour assurer l'application de la politique et favoriser un milieu exempt de violences à caractère sexuel.

¹ Les termes *représentants des associations étudiantes* utilisés dans la présente politique visent, au Conservatoire, les représentants des associations d'élèves de chaque établissement d'enseignement du réseau et les représentants de la Fédération des associations d'élèves du Conservatoire.

Le Comité est également responsable de l'élaboration, de la révision et du suivi de la *Politique visant à prévenir et contrer le harcèlement, l'intimidation et la violence en milieu de travail et d'apprentissage* et de sa révision au besoin².

De façon individuelle, les membres du comité offrent leur soutien à toute personne qui s'adresse à eux concernant une situation de violence à caractère sexuel et fournissent les informations pertinentes aux personnes qui désirent faire une divulgation.

Le Comité est composé des membres suivants :

- a) un étudiant,
- b) un membre du personnel enseignant,
- c) un membre du personnel professionnel,
- d) un membre du personnel de bureau, technique et ouvrier,
- e) un membre de la direction d'établissement,
- f) La personne responsable du Service à la vie étudiante, membre d'office,
- g) Le secrétaire général, membre d'office,
- h) Le directeur des ressources humaines et de la rémunération, membre d'office et agissant à titre de président du comité.

Outre les membres d'office, les noms des membres du Comité sont proposés par les instances respectives de leur groupe d'appartenance, ou à défaut leur participation est sollicitée par le président du Comité.

Les membres ainsi désignés acceptent un mandat d'une durée d'un (1) an pouvant être renouvelé.

Le comité peut inviter toute autre personne dont la participation peut être utile à ses travaux.

Le Comité établit ses propres règles de fonctionnement.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES AUTRES INTERVENANTS

De façon générale, tous les membres de la communauté du Conservatoire doivent prendre connaissance de la Politique et s'y conformer, faire preuve d'un comportement respectueux et exempt de violences à caractère sexuel et suivre les formations offertes par le Conservatoire. Ils sont encouragés à participer activement à toute forme de diffusion, de promotion ou de mise en œuvre de la Politique.

Tous les membres de la communauté du Conservatoire sont encouragés à divulguer une situation de violence à caractère sexuel dont ils sont victime ou témoin. Ils offrent leur soutien à toute personne qui se confie à eux concernant une situation de violence à caractère sexuel.

Certains intervenants de la communauté du Conservatoire ont toutefois un rôle plus précis dans l'application et la mise en œuvre de la Politique, tel que détaillé dans les sections suivantes, étant

² Tel que prévu par la Loi, la présente Politique doit être distincte de toute autre politique du Conservatoire. Ainsi, une autre politique est appliquée par le Conservatoire pour les cas de harcèlement, intimidation et violence qui ne sont pas considérés comme des situations de violences à caractère sexuel.

entendu qu'aucun de ces intervenants ne peut être appelé à traiter une divulgation pour laquelle il est mis en cause.

5.1 Directeur général

Le directeur général s'assure de l'application de la Politique et de son respect, ainsi que du traitement adéquat des divulgations. Le directeur général est informé de toute divulgation de situation de violence à caractère sexuel. Il détermine si une ressource externe doit être impliquée dans le traitement d'une divulgation d'une situation de violence à caractère sexuel.

5.2 Secrétaire général

Le secrétaire général s'assure du respect de la Loi. Il est responsable de la reddition de comptes de l'application de la politique conformément aux exigences de la Loi et des directives des autorités gouvernementales. Il peut également être appelé à offrir son soutien lors de la révision de la Politique.

Le secrétaire général est membre d'office du comité sur la violence et le harcèlement.

Le secrétaire général est chargé de recevoir toute divulgation dans le cadre de la Politique et de les traiter ou d'en assurer leur traitement.

Le secrétaire général informe le directeur général de toute divulgation de situation de violence à caractère sexuel. Advenant le cas où le directeur général est mis en cause, le secrétaire général en informe le président du conseil d'administration. Advenant le cas où le secrétaire général est en cause, la divulgation peut être adressée directement au directeur général, qui est chargé de la traiter.

Dans le traitement d'une divulgation, le secrétaire général peut requérir la collaboration de tout représentant du Conservatoire dont la participation au traitement sera utile, incluant notamment le directeur des ressources humaines et de la rémunération, les directeurs d'établissement, les gestionnaires et le directeur des études. Il peut également recommander au directeur général que le traitement d'une divulgation soit assuré par une ressource externe.

5.4 Directeur des ressources humaines et de la rémunération

Le directeur des ressources humaines et de la rémunération est membre d'office du comité sur la violence et le harcèlement et le préside. Il doit s'assurer que les employés du Conservatoire aient pris connaissance de la Politique et aient accès aux formations obligatoires sur les violences à caractère sexuel.

