

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Le genre masculin comprend les deux sexes, à moins que le contexte n'indique le contraire.

Afin de simplifier la lecture, notez que les sections ombragées s'adressent aux parents d'élèves de niveaux primaire et secondaire.

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^{ième} **séance tenue à Montréal** le 13 septembre 2019.

Table des matières

	<u>PAGE</u>
1. Objectifs.....	3
2. Principes directeurs.....	4
3. Champ d'application.....	4
4. Définitions.....	5
Concepts reliés aux violences à caractère sexuel.....	5
Concepts reliés à l'organisation du Conservatoire.....	7
5. Consentement d'une personne mineure à des activités sexuelles.....	7
6. Code de conduite lors de relations d'autorité ou de confiance professionnelle générant des liens intimes.....	8
7. Règles d'encadrement des activités sociales et d'affaires.....	9
8. Mesures de prévention et de sensibilisation.....	9
9. Activités annuelles de formation obligatoires pour certaines personnes.....	9
10. Mesures de sécurité.....	10
11. Procédure d'intervention.....	10
12. Protection et sanctions.....	12
13. Mesures d'accommodement.....	14
14. Services d'accueil, de soutien psychosocial et d'accompagnement.....	15
15. Rôles et responsabilités.....	15
16. Contrôle et reddition de compte.....	17
17. Entrée en vigueur.....	17
Annexe – Formulaire de plainte.....	18

PRÉAMBULE

Le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec (ci-après désigné par « Conservatoire ») reconnaît l'importance de prévenir, sensibiliser, responsabiliser, accompagner et aider les membres de sa communauté à contrer les violences à caractère sexuel et ainsi, maintenir un environnement propice à la réalisation de sa mission d'enseignement, de même qu'un milieu de travail et d'enseignement sain et sécuritaire.

Pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, un engagement collectif et une vigilance individuelle sont nécessaires au sein de toute la communauté du Conservatoire. Pour créer cet engagement, les employés, étudiants, élèves, parents ou titulaires de l'autorité parentale des élèves des niveaux primaire et secondaire, syndicats, associations, spectateurs, locataires, partenaires éducatifs et fournisseurs ont tous une responsabilité en ce sens. Le Conservatoire s'attend donc à ce que tous collaborent à l'application, à la prévention et à l'élimination d'inconduites, propos ou actes de violences à caractère sexuel, tel que défini à la présente politique.

1. OBJECTIFS

Cette politique renferme un ensemble d'objectifs convergents en vue de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel, tel que stipulé à la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur :

Prévenir

Informar tous les membres de la communauté du Conservatoire des formes que peuvent prendre les violences à caractère sexuel, clarifier les responsabilités respectives de chaque groupe, solliciter leur contribution afin de développer un environnement exempt de violences à caractère sexuel et régir les relations d'autorité ou de confiance professionnelle par lesquelles des liens intimes se créent entre les personnes de la communauté. Pour y arriver, le Conservatoire vise à :

- favoriser et maintenir un climat d'apprentissage et de travail valorisant, stimulant, harmonieux et exempt de violences à caractère sexuel, notamment toute inconduite sexuelle, tout harcèlement sexuel, tout cyberharcèlement sexuel, toute exploitation sexuelle;
- prôner le respect de la dignité humaine ainsi qu'à protéger l'intégrité physique et psychologique de la personne dans ses relations de travail, ses rapports éducatifs et ses rapports interpersonnels;
- sensibiliser et mettre en place des moyens pour prévenir et faire cesser les actes de violences à caractère sexuel ou toute inconduite sexuelle;
- mettre en place un cadre de référence ainsi que des mécanismes permettant d'identifier et de prévenir les situations de cette nature afin de développer des comportements exempts de violences à caractère sexuel;
- encadrer les relations d'autorité et de confiance professionnelle lorsque s'établissent des liens intimes entre un employé et un étudiant ou un élève.

Combattre

Interdire et faire cesser les actes de violences à caractère sexuel. Cet objectif vise notamment à :

- éliminer les comportements, actes, propos et attitudes ayant une portée sexuelle de nature dénigrante, violente ou malveillante envers autrui, et ce, indépendamment de l'origine sexuelle, de genre, ethnique, culturelle ou sociale des individus travaillant ou étudiant ou fréquentant le Conservatoire;
- offrir le soutien aux victimes, plaignants ainsi qu'aux personnes visées par une plainte de violences à caractère sexuel, le cas échéant;

- recevoir les signalements, enquêter sur les faits et mettre en place les moyens pour résoudre les situations de violences à caractère sexuel;
- réglementer et sanctionner, au besoin, les actes et les inconduites en la matière;
- traiter les signalements de violences à caractère sexuel de façon équitable et confidentielle;
- déterminer les rôles et responsabilités des membres de la communauté en la matière et les impliquer pour contrer le phénomène des violences à caractère sexuel;
- rendre compte aux instances appropriées des moyens déployés pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel au sein de sa communauté.

La présente politique n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements, des politiques ou des autres protocoles du Conservatoire, ni les droits de gérance des gestionnaires du Conservatoire; elle s'inscrit en complémentarité avec les mécanismes prévus à cet effet dans les conventions collectives, les règlements, les politiques et les protocoles en vigueur.

