



## Préambule

L'École de danse contemporaine de Montréal (l'« École ») reconnaît l'importance de créer et de maintenir un environnement propice à la réalisation de sa mission d'enseignement, de même qu'un milieu de travail, d'apprentissage et de vie exempt de harcèlement, d'intimidation, de discrimination et de violence.

L'École reconnaît à toute personne le droit au respect, à la dignité, à la protection de son intégrité physique et psychologique ainsi que le droit de travailler et d'étudier dans un environnement sain, sécuritaire, empreint de confiance et de respect.

La prévention est une responsabilité à la fois collective et individuelle. En ce sens, les employés, étudiants, artistes invités, parents, clientèles récréatives, locataires, partenaires éducatifs et fournisseurs ont tous une responsabilité à cet égard. L'École s'attend donc à ce que tous collaborent à l'application et au respect de politique.

L'École, désire par cette politique, conscientiser le milieu aux phénomènes de harcèlement, d'intimidation et de violence et déclarer qu'aucun de ces comportements ne sera toléré, quelle qu'en soit la source, en tout temps et en tout lieu, qu'il soit physique ou virtuel, y compris dans le cyberspace et ce, afin de permettre à tous les employés et les étudiants d'évoluer dans un environnement propice au travail et aux études qui favorise le développement professionnel et personnel de chacun.

## Fondements juridiques

La présente politique s'appuie sur les lois et règlements qui régissent l'École, soit :

- la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*
- la *Loi sur les normes du travail*
- la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- la *Loi sur la protection de la jeunesse*
- la *Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école*
- le *Code civil du Québec*
- le Code de conduite à l'égard de l'utilisation des médias sociaux
- le Code d'éthique de l'ADESAM (Association des écoles supérieures d'art de Montréal)
- la Politique de gestion des ressources humaines de l'École.

La présente politique n'a pas pour effet de limiter la portée des autres règlements, des politiques ou protocoles de l'École de danse contemporaine de Montréal, ni les droits de gérance des gestionnaires de l'École. Elle s'inscrit en complémentarité avec les mécanismes prévus à cet effet dans les règlements, les politiques et les protocoles en vigueur.

### 1. Les objectifs et principes sous-jacents à la politique

La présente politique repose sur les principes et objectifs suivants :

- L'École reconnaît que toute personne a droit à l'égalité, au respect, à la dignité et à l'intégrité, de même qu'à des conditions de travail et d'apprentissage justes et raisonnables dans un milieu sain et paisible.
- L'École désapprouve et ne tolérera aucune forme de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de violence, qu'elle soit physique ou virtuelle, en tout temps et en tout lieu, y compris dans le cyberspace. De tels comportements seront jugés inacceptables et pourront

faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires proportionnelles à la gravité des gestes posés, pouvant aller jusqu'au renvoi ou au congédiement conformément aux règles en vigueur.