En collaboration avec la personne responsable du Service à la vie étudiante, il planifie et organise au moins une activité annuelle de formation obligatoire pour les employés, les représentants de leurs syndicats respectifs et les représentants des étudiants. Il collabore à la diffusion et à la promotion de ces formations et la rend accessible aux employés.

Le directeur des ressources humaines et de la rémunération est informé de toute divulgation concernant un employé et collabore à leur traitement.

Il peut être appelé à mettre en application des mesures d'accommodement pour protéger les personnes concernées, à procéder ou à participer à une vérification des faits et au besoin, à une enquête en vue de prendre la décision appropriée pour traiter une divulgation.

Le directeur des ressources humaines et de la rémunération est impliqué dans tout suivi qui nécessite l'imposition d'une mesure à l'endroit d'un employé du Conservatoire.

5.5 Personne responsable du Service à la vie étudiante

La personne responsable du Service à la vie étudiante planifie et organise les activités de formation sur les violences à caractère sexuel, incluant celles devant être offertes à la communauté étudiante et celles devant être offertes aux employés, aux représentants de leurs syndicats respectifs et aux représentants des étudiants.

La planification des formations obligatoires annuelles à l'intention des employés, des représentants de leurs syndicats respectifs et des représentants des étudiants est faite en collaboration avec le directeur des ressources humaines et de la rémunération.

Aux fins d'offrir le soutien requis dans le cadre de la Politique, le responsable du Service à la vie étudiante peut référer au besoin un étudiant à une ressource spécialisée et il diffuse les coordonnées de services de référence et de soutien sur les canaux de communications dédiés au service à la vie étudiante.

5.6 Directeurs d'établissement

Les directeurs d'établissement doivent être proactifs dans la diffusion, la promotion et la mise en œuvre de la politique dans leur établissement d'enseignement.

Ils doivent notamment s'assurer que les employés et les étudiants de l'établissement aient pris connaissance de la Politique et aient accès aux formations obligatoires. La Politique est également portée à l'attention des titulaires de l'autorité parentale d'élèves mineurs.

Les directeurs d'établissement doivent sensibiliser les employés de leur établissement d'enseignement sur le code de conduite encadrant les relations pédagogiques ou d'autorité avec un étudiant/élève et voir à son respect.

Les directeurs d'établissement doivent sensibiliser les tiers aux règles prévues à la Politique et s'assurer que celle-ci est respectée par toute personne appelée à côtoyer des employés et des étudiants/élèves de l'établissement ou entrer en contact avec ceux-ci.

Les directeurs d'établissement offrent leur soutien à toute personne qui s'adresse à eux concernant une situation de violence à caractère sexuel et fournissent les informations pertinentes aux personnes qui désirent faire une divulgation.

Les directeurs d'établissement s'assurent d'informer sans délai le secrétaire général de toute divulgation qu'ils ont pu recevoir.

Ils peuvent également être appelés à collaborer au traitement de divulgations concernant des étudiants/élèves ou des employés de leur établissement. Ils peuvent être appelés à mettre en application des mesures d'accommodement pour protéger les personnes concernées, à collaborer ou à participer à une vérification des faits et au besoin, à une enquête en vue de prendre la décision appropriée pour traiter une divulgation.

5.7 Autres gestionnaires

Les autres gestionnaires du Conservatoire doivent être proactifs dans la diffusion, la promotion et la mise en œuvre de la politique au sein de leur direction ou de leur(s) équipe(s) de travail.

Ils doivent notamment s'assurer que les employés sous leur autorité aient pris connaissance de la Politique, et qu'ils aient accès aux formations obligatoires. Ils s'assurent également que les employés sous leur autorité qui peuvent avoir des relations pédagogiques ou d'autorité avec un étudiant/élève connaissent le code de conduite encadrant ces relations.

Les gestionnaires offrent leur soutien à toute personne qui s'adresse à eux concernant une situation de violence à caractère sexuel et fournissent les informations pertinentes aux personnes qui désirent faire une divulgation.

Les gestionnaires s'assurent d'informer le secrétaire général sans délai de toute divulgation qu'ils ont pu recevoir.

Ils peuvent également être appelés à collaborer au traitement de divulgations concernant des employés sous leur autorité. Ils peuvent être appelés à mettre en application des mesures d'accommodement pour protéger les personnes concernées, à collaborer ou à participer à une vérification des faits et au besoin, à une enquête en vue de prendre la décision appropriée pour traiter une divulgation.

5.8 Professeurs et autres employés du Conservatoire

Les professeurs et les autres employés du Conservatoire offrent leur soutien à toute personne qui s'adresse à eux concernant une situation de violence à caractère sexuel et fournissent les informations pertinentes aux personnes qui désirent faire une divulgation.

Les professeurs et les autres employés s'assurent d'informer sans délai le directeur de leur établissement, leur supérieur ou le secrétaire général de toute divulgation qu'ils ont pu recevoir.