2. PRINCIPES DIRECTEURS

- Le Conservatoire désapprouve et ne tolère aucun acte de violences à caractère sexuel;
- Le Conservatoire reconnaît l'importance d'encadrer les relations d'autorité ou de confiance professionnelle pouvant survenir en ses lieux entre un élève ou un étudiant et un membre du personnel;
- Le Conservatoire reconnaît que toute personne a droit de s'entretenir avec la personne de son choix d'une situation de violences à caractère sexuel, en toute confidentialité et rapidement ainsi que de déposer une plainte ou un signalement à ce sujet, sans crainte de représailles;
- Le Conservatoire reconnaît que la personne qui porte plainte ou signale un incident peut demander assistance à toute personne de son choix pour l'accompagner dans ses démarches de dénonciation;
- Le Conservatoire prône le respect, l'impartialité et l'équité à l'égard de toute personne lors d'un signalement, d'une plainte, d'un témoignage, d'une transmission de renseignements en matière de violences à caractère sexuel;
- Le Conservatoire encourage ses membres à être à l'écoute, empathique et à ne pas porter de jugement au moment de recevoir un signalement ou de recueillir les confidences d'une personne qui subit ou a subi un acte de violences à caractère sexuel;
- Le Conservatoire favorise une intervention adaptée aux besoins des personnes notamment à celles 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 et élèves étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap;
- Les membres de la communauté doivent prôner, en toute circonstance, le respect et le civisme envers autrui.

3. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les membres de la communauté du Conservatoire, à savoir les étudiants, les élèves et le personnel, tous statuts confondus, incluant les membres du conseil d'administration et les cadres. Elle s'applique également aux tiers, c'est-à-dire, à l'ensemble des personnes qui fréquentent ses lieux, à toute personne qui a des relations avec le Conservatoire à titre de parent, d'utilisateur, de client, de locataire, de spectateur, de visiteur, d'invité et de fournisseur de biens ou de services.

Cette politique prévaut dans les établissements du Conservatoire mais également lors des communications réalisées au moyen des technologies d'information et de communication ainsi que dans le cadre de toute activité extérieure au Conservatoire et autorisée par la direction.

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 présente politique, les personnes inscrites aux programmes des niveaux primaire et

secondaire sont considérés comme des « élèves » et les personnes inscrites aux programmes des niveaux collégial et universitaire sont considérés comme des étudiants.

4. DÉFINITIONS

CONCEPTS RELIÉS AUX VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Violences à caractère sexuel

Par violences à caractère sexuel s'entend toutes les formes de violences commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle ainsi que toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimée directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement, le cyberharcèlement sexuel et l'agression sexuelle. Elle peut se manifester de plusieurs façons, entre autres par les sous-entendus à caractère sexuel, les baisers, les attouchements, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le voyeurisme, les communications obscènes, les blagues à connotation sexuelle ou l'exploitation à des fins sexuelles.

Inconduite sexuelle

Terme qui fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du Code des professions.

En vertu de la *Loi visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, l'inconduite sexuelle s'entend de toute inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimée directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

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.

Cyberharcèlement sexuel

Harcèlement sexuel réalisé au moyen des technologies de l'information comme les réseaux sociaux. L'envoi de commentaires physiques à caractère sexuel ou encore de menaces d'agression à caractère sexuel constitue du cyberharcèlement sexuel.

Autres

Le racolage ou l'insistance auprès d'une personne pour développer une liaison amoureuse non consentante ou obtenir une faveur ou une relation sexuelle fait partie de la définition.

Consentement

Accord explicite, libre et volontaire d'une personne majeure de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré à tout moment. Le consentement est invalide dans les cas suivants :

- l'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
- 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;
- le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance 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.

Il n'y a pas de consentement lorsque la personne exprime son accord par crainte de représailles, après avoir reçu des menaces ou subi des violences, ou alors qu'elle est sous l'influence d'une personne qui se sert de son autorité, de son lien de confiance ou lorsque son état la rend incapable de consentir à l'activité sexuelle.

Un consentement sexuel peut être retiré à tout moment, y compris lorsque la personne refuse de poursuivre l'activité sexuelle. Il est entendu qu'une personne mineure est présumée avoir refusé son consentement à toute personne qui la solliciterait.

Consentement d'une personne mineure

La population étudiante du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec comprenant des jeunes âgés majoritairement de 10 à 25 ans, les règles du consentement doivent être considérées du point de vue des personnes mineures et des personnes majeures.

La section 5 de cette Politique résume les normes prévues au Code criminel en matière de consentement d'un mineur à des contacts sexuels.

Plainte

Démarche formelle effectuée par la personne touchée par une situation de violences à caractère sexuel consistant à dénoncer une telle situation dans le but de la faire reconnaître, de la faire cesser ou de sanctionner la personne mise en cause.

Représailles

Toute mesure préjudiciable exercée contre une personne pour le motif qu'elle a, de bonne foi, fait un signalement ou une plainte, ou collaboré à une vérification ou à une enquête menée en raison d'un signalement. Le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de faire un signalement ou de collaborer à une vérification ou à une enquête constitue également des représailles. (Réf. : *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*).

Signalement

Démarche qui consiste à dévoiler une manifestation de violences à caractère sexuel impliquant un membre de la communauté du Conservatoire, après avoir vécu cette situation ou en avoir été informé ou témoin.

Situation d'autorité

Situation d'une personne qui exerce un certain pouvoir sur une autre personne (par ex. : un professeur et son élève/étudiant).

