



Politique visant à prévenir et à contrer
le harcèlement en milieu de travail
et de formation

Adoptée en 2003 | Révisée en 2020

TABLE DES MATIÈRES

1. Préambule	3
2. Cadre légal et administratif	3
3. Objectifs	3
4. Portée de la politique	4
5. Définitions	4
6. Énoncés de politique	5
7. Rôles et responsabilités	6
8. Procédures de signalement et dépôt d'une plainte et mécanismes de traitement	7
9. Mesures disciplinaires	8
10. Adoption et entrée en vigueur	9
ANNEXE : Formulaire de plainte	10

1. PRÉAMBULE

La politique de l'École de musique du Bas-Saint-Laurent vise à prévenir et contrer toute forme de harcèlement, y compris à caractère sexuel, sur les lieux de ses activités et dans le cyberespace.

L'École de musique du Bas-Saint-Laurent souscrit aux droits énoncés à la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* relatifs au respect de son intégrité physique et psychologique, de sa dignité et d'être traité en toute égalité.

L'École de musique du Bas-Saint-Laurent reconnaît sa responsabilité légale et sociale d'offrir un milieu de travail et un milieu de formation sains, sécuritaires et empreints de respect qui favorisent le développement professionnel et personnel de chacun.

La prévention est une responsabilité à la fois collective et individuelle. En ce sens, tous les étudiants, employés, bénévoles, ainsi que toutes les personnes qui participent directement ou indirectement aux activités de l'École de musique du Bas-Saint-Laurent (parents ou titulaires de l'autorité parentale des élèves des niveaux primaire et secondaire, visiteurs, spectateurs, partenaires et fournisseurs) ont tous la responsabilité de collaborer à l'application et au respect de la politique.

Basée sur une approche de tolérance zéro et une intervention privilégiant la conciliation et le rapprochement des parties à l'interne, la politique est en harmonie avec les valeurs de l'École de musique du Bas-Saint-Laurent.

2. CADRE LÉGAL ET ADMINISTRATIF

Les principales assises juridiques et administratives de la présente politique sont :

La Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12);

Le Code civil du Québec;

La Loi sur la protection des renseignements dans le secteur privé (RLRQ, c. P-39.1)

La Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S- 2.1);

La Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, c. P-34.1)

Le code de vie de l'École de musique du BSL

3. OBJECTIFS

3.1 Assurer aux employés et aux étudiants qu'ils seront traités avec respect, impartialité et dignité en toute équité, notamment par la promotion de relations humaines empreintes de civilité.

3.2 Maintenir notre milieu exempt de harcèlement de façon à protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes, ainsi que la sauvegarde de leur dignité.

3.3 Prévenir le harcèlement, notamment par la sensibilisation, l'information et la formation de l'ensemble des employés, bénévoles et étudiants.

3.4 Diffuser l'engagement concret de l'École de musique du Bas-Saint-Laurent à déployer les moyens

appropriés pour offrir un milieu de travail et de formation sain, exempt de toute forme de harcèlement, y compris à caractère sexuel.

3.5 Établir les rôles et les responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique.

3.6 Établir des mécanismes, des modalités et des mesures d'intervention permettant de prévenir, identifier et résoudre les situations conflictuelles et les situations pouvant constituer du harcèlement afin d'en faire cesser toute forme et d'en limiter les effets négatifs.

4. PORTÉE DE LA POLITIQUE

4.1 La présente politique s'applique à tous les employés de l'École de musique du Bas-Saint-Laurent, incluant les cadres et les travailleurs autonomes, ainsi qu'aux étudiants qui y suivent une formation et leurs parents et aux bénévoles qui y œuvrent, incluant les membres du conseil d'administration.

4.2 Tous les cas de harcèlement, quel que soit la contrevenante ou le contrevenant, doivent être signalés au responsable de la politique.

