



PRÉAMBULE

L'École nationale de théâtre du Canada (ÉNT) reconnaît l'importance primordiale d'assurer un milieu de vie, de travail et d'études sain et sécuritaire pour tous les membres de sa communauté. La présente politique («la Politique») s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins en matière de prévention de la violence à caractère sexuel et de lutte contre celle-ci.

Par la présente politique, l'ÉNT se conforme à son obligation prescrite par la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* («la Loi»).

À cet égard, l'ÉNT s'engage à :

- Maintenir un milieu où tous les membres de la communauté de l'ÉNT (voir section Définitions) se sentent en sécurité et à l'abri de toute violence à caractère sexuel, laquelle n'est aucunement tolérée, sous aucune forme;
- Soutenir résolument toute personne qui se prévaudrait de la Politique afin de s'assurer qu'elle reçoive un traitement adéquat et équitable;
- Offrir des activités de prévention et de sensibilisation ainsi que des activités de formation obligatoires pour les membres de la communauté de l'ÉNT.

Afin de contrer les violences à caractère sexuel dans ses installations, l'ÉNT requiert la participation de tous les membres de sa communauté. Les dirigeants, les membres du personnel enseignant, les cadres, les membres du personnel non enseignant ainsi que les élèves doivent être des acteurs actifs en participant à combattre les violences à caractère sexuel.

1. PRINCIPES DIRECTEURS

L'ÉNT s'engage, par la présente politique, à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés. Les efforts en ce sens viseront à informer et à sensibiliser la communauté de l'ÉNT au phénomène des violences à caractère sexuel afin de prévenir d'éventuelles situations problématiques et d'y remédier pour permettre aux personnes subissant ce genre de violences de poursuivre leurs activités de formation et de travail dans un milieu sain et sécuritaire.

L'ÉNT reconnaît la vulnérabilité accrue de certains groupes de personnes quant aux violences à caractère sexuel et s'engage à porter une attention particulière aux personnes minorisées par leur identité de genre ou leur orientation sexuelle, aux personnes issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, aux élèves étranger.ère.s ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

L'ÉNT se réserve le droit d'intervenir en tout temps, qu'il y ait plainte, absence de plainte ou retrait de plainte, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de la présente politique.

Tout dévoilement, signalement ou plainte est traité avec diligence, pondération, équité, impartialité prudence, discrétion et ouverture.

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toute la communauté de l'École nationale de théâtre (ÉNT), incluant les dirigeant.e.s, les membres du personnel, les élèves inscrit.e.s dans l'un ou l'autre des programmes de formation et les tiers, tels que les travailleur.se.s contractuel.le.s, client.e.s, visiteur.se.s, fournisseurs de service, invité.e.s, consultant.e.s, bénévoles et stagiaires au sein de ses deux pavillons ou de toutes autres entités, par exemple le Centre en arts et innovation sociale et le personnel embauché par l'ÉNT pour le DramaFest.

La Politique s'applique également lors des activités pédagogiques, sociales ou autres organisées par l'ÉNT (dans ses deux pavillons, entre autres) se déroulant à l'extérieur des lieux de celle-ci tels



que les activités d'intégration, les voyages des élèves, les prestations publiques et en salle de spectacle, les espaces virtuels, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc. Les personnes organisatrices de l'une ou l'autre de ces activités ainsi que les membres de la communauté de l'ÉNT présents doivent s'assurer du respect de la Politique lors de l'événement.

3. CADRE LÉGAL ET NORMATIF

La Politique s'inscrit notamment dans un contexte régi par les lois et politiques suivantes :

- la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*;
- la *Charte des droits et libertés de la personne*;
- le *Code criminel*;
- la *Loi sur les normes du travail*;
- la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*;
- le *Code civil du Québec*;
- le *Code du travail*;
- la *Politique pour la prévention du harcèlement et la promotion d'un environnement sain* de l'ÉNT.

4. DÉFINITIONS

Dans la Politique, à moins que le contexte ne s’y oppose, les expressions suivantes signifient :

Consentement

Accord explicite, libre et volontaire d’une personne pour se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps. Le consentement est invalide, notamment 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 inconsciente;
- Le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l’absence d’accord à l’activité sexuelle;
- Après avoir consenti à l’activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l’absence d’accord à la poursuite de celle-ci.

Aux fins de la Politique, le consentement est jugé invalide en présence d’une relation pédagogique, d’une relation d’autorité ou d’une relation d’aide entre un membre du personnel et un membre de la communauté étudiante, au sens de l’article 10 de la Politique.

Dévoilement et Personne dévoilante

Au sens de la Politique, on entend par « dévoilement » le fait qu’une personne révèle qu’elle a subi une violence à caractère sexuel alléguée. Cette personne est appelée « personne dévoilante ». Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte. En matière de reddition de comptes dans le cadre de la Loi, un dévoilement est traité comme un signalement.



Dirigeant.e.s de l'ÉNT

La directrice générale, les membres de l'exécutif, ainsi que les membres du conseil d'administration de l'ÉNT.

Membres de la communauté de l'ÉNT

L'ensemble des dirigeant.e.s de l'ÉNT, des membres du personnel enseignant et non enseignant et des élèves ou résident.e.s inscrit.e.s dans l'un ou l'autre des programmes de formation de l'ÉNT et les tiers, au sens de la définition ci-après.

Membres du personnel

L'ensemble des personnes employées de façon permanente, contractuelle ou temporaire par l'ÉNT (au sein de ses deux pavillons, ou tout autre lieu désigné par l'ÉNT).

Ombudsperson

L'Ombudsperson est une ressource externe spécialisée dans le traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique dans le cadre de la *Politique pour la prévention du harcèlement et la promotion d'un environnement sain* à l'ÉNT. Cette personne est aussi responsable des plaintes en matière de violences à caractère sexuel.