- L'École s'engage à prendre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer toute forme de harcèlement, d'intimidation, de discrimination et de violence dans ses locaux.
- L'École considère que chaque personne travaillant ou suivant une formation dans ses murs est responsable de son comportement; elle doit en tout temps faire preuve de respect et de civisme envers autrui et adopter un comportement exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation, de discrimination et de violence. Elle est également encouragée à réagir si elle est victime d'une situation de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de violence et à la signaler lorsqu'elle en est témoin.
- L'École reconnaît que toute personne qui se considère victime de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de violence peut entreprendre des démarches, formuler une plainte conformément à la procédure d'intervention prévue à la section 6, sans qu'il ne lui soit porté aucun préjudice ou qu'elle fasse l'objet de représailles.
- L'École reconnaît aussi qu'une plainte jugée non fondée, mais également frivole, abusive ou logée de mauvaise foi, pourra être considérée comme une violation de la présente politique et des sanctions pourront être prises contre la personne qui a déposé une telle plainte.
- L'École reconnaît que les personnes qui se plaignent de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de violence ont le droit d'être appuyées, protégées, aidées et défendues par des mécanismes d'assistance et des recours appropriés, et ce, dans les meilleurs délais. Ce droit s'applique aussi à tout témoin impliqué dans le processus de traitement de la plainte et à toute personne ayant procédé à un signalement.
- L'École reconnaît que la personne qui porte plainte peut demander assistance à toute personne de son choix pour l'accompagner dans ses démarches.
- L'École fait en sorte que les plaintes et les signalements soient traités rapidement, en toute justice et en toute confidentialité. Dans la mesure du possible et, sauf en cas de litige, seules seront informées les personnes visées par la plainte, de même que les personnes susceptibles d'apporter un éclairage ou un correctif quant à la situation présumée.
- L'École s'assure que les personnes soient traitées en toute équité, qu'il s'agisse du plaignant ou de la personne visée par la plainte; elle s'assure du respect de la présomption d'innocence de la personne visée par la plainte et du droit de toutes les parties d'être entendues à toutes les étapes de la procédure.
- L'École reconnaît que la procédure de traitement interne des plaintes ne prive, en aucune façon, le plaignant du droit de porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne, de la Commission des normes du travail, ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, de porter plainte à la police ou d'introduire tout recours reconnu par la législation applicable au Québec contre la personne visée par la plainte devant les tribunaux compétents. L'École reconnaît le droit au plaignant de conserver le plein contrôle de son dossier incluant la décision de mettre fin à sa plainte à tout moment.
- L'École s'assure que le traitement des plaintes est réalisé avec rigueur, objectivité, sans délai et suivant les procédures prévues à la présente politique. Aucune incitation à clore rapidement un dossier, ni aucune pression envers l'une ou l'autre des parties prenantes ne seront tolérées.

## **2. Champ d'application de la politique**

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui étudient ou travaillent à l'École de même qu'à toute personne extérieure qui fait affaire ou qui côtoie le personnel ou les étudiants, à l'intérieur de l'École ou à l'extérieur de celle-ci, à titre de parent, d'utilisateur, de client, de locataire, de spectateur, de visiteur, d'invité, de fournisseur des biens ou de services. Cette politique s'applique également dans les communications réalisées dans le cyberespace, ainsi que dans le cadre de toute activité de l'École se déroulant à l'extérieur de ses murs.

### 3. Définitions

« **Harcèlement psychologique** » signifie 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 de l'employé ou de l'étudiant et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

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

Cinq conditions doivent être réunies pour conclure à la présence de harcèlement :

- Une conduite vexatoire (c'est-à-dire abusive, humiliante ou blessante),
- Des paroles, des gestes ou des comportements hostiles ou non désirés,
- Le caractère répétitif des actions ou une seule conduite grave si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne,
- L'atteinte à la dignité ou à l'intégrité (c'est-à-dire à l'équilibre physique, psychologique ou émotif), un milieu de travail ou d'études rendu néfaste pour l'employé ou l'étudiant

« **Harcèlement sexuel** » signifie une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle ou basés sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre, répétée et non désirée, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de l'employé ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables, ou le fait de faire de la sollicitation ou des avances sexuelles lorsque la personne faisant cette sollicitation ou ces avances est consciente, ou devrait raisonnablement l'être, que cette sollicitation ou ces avances ne sont pas désirées. Ceci inclut notamment des remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes persistants à caractère sexuel portant atteinte à un environnement propice au travail. Un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu peut constituer du harcèlement sexuel.

Aux fins de la Politique, le terme « **harcèlement** » est utilisé pour désigner collectivement le « **harcèlement psychologique** » et le « **harcèlement sexuel** », tels que définis à la Politique.