4.3 La présente politique s'applique dans toute situation de harcèlement, y compris à caractère sexuel, en lien avec le travail, les cours, les activités pédagogiques, les spectacles et autres activités de l'École de musique du Bas-Saint-Laurent, quel que soit le lieu physique de l'activité, incluant le cyberspace.

4.4 La politique s'applique aussi lorsque la situation implique un tiers (ex. : parents des étudiants, visiteurs, fournisseurs, sous-traitants et partenaires).

5. DÉFINITIONS

Harcèlement : La notion de **harcèlement** comprend notamment le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire. La loi sur les normes du travail définit le **harcèlement psychologique** au travail comme « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste ». Le **harcèlement sexuel** s'entend par des avances sexuelles malvenues, de demandes de faveurs sexuelles ou autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle.

Le harcèlement peut prendre diverses formes, mais peut se définir de façon générale comme une observation, conduite ou un geste à l'intention d'une personne ou d'un groupe, qui est insultant, intimidant, humiliant, malveillant, dégradant ou offensant, tels que :

- intimidation ou cyberintimidation ;
- isolement ;
- menaces ou abus écrits ou verbaux ;
- exposition de documents visuels offensants ;
- observations, plaisanteries, commentaires malvenus sur l'apparence, le corps, la tenue vestimentaire, l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne ;
- regards insistants ou autres gestes obscènes ou suggestifs ;
- comportement condescendant et paternaliste qui mine l'estime de soi ;
- mauvaises plaisanteries causant malaise ou gêne, nuisant à la sécurité d'une personne ou affectant son

rendement;

- contacts physiques non désirés, notamment attouchements, caresses, pincements ou baisers;
- avances, demandes, invitations ou flirts de nature sexuelle;
- voies de fait ou agression sexuelle;
- exhibitionnisme;
- injustices associées à des faveurs sexuelles non obtenues.

Plaignante/plaignant : désigne la personne qui fait l'objet du harcèlement, même si les victimes de harcèlement ne déposeront pas toutes une plainte officielle.

Personne mise en cause : Personne dont la conduite alléguée est contraire à la présente politique et qui fait l'objet d'une plainte ou d'un signalement.

Civilité : Comportement qui contribue à maintenir les normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail et de formation. Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui visent le bien-être de l'ensemble des membres d'une communauté par des conduites empreintes de respect, collaboration, politesse, courtoisie et savoir-vivre.

6. ÉNONCÉS DE POLITIQUE

6.1 L'École de musique du Bas-Saint-Laurent s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement. Toute violation de la politique rendra l'auteur passible de sanctions pouvant aller jusqu'à l'expulsion pour l'étudiant ou le congédiement pour l'employé ou le bénévole.

6.2 Chaque personne travaillant ou suivant une formation à l'École de musique du Bas-Saint-Laurent est responsable d'adopter un comportement empreint de respect et exempt de harcèlement. Tous sont encouragés à réagir à toute situation contrevenant aux dispositions de la présente politique, notamment en procédant à un signalement ou à une plainte, au besoin.

6.3 L'École de musique du Bas-Saint-Laurent s'engage à protéger avec impartialité et promptitude tout membre victime de harcèlement, par un mécanisme d'aide et de recours en vue de l'imposition de mesures disciplinaires ou de sanctions pénales.

6.4 L'École de musique du Bas-Saint-Laurent ne divulguera à quiconque les noms des personnes impliquées dans un problème de harcèlement, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête, à l'exercice d'un signalement ou à une poursuite en matière pénale.

6.5 La personne qui fait un signalement ou qui dépose une plainte est protégée contre toute forme de représailles de la part de l'École de musique du Bas-Saint-Laurent. Toute forme de représailles sera passible de sanctions.

6.6 La personne qui fait un signalement ou qui dépose une plainte peut interrompre le processus à tout moment.

6.7 L'École de musique du Bas-Saint-Laurent se réserve le droit d'intervenir en tout temps, qu'il y ait plainte, absence ou retrait de plainte, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de la présente politique.

