

CODE D'ÉTHIQUE

DÉCLARATION D'INTENTION

Depuis des décennies, l'ADISQ représente, outille et accompagne des entreprises œuvrant principalement en production ou en commercialisation de musique et de spectacles, et veille à ce que le cadre dans lequel ses membres évoluent favorise leur essor, dans l'ultime but de faire rayonner les musiques et les spectacles d'ici, au Québec et partout dans le monde. Les services proposés sont variés : promotion collective, représentation auprès des pouvoirs publics, négociation et application d'ententes collectives, offre de formations pour les professionnels du milieu.

Par l'adoption du présent Code, l'ADISQ désire clairement énoncer les valeurs qui doivent orienter et motiver ses réflexions, décisions, actions et relations avec ses parties prenantes, lesquelles participent, chacune à leur niveau, à l'accomplissement, par l'ADISQ, de sa mission.

La prédisposition positive de ces parties prenantes à l'égard des réflexions, décisions et actions de l'ADISQ est primordiale pour que l'ADISQ puisse poursuivre ses activités, et mener à bien sa mission. Ainsi, toute réflexion, décision et action entreprise par l'ADISQ devra l'être en adoptant une approche favorisant la prédisposition positive de ses parties prenantes, dont notamment : ses membres, administrateur.trices et employé.es, les acteur.trices du milieu de la musique et du spectacle, ses partenaires associatifs, des organismes de défense de droits, ses fournisseurs, les autres événements de promotion de la culture, ses bailleurs de fonds et commanditaires, les médias et le public.

Par l'adoption du présent Code, l'ADISQ désire aussi établir des attentes de comportement claires et acceptables de la part des Adhérents. Il ne s'agit pas de restreindre indument les droits de quiconque, mais de promouvoir l'importance que l'ADISQ accorde au fait que tous les Adhérents doivent être traités avec respect, et traiter autrui, incluant l'ADISQ, avec respect, dans le cadre de leurs activités professionnelles, artistiques et associatives. Ainsi, pour maintenir son association avec l'ADISQ, tout Adhérent a la responsabilité de démontrer que son comportement n'est pas incomptable avec les valeurs de l'ADISQ, laquelle a pour sa part comme responsabilité, entre autres, de faire la promotion de ses valeurs, et de préserver son image d'intégrité.

PERSONNES VISÉES

Il est attendu que les personnes suivantes adhèrent au présent Code, de manière à pouvoir maintenir leur association avec l'ADISQ :

- les membres, affiliés, administrateur.trices et employé.es de l'association ;
- les artistes et artisan.es bénéficiant ou désirant bénéficier des outils promotionnels¹ développés par l'ADISQ, et ;

¹ Nous entendons par « outils promotionnels » les événements, projets, plateformes, pages ou groupes sur les réseaux sociaux, élaborés ou contrôlés par l'ADISQ et sur lesquels elle a un contrôle, et visant à faire la promotion des artistes ou artisan.es et de leurs projets artistiques, et des membres de l'ADISQ. À titre d'exemples, mais sans s'y limiter, se qualifient comme Outils promotionnels au sens des présentes Lignes, les Galas de l'ADISQ, la plateforme PalmaresADISQ et les projets *Écoute mon*

- les collaborateur.trices (formateur.trice, toute personne travaillant sur les galas ou les panels organisés par l'ADISQ, etc.) affilié.es à l'ADISQ.

(collectivement désignés comme étant les « **Adhérents** »)

NOS VALEURS

Ouverture	Créativité	Engagement	Leadership
<i>Faire preuve d'écoute et de respect, manifester de l'intérêt, de la curiosité et de la compréhension.</i>	<i>Capacité à imaginer des idées, des solutions nouvelles en cohérence avec notre héritage.</i>	<i>Incarner un sentiment d'appartenance et de confiance les uns envers les autres, favorisant les synergies et l'efficacité de l'ensemble.</i>	<i>Créer une vision inspirante, motiver et accompagner, dans le but de la concrétiser et d'atteindre les objectifs communs.</i>

Se superpose à ces valeurs le **RESPECT**, qui transcende chacune d'entre elles. Respecter, c'est penser et agir positivement avec autrui comme avec soi-même. Respecter implique de se soucier de l'impact de nos actes sur autrui, de ne pas lui porter atteinte, de ne pas le heurter inutilement, d'être inclusif et d'accepter les autres pour ce qu'ils sont, même lorsqu'ils sont différents.