Elle a notamment pour rôle de recevoir les dévoilements, signalements et plaintes pour l'ensemble des membres de la communauté. Elle travaille en collaboration avec la direction et le responsable des Services aux étudiant.e.s afin d'orienter les membres de la communauté ayant besoin de soutien psychologique vers les ressources adéquates. Ses coordonnées sont inscrites à l'annexe A.



L'Ombudsperson n'offre pas de service d'urgence. Par conséquent, les demandes urgentes doivent être adressées au responsable des Services aux étudiant.e.s de l'École ou directement aux ressources identifiées à l'annexe A. Les responsabilités de l'Ombudsperson sont décrites à l'article 7.3.

Personne mise en cause

Toute personne visée par un dévoilement, un signalement ou une plainte en lien avec une situation de violence à caractère sexuel dont elle en serait l'auteur.e présumé.e, qui aurait encouragé une telle situation ou qui y aurait participé.

Pour les élèves

Personne responsable de l'intervention et de la prévention

Le responsable des Services aux étudiant.e.s de l'ÉNT appuiera l'Ombudsperson et agira comme responsable de l'intervention et de la prévention. Il informe les élèves à propos de la Politique et des processus de dévoilement, de signalement ou de plainte. Les divulgations, signalements ou plaintes, de même que les demandes potentielles d'intervention peuvent lui être adressés directement ou en contactant l'Ombudsperson. Ses responsabilités sont décrites à l'article 7.4.

Pour les membres du personnel

Personne responsable de la prévention

La directrice adjointe aux ressources humaines est habilitée à informer, guider et renseigner le personnel à propos de la politique et des procédures. Les divulgations, signalements ou plaintes, de même que les demandes potentielles d'intervention doivent être adressés directement à l'Ombudsperson. Ses responsabilités sont décrites à l'article 7.4.



Plainte et Personne plaignante

Une plainte est une démarche formelle de la personne qui subit ou a subi de la violence à caractère sexuel visant à dénoncer officiellement cette situation à l'ÉNT ou au service de police. Cette personne est appelée « personne plaignante ».

Relation d'aide

La relation d'aide est une relation d'accompagnement psychologique et professionnel d'une personne en situation de détresse et en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les sexologues, les travailleur.se.s sociaux, les conseiller.ère.s et les technicien.ne.s aux services adaptés, les conseiller.ère.s en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuelles ou les intervenant.e.s à la vie étudiante.

Relation d'autorité

La relation d'autorité correspond à une situation où une personne détient un pouvoir de diriger, d'évaluer ou de superviser une autre personne. Elle existe notamment entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents à l'ÉNT ou dans une relation entre un.e enseignant.e, tuteur.trice ou direction de programme et un élève. Elle exclut la relation entre les élèves et élèves embauché.e.s ponctuellement au sein de l'École (incluant le pavillon Monument-National).

Relation pédagogique

La relation pédagogique peut être comprise comme « l'ensemble des phénomènes d'échange, d'influence réciproque, d'actions et de réactions entre enseignant.e.s et enseigné.e.s ». Cette relation a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire. Cette définition inclut notamment les relations entre un.e élève et un.e enseignant.e, mais également avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'élève.

Relations intimes

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

Représentants des élèves

Personnes désignées par l'Association étudiante de l'ÉNT à titre d'interlocutrices auprès de la direction pour accompagner les élèves dans le processus de dévoilement.

Signalement et Personne signalante

Au sens de la Politique, on entend par « signalement » le fait qu'une personne transmette une information quant à une violence à caractère sexuel alléguée. Cette personne est appelée « personne signalante ». Celle-ci peut être la personne qui vit/a vécu la violence ou encore la personne qui en est/a été témoin. Le signalement ne mène pas nécessairement à une plainte. Un témoin peut aussi signaler une violence à caractère sexuel.

Témoin

Toute personne qui a vu un acte de violence à caractère sexuel ou qui a entendu le récit d'un acte de violence à caractère sexuel.

Tiers

Toute personne externe de l'ÉNT (contractuel.le.s, fournisseurs, client.e.s, visiteurs, prestataires de services, invité.e.s, consultant.e.s, bénévoles, etc.) qui est en relation avec celle-ci. (Note : Les employé.e.s contractuel.le.s, temporaires ou les pigistes sont des « membres du personnel » et, par conséquent, ne sont pas des « tiers ».)

Violence à caractère sexuel

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

5. OBJECTIFS

En établissant la Politique, l'ÉNT vise à :

1. Renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
2. Créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour les élèves et les membres du personnel;
3. Mettre en place des mesures de prévention et de sécurité;
4. Encadrer les activités sociales et d'accueil, même celles se déroulant à l'extérieur des lieux de l'ÉNT;
5. Encourager les personnes ayant vécu une ou plusieurs formes de violence à caractère sexuel, ou ayant été témoins de celles-ci, à rapporter les situations problématiques et à identifier des moyens pour y répondre;
6. Établir les modalités de traitement des plaintes, signalements et des renseignements obtenus;
7. Fournir le soutien et l'assistance aux personnes ayant vécu de la violence à caractère sexuel, et établir des mécanismes d'aide et de secours;
8. Établir les responsabilités des différentes personnes impliquées dans l'application de la Politique;
9. Garantir à toute personne ou tout groupe de personnes qui déposent une plainte, ou contre qui une telle plainte est déposée, la plus grande confidentialité, sous réserve des lois applicables;
10. Favoriser la cohérence des interventions et la concertation avec les ressources externes et neutres mises à la disposition des différentes personnes impliquées, notamment avec l'Ombudsperson désigné.e par l'ÉNT.