« **Discrimination** » signifie toute distinction, exclusion ou préférence, ou tout autre effet négatif en emploi fondé sur l'un ou l'autre des motifs de discrimination prohibés énumérés ci-après, ou ceux prohibés en conformité avec la législation applicable : la race, la grossesse, la langue, la couleur, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le sexe, l'état civil, la condition sociale, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, l'état familial, l'état matrimonial, la religion, les convictions politiques, l'origine ethnique ou nationale, le handicap (physique ou mental) ou l'utilisation d'un moyen pour pallier un handicap

« **Violence** » consiste en des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui peut entraîner un préjudice moral ou corporel, ou qui porte atteinte, de manière intentionnelle ou non, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus. Elle comprend aussi l'utilisation d'objets envers autrui ou la destruction des biens d'autrui.

La violence peut prendre diverses formes :

- La violence verbale ou écrite se caractérise notamment par des insultes, des propos méprisants, des reproches, du chantage, des menaces ou des moqueries malveillantes;
- La violence physique se rapporte à tout événement qui met en cause l'usage de la force, tel bousculer une personne, la frapper, l'agripper, lui lancer un objet ou la destruction intentionnelle des biens personnels de celle-ci.

« **Intimidation** » signifie tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

#### **4. Exemples de comportements proscrits et pouvant être considérés comme du harcèlement, de l'intimidation, de la discrimination ou de la violence (liste non exhaustive)**

- Commentaire ou action répétés visant à mépriser, abaisser, ridiculiser ou intimider;
- Menace, dénigrement, humiliation, moquerie malveillante ou insinuation répétés, rumeur ou accusation sans fondement, exclusion, chantage, pression induite répétés;
- Propos ou actions discriminatoires ou dégradants portant sur l'aspect ou les capacités physiques ou intellectuelles d'un individu;
- Agression physique, même légère, telle que pousser, bousculer ou frapper un individu, lancer un objet ou la destruction intentionnelle de biens personnels;
- Abus de pouvoir, surveillance excessive et injustifiée ou abusive des allées et venues pouvant aller jusqu'à suivre ou atteindre un individu;
- Profiter indûment de son statut ou d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer, influencer négativement ou agir négativement sur divers éléments en lien avec le travail ou les études, compromettre l'emploi ou les études, nuire au rendement ou encore entraver ou influencer la carrière ou les études d'un individu;
- Commentaire déplacé ou désobligeant, pouvant être interprété comme de l'intimidation, une attaque, une insulte, du harcèlement ou du chantage, que ce soit au travail, dans le milieu d'apprentissage ou sur les médias sociaux;
- Utilisation de contenu pouvant intimider les autres, les blesser, porter atteinte à leur vie privée, nuire à leur réputation, à leur image (notamment par la cyber intimidation);
- Utilisation d'un courriel, de la messagerie texte, du téléphone cellulaire ou des médias sociaux pour menacer, harceler, embarrasser une personne, répandre des rumeurs à son sujet, l'exclure d'un groupe, briser sa réputation ou une amitié qu'elle entretient avec d'autres personnes;
- Remarque, commentaire, allusion, plaisanterie ou insulte répétée à caractère sexuel portant atteinte à un environnement propice au travail ou à l'étude;
- Avance physique ou verbale ou proposition répétée, abusive ou non voulue à caractère sexuel;
- Attouchements, gestes à connotation sexuelle, affichage de matériel dégradant ou pornographique;
- Menaces, représailles, refus de promotion, congédiement, échec scolaire ou autre pratique discriminatoire associée à un refus de consentir à des faveurs sexuelles.

L'exercice normal du droit de gérance, la surveillance raisonnable des employés ou des étudiants, l'imposition des mesures disciplinaires et administratives pour un motif valable, la gestion normale de l'absentéisme et l'évaluation du rendement, de l'enseignement ou des apprentissages ne constituent ni du harcèlement, ni de l'intimidation, ni de la discrimination.

#### **5. Responsabilité des intervenants**

##### **5.1 Le personnel**

Les membres du personnel collaborent à la mise en application de la présente politique. Ils ont la responsabilité de relever et de décourager les commentaires ou activités qui vont à l'encontre de la présente politique et d'informer les personnes impliquées que leur comportement est inopportun.

Tout employé qui a connaissance d'une situation de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de violence, doit en aviser le directeur général, la directrice des études ou la directrice administrative selon le cas.