6.8 Les renseignements relatifs à un signalement ou à une plainte seront traités avec discrétion par toutes

les personnes impliquées, y compris les témoins ainsi que les personnes qui interviendront dans leur traitement, sauf lorsque la divulgation de renseignements est nécessaire au traitement du signalement ou de la plainte, ou dans le cadre de consultations professionnelles.

6.9 La personne qui dépose une plainte frivole ou entachée de mauvaise foi peut faire l'objet de sanctions. Une plainte formulée de bonne foi dont les allégations ne sont pas prouvées ne constitue pas une plainte frivole ou entachée de mauvaise foi.

6.10 L'École de musique du Bas-Saint-Laurent s'attend des membres de son personnel, de ses bénévoles, incluant les membres du conseil d'administration, qu'ils jouent un rôle modèle auprès des étudiants et n'entend faire preuve d'aucune tolérance face aux situations d'abus de pouvoir ou de rapports sexuels impliquant un membre du personnel ou un bénévole avec un étudiant.

6.11 La présente politique ne devrait pas être interprétée comme restreignant les exigences normales de formation ou l'accomplissement du droit de gestion de l'École de musique du Bas-Saint-Laurent.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Responsabilité collective (étudiants, bénévoles et employés, incluant les membres du conseil d'administration)

- Adopter une conduite empreinte de respect et exempte de harcèlement.
- Signaler rapidement toute forme de situation conflictuelle ou de harcèlement dont il est témoin ou qu'il subit.
- Participer aux activités de sensibilisation et de formation sur la prévention et la résolution des situations conflictuelles et de harcèlement, organisées à leur intention.
- Respecter les principes et règles de la présente politique.

Parents des étudiants, visiteurs, représentants des fournisseurs, sous-traitants et partenaires

- Adopter une conduite empreinte de respect et exempte de harcèlement dans toute relation interpersonnelle liée au milieu de travail et de formation de l'École de musique du Bas-Saint-Laurent.
- Collaborer au maintien d'un climat de travail et de formation sain, en signalant une situation problématique au directeur général, à tout moment.

Conseil d'administration (en plus des responsabilités prévues à l'article 7.1)

- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux.
- Adopter la présente politique ainsi que ses mises à jour ou révisions.
- Promouvoir la présente politique et l'engagement l'École de musique du Bas-Saint-Laurent qui y est affirmé.

Directeur général (en plus des responsabilités prévues à l'article 7.1)

- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux.
- Promouvoir la présente politique et l'engagement l'École de musique du Bas-Saint-Laurent qui y est affirmé.
- Veiller à l'application de la politique à l'intérieur de son champ d'application.
- Assurer le respect et l'application de la présente politique par l'ensemble des étudiants, des employés, des bénévoles, ainsi que des tiers.
- Veiller en continu à l'identification des facteurs de risque et prendre les mesures pour agir sur ceux-ci.

- Organiser des activités d'information, de sensibilisation et de formation, à l'intention des étudiants, des employés et des bénévoles, ainsi que pour les personnes ayant des responsabilités spécifiques dans le cadre de l'application de la présente politique, selon les besoins identifiés, et les évaluer.
- Recevoir les signalements et les plaintes, et assurer leur traitement selon les modalités, processus et mécanismes prévus à la présente politique, dans le respect de ses principes directeurs.
- Déposer un rapport annuel anonymisé auprès du conseil d'administration, faisant état du nombre de signalements, de plaintes, des interventions, des mesures correctives et de soutien, et des conclusions.
- Réviser les procédures de la politique et la politique elle-même, avec le concours d'employés, et recommander des modifications au conseil d'administration.