5.9 Représentants des étudiants et représentants des employés

Les représentants des étudiants et les représentants des employés collaborent activement avec le Conservatoire quant à la diffusion et à l'application de la politique. Ils suivent les formations obligatoires qui leur sont offertes et font la promotion auprès de leurs membres de toute activité de sensibilisation et de formation offerte à l'ensemble de la communauté du Conservatoire et encouragent leur participation. En outre, les représentants des étudiants participent activement à l'élaboration de règles encadrant les activités sociales et les activités d'accueil et d'intégration en vue de prévenir et contrer les violences à caractère sexuel.

6. MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

La Politique est portée à la connaissance de chaque étudiant au moment de son admission et au début de chaque session.

La Politique est diffusée de façon permanente sur le site Web du Conservatoire ou sur toute plateforme électronique accessible à sa communauté.

Le Conservatoire voit à la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel, y compris de l'information de nature juridique ainsi que des activités obligatoires de formation pour les étudiants.

Le Conservatoire, à l'initiative notamment du directeur des ressources humaines et de la rémunération et de la personne responsable du Service à la vie étudiante, diffuse des informations de nature à sensibiliser sa communauté et à prévenir les violences à caractère sexuel, par le biais

notamment de ses outils de communication et les différentes plateformes numériques utilisées, dont à titre d'exemple :

- a) des articles, vidéos ou capsules sur le sujet;
- b) des slogans ou des documents pour promouvoir la prévention des violences à caractère sexuel;
- c) des campagnes de sensibilisation pour combattre les violences à caractère sexuel.

Dans l'identification et l'application de ces mesures de prévention et de sensibilisation, le Conservatoire tient compte des réalités et des besoins spécifiques des personnes les plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants/élèves étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap;

Le Comité sur le harcèlement et la violence est consulté sur les mesures de prévention et de sensibilisation à être diffusées ou appliquées au sein de la communauté du Conservatoire.

7. ACTIVITÉS DE FORMATION

Au moins une formation obligatoire sur les violences à caractère sexuel est offerte aux étudiants du Conservatoire au cours de leurs études de niveaux collégial ou universitaire.

Le directeur des ressources humaines et de la rémunération et la personne responsable du Service à la vie étudiante collaborent à la planification et l'organisation d'au moins une activité annuelle de formation obligatoire pour les employés, les représentants de leurs syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes. Ils en font la diffusion et la promotion et la rendent accessible aux personnes visées qui sont tenues de les suivre.

Le Comité sur le harcèlement et la violence est informé des activités de formation à être offertes aux différents groupes visés ainsi qu'à l'ensemble de la communauté du Conservatoire.

8. RÈGLES D'ENCADREMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES ET DES ACTIVITÉS D'ACCUEIL

8.1 Sur les lieux d'un établissement

Toute activité sociale et d'accueil tenue sur les lieux d'un établissement d'enseignement doit être autorisée au préalable par le directeur de l'établissement.

Le directeur de l'établissement s'assure que le ou les organisateurs d'une telle activité sont sensibilisés aux violences à caractère sexuel et qu'ils ont prévu des mesures visant à prévenir ces violences dans le cadre de l'activité.

8.2 À l'extérieur des lieux d'un établissement

Le champ d'application de la Politique vise les activités sociales ou d'accueil qui surviennent sur les lieux du Conservatoire, mais couvre également toute activité sociale ou d'accueil impliquant des membres de la communauté du Conservatoire tenue à l'extérieur de ses lieux et organisée par le Conservatoire, par ses élèves/étudiants ou de ses employés (incluant les représentants des associations étudiantes et les représentants des syndicats respectifs des employés).

9. MESURES DE SÉCURITÉ DANS UN ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

Afin de prévenir les violences à caractère sexuel, le directeur de chaque établissement prend les mesures nécessaires pour rendre les lieux les plus sécuritaires possible, incluant :

- a) la diffusion au sein de son établissement d'enseignement des mesures de surveillance, d'assistance et d'intervention lors des heures de fréquentation des lieux par les étudiants/élèves et les employés;
- b) le contrôle des accès à l'établissement en dehors des heures d'ouverture et dans la mesure du possible, l'affectation de personnel sur place qui peut intervenir au besoin lors de situations nécessitant une intervention immédiate;
- c) la recommandation, au besoin, au directeur général, de procéder à ajustements aux infrastructures ou à l'achat d'équipement pour améliorer la sécurité des lieux, le cas échéant.

Les membres de la communauté du Conservatoire sont invités à soumettre leurs propositions au directeur de leur établissement ou à leur supérieur pour rendre les lieux plus sécuritaires.

10. MESURES DE SOUTIEN

Le Conservatoire met à la disposition des étudiants un service de soutien pour les étudiants. Selon les situations, un soutien particulier peut être offert aux étudiants par l'entremise du Service à la vie étudiante aux fins d'offrir le soutien requis dans le cadre de la Politique.