Situation de confiance

Situation d'une personne qui utilise sa position pour faire comprendre à une autre personne ou lui laisser croire qu'elle se trouve sous sa protection et qu'elle peut être en sécurité avec elle.

Situation de dépendance

Situation d'une personne soumise, liée ou rattachée à une autre personne, la privant ainsi de son autonomie ou de sa liberté d'action.

Situation d'exploitation

Situation où une personne tire avantage de la vulnérabilité d'une autre personne pour son propre bénéfice.

CONCEPTS RELIÉS À L'ORGANISATION DU CONSERVATOIRE

Membres de la communauté du Conservatoire

Les étudiants, les élèves, les employés, les cadres, les membres du Conseil d'administration et les tiers.

Cadres

Toute personne possédant un pouvoir d'autorité et occupant un poste hiérarchique au sein de l'organisation.

Conseil d'administration

Instance décisionnelle qui administre le Conservatoire et qui est en autorité hiérarchique au directeur général.

Supérieur immédiat

Personne qui assume un lien d'autorité sur un employé et qui lui fournit des directives dans l'exécution de son travail.

Supérieur hiérarchique

Personne représentante de l'employeur qui assume un lien d'autorité sur un employé exerçant la fonction de supérieur immédiat et qui lui fournit les directives dans l'exécution de son travail.

Tiers

Personne physique ou morale qui, sans être employé ou étudiant ou élève, fournit des biens ou des services, utilise ou requiert ses services, participe ou collabore à des activités du Conservatoire.

5. CONSENTEMENT D'UNE PERSONNE MINEURE À DES ACTIVITÉS SEXUELLES

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 comme moyen de défense d'un accusé 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.

6. CODE DE CONDUITE LORS DE RELATIONS D'AUTORITÉ OU DE CONFIANCE PROFESSIONNELLE GÉNÉRANT DES LIENS INTIMES

La relation d'autorité professionnelle est une situation où la personne (étudiant, élève, employé ou adulte) est subordonnée aux consignes d'une autre personne (ex. relation entre un professeur et son étudiant ou son élève, entre un supérieur immédiat et son employé, entre un chef d'orchestre et son musicien, etc.).

La relation de confiance professionnelle vise, quant à elle, les rapports de fiabilité existant entre deux personnes dans un contexte d'activités professionnelles ou de services professionnels (ex. relation entre un psychologue et son client, entre un surveillant et un étudiant ou un élève, entre un conseiller et un étudiant ou un élève, etc.). La notion de « rapports de fiabilité » désigne les rapports de persuasion et d'influence qui prédomine dans leurs interactions mutuelles.

Par conséquent, la personne en relation d'autorité ou de confiance professionnelle doit respecter et appliquer les règles ci-dessous :

- la personne n'établit aucun lien intime, tels qu'amoureux ou sexuels, avec un étudiant ou un élève ou un employé, même s'il y a consentement sexuel ou lorsqu'elle exerce une fonction d'autorité ou de confiance professionnelle auprès d'un étudiant ou d'un élève ou d'un employé ou lorsqu'il est raisonnable de croire qu'elle pourrait exercer une telle relation dans un avenir prévisible;
- la personne évite ou cesse toute relation d'autorité ou de confiance professionnelle établie auprès d'une personne avec qui elle entretient ou tente d'établir des liens intimes, amoureux ou sexuels, même lorsqu'il y a consentement sexuel;
- la personne évite ou cesse toute relation d'autorité ou de confiance professionnelle auprès d'une personne avec qui elle a entretenu des liens intimes, amoureux ou sexuels, lorsqu'elle n'est pas en mesure d'exercer cette fonction avec compétence, conscience professionnelle, indépendance, objectivité, impartialité et intégrité;
- la personne informe son supérieur immédiat lorsqu'elle refuse ou cesse toute relation d'autorité ou de confiance professionnelle auprès d'une personne et qu'il est nécessaire de prendre des mesures pour assurer la poursuite du cheminement académique de l'étudiant ou de l'élève ou de la prestation de travail de l'employé;
- la personne collabore, s'il y a lieu, à l'application de mesures de prévention ou d'accommodement nécessaires à la protection des droits de la personne ou à la poursuite de son cheminement, selon les règlements, politiques, procédures ou conventions collectives en vigueur au Conservatoire;
- Tous les membres du personnel doivent utiliser les moyens technologiques officiels et reconnus par la direction pour communiquer avec la clientèle.

7. RÈGLES D'ENCADREMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES ET D'AFFAIRES

La direction du Conservatoire édicte les règles ci-dessous dans le cadre des activités sociales, musicales, théâtrales, sportives ou d'affaires établies par le personnel, les associations étudiantes ou syndicales et les tiers dans ses relations contractuelles :

- Les membres du Conservatoire ne doivent tolérer aucun acte, comportement, propos, attitude ou geste de violences à caractère sexuel;
- Les membres du Conservatoire ne doivent pas tenter de dissuader une personne voulant dénoncer une situation de violences à caractère sexuel ou de porter plainte sur le sujet;
- Les membres du Conservatoire permettent à toute personne victime ou témoin d'une situation de violences à caractère sexuel de s'entretenir, en toute confidentialité et rapidement avec la personne de son choix;
- Les membres du Conservatoire doivent encourager le signalement à la direction de situations de violences à caractère sexuel;
- Les membres du Conservatoire doivent agir de façon préventive en faisant cesser ou réprimant toute manifestation de violences à caractère sexuel;
- Les membres du Conservatoire ne doivent pas contraindre ou discriminer une personne de la communauté ou amener cette dernière à agir contre son gré en échange d'un acte à caractère sexuel;
- Les membres du Conservatoire doivent faire preuve, en tout temps, de respect et de civisme envers autrui et adopter un comportement exempt de toutes les formes de violences à caractère sexuel.

8. MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

À travers ses outils de communication et les différentes plateformes numériques utilisées, le Conservatoire met en place des renseignements accessibles pour les membres de sa communauté en :

- diffusant la politique par tout moyen favorisant sa consultation par la communauté du Conservatoire;
- énonçant les formes de violences à caractère sexuel;
- présentant les moyens de les combattre;
- rendant disponibles des articles ou vidéos sur le sujet;
- mettant en place des activités de formation obligatoires pour les étudiants et élèves;
- offrant notamment des informations de nature juridique;
- affichant ou publiant des slogans ou images promotionnelles pour contrer les violences à caractère sexuel à travers les outils utilisés et les différentes plateformes numériques;
- affichant sa politique, de façon permanente, sur son site ou ses plateformes;
- diffusant, au besoin, des messages préventifs en la matière;
- organisant, ponctuellement et selon les besoins, des campagnes de sensibilisation pour combattre les violences à caractère sexuel.

9. ACTIVITÉS ANNUELLES DE FORMATION OBLIGATOIRES POUR CERTAINES PERSONNES

Annuellement, le directeur de l'administration et des technologies du Conservatoire planifie, organise et rend obligatoirement disponible au moins une activité de formation pour les cadres, les employés, les représentants d'associations étudiantes et représentants syndicaux. Il en détermine les modalités, la logistique et en avise les groupes concernés au moment opportun.

10. MESURES DE SÉCURITÉ

Afin de fournir un environnement exempt de violences à caractère sexuel ou de contribuer à combattre de tels comportements, le directeur de chaque établissement voit au respect des mesures de sécurité ci-dessous :

- 10.1 diffuser des mesures de surveillance, d'assistance et d'intervention lors des heures fréquentées par les étudiants, les élèves et le personnel. Le directeur d'établissement s'assure que le personnel concerné par ces mesures soit apte à intervenir lors de situations de violences à caractère sexuel;
- 10.2 recommander, au besoin, à la direction du Conservatoire l'achat d'équipement pour améliorer la sécurité des lieux, le cas échéant;
- 10.3 mettre en place les moyens pour effectuer un signalement de violences à caractère sexuel et les faire connaître au personnel, aux étudiants et aux élèves;
- 10.4 analyser les situations en vue de déterminer les mesures à prendre pour assurer la sécurité des membres de l'établissement et prévenir toute récurrence de comportement violent à caractère sexuel, le cas échéant;
- 10.5 mettre en application, au besoin, les mesures qui s'imposent à la suite d'une plainte, d'un signalement ou de la transmission de renseignements concernant une situation de violences à caractère sexuel, y compris la communication à une personne des informations nécessaires en vue d'assurer sa sécurité.

11. PROCÉDURE D'INTERVENTION

Dispositions générales

Les cadres sont tenus de prendre les mesures préventives ou correctives pour assurer un lieu de travail ou d'études exempt de violences à caractère sexuel.

À toute étape de la procédure d'intervention, une personne victime de violences ou une personne mise en cause peut être accompagnée par une personne de son choix.

En aucun temps, le recours à l'un des moyens prévus à la politique ne prive le plaignant de son droit de recours à d'autres moyens.

Deux moyens sont mis à la disposition des personnes pour prévenir ou enrayer une situation de violences à caractère sexuel.

11.1 Le signalement

Une personne qui est l'objet de violences, qui est témoin ou qui détient une information de violences à caractère sexuel peut faire un signalement ou communiquer des renseignements pouvant indiquer qu'une situation de cette nature a lieu ou a eu lieu à l'égard d'un membre de la communauté du Conservatoire. La personne qui veut signaler ou qui fait l'objet d'une situation de violences à caractère sexuel peut être accompagnée et soutenue, en tout temps, par la personne de son choix.

Un signalement est transmis, verbalement ou par écrit, au directeur d'établissement s'il s'agit d'un étudiant, d'un élève, d'un employé ou d'un tiers œuvrant dans un établissement ou à son directeur s'il s'agit d'un employé d'un service (notamment au siège social). Un signalement est traité en toute confidentialité et l'accès au dossier est restreint aux seules personnes autorisées. L'intervention doit avoir lieu dans un délai de sept (7) jours suivants la connaissance des faits. Le directeur d'établissement ou de service concerné est responsable du traitement du signalement.

Le signalement peut être présenté en tout temps. Le signalement se réalise de façon confidentielle tout en permettant aux personnes impliquées dans la gestion de la situation d'avoir accès à l'information pertinente, notamment le secrétaire général et le directeur général.

Le directeur investigate l'information obtenue et tout en permettant aux personnes responsables de la gestion de la situation, notamment le directeur général et le secrétaire général de prendre les moyens requis pour faire cesser la situation de violences à caractère sexuel et aider la victime.

Si un directeur d'établissement ou de service est visé par la situation de violences à caractère sexuel, la personne adresse son signalement au directeur général qui prend les moyens pour faire enquête et remédier à la situation.