Membres du personnel (en plus des responsabilités prévues à l'article 7.1)

- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux.
- Assurer le respect et l'application de la présente politique par l'ensemble des employés, bénévoles et étudiants sous leur responsabilité.
- Veiller en continu à l'identification des facteurs de risque, agir rapidement sur ceux-ci ou les porter à l'attention du directeur général, selon la situation.
- Intervenir rapidement lorsque témoin d'un comportement inopportun ou lorsqu'un signalement ou une plainte lui est fait, soit en :
 - agissant sur la situation ;
 - prenant conseil auprès du directeur général ;
 - recommandant des mesures préventives à son supérieur ;
 - dirigeant la personne plaignante ou qui fait le signalement vers le directeur général.

8. PROCESSUS DE SIGNALEMENT ET DE DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ ET MÉCANISMES DE TRAITEMENT

8.1 Modalités générales

8.1.1 Toute personne faisant un signalement ou une plainte sera reçue dans un délai de 48 heures, dans le respect des principes directeurs de la présente politique.

8.1.2 En aucun cas, le recours à l'un des moyens prévus à la politique ne prive le plaignant d'exercer ses recours légaux.

8.1.3 Le consentement du plaignant est toujours requis pour aller de l'avant dans le traitement de son signalement ou de sa plainte.

8.1.4 En matière d'agression à caractère sexuel, l'École de musique du Bas-Saint-Laurent ne peut porter plainte pour la personne victime, même si elle est mineure. La personne victime est libre et responsable de sa décision en matière de dénonciation de l'événement aux autorités policières.

8.1.5 Les personnes concernées par la situation problématique peuvent toujours être accompagnées par une personne de leur choix.

8.2 Processus de signalement

8.2.1 L'étudiant peut signaler une situation à son enseignant, au directeur pédagogique ou au directeur général.

8.2.2 L'employé ou le bénévole peut signaler une situation au directeur pédagogique ou au directeur général.

8.2.3 Un tiers peut signaler une situation au directeur pédagogique ou au directeur général.

8.2.4 Dans une situation où la personne mise en cause serait le directeur général, le signalement peut être fait à un membre du conseil d'administration. Le directeur général est alors exclu du traitement du signalement ou de la plainte.

8.3 Mécanismes de traitement des signalements

8.3.1 Si la personne ayant reçu le signalement n'est pas le directeur général et que celui-ci n'est pas en cause, elle doit l'en informer. Ils conviennent alors d'une intervention, le cas échéant :

- Offrir un soutien adéquat à la personne qui a fait le signalement : de l'écoute, des conseils, de l'accompagnement;
- Suggérer à la personne qui a fait le signalement d'exprimer sa vexation à la personne mise en cause afin que cesse la situation problématique;
- Mettre en place des mesures préventives pour éviter que la situation se dégrade ;
- Proposer un processus de médiation ;
- Mettre en place des mesures correctives et des mesures de soutien, selon la situation.

8.4 Processus de dépôt d'une plainte et mécanismes de traitement

8.4.1 Il est souhaitable qu'une plainte soit déposée le plus rapidement possible après une manifestation d'un comportement inopportun. Toutefois, une personne dispose d'un délai de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de l'inconduite.

8.4.2 La personne dépose une plainte écrite sur le formulaire à cet effet auprès du directeur général.

8.4.3 Le directeur général :

- a. Si les parties n'ont pas déjà tenté une médiation, propose cette démarche qui implique également le consentement de la personne mise en cause, afin d'arriver à une entente acceptable pour les deux parties ;
- b. S'il n'y a pas de démarche de médiation, voit à la réalisation d'une analyse de recevabilité de la plainte et informe la personne plaignante de la conclusion de l'analyse ;
- c. Si la plainte n'est pas recevable, propose d'autres mesures, au besoin ;
- d. Si la plainte est jugée recevable, déclenche une enquête formelle. Il nomme une personne impartiale et neutre pour la réaliser ;
- e. Avise la personne mise en cause des allégations à son égard et du nom de la personne plaignante ;
- f. Au terme de l'enquête, met en place des mesures correctives et des mesures de soutien, selon la situation.