Le Conservatoire met à la disposition de ses employés un programme d'aide qui leur est accessible ainsi qu'à leur famille.

Le Conservatoire diffuse en outre au sein de la communauté les informations relatives aux ressources externes spécialisées dans les violences à caractère sexuel.

11. CODE DE CONDUITE ENCADRANT LES RELATIONS PÉDAGOGIQUES OU D'AUTORITÉ AVEC LES ÉTUDIANTS

Aux fins de l'application du Code de conduite encadrant les relations pédagogiques ou d'autorité avec un étudiant (ci-après le « Code de conduite »), une personne est en relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant si elle est appelée à lui enseigner, l'évaluer, le conseiller, le superviser, le recommander, l'embaucher ou lui allouer des ressources. Une personne est également en situation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant si elle peut avoir une influence sur le cheminement scolaire ou professionnel de celui-ci.

Un tel lien est considéré exister si l'une des deux personnes peut raisonnablement croire qu'une telle relation pédagogique ou d'autorité existe ou pourrait exister dans un avenir prévisible.

Une personne en relation pédagogique ou d'autorité doit agir avec la distance professionnelle requise pour maintenir l'objectivité et l'impartialité requise dans la relation et pour maintenir un climat propice aux apprentissages. Elle doit s'assurer que toute interaction avec un étudiant/élève est faite de façon respectueuse et est exempte d'ambiguïté. Elle doit respecter les consignes du Conservatoire sur les moyens technologiques officiels et reconnus par la direction pour communiquer avec les étudiants.

Tous liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels entre un étudiant et une personne en relation pédagogique ou d'autorité avec cet étudiant/élève comportent un risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation ou de favoriser des abus de pouvoir ou de la violence à caractère sexuel.

Ainsi, il est interdit à toute personne en relation pédagogique ou d'autorité de développer ou d'entretenir de tels liens.

Si malgré cette interdiction, de tels liens existent ou se développent, la personne en relation pédagogique ou d'autorité a la responsabilité d'en aviser immédiatement par écrit son supérieur immédiat afin que des dispositions soient prises pour que la relation pédagogique ou d'autorité cesse (par exemple, transfert de groupe, évaluation par un autre enseignant, etc.). En cas de doute, toute personne devrait divulguer au directeur de son établissement ou à son supérieur immédiat une situation qui peut s'apparenter à celle prévue à la présente section.

Le fait pour une personne d'avoir eu des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec un étudiant l'empêche d'avoir subséquemment une relation pédagogique ou d'autorité avec cette étudiant, même si la relation a pris fin.

La personne en relation pédagogique ou d'autorité collabore s'il y a lieu, à l'application de mesures de prévention ou d'accommodement nécessaires à la protection des droits de l'étudiant ou à la poursuite de son cheminement scolaire, dans le respect des règlements, politiques, procédures ou conventions collectives en vigueur au Conservatoire;

Un manquement au Code de conduite par un employé pourra entraîner l'imposition de mesures disciplinaires.

12. DIVULGATION D'UNE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL PAR UN SIGNALEMENT OU PAR UNE PLAINTÉ FORMELLE

Une situation de violence à caractère sexuel peut être portée à la connaissance du Conservatoire en tout temps par une divulgation de cette situation par toute personne qu'elle y soit personnellement impliquée ou non. Une telle divulgation peut prendre la forme d'un signalement ou d'une plainte formelle.

Pour porter à la connaissance du Conservatoire une situation de violence à caractère sexuel, une divulgation au sens de la Politique doit se faire dans le respect des modalités suivantes :

12.1 Signalement

Toute personne peut divulguer une situation de violence à caractère sexuel en effectuant verbalement ou par écrit un signalement à un professeur ou un autre employé, au directeur de son établissement, à son supérieur ou au secrétaire général.

Un tel signalement peut être fait de façon anonyme, mais l'anonymat constitue une contrainte importante dans le traitement adéquat des situations de violences à caractère sexuel.

Le secrétaire général doit être informé sans délai de tout signalement reçu par les professeurs et autres employés, par les directeurs d'établissement ou par d'autres gestionnaires.

Lorsque le signalement est fait par une autre personne que la victime ou les victimes présumée(es), son traitement pourra dépendre de la qualité de l'information obtenue et de la

participation ou non de la victime ou des victimes présumée(es) au processus de traitement de la plainte.

Le fait de procéder à un signalement n'empêche pas le dépôt ultérieur d'une plainte formelle.

12.2 Plainte formelle

Une plainte formelle vise à divulguer une situation de violence à caractère sexuel, à la faire reconnaître officiellement et voir à ce que des mesures soient prises pour la faire cesser.

Le formulaire de plainte formelle se trouve en Annexe 2 de la Politique.

Une plainte formelle peut constituer la seule démarche de divulgation d'une situation de violence à caractère sexuel. Une plainte formelle peut également être faite à la suite d'un signalement informel.