Le directeur général et le secrétaire général sont informés de tout signalement concernant une situation de violences à caractère sexuel.

Lorsque la victime présumée est une personne mineure, le directeur de l'établissement ou du service concerné communique avec la Direction de la protection de la jeunesse de sa région.

11.2 La plainte

Une personne peut porter plainte en tout temps en rédigeant les faits liés à une situation de violences à caractère sexuel. La plainte doit contenir le détail des faits, notamment le nom de l'agresseur, le nom de la victime, une description de l'incident, la nature du comportement reproché, la manifestation du non-consentement sexuel, la ou les dates, l'heure si possible, le ou les lieux et, le cas échéant, le nom des témoins ou une description des personnes situées dans l'environnement de l'incident. La plainte doit être signée et datée par le plaignant et indiquer ses coordonnées. Le plaignant peut demander l'aide de la personne de son choix pour remplir sa plainte. La plainte est traitée confidentiellement. Une intervention suite à une plainte doit être faite dans les sept (7) jours suivant sa réception (prise de connaissance des faits).

La plainte est transmise au directeur d'établissement s'il s'agit d'un étudiant, d'un élève, d'un employé ou d'un tiers œuvrant dans un établissement ou à son directeur s'il s'agit d'un employé d'un service (notamment au siège social). Le directeur d'établissement ou de service concerné est responsable du traitement de la plainte.

La plainte doit être traitée dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. La plainte contient, implicitement, une autorisation de divulgation des renseignements au directeur général.

À la suite d'une plainte ou d'un signalement, le directeur chargé de l'enquête procède d'abord à une vérification des faits dans les plus brefs délais.

Lorsqu'à l'issue de cette vérification des faits, une enquête est nécessaire, la direction concernée peut suspendre la personne faisant l'objet d'une plainte ou d'un signalement le temps de l'enquête, si les circonstances le justifient.

Le directeur enquête ou fait enquêter sur la situation alléguée et prend les moyens requis pour faire cesser la situation de violences à caractère sexuel et aider la victime, le cas échéant.

Si un directeur d'établissement ou de service est visé par la situation de violences à caractère sexuel, la personne adresse sa plainte au directeur général qui prend les moyens pour faire enquête et remédier à la situation.

Lors d'une enquête, le responsable de l'enquête doit valider les faits et vérifier les informations, rencontrer les personnes impliquées (plaignant, témoins et personne visée par la plainte), évaluer si la plainte est fondée, rédiger un rapport et formuler des recommandations. Pour assurer la confidentialité du processus, toute personne rencontrée dans le cadre d'une enquête est rencontrée individuellement et les horaires des rencontres sont planifiés de façon à éviter que les différentes personnes rencontrées ne se croisent. L'accès au dossier est restreint aux seules personnes autorisées.

Le rapport est transmis au mandataire, si un mandat a été donné pour ce faire, ou expédié au directeur général (si aucun mandat n'est octroyé) pour décision et sanction, le cas échéant. Le directeur général décide de la sanction, le cas échéant, en tenant compte de la nature, de la gravité et du caractère répétitif des actes reprochés.

Par la suite, le directeur d'établissement ou de service met en place les mesures déterminées par le directeur général et voit aux suivis appropriés en matière de correction, de sanction et d'aide, le cas échéant.

Une personne victime d'une situation de violences à caractère sexuel peut aussi et en tout temps déposer une plainte formelle en matière criminelle à un service de police qui prendra en charge l'enquête.

Sauf en ce qui a trait aux coordonnées personnelles du plaignant et du nom des témoins, le cas échéant, le contenu d'une plainte peut être divulgué à la personne ayant présumément commis l'acte de violences à caractère sexuel. Seuls un plaignant signataire de la plainte, un policier ou un tribunal peuvent avoir accès à une copie de la plainte.

Le directeur général est informé de toute plainte concernant une situation de violences à caractère sexuel.

Lorsque la victime présumée est une personne mineure, le directeur de l'établissement ou du service concerné communique avec la Direction de la protection de la jeunesse de sa région.

11.2.1 Recevabilité d'une plainte

Une plainte est soumise à une analyse de recevabilité. Elle est recevable si toutes les conditions ci-dessous sont remplies :

- Les personnes impliquées sont couvertes par le champ d'application de la présente politique;
- Le contenu de la plainte est en rapport avec les violences à caractère sexuel prévues à la présente politique;
- La plainte est signée et datée par le plaignant.

Sous réserve des adaptations requises en ce qui a trait au responsable du traitement de recevabilité d'une plainte, si cette dernière est jugée non recevable par le directeur, le plaignant en est avisé. L'analyse de recevabilité d'une plainte ne consiste pas à établir si celle-ci est fondée mais vise plutôt à déterminer si certains éléments de son contenu respectent les impératifs de la politique.

11.2.2 Enquête spéciale

Lorsque le directeur général le juge à propos, il peut, en toute circonstance liée à des violences à caractère sexuel, ordonner ou autoriser la tenue d'une enquête spéciale. Il en détermine alors les paramètres par mandat.

Lorsqu'un mandat d'enquête spéciale est octroyé par le directeur général, ce dernier désigne une personne interne ou une ressource externe pour mener cette enquête et il voit au suivi de la réalisation du mandat, reçoit le rapport d'enquête et met en place les mesures appropriées pour corriger la situation et/ou sanctionner la personne visée (agresseur), le cas échéant. Cette enquête est indépendante de toute autre mesure réalisée par autorité légale (ex. policiers, inspecteur de loi, tribunal, etc.).