8.4.4. La personne qui mène l'enquête est qualifiée et assure l'impartialité de l'enquête. Son mandat consiste à :

- a. Mener des entrevues avec la personne plaignante, la personne mise en cause et les témoins ;
- b. Décider si la plainte est fondée en tout ou en partie, non fondée ou frivole ;
- c. Faire des recommandations ;
- d. Livrer son rapport d'enquête à l'intérieur de 60 jours après le début de l'enquête, à moins de circonstances exceptionnelles.

8.4.5 La personne plaignante et la personne mise en cause recevront les conclusions de l'enquête.

8.5 Conservation des dossiers

Les dossiers liés au traitement des signalements et des plaintes sont conservés sous clé par le directeur général et sont détruits de façon confidentielle cinq (5) ans après la date de fermeture du dossier.

9. MESURES DISCIPLINAIRES

9.1 Le directeur général ou le conseil d'administration peut imposer les mesures disciplinaires suivantes, isolément ou combinées, selon la gravité du harcèlement :

- excuses verbales ;
- excuses écrites ;
- lettre de réprimande de l'École de musique du Bas-Saint-Laurent ;
- aiguillage vers une conseillère ou conseiller ;
- suspension temporaire avec ou sans solde ;

- cessation d'emploi;
- perte du statut de membre et expulsion.

9.2 Dans le cas de toute plainte engendrant une enquête judiciaire, le répondant est automatiquement suspendu de ses fonctions par l'École de musique pendant la durée de l'enquête.

9.3 Si, à la suite d'une enquête et une poursuite judiciaire, le répondant plaide coupable ou est reconnu coupable, il doit être congédié par l'École de musique du Bas-Saint-Laurent.

10. ADOPTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration et remplace toute autre politique ou procédure qui pourrait avoir été émise précédemment sur le même sujet. Toute modification à la présente politique doit être approuvée par le conseil d'administration.

Je crois être victime de harcèlement

Psychologique Sexuel Autre

Vos coordonnées

Prénom et nom : _____

Téléphone cellulaire ou au domicile : _____

Téléphone au travail (si applicable) : _____

Adresse courriel : _____

Coordonnées de la ou des personne(s) mise(s) en cause (contre qui la plainte est formulée)

Prénom et nom : _____

Statut (employé, bénévole, étudiant, autre) : _____

Prénom et nom : _____

Statut (employé, bénévole, étudiant, autre) : _____

Prénom et nom : _____

Statut (employé, bénévole, étudiant, autre) : _____

Prénom et nom : _____

Statut (employé, bénévole, étudiant, autre) : _____

Coordonnées du (des) témoin(s) identifié(s) par la partie plaignante :

Prénom et nom : _____

Statut (employé, bénévole, étudiant, autre) : _____

Solution(s) désirée(s) :

Avez-vous manifesté votre désapprobation auprès de la partie mise en cause ?

Oui Si oui, quels ont été la nature et le résultat de l'échange ? Précisez :

Non Si non, quels sont les facteurs qui vous ont dissuadés de le faire ? Précisez :

Accepteriez-vous de tenter de régler la problématique par la médiation ?

- Oui Non

Avez-vous entamé d'autres démarches ?

- Oui Précisez laquelle : _____
 Non

Allégations

Veillez décrire la situation en donnant le détail des faits, gestes, dates, lieux, conséquences et noms de témoins, si applicable.

Déclaration

Les faits qui sont énoncés dans ce formulaire sont véridiques, au meilleur de ma connaissance. Je réalise que certains des renseignements que j'ai fournis pourront être divulgués par la personne qui s'occupera de traiter ma plainte, et ce, entre autres, à la personne visée par cette plainte et aux personnes citées à titre de témoins, dans la mesure cependant où cela est nécessaire au traitement de ma plainte. Je m'engage à faire preuve de la plus grande discrétion et à ne pas discuter du contenu de ce formulaire avec mes collègues ou autres personnes, sauf à des fins autorisées par la loi, par la politique ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller, le cas échéant.

Et j'ai signé, à _____ (ville), ce ____^e jour du mois de _____ 20____

Signature : _____