6. INTERDICTIONS

Il est interdit :

1. De faire preuve de toute forme de violence à caractère sexuel à l'égard d'un membre de la communauté de l'ÉNT;
2. D'exercer toute forme de représailles à l'égard d'une personne plaignante, signalante ou dévoilante. Une personne qui exerce toute forme de représailles à l'endroit d'une personne plaignante ou d'un témoin dans le cadre d'une enquête peut se voir infliger une sanction par l'ÉNT, pouvant notamment aller jusqu'au renvoi ou au congédiement;
3. D'entretenir une relation intime avec un.e élève de l'ÉNT, au sens de la section 10.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7.1 Tous les membres de la communauté de l'ÉNT

Il est du devoir de chacun.e de :

- Prendre connaissance de la présente politique et de ses responsabilités, et de la respecter;
- S'informer de ce que constituent les violences à caractère sexuel;
- Signaler dès que possible, auprès de l'Ombudsperson ou de la personne responsable de l'intervention et de la prévention, si témoin d'une situation de violence à caractère sexuel;
- Diriger toute personne désirant rapporter de l'information ou en obtenir à l'Ombudsperson ou à la personne responsable de l'intervention et de la prévention;
- Coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations de violences à caractère sexuel.

7.2 Direction générale

La directrice générale de l'ÉNT est responsable de l'application de la Politique de même que de la mise en œuvre des recommandations qu'elle obtient de l'Ombudsperson lors de plaintes. Cela dit, toutes les plaintes reçues feront l'objet d'une analyse de recevabilité par l'Ombudsperson désigné.e par l'École.



7.3 Ombudsperson

- Fournir l'écoute et diriger les personnes impliquées dans les signalements, dévoilements ou plaintes vers les ressources ou services appropriés, le cas échéant;
- Recevoir et analyser l'ensemble des signalements, dévoilements ou plaintes en lien avec les violences à caractère sexuel de façon confidentielle, respectueuse et impartiale;
- Fournir de l'information à propos de la Politique et du processus de signalement, dévoilement ou plainte;
- Procéder à l'analyse de recevabilité des plaintes, conformément au rôle et aux responsabilités de l'Ombudsperson, et traiter les enquêtes plus approfondies, le cas échéant;
- Participer à l'organisation annuelle et obligatoire d'activités de prévention, de sensibilisation et de formation en lien avec les violences à caractère sexuel que doivent suivre les dirigeant.e.s de l'ÉNT, les membres du personnel et les représentant.e.s des élèves de l'ÉNT;
- Faire les liens avec les directions concernées;
- S'assurer que la Loi est respectée par rapport aux exigences d'activités de prévention, de sensibilisation et de formation;
- Rédiger et présenter la reddition de comptes.

7.4 Personne responsable de l'intervention et/ou de la prévention

- Fournir de l'information à propos de la Politique et du processus de signalement, dévoilement ou plainte;
- Fournir l'écoute et le soutien nécessaires aux personnes impliquées dans les signalements, dévoilements ou plaintes, et les diriger vers l'Ombudsperson, le cas échéant;
- Participer à l'organisation annuelle et obligatoire d'activités de prévention, de sensibilisation et de formation en lien avec les violences à caractère sexuel.
- Établir des partenariats, le cas échéant, avec les ressources externes expertes (p. ex., Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel [CALACS]) et autres ressources pertinentes;



- S'assurer que la Loi est respectée par rapport aux exigences d'activités de prévention, de sensibilisation et de formation offertes aux membres de la communauté de l'ÉNT;
- Participer à la reddition de comptes, au besoin, en collaboration avec le chef du bureau de la direction générale, et l'Ombudsperson, le cas échéant.

7.5 Comité permanent de prévention

L'ÉNT forme un comité permanent composé généralement d'au plus sept (7) personnes; dont deux élèves, d'au minimum un membre de l'exécutif et un membre du personnel, le responsable des services aux étudiant.e.s, de la directrice adjointe des ressources humaines, et d'autres employé.e.s afin d'élaborer et de réviser la Politique et d'en assurer le suivi.

Le comité permanent de prévention a notamment pour mandat de :

- Promouvoir un milieu d'études et de travail sain et sécuritaire;
- Faire la diffusion et la promotion de la Politique auprès des élèves et du personnel;
- Proposer des activités d'information, de sensibilisation et de formation sur les sujets visés par la Politique;
- Procéder annuellement à l'évaluation des mesures de sécurité en place à l'ÉNT afin d'en mesurer l'efficacité et d'y apporter les correctifs et mises à jour nécessaires.

8. ACTIVITÉS DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Dans l'optique de faire connaître et de contrer le phénomène des violences à caractère sexuel, l'ÉNT organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention et de formation aux différents membres de sa communauté (élèves, membres du personnel et dirigeant.e.s) en tenant compte de leur rôle dans l'établissement.

8.1 Activités de prévention et de sensibilisation

Les activités de prévention et de sensibilisation peuvent comprendre des campagnes, des conférences, des ressources en ligne ou imprimées. Ces activités explorent un éventail de sujets relatifs aux violences à caractère sexuel.

Les activités de prévention et de sensibilisation sont également présentes dans les activités plus à risque s'adressant aux élèves et aux membres du personnel, par exemple les activités impliquant de l'alcool et les activités d'intégration. Les personnes organisant ces activités ont la responsabilité de s'assurer que les mesures de prévention requises sont mises en place et de respecter la présente politique. Dans les bonnes pratiques, il est par ailleurs recommandé qu'une personne désignée et identifiée puisse agir comme personne intervenante en cas de violence à caractère sexuel ou à prévenir toute escalade.

8.2 Activités de formation

La directrice adjointe aux ressources humaines et la personne responsable de l'intervention et de la prévention sont responsables de préparer et offrir des formations annuelles obligatoires sur les violences à caractère sexuel aux dirigeant.e.s, aux membres du personnel, aux enseignant.e.s, aux représentant.e.s des élèves de l'ÉNT ainsi qu'aux élèves.