##### **5.2 Directeur général**

Le directeur général est responsable de l'application de cette politique. Il agit exceptionnellement comme premier intervenant lorsque la plainte vise un membre de la direction.

### **5.3 Président du conseil d'administration**

Le président du conseil d'administration agit exceptionnellement comme intervenant avec le support de la directrice administrative lorsque la plainte vise le directeur général.

## **6. Le processus de traitement des plaintes de harcèlement, discrimination, intimidation et de violence**

### **1<sup>ÈRE</sup> ÉTAPE**

L'employé qui se croit victime de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de violence doit s'adresser à la directrice administrative si la plainte vise un employé ou au directeur général si la situation implique un membre de la direction. La directrice administrative ou le directeur général verra à :

- Déterminer s'il s'agit de prime abord d'une situation de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de violence ou plutôt d'un comportement inopportun et agir en conséquence;
- Définir la nature et cerner l'étendue du problème et explorer avec l'employé les solutions possibles;
- Informer l'employé de ses droits et des recours existants dans la politique;
- Mettre en place, si nécessaire, toute mesure préventive temporaire d'aide, de soutien et de protection de l'employé;
- Soutenir l'employé qui désire tenter de régler la situation par une intervention personnelle;
- Mettre en place, si nécessaire, toute mesure préventive temporaire d'aide, de soutien et de protection de l'employé;
- Après en avoir discuté avec l'employé, intervenir auprès de la personne visée par la plainte afin de l'informer des comportements qui lui sont reprochés et lui demander de cesser ces comportements;
- Organiser, à la demande de l'employé, une rencontre avec les deux parties concernées afin de trouver une solution pour corriger la situation;
- Assurer un suivi auprès de l'employé dans les jours suivants afin de vérifier si la personne visée par la plainte a corrigé son comportement.

### **2<sup>E</sup> ÉTAPE :**

S'il s'agit d'une situation de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de violence et qu'elle persiste, la directrice administrative transmet le dossier au directeur général. Celui-ci verra à :

- Faire une enquête administrative et rencontrer la personne visée par la plainte;
- Rencontrer les deux parties concernées afin de régler la plainte si possible.

L'employé qui souhaite entreprendre un processus de médiation afin d'en arriver à résoudre la situation problématique doit en aviser la directrice administrative ou le directeur général selon le cas. La personne responsable verra à :

- Informer la personne visée par la plainte et tenter d'obtenir sa collaboration;
- Identifier et proposer une personne-ressource externe pouvant agir comme médiateur ou médiatrice;
- Apporter, au besoin, un soutien lors de la médiation.

Si une entente intervient à la satisfaction des parties, les termes de l'entente sont consignés par écrit par le médiateur ou la médiatrice et le rapport est transmis à la personne responsable. Le dossier est alors fermé.

### **3<sup>E</sup> ÉTAPE :**

Si la personne visée par la plainte refuse de participer au processus de médiation, si la médiation ne permet pas d'arriver à une solution satisfaisante ou s'il y a non-respect de l'entente intervenue

dans le cadre de la médiation, l'employé peut déposer une plainte écrite formelle au directeur général. Dans un tel cas, celui-ci fera appel à un enquêteur externe provenant d'une firme spécialisée ou ayant une expertise reconnue qui aura pour mandat de:

- Recueillir les éléments relatifs à la plainte;
- Établir les faits concernant la situation qui lui est soumise en rencontrant les parties impliquées et les témoins pertinents;
- Obtenir des parties et des témoins rencontrés une déclaration écrite contenant les faits communiqués;
- Rédiger un rapport suite à l'enquête;
- Faire rapport quant à ses constatations factuelles, ses conclusions quant à la présence de harcèlement et sa gravité et le cas échéant,
- Émettre des recommandations quant aux mesures administratives qui pourraient être prises. L'enquêteur ne statue pas sur les mesures disciplinaires possibles.