Une plainte formelle doit être faite par écrit et adressée au secrétaire général.

Une plainte formelle doit comporter les noms de la personne plaignante et le détail des faits reprochés.

La plainte formelle doit également comporter lorsque possible toute information nécessaire à la compréhension de la situation (dates, lieux, faits, personnes impliquées, témoins s'il y a lieu, mention de toute démarche qui a pu être entreprise pour régler la situation, mention du redressement attendu ou des pistes de solutions possibles pour régler la situation de façon satisfaisante pour la personne plaignante).

Une plainte formelle doit être signée et datée par la personne plaignante et préciser ses coordonnées.

La personne plaignante peut demander l'aide de toute personne de son choix pour compléter la plainte écrite.

Lorsque la plainte formelle est présentée par une autre personne que la victime ou les victimes présumée(es), son traitement dépendra de la qualité de l'information obtenue et de la participation ou non de la victime ou des victimes présumée(es) au processus de traitement de la plainte.

13. TRAITEMENT ET SUIVI D'UNE DIVULGATION D'UNE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel est portée à la connaissance du Conservatoire, une vérification des faits doit être faite sans délai et des actions doivent être prises par le Conservatoire dans les sept (7) jours qui suivent le moment où le secrétaire général prend connaissance de la divulgation, pouvant inclure, selon les circonstances :

- a) la vérification de la recevabilité d'une divulgation (matière couverte par la Politique et divulgation comportant tous les éléments d'information nécessaires à son traitement);
- b) la vérification des faits divulgués, par la tenue de rencontres avec les personnes concernées pour connaître leur version des faits;

- c) la décision de suspendre un employé dont le comportement fait l'objet d'une divulgation de violence à caractère sexuel pour la durée de la vérification des faits et/ou de l'enquête, dans le respect des conventions collectives applicables, le cas échéant.
- d) la mise en place au besoin de mesures d'accommodement au besoin visant à protéger les personnes concernées et limiter les impacts sur leurs études dans le cas d'étudiants (par ex. : aménagements pédagogiques, retrait temporaire d'un cours, report d'examen ou de travaux pour un étudiant/élève; changement de groupe ou d'établissement, abandon d'un cours ou d'un stage sans pénalité, etc.). De telles mesures sont convenues avec les personnes concernées, et dans le cas d'élèves mineurs, avec les titulaires de l'autorité parentale et après consultation du directeur des études;
- e) la référence au besoin à des ressources spécialisées et à des programmes de soutien;

Suite à la vérification des faits faisant l'objet de la divulgation, une enquête plus approfondie peut s'avérer nécessaire. Dans un tel cas, une telle enquête est menée par un ou des représentants du Conservatoire ou, sur approbation du directeur général, confiée à une ressource externe.

Une plainte formelle doit être traitée dans un délai de 90 jours de sa réception.

Au terme de la vérification des faits ou de l'enquête, une décision est prise par le secrétaire général, en collaboration avec toute autre personne chargée de traiter la divulgation ou collaborant au traitement, après consultation du directeur général.

Si la divulgation vise une situation qui n'est pas couverte par la Politique, la personne qui a fait la divulgation en est informée par écrit dans les meilleurs délais. Il demeure possible que dans un tel cas, un suivi soit recommandé par le secrétaire général en vue de régler ou d'atténuer une situation problématique ou conflictuelle, pouvant inclure une démarche de sensibilisation, de formation, de médiation, ou toute autre mesure jugée appropriée.

Si la divulgation vise une situation visée par la Politique et qu'elle s'avère fondée, une décision est rendue sur les suites à donner à la divulgation, dont toute mesure jugée utile pour faire cesser une situation de violence à caractère sexuel, telles que décrites à la section 13.1. Cette décision est communiquée par écrit au plaignant.

Le traitement et le suivi des divulgations incluant la communication d'une décision sont faits dans le respect des règles de confidentialité prévues à la section 13.2.

13.1 Mesures applicables par le Conservatoire à la suite d'un signalement ou d'une plainte formelle

Le traitement d'une divulgation d'une situation de violence à caractère sexuel peut entraîner l'application de mesures pouvant varier selon le contexte de chaque situation et en tenant compte notamment de la gravité et du caractère répétitif du comportement reproché ainsi que de l'existence d'une relation pédagogique ou d'autorité.

Tel que prévu à la section 13, un employé dont le comportement fait l'objet d'une divulgation de violence à caractère sexuel peut être suspendu pour la durée de la vérification des faits et/ou de l'enquête, dans le respect des conventions collectives applicables, le cas échéant.