RECONNAISSANCE ET ENGAGEMENT DE L'ADISQ ET DES ADHÉRENTS

1. L'ADISQ s'engage à ce que ses réflexions, décisions et actions soient faites et prises à travers le spectre des valeurs édictées au présent Code, dans le meilleur intérêt collectif de ses membres, tout en accordant la valeur qui se doit, dans les circonstances, à ses parties prenantes. Ainsi, l'ADISQ s'engage à promouvoir sur une base constante le présent Code auprès de ses employé.es et de son conseil d'administration, de manière à ce que chacune de leurs réflexions, décisions et actions soit nourrie par les valeurs de l'ADISQ.
2. L'ADISQ et les Adhérents reconnaissent évoluer dans un milieu professionnel particulier, du fait que leurs actions ou comportements sont souvent exposés au grand public, ou sont suivis avec un intérêt notable par plusieurs membres de notre société. Ainsi, l'ADISQ et les Adhérents reconnaissent avoir une responsabilité sociale non équivoque, et s'engagent à faire preuve de respect dans toutes les sphères de leurs activités.
3. L'ADISQ s'engage à créer des environnements de travail, d'échanges et de célébration exempts de toute forme d'intimidation, d'humiliation, de discrimination, de harcèlement et de violence, et

album, Rampe de lancement, L'ADISQ à l'école et L'ADISQ fait une scène. Ne sont pas inclus dans les Outils promotionnels quelconque palmarès affiché ou distribué par l'ADISQ mais qui est élaboré à partir de données statistiques objectives (comme par exemple, les tops ventes ou les tops *streams*).

s'engage à prendre les mesures nécessaires à l'égard de quiconque qui viendrait entraver cet engagement.

4. Les Adhérents s'engagent à adopter, tant à l'égard de l'ADISQ qu'à l'égard d'autrui, une attitude empreinte de respect, de collaboration, de politesse et de savoir-vivre, et ne pratiquer ou ne tolérer aucune forme d'intimidation, d'humiliation, de discrimination, de harcèlement et de violence dans le cadre de leurs relations professionnelles.
5. Les membres de l'ADISQ doivent tendre à mériter le respect du groupe et des autres groupes professionnels, et seront guidés par le sens des responsabilités à maintenir la bonne réputation de l'ADISQ. Ainsi, les membres font preuve de rigueur et de réserve dans leurs interventions publiques visant ou affectant un autre membre de l'ADISQ ou l'ADISQ.
6. Plus spécifiquement en lien avec les produits ou œuvres des artistes ou artisan.es bénéficiant ou désirant bénéficier des outils promotionnels développés par l'ADISQ, ces produits ou œuvres ne peuvent comporter :
 - a. des propos à caractère sexuel déplacé, discriminatoires, racistes, diffamatoires, misogynes, dégradants ou complotistes ;
 - b. du contenu dangereux, pernicieux ou violent ou faisant la promotion d'actes dangereux, pernicieux ou violents ;
 - c. du harcèlement ou de la cyberintimidation, une incitation à la haine ou des comportements prédateurs.

Par ailleurs, une analyse d'un produit ou d'une œuvre en vertu du présent article se fera en appliquant les paramètres établis en matière de liberté d'expression.

CONTRAVENTION AU CODE

Sous réserve de ce qui suit, toute contravention grave au présent Code par ou impliquant un Adhérent devrait être soumise à l'ADISQ par le processus édicté aux *Lignes directrices d'analyse des cas de comportements répréhensibles* produites en annexe du présent Code, par l'envoi d'un courriel à ethique@adisq.com.

Toute manifestation possiblement attentatoire au présent Code par ou impliquant un.e employé.e de l'ADISQ devrait être soumise à l'ADISQ, directement auprès de la direction générale.

LIGNES DIRECTRICES – ANALYSE DES CAS DE COMPORTEMENTS RÉPRÉHENSIBLES SOUMIS À L'ADISQ

PRÉAMBULE

Le milieu de la musique et des variétés aura été fortement ébranlé dans les dernières années par la mise en lumière de comportements répréhensibles, ce qui est inacceptable de passer sous silence. Joueur clé dans le milieu de la musique et du spectacle au Québec, l'ADISQ s'affiche aujourd'hui en tant que précurseur en matière de traitements des dévoilements de cas de comportements répréhensibles, par l'adoption des présentes *Lignes directrices en matière d'analyse des cas de comportements répréhensibles soumis à l'ADISQ* (les « **Lignes** »).