9. MESURES DE SÉCURITÉ VISANT À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

L'ÉNT vérifie périodiquement l'aménagement sécuritaire de ses installations, notamment en ce qui a trait à l'éclairage, au verrouillage des portes et à la surveillance physique des lieux.

L'ÉNT soutient, autant que possible, toute initiative émanant de regroupements, d'organisations ou d'individus membres de sa communauté visant l'amélioration de la sécurité et du sentiment de sécurité sur son territoire et sur les lieux avoisinants. Le comité de santé et sécurité de l'ÉNT est informé ou impliqué dans la mise en place de meilleures mesures de sécurité, selon le cas.

10. CODE DE CONDUITE APPLICABLE AUX RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UNE RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ

De façon générale, l'ÉNT est d'avis que les relations intimes entre un.e élève de l'ÉNT et une personne en situation de relation pédagogique, d'aide ou d'autorité avec cet.te élève vont à l'encontre de la mission éducative de l'établissement.

Afin d'assurer le maintien de l'intégrité de la relation entre un.e élève et toute personne ayant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité avec cet.te élève, et pour éviter le risque d'abus de pouvoir dans la relation, l'ÉNT interdit à toute personne ayant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité d'avoir une relation amoureuse, intime ou sexuelle avec son élève, et ce, tant que la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité existe entre ces personnes.

De plus, dans le cas d'une relation consensuelle amoureuse, intime ou sexuelle avec un.e élève, toute personne ayant une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité avec cet.te élève doit subséquemment cesser la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, même si la relation consensuelle a pris fin. L'obligation de divulguer une telle relation revient à la personne en situation d'autorité, qui doit en aviser la directrice adjointe aux ressources humaines de l'École et remplir le formulaire en Annexe E. Les mesures nécessaires devront être entreprises pour mettre fin à la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité entre ces personnes.

Dans le cas où l'on ne peut pas mettre fin à la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité sans compromettre de façon importante le cheminement de formation de l'élève, des mesures d'accommodement doivent être prises dans l'intérêt fondamental de l'élève.

Tout.e élève ayant eu des relations intimes avec une personne en situation de relation pédagogique, d'aide ou d'autorité, que cette relation soit antérieure à l'entrée en vigueur de la présente politique ou interdite par la présente politique, peut s'adresser à l'Ombudsperson.

11. PROCESSUS D'ACCUEIL ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT, D'UN SIGNALEMENT OU D'UNE PLAINTÉ

Toute personne désirant transmettre de l'information relative à un manquement allégué à la Politique, un signalement, un dévoilement ou une plainte à l'égard d'un membre de la communauté de l'ÉNT peut le faire par le biais de l'Ombudsperson.

À la réception de telles informations, l'Ombudsperson s'assure de fournir de l'écoute et du soutien aux personnes impliquées, en plus de les diriger vers des services spécialisés, au besoin. De plus, l'Ombudsperson évalue, de concert avec la direction générale et les directions de programmes concernées et le service aux étudiant.e.s, lorsqu'un.e élève ou un membre du personnel est impliqué.e, les mesures d'accommodement à mettre en place, le cas échéant.

11.1 Traitement du dévoilement, du signalement et de la plainte

La présente démarche s'applique aux informations reçues à l'ÉNT par le biais de l'Ombudsperson ou de la personne responsable de l'intervention et de la prévention. Il est aussi possible, dans certains cas, qu'une dénonciation soit faite à des intervenants externes (policier ou travailleur social), de même qu'à des responsables de l'École. Ces deux processus sont distincts, et les enquêtes peuvent être menées en concomitance.

L'Ombudsperson ou le responsable de l'intervention et de la prévention s'engage à collaborer avec les intervenant.e.s externes seulement si la personne qui a transmis l'information donne son accord.



11.1.1 Traitement d'un dévoilement ou d'un signalement

Lorsqu'un dévoilement ou un signalement est effectué par le biais de l'Ombudsperson ou de la personne responsable de l'intervention et de la prévention, celle-ci doit tout d'abord accueillir avec bienveillance la personne dévoilante ou signalante et assurer une écoute. Ensuite, l'Ombudsperson évalue la situation et identifie l'intervention appropriée, de concert avec la personne dévoilante ou signalante. Cette intervention peut prendre plusieurs formes, notamment :

- Soutien psychologique;
- Consultation de professionnel.le.s de la santé;
- Déplacement ou nouvelle affectation;
- Processus de gestion des conflits;
- Intervention dans le milieu;
- Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne plaignante;
- Dépôt d'une plainte.

Une fois l'intervention ciblée, l'Ombudsperson rencontre les directions concernées pour leur faire part de celle-ci, pour en évaluer la faisabilité et pour procéder à sa mise en application. En tout temps, les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées au besoin.

L'Ombudsperson ou la personne responsable de l'intervention et de la prévention donne suite à toute demande d'intervention dans les meilleurs délais, sans excéder sept (7) jours. Elle assure également du suivi auprès de la personne dévoilante ou signalante afin de lui assurer que la situation est prise en charge. En tout temps, la personne dévoilante ou signalante peut mettre un terme à l'intervention.

Il est important d'assurer la confidentialité pour les personnes dévoilantes ou signalantes. Les recommandations doivent être formulées de façon à empêcher l'identification de ces personnes, par exemple par le biais d'informations anonymisées. Or, il est important de noter



que la personne signalante peut lever cette confidentialité, si elle le désire. À l’opposé, si une personne veut absolument garder l’anonymat, il est aussi possible que les mesures à mettre en place ne soient pas les plus adéquates en raison de ce fait. Dans certaines circonstances, l’identité de la personne est nécessaire pour aller de l’avant avec des mesures adaptées.