Toute mesure pertinente peut être envisagée selon les situations, pouvant inclure à titre d'exemple :

- une participation à un processus de médiation volontaire, si les circonstances s'y prêtent,
- l'application de mesures d'accommodement telles que celles prévues à la section 13,
- des restrictions aux lieux et aux événements du Conservatoire,
- une demande de ne plus communiquer avec une ou des personnes,
- une demande de présenter des excuses,
- une demande de suivre une formation sur les violences à caractère sexuel,
- une sensibilisation de la personne ou des personnes mise(s) en cause sur la portée et la perception de ses comportement ou propos,
- une intervention auprès de la personne mise en cause ou pour clarifier les attentes quant au comportement attendu (avec suivi quant au changement de comportement).
- L'imposition de sanctions auprès de personnes ayant commis un acte de violence à caractère sexuel.

Les mesures pour un étudiant/élève peuvent aller jusqu'au renvoi du Conservatoire. Lorsque des sanctions sont imposées à un étudiant/élève, ou lorsque des mesures de prévention ou d'accommodement sont prises pour protéger les droits d'un étudiant/élève ou la poursuite de son cheminement scolaire, le directeur des études est impliqué dans la décision.

Les mesures pour un employé peuvent être de nature disciplinaire et peuvent aller jusqu'au congédiement de l'employé. Lorsque des sanctions sont imposées à un employé, le directeur des ressources humaines et de la rémunération est impliqué dans la décision.

Les mesures pour une personne agissant dans le cadre de relations contractuelles comprennent notamment la résiliation du contrat.

Si le Conservatoire est informé qu'un élève (personne mineure) a pu être la cible de violences à caractère sexuel, il communique avec la Direction de la protection de la jeunesse de la région concernée s'il y a des motifs raisonnables de croire que la sécurité ou le développement de la personne mineure est ou peut être compromis. Une telle communication, faite de façon confidentielle et sans divulguer l'identité des personnes concernées, vise à vérifier si un signalement doit être fait en bonne et due forme auprès de cette instance.

Exceptionnellement, le Conservatoire peut alerter les autorités policières d'une situation de violences à caractère sexuel s'il juge que la sécurité d'une personne peut être compromise.

Une personne qui considère être victime de violences à caractère sexuel peut également déposer en tout temps une plainte aux autorités policières. Dans un tel cas, cette personne conserve le droit de se prévaloir des dispositions de la Politique.

13.2 Règles de confidentialité

Une divulgation de violence à caractère sexuel doit être traitée de façon confidentielle, sous réserve des exceptions suivantes :

- Si la personne concernée y consent;
- Si la Loi l'autorise;
- Divulgation aux personnes qui doivent prendre connaissance des informations dans le cadre de la présente Politique.

La communication d'informations confidentielles doit être aussi limitée que possible. Toute exception au principe de confidentialité s'applique de façon restrictive.

Une personne dont le comportement fait l'objet de la divulgation est informée de ce qui lui est reproché pour lui permettre de donner sa version des faits et le cas échéant, de remédier à la situation.

Toute personne rencontrée dans le cadre d'une vérification des faits et/ou d'une enquête pourra être informée de la divulgation et des faits qui y sont allégués mais est tenue d'assurer la confidentialité de toute information qui lui est ainsi communiquée. Malgré ce qui précède, en aucun temps une personne partie à un processus de divulgation ne doit être incitée à se taire au motif que la réputation du Conservatoire pourrait être entachée.

Un rapport d'enquête élaboré dans le cadre de la Politique est strictement confidentiel et seules les personnes appelées à traiter la divulgation sont autorisées à en prendre connaissance, en tout ou en partie, selon leur rôle dans le traitement de la divulgation.

Dans le cas d'une plainte formelle, l'identité de la personne plaignante pourra être divulguée à la personne mise en cause. La personne mise en cause est informée qu'aucune mesure de représailles ou aucune menace de représailles ne doit être faite à l'encontre de la personne plaignante ni à l'encontre de toute autre personne participant directement ou indirectement au traitement de la plainte.

La ou les personnes ayant fait une divulgation sont informées que la divulgation a été traitée, ainsi que des suites qui seront données à la divulgation, dans la limite possible permise par les règles de confidentialité et de protection des renseignements personnels.

Lorsqu'une décision a été rendue au terme du traitement d'une divulgation, la personne qui a procédé à la divulgation est informée de la fin du processus.

Dans le cas d'une plainte formelle, la personne plaignante peut, sur demande, recevoir les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à sa plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant.

13.3 Protection contre les représailles

Une personne ne peut se voir imposer des mesures de représailles ou se voir menacée de représailles pour le motif qu'elle a procédé ou pourrait procéder à la divulgation d'une situation de violence à caractère sexuel ou qu'elle a fourni ou pourrait fournir des renseignements concernant une situation de violences à caractère sexuel, ou qu'elle a collaboré ou pourrait collaborer à une vérification de faits ou à une enquête, y compris lorsqu'il s'avère, malgré la bonne foi de celle-ci, qu'une plainte ou un signalement s'avère non fondé.

Le Conservatoire prend les mesures nécessaires pour qu'aucune mesure de représailles ou menace de représailles ne soit exercée à l'encontre d'une personne qui procède à une divulgation ou qui participe à une vérification des faits ou à une enquête.