11.3 Exception

Si le directeur général est visé par un signalement ou une plainte, il est alors exclu du traitement de ce dossier. Le président du conseil d'administration reçoit et traite ce signalement ou cette plainte. En collaboration avec les membres du conseil, il prend toute décision qu'il juge appropriée pour faire enquête et remédier à la situation, le cas échéant.

De plus, si le directeur général se trouve en conflit d'intérêts ou en apparence de conflit d'intérêts lors d'un signalement ou d'une plainte, le dossier est automatiquement remis au président du conseil d'administration qui prend toute décision ou sanction qu'il juge appropriée pour faire enquête et remédier à la situation, le cas échéant.

12. PROTECTION ET SANCTIONS

12.1 Protection

Une personne ne peut se voir imposer des représailles pour le motif qu'elle a déposé une plainte, fait un signalement, fourni des renseignements concernant une situation de violences à caractère sexuel, collaboré

à une intervention ou à une enquête, y compris lorsqu'il s'avère, malgré la bonne foi de celle-ci, que le signalement ou la plainte n'est pas fondé.

Aucun membre de la communauté ne peut exercer des mesures de représailles ou menace de représailles, contraindre ou inciter une personne au silence si elle est victime, témoin ou détentrice d'une information de violences à caractère sexuel.

Toute personne qui croit avoir été victime de représailles dans le cadre de l'application de la présente politique peut porter plainte auprès du directeur général ou au président du conseil d'administration dans les cas où le directeur général est visé par les allégations de représailles.

Malgré ce qui précède, une personne visée par la politique ayant déposé une plainte frivole, fait un signalement ou ayant fourni des renseignements frivoles, faux ou vexatoires dans l'intention de nuire à autrui ou d'induire quiconque en erreur, est passible de sanctions malgré le paragraphe précédent. Ces sanctions sont imposées par le directeur général selon la nature de l'acte, sa gravité, son caractère répétitif, le cas échéant, et ce, en tenant compte des règlements, lois, règles et conventions collectives en vigueur au sein du Conservatoire.

12.2 Sanctions applicables

Lorsqu'une plainte est déposée ou qu'un signalement est fait, le directeur de l'établissement ou de service en avise le directeur général et le secrétaire général.

Conformément à la procédure citée à l'article 11.2 de la présente politique, la direction concernée peut suspendre, selon le contexte, la personne faisant l'objet d'une plainte ou d'un signalement le temps de l'enquête.

Les sanctions pour un élève ou un étudiant peuvent aller de l'avertissement verbal jusqu'au renvoi du Conservatoire selon la gravité des gestes allégués. Pour un membre du personnel, une sanction peut aller d'une lettre décrivant les préoccupations jusqu'au congédiement selon la gravité des gestes allégués. Toute autre personne ayant fait preuve d'un comportement répréhensible au sens de la présente politique peut également être sanctionnée.

Lorsque le signalement ou la plainte vise un élève ou un étudiant du Conservatoire, les sanctions applicables peuvent, en fonction de la gravité des gestes allégués, prendre notamment les formes suivantes :

- un avertissement verbal
- une réprimande écrite;
- une restriction d'accès aux établissements du Conservatoire ainsi qu'aux lieux où des événements sont organisés par le Conservatoire, par la Fédération des associations d'élèves du Conservatoire ou par une Association d'élèves d'un conservatoire du réseau (ex. : accès restreint, non-communication, limites de temps et d'espace);
- une suspension;
- un renvoi;
- toute autre mesure jugée pertinente.

Lorsque le signalement ou la plainte vise un professeur ou un membre du personnel du Conservatoire, les sanctions applicables peuvent, en fonction de la gravité des gestes allégués, prendre notamment les formes suivantes :

- une lettre décrivant les préoccupations;
- un avertissement;
- une suspension;
- un renvoi;
- toute autre mesure jugée pertinente.

Lorsque le signalement ou la plainte vise toute autre personne (grand public, fournisseur, etc.), cette personne est avisée verbalement ou par écrit, selon la situation. Dans le cas où cette personne représente une organisation (ex. : un fournisseur), le Conservatoire peut :

- exiger qu'une autre personne de l'organisation entretienne les liens avec le Conservatoire;
- restreindre l'accès aux établissements à la personne visée;
- toute autre mesure jugée pertinente.

Une personne concernée par le code de conduite prévu à la section 6 de la politique et qui contrevient aux règles qui y sont prévues pourra se voir imposer des mesures, administrative ou disciplinaire, par l'autorité concernée.

13. MESURES D'ACCOMMODEMENT

13.1 Mesures d'accommodement destinées à la victime

Tel que mentionné aux articles 11.2 et 12.2 portant sur les sanctions, lorsqu'à la suite d'une plainte ou d'un signalement, la vérification des faits conclut à la nécessité d'une enquête, la direction concernée peut suspendre la personne faisant l'objet de la plainte ou du signalement le temps de l'enquête si les circonstances le justifient.