11.1.2 Traitement d’une plainte

Toute personne peut déposer une plainte auprès de l’Ombudsperson. Les élèves peuvent également déposer une plainte auprès de la personne responsable de l’intervention et de la prévention, qui doit alors transmettre la plainte à l’Ombudsperson, afin qu’elle puisse récolter les faits nécessaires pour faire une étude de recevabilité.

Tout comme pour un signalement ou pour fournir des renseignements à l’ÉNT concernant toute violence à caractère sexuel, il est possible de formuler une plainte en tout temps, et ce, sans aucune limitation depuis la dernière manifestation des faits reprochés.

La plainte doit être formulée par écrit, mais peut être préalablement faite verbalement (en attendant de tout mettre par écrit par la suite) en donnant la nature des allégations, le nom de la personne mise en cause, la date de l’incident ou des incidents, leur description, les faits à l’appui de la plainte et, s’il y a lieu, le nom des témoins. L’information fournie doit être aussi précise que possible.

L’Ombudsperson informe la personne mise en cause du dépôt d’une plainte à son endroit de même que les directions concernées.

Dans le cas où la personne responsable de l’intervention et de la prévention est visée par la plainte, le dépôt de la plainte doit être faite directement auprès de l’Ombudsperson. Dans le cas où la directrice générale est visée par la plainte, l’Ombudsperson transmettra les résultats de l’étude de recevabilité à la personne (ou les personnes) présidant le conseil d’administration.



Toute plainte déposée auprès de l'Ombudsperson doit être traitée dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

11.1.2.i Mesures d'accompagnement d'une plainte

L'Ombudsperson (ou le responsable de l'intervention et de la prévention) évalue la situation et identifie l'intervention appropriée de concert avec la personne plaignante. Ces mesures peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- Consultation de professionnels de la santé;
- Soutien psychologique;
- Déplacement ou nouvelle affectation;
- Processus de gestion des conflits;
- Intervention dans le milieu;
- Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne plaignante.

Une fois la mesure ciblée, l'Ombudsperson (ou la directrice générale ou le responsable de l'intervention et de la prévention, au choix de la directrice générale) rencontre les directions concernées pour leur faire part de celle-ci, pour en évaluer la faisabilité et pour procéder à sa mise en application. En tout temps, les mesures mises en place peuvent être maintenues, modifiées ou annulées au besoin.

11.1.2.ii Étude de recevabilité d'une plainte

Dans les meilleurs délais, l'Ombudsperson procède à une étude de recevabilité de ladite plainte.

Une plainte est recevable si, à première vue, les faits allégués et la preuve partielle soumise présentent une apparence suffisante d'une situation de violence à caractère sexuel pour que la poursuite du traitement de la plainte soit justifiable.

Si la plainte est jugée non recevable en vertu de la présente politique, l'Ombudsperson rencontre la personne plaignante pour l'informer des motifs de sa décision ainsi que des options de soutien et de suivi à sa disposition, le cas échéant.

Si la plainte est jugée recevable en vertu de la présente politique, l'Ombudsperson transmet ses recommandations à la directrice générale :

- Proposer une médiation si jugée pertinente et acceptée par les parties :
 - Si la médiation aboutit à des résultats positifs, elle mènera à une entente confidentielle et l'enquête est annulée;
 - Si la médiation échoue, l'Ombudsperson procèdera à une enquête (à noter qu'il y a suspension du délai d'enquête pendant la médiation);
- Prendre des mesures d'accommodement concernant les personnes impliquées, telles que celles énoncées à l'article 11.1.2 i;
- La directrice générale pourrait alors mandater l'Ombudsperson afin qu'elle procède à une enquête ayant pour objet d'obtenir des informations additionnelles nécessaires à l'évaluation du bien-fondé de la plainte :
 - L'Ombudsperson dépose le résultat de son enquête dans un rapport confidentiel, avec ses recommandations;
 - Selon les résultats de l'enquête, la directrice générale met en œuvre les recommandations.

11.1.2.iii Décision sur le bien-fondé de la plainte

À partir des résultats de l'étude de recevabilité ou d'une enquête plus approfondie visant à déterminer que des violences à caractère sexuel ont eu lieu ou non, la directrice générale confirme ou infirme la décision, puis celle-ci est traitée, conformément à l'article 11.1.2 ii.

Dans le cas où, à partir des résultats et des recommandations de l'étude de recevabilité ou d'une enquête plus approfondie réalisée par l'Ombudsperson, les résultats ne permettent pas de démontrer que des violences à caractère sexuel ont eu lieu ou non, la directrice générale avise par écrit la personne plaignante et la personne mise en cause des raisons de cette décision. Si des faits nouveaux sont portés à la connaissance de la directrice générale, elle doit revoir l'analyse du bien-fondé de la plainte et, au besoin, revoir sa décision.

Bien qu'une plainte ait été jugée non fondée, une situation problématique ou conflictuelle peut persister dans le milieu de formation ou de travail. Dans ce cas, les actions que peut prendre la directrice générale incluent notamment des mesures de sensibilisation et de formation aux parties impliquées, de la médiation entre les personnes impliquées ou des mesures d'accommodement telles que celles décrites à l'article 11.1.2i.

En tout temps, il est possible de suspendre l'enquête, si les conditions adéquates sont réunies, pour mettre en place un processus de médiation entre les parties.

12. SANCTIONS APPLICABLES

L'ÉNT prend les dispositions nécessaires afin de faire cesser toute violence à caractère sexuel.

Toute violation de la Politique rend la personne mise en cause passible de mesures administratives, correctives ou disciplinaires, pouvant notamment aller jusqu'à l'expulsion ou au congédiement. Les personnes visées en sont informées selon les mécanismes prévus à cette fin. La nature, la gravité et le caractère répétitif des actes reprochés doivent être considérés au moment de retenir une sanction.