Malgré ce qui précède, une personne qui fait une divulgation abusive, frivole ou fautive dans l'intention de nuire à autrui ou d'induire quiconque en erreur est passible de sanctions.

14. REDDITION DE COMPTE

Le Conservatoire doit faire état de l'application de la politique dans le rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par les autorités gouvernementales. Une telle reddition peut inclure les informations suivantes :

- a) les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants/élèves;
- b) les activités de formation suivies par les cadres, le personnel et les représentants des associations étudiantes;
- c) les mesures de sécurité mises en place;
- d) le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;
- e) les interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées;
- f) le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique;
- g) tout autre élément déterminé par les autorités gouvernementales.

Le secrétaire général est chargé de colliger et de compiler les données nécessaires auprès des personnes concernées en vue de fournir les informations requises dans le cadre de la reddition de comptes.

Les informations fournies par le Conservatoire dans le cadre de cette reddition de comptes seront communiquées annuellement à deux comités relevant du conseil d'administration du Conservatoire, soit le comité de gouvernance et d'éthique et le comité des ressources humaines.

15. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration et remplace la version précédente de la politique adoptée le 7 juin 2019 par la résolution 2018-2019-58 et amendée subséquemment le 13 septembre 2019 par la résolution 2019-2020-11.

En tout temps, le conseil d'administration peut, par voie de résolution, amender la présente politique, l'abroger et la remplacer par une autre, ou encore en suspendre ou en modifier temporairement tout article. Toute modification à la présente politique doit être faite dans le respect des consultations requises auprès des étudiants, des dirigeants, des membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs.

Lorsque le conseil d'administration adopte une résolution en vertu de l'alinéa précédent, la communauté du Conservatoire en est informée dans les meilleurs délais.

ANNEXE 1 – DÉFINITIONS

Communauté du Conservatoire

Sont membres de la communauté du Conservatoire les étudiants, les élèves, les personnes à l'emploi du Conservatoire, quel que soit leur statut d'emploi, ainsi que les membres du conseil d'administration du Conservatoire et de toute instance de gouvernance ou consultative du Conservatoire.

Consentement

Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de prendre part à une activité sexuelle.

Le consentement ne peut être présumé et il peut être retiré à tout moment.

Le consentement peut être vicié, notamment dans les cas suivants :

- La personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou parce qu'elle est inconsciente;
- L'activité sexuelle résulte d'un abus d'une relation de confiance de pouvoir ou d'autorité;
- La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, le refus de prendre part à l'activité;
- Après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, le refus de poursuivre celle-ci;
- Lorsqu'un consentement est donné par crainte de représailles, ou après avoir reçu des menaces ou subi des pressions ou des violences;
- L'activité sexuelle a lieu entre une personne ayant un lien pédagogique ou d'autorité avec un étudiant.

Consentement d'une personne mineure

En vertu du Code criminel, l'âge reconnu pour consentir à des activités sexuelles est de seize (16) ans. Pour les plaignants de 16 et 17 ans, un tel consentement ne sera toutefois pas reconnu dans les cas suivants :

- La personne accusée était en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis du plaignant;
- Le plaignant était en situation de dépendance à l'égard de la personne accusée;
- La personne accusée était dans une relation où elle exploitait le plaignant.

Le consentement d'un plaignant de moins de 16 ans à des activités sexuelles peut cependant être reconnu dans les situations suivantes :

- Dans le cas d'activités sexuelles où le plus jeune partenaire est âgé de 12 ou 13 ans, le partenaire le plus âgé :
 - est de moins de deux ans son aîné; ET
 - n'est pas en situation d'autorité, de confiance ou d'exploitation vis-à-vis du plus jeune, et le plus jeune n'est pas en situation de dépendance envers lui.

- Dans le cas d'activités sexuelles où le plus jeune partenaire est âgé de 14 ou 15 ans, le partenaire le plus âgé :
 - est de moins de cinq ans son aîné; ET
 - n'est pas en situation d'autorité, de confiance ou d'exploitation vis-à-vis du plus jeune, et le plus jeune n'est pas en situation de dépendance envers lui.

Les enfants de moins de 12 ans sont jugés inaptes à consentir à quelque activité sexuelle que ce soit avec toute personne, quel que soit l'âge de celle-ci.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Il peut donc s'agir d'une conduite vexatoire qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste. La conduite vexatoire peut se manifester soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel de cette nature.

Une seule conduite vexatoire grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Personne mise en cause

Une personne dont le comportement est reproché dans le cadre d'une divulgation d'une situation de violence à caractère sexuel.

Plainte formelle

Divulgation formelle faite par écrit au secrétaire général, visant à dénoncer et à faire reconnaître officiellement une situation de violence à caractère sexuel et à voir à ce que des mesures soit prises pour la faire cesser.