Le cas échéant, le directeur détermine, en collaboration avec le directeur général, les mesures d'accommodement visant à protéger la victime de violences à caractère sexuel et d'en limiter les impacts sur ses études et les propose à la victime. Les mesures d'accommodement sont établies dans l'intérêt de la victime et avec l'accord de la victime. Les mesures d'accommodement peuvent prendre différentes formes, par exemple :

- le retrait temporaire du cours, le cas échéant;
- le report d'examen ou de travaux pour l'étudiant ou l'élève;
- possibilité de transfert de groupe ou d'établissement;
- l'adaptation d'une pédagogie;
- toute autre mesure jugée pertinente.

Les mesures d'accommodement peuvent être demandées par la victime. Ces mesures ont pour but d'assurer le respect des droits de la personne et leur application ne doit pas excéder un délai de sept (7) jours de la connaissance des faits. Pour ce faire, elles tiennent compte de la situation et des besoins particuliers de cette dernière. Elles permettent ainsi, selon le cas, la poursuite des études en limitant les risques de préjudice et les conséquences possibles sur l'environnement de la personne.

Des mesures d'accommodement peuvent être demandées ou établies pour une personne témoin d'un acte de violences à caractère sexuel.

Ces mesures ont un caractère évolutif et sont réévaluées périodiquement. Leur application ne peut avoir pour résultat d'imposer une contrainte excessive au Conservatoire en raison de leurs coûts ou porter atteinte de manière significative aux droits des autres personnes impliquées.

13.2 Mesures d'accommodement destinées à la victime mineure

Lorsque la victime est une personne mineure, le directeur s'adresse aux parents ou au tuteur quant aux mesures d'accommodement à mettre en œuvre pour la protéger. En outre, la victime peut demander d'être accompagnée en tout temps et en tout lieu par un parent ou un tuteur ou toute autre personne majeure désignée par ceux-ci lors de ses activités au Conservatoire.

Des mesures d'accommodement peuvent être demandées ou établies pour une personne mineure témoin d'un acte de violences à caractère sexuel.

14. SERVICES D'ACCUEIL, DE SOUTIEN PSYCHOSOCIAL ET D'ACCOMPAGNEMENT

Services d'accueil

Les activités sociales, d'accueil ou d'intégration organisées par le Conservatoire ou un membre de sa communauté (étudiants, élèves, associations étudiantes, syndicat ou tiers) et tenues dans son milieu ou dans tout lieu faisant l'objet d'une entente avec le Conservatoire se déroulent dans le respect des dispositions de cette politique. Les services d'accueil peuvent inclure notamment la communication de la politique et la transmission d'informations pour contrer les comportements de violences à caractère sexuel.

Services de soutien psychosocial

Les étudiants et élèves seront invités à consulter les ressources spécialisées disponibles dans les communautés où leur établissement est situé. Un répondant identifié à la direction des études conservera à jour la liste des ressources disponibles et s'assurera que celle-ci sera diffusée dans les établissements du Conservatoire.

Les employés pourront se référer au besoin au *Programme d'aide aux employés et à la famille*.

Service d'accompagnement

Un service d'accompagnement est offert aux personnes concernées par les violences à caractère sexuel afin de guider les employés, les étudiants, les élèves, victimes, témoin, détenteur d'information ou personnes mises en cause, dans leurs démarches de dénonciation de violences ou de recours à des ressources d'aide.

Les étudiants et les élèves pourront se référer à cette fin au répondant identifié à la direction des études. Les employés pourront se référer au service des ressources humaines et de la rémunération.

15. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

15.1 Les membres du conseil d'administration

À titre de première autorité et ayant la responsabilité d'administrer le Conservatoire, les membres du conseil d'administration décident des orientations à pourvoir en la matière et voient à :

- discuter des orientations à donner à cette politique;
- entériner le contenu de la politique;
- mandater les membres de la direction pour actualiser cette politique;
- adopter les fonds nécessaires à l'application de cette politique;
- recevoir la reddition de compte et analyser les résultats de cette politique.

15.2 Les cadres

Les cadres ont un rôle d'instigateur sur le plan de la mise en place des moyens pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel telle que définie à la présente politique. À cet égard, ces derniers ont la responsabilité :

- de former, selon les moyens qu'ils jugent appropriés, le personnel, les représentants d'associations, les étudiants et les élèves sur les formes de violences à caractère sexuel;
- d'informer le personnel, les étudiants, les élèves et les tiers des règles prohibant les violences à caractère sexuel et promouvoir les comportements de non-violence;
- de recevoir, traiter et faire enquête administrative à l'égard des plaintes formulées ou des signalements reçus;

- de contrer tout acte de violences à caractère sexuel, de régir les relations d'autorité ou de confiance professionnelle en matière de liens intimes;
- mettre en place les moyens de prévention et de coercition visant à contrer les violences à caractère sexuel;
- aider les personnes concernées par une situation de violences à caractère sexuel.

15.3 Le personnel, les étudiants, les élèves et les représentants syndicaux

Le rôle du personnel, des étudiants, des élèves et des représentants syndicaux est celui d'agent multiplicateur pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel. À cet égard, ils ont les responsabilités suivantes :

- participer activement au partage d'information sur la non-violence à caractère sexuel;
- créer un climat exempt de violences à caractère sexuel dans le milieu;
- ne pas générer d'actes de violences à caractère sexuel;
- collaborer activement à faire cesser les actes de cette nature;
- signaler au directeur concerné toute manifestation de violences à caractère sexuel dans les meilleurs délais;
- participer aux activités de formation offertes pour contrer les violences à caractère sexuel;
- promouvoir la non-violence à caractère sexuel et dénoncer toute situation de violences à caractère sexuel en lien avec cette politique;
- s'enquérir des informations à jour sur les formes de violences à caractère sexuel;
- encourager ou aider les victimes à signaler ou porter plainte lors d'une situation de violences à caractère sexuel;
- intervenir immédiatement lorsqu'il y a constat qu'un acte de violences à caractère sexuel pour le faire cesser;
- collaborer au traitement des plaintes ou au signalement et à la prévention des violences à caractère sexuel;
- collaborer au processus d'enquêtes en livrant les renseignements détenus, le cas échéant.