Des mesures administratives peuvent également être imposées à l'endroit d'un tiers fautif, selon les circonstances.



Une personne qui formule un signalement, un dévoilement ou une plainte non fondée et dans l'intention de nuire à autrui peut se voir infliger une sanction par l'ÉNT pouvant mener jusqu'au renvoi ou au congédiement.

13. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES

L'ÉNT s'engage à mettre en place les mesures afin de protéger les personnes signalantes, dévoilantes et plaignantes de représailles de la part du milieu. Pour l'application de la Politique, les menaces de représailles sont considérées comme des représailles. Les représailles peuvent également avoir lieu avant le début du processus de traitement de la plainte, du signalement ou du dévoilement.

Les représailles peuvent prendre plusieurs formes et aucune d'entre elles n'est tolérée. De tels gestes sont considérés comme un grave manquement à la Politique et leur auteur.e sera sanctionné.e conformément à la présente politique.

14. CONFIDENTIALITÉ ET COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS POUR ASSURER LA SÉCURITÉ

Dès le début du processus de traitement d'un signalement, d'un dévoilement ou d'une plainte, les personnes impliquées s'engagent par écrit à être discrètes et à ne pas discuter des faits avec des collègues ou d'autres personnes, sauf à des fins préautorisées par la loi et par la Politique ou encore à des fins de consultation auprès d'un conseiller.ère ou d'un représentant.e, le cas échéant.

Une violation du secret professionnel qui nuit au traitement de la plainte ou qui porte préjudice à l'une des parties en cause est passible de mesures administratives ou disciplinaires.

Le rapport d'enquête est confidentiel et ne peut en aucun temps être remis aux parties, à leurs accompagnateur.rice.s, à leurs représentant.e.s et aux témoins, à moins d'une ordonnance à cet effet d'un tribunal compétent.



Cela dit, à la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'ÉNT doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant.

Aucune information n'est consignée au dossier professionnel de la personne signalante, dévoilante ou plaignante, sauf dans la mesure où le signalement, le dévoilement ou la plainte ont été faits de mauvaise foi ou dans l'intention de nuire. En ce qui concerne la personne présumée responsable de violences à caractère sexuel, ces informations sont consignées à son dossier lorsqu'une décision administrative, disciplinaire ou autre est prise.

15. MÉCANISME DE REDDITION DE COMPTES

Conformément à la Loi, l'ÉNT rend compte de l'application de la Politique par l'entremise d'un rapport de reddition annuel au ministère concerné. Cette reddition de comptes doit comporter les éléments suivants :

- Les mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux élèves;
- Les activités de formation suivies par les dirigeant.e.s, les membres du personnel et les représentant.e.s des élèves;
- Les mesures de sécurité mises en place;
- Le nombre de dévoilements, de signalements et de plaintes reçus ainsi que leurs délais de traitement;
- Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- Le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique, le cas échéant.

Conseil d'administration

À la suite du dépôt de ce rapport de reddition aux instances gouvernementales, il est aussi prévu de fournir annuellement un rapport au comité DING du conseil d'administration.

16. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

L'ÉNT doit s'assurer que la Politique est facilement accessible, et qu'elle est communiquée lors de l'admission de l'élève et lors de l'embauche de chaque membre du personnel.

17. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

Adoptée en avril 2019, la Politique a été diffusée et est entrée en vigueur dès le 1^{er} septembre 2019. Des révisions auront lieu de façon ponctuelle, dans les deux langues officielles. La dernière modification réalisée en date du 22 septembre 2022.

18. MÉCANISME DE RÉVISION DE LA POLITIQUE

La Politique est mise à jour tous les cinq (5) ans au minimum, conformément à la Loi.



ANNEXE A

COORDONNÉES DE L'OMBUDSPERSON ET DES RESSOURCES DISPONIBLES

**SANS OUI
C'EST NON!**

Sans consentement, c'est une agression!

Lutte aux violences à caractère sexuel

L'ÉCOLE NATIONALE DE THÉÂTRE DU CANADA
VOUS OFFRE DES RESSOURCES

La notion de violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre incohérence 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.

Si vous vivez une situation de harcèlement, de violence à caractère sexuel ou que vous en êtes témoin, vous pouvez communiquer avec l'Ombudsperson de l'ÉNT, en toute confidentialité :

— Caroline Lemay, Ombudsperson / Ombuds.ent.nts@omega-ombs.ca

Ce service n'est pas pour des urgences!

Pour un avis, une information ou une plainte, veuillez laisser un message ou écrire un courriel. L'Ombudsperson communiquera avec vous dans les 48 heures (jours ouvrables).
Pour des urgences, veuillez consulter les autres ressources ci-jointes.



**Lutte aux
violences
à caractère
sexuel**

**SANS OUI
C'EST NON!**

Sans consentement, c'est une agression!

Si vous ou une
personne que
vous connaissez
est en danger
immédiat,
appelez 911

QUELQUES RESSOURCES DISPONIBLES

Ligne d'aide pour les agressions sexuelles, 24/7

agressionssexuelles.pouvqc.ca
Montréal : 514 933-9007 / Sans frais : 1 888 933-9007
Ligne d'écoute, d'information et de référence.

Sans oui c'est non

harcelementsexuel.ca
Organisme de formation et d'information en matière d'agression sexuelle.

Regroupement québécois des CALACS

rcalacs.qc.ca
Montréal : 514 529-5252 / Sans frais : 1 877 717-5252
Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel.

Inter Ligne (Ressource spécifique pour les communautés LGBTQ+)

interligne.qc.ca
Montréal : 514 866-0103 / Sans frais : 1 888 505-1010
Interligne est un centre de première ligne en matière d'aide et de renseignements à l'intention des personnes concernées par la diversité sexuelle et la pluralité des genres.