#### **4<sup>E</sup> ÉTAPE :**

Le directeur général, ou la personne responsable s'il est visé par la plainte, dispose du rapport en prenant les mesures qui s'imposent.

## **7. MÉCANISMES ENTOURANT LE TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ**

### **7.1 Analyse de la recevabilité de la plainte**

Une plainte est recevable si la situation correspond à la définition de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de violence. Un comportement peut être inopportun sans toutefois constituer du harcèlement, de l'intimidation ou de la discrimination, par exemple en cas d'exercice du droit de gérance ou d'absence de caractère répétitif. Il incombe alors aux personnes en autorité d'agir préventivement.

### **7.2 Le code d'éthique du traitement de la plainte**

- La plainte appartient à la personne qui porte plainte. Son accord est requis pour mettre en marche les différentes étapes. Celles-ci peuvent être interrompues en tout temps à sa demande. Cependant, il incombe à l'École de s'assurer qu'elle offre un milieu de travail et d'étude sain. La fermeture d'un dossier de plainte ne restreint pas l'École dans ses pouvoirs d'agir administrativement ou en mode disciplinaire.
- La plus stricte confidentialité est exigée de toutes les personnes qui interviennent ou qui sont appelées à témoigner dans un dossier. L'École convient qu'il est difficile de présenter une plainte de harcèlement et qu'il convient de protéger le caractère confidentiel dans l'intérêt des personnes concernées. La plainte sera donc traitée dans le respect de la plus grande confidentialité possible, en faisant appel aux seules personnes jugées essentielles à la résolution du conflit, pourvu que le permettent les circonstances.
- Le traitement de la plainte doit être équitable pour chacune des parties qui ont le droit d'être entendues et d'être traitées avec impartialité.
- La direction informera les parties concernées du résultat de son enquête.
- Si la plainte a été déposée de bonne foi, mais qu'elle s'avère non fondée, les personnes impliquées seront avisées qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la plainte et que le dossier sera fermé sans aucune note à leur dossier.
- Si la plainte s'avère fondée, l'auteur de harcèlement, d'intimidation ou de violence sera informé par la direction des mesures qui seront prises à son endroit, du fait qu'une copie de la plainte et des mesures disciplinaires seront consignées à son dossier et du fait qu'il ne devra exercer aucune forme de représailles à l'endroit de la victime.

## **8. MESURES ET SANCTIONS**

Dans le cas où l'enquête établit qu'il y a eu du harcèlement, de l'intimidation, de la discrimination ou de la violence, il revient à la direction générale d'imposer la ou les mesures correctives et/ou disciplinaires appropriées en fonction de la gravité de la faute et des mesures prises par le contrevenant pour s'excuser de son inconduite et d'y remédier. Celles-ci peuvent inclure, suggérer ou imposer l'une ou l'autre ou plusieurs des actions suivantes:

- La présentation d'excuses formelles verbales ou écrites;
- Une lettre de réprimande;
- L'obligation pour la personne reconnue coupable de harcèlement de participer à une ou des sessions de formation qui permettront d'améliorer son comportement et ses relations interpersonnelles;
- La consultation auprès de personnes ressources spécialisées, soit par l'entremise d'un CLSC ou d'une clinique privée;
- Des mesures exceptionnelles d'encadrement;
- La mutation;
- La suspension de la personne reconnue coupable de harcèlement;
- Le renvoi ou le congédiement de la personne reconnue coupable de harcèlement.
- S'il est démontré qu'une plainte a été déposée de mauvaise foi, l'auteur de la plainte peut faire l'objet d'une sanction qui peut aller jusqu'au congédiement.

## **9. INFORMATIONS AU DOSSIER DE L'EMPLOYÉ**

Afin d'assurer la confidentialité, aucune information concernant l'enquête ne doit être portée au dossier de l'employé, exception faite des mesures administratives ou disciplinaires qui sont présentes.

L'information relative à une enquête est conservée dans un dossier distinct par la direction administrative, et ce, durant une période de 5 ans à partir de la fermeture du dossier.