15.4 Les représentants d'associations d'élèves

Les représentants des associations étudiantes collaborent avec le Conservatoire quant à l'application de la politique. Ce rôle les amène à assumer les responsabilités suivantes :

- suivre la formation annuelle prévue à la Loi et offerte par le Conservatoire;
- informer leurs membres et les encourager à faire appel aux différentes ressources désignées, au besoin;
- prôner le respect des règles encadrant les activités sociales ou d'intégration;
- participer au choix et à la diffusion de l'offre de sensibilisation et de formation;
- rappeler à leurs membres le caractère obligatoire des activités de formation et de sensibilisation
- s'assurer que sont apportés soutien et conseils à l'étudiant et à l'élève ayant vécu une situation de violences à caractère sexuel ou à la personne à qui l'on reproche pareille conduite, s'il y a lieu.

15.5 Le comité sur le harcèlement et la violence

Le comité sur le harcèlement et la violence est responsable d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique.

Ce comité met en outre un processus afin de s'assurer que les élèves, les cadres, les membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs sont consultés dans le cadre de cette élaboration ou révision.

Les membres de ce comité agissent à titre de personnes-ressources auprès du directeur général et le comité fait part de toute observation ou recommandation qu'il juge pertinente à l'application ou à la mise à jour de cette politique.

Ce comité est composé des membres suivants :

- un étudiant,
- un membre du personnel enseignant,
- un membre du personnel professionnel,
- un membre du personnel de bureau, technique et ouvrier,
- un membre de la direction d'établissement,
- un conseiller en gestion des ressources humaines, qui préside ce comité.

Les noms des membres du comité sont proposés par les instances respectives de leur groupe d'appartenance et soumis au directeur général pour approbation en vue de siéger pour un mandat de trois (3) ans. Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.

Le comité sur le harcèlement et la violence est également responsable 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 besoin.

16. CONTRÔLE ET REDDITION DE COMPTE

Le directeur général est responsable de l'application de la présente politique, des modifications et de sa révision, qui doit être faite au moins tous les cinq ans. Il doit faire état de l'application de la politique dans le rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le ministre en y mentionnant :

- les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants et aux élèves;
- les activités de formation suivies par les cadres, le personnel et les représentants des associations étudiantes;
- les mesures de sécurité mises en place;
- le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;
- les interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées;
- le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique.

Le secrétaire général recueille la compilation des données auprès des établissements et services concernés en vue de l'élaboration de la reddition de compte, et en fait approuver la teneur par le conseil d'administration avant sa transmission ou diffusion.

17. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration.

ANNEXE – FORMULAIRE DE PLAINTE

La présente plainte 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 :	
Possibilité de vous laisser un message	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>
Moment privilégié pour vous joindre : AM <input type="checkbox"/> PM <input type="checkbox"/> Soirée <input type="checkbox"/>	

Identification de la personne en cause	
Nom :	Prénom :
Informations connues : (ex. statut d'élève et discipline d'études, fonction occupée s'il s'agit d'un dirigeant ou d'un employé 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 : (les paroles dites, les gestes posés, manifestation du non-consentement, s'il y a lieu)
Y a-t-il eu des témoins? Si oui, précisez le nom de ceux-ci ou à défaut décrire les personnes présentes :
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 directeur de l'établissement concerné (à son directeur dans le cas des employés de la direction générale).

Au besoin, les élèves et étudiants peuvent demander le soutien de Mme Catherine Jolicoeur, bibliothécaire coordonnatrice, pour les aider à compléter le présent formulaire.

Au besoin, les employés peuvent demander le soutien de M. Daniel Boudreau, conseiller en ressources humaines, pour les aider à compléter le présent formulaire.

À QUI ADRESSER LA PLAINTÉ?	
Si la plainte est présentée par un élève ou un étudiant, un employé ou un tiers œuvrant dans un établissement.	<p>Directeur d'établissement</p> <p>ou</p> <p>si la plainte vise ce directeur, au directeur général du Conservatoire</p> <p>ou</p> <p>si la plainte vise le directeur général, au président du conseil d'administration du Conservatoire.</p>
Si la plainte est présentée par un employé d'un service (notamment au siège social)	Directeur dont cet employé relève.
Si la plainte est présentée par une personne occupant un poste de directeur	Directeur général.
Si la plainte est présentée par le directeur général	Secrétaire général qui transmettra la plainte de harcèlement ou de violence au président du conseil d'administration.
Si la plainte est présentée par un tiers (ex. : fournisseur, locataire, spectateur, partenaire ou toute autre personne qui n'est pas un employé ou un élève ou étudiant).	<p>Directeur d'établissement,</p> <p>ou</p> <p>si la plainte vise ce directeur, au directeur général du Conservatoire</p> <p>ou</p> <p>si la plainte vise le directeur général, au président du conseil d'administration du Conservatoire.</p>