**Centre désigné pour le traitement
des victimes de violence sexuelle – Montréal**

CHUM – Hôpital Notre-Dame. (1560, rue Sherbrooke Est, Montréal)
514 890-8444
Urgence 24/7 : *service de messagerie, demandez l'intervenante de garde de la Clinique pour victimes d'agression sexuelle
Salle d'urgence – 24 h

Hôpital général de Montréal (1650, avenue Cedar, Montréal)
* aussi avec services en anglais
514 934-8090
Urgence 24/7

Centre de crise 24/7

Le Transit : 514 282-7753
Si vous êtes en état de détresse, si une personne proche vit une crise ou si vous recherchez le soutien de services spécialisés.

Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)

Pavillon Saint-Denis (Quartier 38) : 514 280-0138
Pavillon Monument-National (Quartier 21) : 514 280-0121



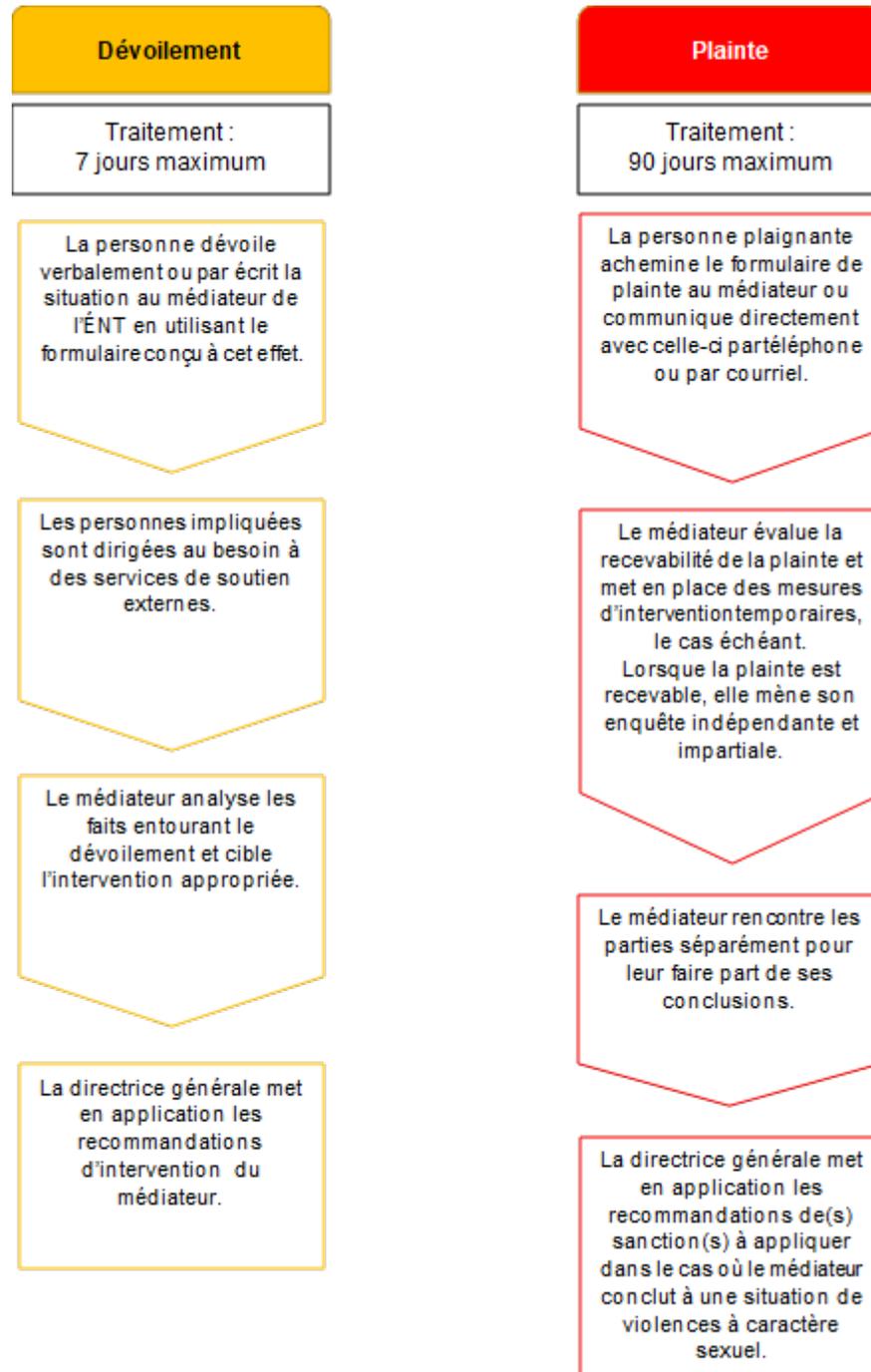
Pour obtenir des informations sur les politiques de l'École
visant à contrer le harcèlement et les violences à caractère sexuel :

Marc-André Durocher / Tél. : 514 842-7954 poste 134 / madurocher@ent-nts.ca
Responsable de l'intervention et de la prévention pour les étudiants.e.s
Responsable des Services aux étudiant.e.s



ANNEXE B

RÉSUMÉ DU PROCESSUS LIÉ À UN DÉVOILEMENT OU UNE PLAINTE





CONFIDENTIEL

ANNEXE C

FORMULAIRE POUR DÉVOILER OU DÉPOSER UNE PLAINTÉ À L'ÉGARD DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Veuillez envoyer ce formulaire directement à l'Ombudsperson de l'École :

Caroline Lemay : ombuds.ent.nts@omega-ombs.ca

COCHEZ LA CASE APPROPRIÉE :

- Je désire **dévoiler** une situation de violences à caractère sexuel.
- Je désire **déposer une plainte** à l'égard d'une situation de violences à caractère sexuel.
- Je suis un **témoin** d'une situation de violences à caractère sexuel.