Une plainte formelle doit se faire par écrit au secrétaire général et doit être signée et datée par le plaignant.

Représailles

Tout acte préjudiciable à l'encontre d'une personne pour le motif qu'elle a, de bonne foi, divulgué une situation de violence à caractère sexuel, ou fourni des renseignements relatifs à une situation de violence à caractère sexuel ou collaboré à une vérification de faits ou à une enquête concernant une situation de violence à caractère sexuel.

Signalement

Divulgation informelle d'une situation de violence à caractère sexuel faite par toute personne qui désire porter à la connaissance du Conservatoire une situation de violence à caractère sexuel, qu'elle y soit personnellement impliquée ou non.

Un signalement doit être fait verbalement ou par écrit à un professeur ou un autre employé, au directeur de son établissement, à son supérieur ou au secrétaire général.

Un signalement peut être fait de façon anonyme.

Tiers

Personne physique ou morale qui, sans être membre de la communauté du Conservatoire au sens de la présente annexe, fournit des biens ou des services, utilise ou requiert ses services, participe ou collabore à des activités du Conservatoire. La notion de tiers peut inclure, sans s'y limiter, les membres du conseil d'administration et des instances de gouvernance et consultatives de la Fondation du Conservatoire, les employés de la Fondation du Conservatoire, les partenaires, les fournisseurs de biens et services, les clients, les locataires, les usagers, les spectateurs et les titulaires de l'autorité parentale d'étudiants/élèves.

Violences à caractère sexuel

Les violences à caractère sexuel sont définies à la section 1 de la Politique et peuvent inclure notamment sans s'y limiter :

- remarques, critiques, taquineries ou plaisanteries (verbalement ou par écrit) de nature sexuelle;
- gestes ou regards (insistants, suggestifs ou inappropriés);
- voyeurisme;
- exhibitionnisme;
- contacts physiques non désirés de toute nature;
- avances ou sollicitation de faveurs sexuelles non désirées;
- promesses de récompense ou menaces de représailles en lien avec des demandes de nature sexuelles;
- remarques inappropriées sur le corps de la victime ou sur son apparence;
- propagation de rumeurs;
- commentaires dénigrant l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne, en sa présence ou non;
- questions intimes;
- possession ou diffusion d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans le consentement de celle-ci;
- production, diffusion ou transmission de textes, images ou vidéos de nature sexuelle sans motif pédagogique, de recherche ou de création légitime.

ANNEXE 2 – FORMULAIRE DE PLAINTÉ FORMELLE**Politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel****Formulaire de plainte formelle à l'intention du secrétariat général**

La présente plainte formelle, adressée à la secrétaire générale du Conservatoire, doit être formulée en lien avec des violences à caractère sexuel telles que définies par la Politique.

Identification de la personne plaignante	
Nom :	Prénom :
Votre statut :	
<input type="checkbox"/>	Élève ou étudiant(e) du Conservatoire Préciser la discipline d'étude et l'établissement d'enseignement :
<input type="checkbox"/>	Employé(e) du Conservatoire Préciser le titre d'emploi et l'établissement d'enseignement ou le service :
<input type="checkbox"/>	Autres – Précisez votre lien avec le Conservatoire et l'établissement concerné (ex. : fournisseur, locataire, spectateur, partenaire ou toute autre personne qui n'est pas un employé ou un élève ou étudiant) :
Coordonnées pour vous contacter en toute confidentialité :	
Téléphone :	Cellulaire :
Courriel :	

Identification de la personne en cause (personne dont le comportement est reproché)	
Nom :	Prénom :
Informations connues : (ex. statut d'élève et discipline d'études, fonction occupée s'il s'agit d'un employé ou d'un dirigeant du Conservatoire, établissement d'enseignement ou service)	

--

Contenu de la plainte

Date de l'événement (ou période pendant laquelle les événements se sont déroulés) :

Lieu(x) de l'événement ou des événements :

Description des faits et du comportement reprochés :

Contenu de la plainte
Y a-t-il eu des témoins? Si oui, précisez le nom de ceux-ci ou à défaut décrire les personnes présentes :
Mesures/redressements attendus (le cas échéant) :
Autres éléments d'information et commentaires additionnels (le cas échéant, faire mention de toute autre démarche déjà initiée en regard des faits rapportés à la présente plainte) :

Je déclare que les renseignements inscrits dans ce formulaire ainsi que les faits à l'origine de ma plainte sont véridiques et je m'engage à préserver la confidentialité du processus du traitement de cette plainte :

Signature de la personne plaignante

Date

Une fois le formulaire complété, veuillez l'imprimer, le signer et le faire parvenir au secrétaire général ou à la secrétaire générale aux coordonnées suivantes :

Michèle.bernier@conservatoire.gouv.qc.ca

Ou

Michèle Bernier, secrétaire générale
Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec,
225, Grande-Allée Est, Bloc C, 3^e étage
Québec, Québec
G1R-5G5