Date de l'événement : _____

Lieu de l'événement : _____

INFORMATIONS SUR LA PERSONNE DÉVOILANTE, PLAIGNANTE OU LE TÉMOIN

Prénom et nom : _____

Adresse : _____

Ville : _____

Province : _____

Code postal : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

OU

- Je désire conserver l'anonymat. (Cochez la case.)

INFORMATIONS SUR LA PERSONNE MISE EN CAUSE

Prénom et nom : _____

Titre ou fonction : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Y a-t-il une autre personne ayant participé à cet événement? Oui Non

Si oui, nom de la personne : _____

Lien de cette personne avec la personne mise en cause : _____



INFORMATIONS SUR LA SITUATION DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Veillez s.v.p. décrire les faits, l'événement ou les gestes posés par la personne mise en cause :

En quoi considérez-vous qu'il s'agit d'un/de geste(s) de violences à caractère sexuel?

Quelles sont la durée et la fréquence du/des geste(s) commis?

Est-ce que d'autres personnes ont été impliquées de quelque manière ou ont été témoins du/des geste(s) posés?
Si oui, quels sont le nom et la fonction de cette ou de ces personnes?

- *Prénom et nom* : _____
Fonction : _____
- *Prénom et nom* : _____
Fonction : _____
- *Prénom et nom* : _____
Fonction : _____



Détenez-vous des documents ou des éléments de preuve qui démontrent qu'un/des geste(s) de violences à caractère sexuel ont été posés?

Oui Non

Si oui, quels sont-ils?

Quelles sont les conséquences sur votre propre personne qui découlent du/des geste(s) de violences à caractère sexuel?

Signature de la personne dévoilante, plaignante ou du témoin

Date

MERCI D'AVOIR REMPLI CE FORMULAIRE.

CONFIDENTIALITÉ : Soyez assuré.e que nous traiterons votre dévoilement ou votre plainte en toute confiance et confidentialité.

DÉLAI DE TRAITEMENT : Conformément à notre *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* et à la Loi, l'Ombudsperson traitera rapidement un dévoilement dans un délai n'excédant pas sept (7) jours et une plainte dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours.



ANNEXE D

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ LORS DU DÉVOILEMENT OU D'UNE PLAINTE À L'ÉGARD DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Dans le cadre du processus de traitement d'un dévoilement ou d'une plainte, les personnes impliquées s'engagent à être discrètes et à ne pas discuter des faits entourant le dévoilement ou la plainte avec des collègues ou d'autres personnes, sauf à des fins préautorisées par la Loi et par la Politique ou encore à des fins de consultation auprès d'un.e professionnel.le de soutien psychologique¹, le cas échéant.

Une violation du secret professionnel qui nuit au traitement de la plainte ou qui porte préjudice à l'une des parties en cause est passible de mesures administratives ou disciplinaires.

Le rapport d'enquête est confidentiel et ne peut en aucun temps être remis aux parties, à leurs accompagnateur.rice.s, à leurs représentant.e.s et aux témoins, à moins d'une ordonnance à cet effet d'un tribunal compétent.

En foi de quoi, les personnes impliquées dans le processus touchant un dévoilement ou une plainte en lien avec des violences à caractère sexuel ont lu et accepté les dispositions de cette entente.

Personne dévoilante

Personne dévoilante

Personne plaignante

Personne plaignante

Prénom et nom :

Prénom et nom :

Titre ou fonction :

Titre ou fonction :

Date :

Date :

Signature :

Signature :

Ombudsperson de l'École

Directrice générale de l'École

Prénom et nom :

Prénom et nom :

Date :

Date :

Signature :

Signature :

¹ Un.e professionnel.le de soutien psychologique doit être lié.e par le secret professionnel



ANNEXE E

**ENTENTE DE DIVULGATION D'UNE RELATION INTIME AVEC UN.E ÉLÈVE
PAR UNE PERSONNE EN RELATION PÉDAGOGIQUE, D'AIDE OU D'AUTORITÉ**

Par la présente, je désire divulguer à l'École nationale de théâtre une relation intime² ayant pris naissance avant le début de la relation pédagogique, d'aide ou d'autorité avec un.e élève de l'École ou avant la mise en application de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

Conformément à sa Politique, l'École devra prendre les mesures appropriées dans l'intérêt fondamental de l'élève.

Nom de la personne visée par cette divulgation : _____

Date du début de la relation intime ou amoureuse : _____

Signature

Signature

Nom (personne qui divulgue cette information)

Nom (directrice adjointe des RH)

Date

Date

² Au sens de l'article 4 de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, qui définit les relations intimes comme incluant « tant les relations amoureuses que sexuelles ».



ÉCOLE
NATIONALE
DE THÉÂTRE
DU CANADA

NATIONAL
THEATRE
SCHOOL
OF CANADA

POLITIQUE visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

ANNEXE F



ÉCOLE
NATIONALE
DE THÉÂTRE
DU CANADA

NATIONAL
THEATRE
SCHOOL
OF CANADA

ACCUSÉ DE RÉCEPTION – RESPECT DE LA POLITIQUE

L'ÉNT s'engage à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel, de harcèlement ou de comportements déplacés dans son milieu de travail ou lors de ses activités. Nous avons tou.te.s une obligation personnelle afin de respecter la Politique en place et la collaboration de chacun.e est importante afin de maintenir un environnement sain et des plus agréables.

Je, _____, atteste avoir été informé.e de l'adoption de la *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, d'en avoir reçu un exemplaire et de m'y conformer, selon la Loi.

La Politique est aussi disponible en version électronique sur le site web de l'École pour consultation en tout temps.

Signé à _____ le _____.
(ville, lieu) (jj/mm/aa)

(signature)