De façon plus précise, dans les dernières années, d'importantes décisions ont dû être prises par l'ADISQ à l'égard d'artistes ou de membres visés par des allégations d'inconduites, ou directement ou indirectement impliqués dans des situations d'inconduites alléguées, et devront réalistement encore être prises. Le conseil d'administration de l'ADISQ (le « **Conseil** ») a donc pris la décision de se doter des présentes Lignes dans le but de structurer le processus de soumissions à l'ADISQ de Dévoilements et de leur analyse, pour en assurer la plus grande rigueur et neutralité.

L'ADISQ est aussi consciente que des décisions prises en vertu des présentes Lignes peuvent avoir une incidence sur l'artiste ou l'artisan.e, le.la représentant.e d'un membre de l'ADISQ ou le.la collaborateur.trice à l'égard de qui des mesures pourraient être prises. C'est ainsi que les présentes Lignes traitent aussi de la possibilité de réintégration au sein de l'association et des outils promotionnels de l'ADISQ, dans le plein respect toutefois des victimes dont les intérêts seront pris en considération dans le processus d'analyse des demandes de réintégration.

Par l'adoption des présentes Lignes, l'ADISQ formalise donc son engagement à promouvoir, dans le cadre de l'accomplissement de sa mission et de prise en considération de ses parties prenantes, l'épanouissement et le respect de tous les acteurs évoluant dans notre industrie de la musique et des variétés.

1. Champ d'application

- 1.1. Les Lignes s'appliquent à tous les membres et affiliés de l'ADISQ, aux artistes et artisan.es qui utilisent les ou bénéficient des Outils promotionnels de l'ADISQ, ainsi qu'à tout.e collaborateur.trice affilié.e à l'ADISQ (formateur.trice, animateur.trice de galas ou de panels organisés par l'ADISQ, etc.).
- 1.2. Les Lignes visent à encadrer le processus d'analyse de situations de Comportement répréhensible soumis à l'ADISQ, afin de déterminer si la situation alléguée contrevient au Code d'éthique de l'association, et si des mesures doivent être prises par l'ADISQ à l'égard de la Personne mise en cause.

Les Lignes visent aussi à encadrer le processus d'analyse de Demandes de réintégration, de manière à ce que des Personnes mise en cause, ou les entreprises qu'elles représentent,

puissent réintégrer le membrariat de l'association ou retrouver leur admissibilité à utiliser ou bénéficier des Outils promotionnels de l'ADISQ ou à reprendre leur association avec l'ADISQ à titre de collaborateur.trice.

1.3. Le processus d'analyse de Dévoilements ou de Demandes de réintégration en vertu des présentes Lignes est un processus indépendant de quelconque procédure judiciaire ou intervention entreprise par une tierce partie à l'encontre d'une Personne mise en cause. Ainsi, l'ADISQ se réserve le droit de prendre sa propre décision, sans être liée à quelconque décision émanant d'un tribunal ou d'une tierce partie à l'encontre d'une Personne mise en cause.

1.4. Un Dévoilement conformément aux présentes Lignes ne substitue en rien une plainte formelle auprès des institutions judiciaires ou autres appropriées, en ce sens que l'ADISQ n'a aucun pouvoir coercitif, correctionnel ou punitif sur les Personnes mises en cause à l'extérieur des limites de son mandat associatif ou de promotion collective.

Ainsi, l'ADISQ a le pouvoir de prendre des mesures à l'égard d'un.e représentant.e d'un membre ou d'un affilié, d'un.e artiste ou artisan.e ou d'un.e collaborateur.trice ayant eu un comportement contraire au Code d'éthique de l'association :

- quant au.à la représentant.e du membre ou d'un affilié, en statuant sur le maintien de l'adhésion du membre ou de l'affilié ou sur son exclusion, ou son admissibilité ou non aux Outils promotionnels ;
- quant à l'artiste ou l'artisan.e, en statuant sur son admissibilité ou non aux Outils promotionnels ;
- quant au.à la collaborateur.trice, en statuant sur la possibilité ou non à poursuivre sa collaboration avec l'ADISQ.

1.5. Pour être admissible au processus d'analyse des présentes Lignes, le Dévoilement doit viser le.la représentant.e d'un membre ou d'un affilié de l'ADISQ, un.e artiste ou artisan.e utilisant les ou bénéficiant des Outils promotionnels de l'ADISQ, ou un.e collaborateur.trice de l'ADISQ.

À titre d'exemple, une situation de harcèlement allégué entre deux employé.es d'une entreprise membre de l'ADISQ n'est pas visée par les présentes Lignes. Une telle situation devra être traitée à l'interne par l'entreprise membre, en sa qualité d'employeur, et conformément à sa politique interne pour contrer le harcèlement.

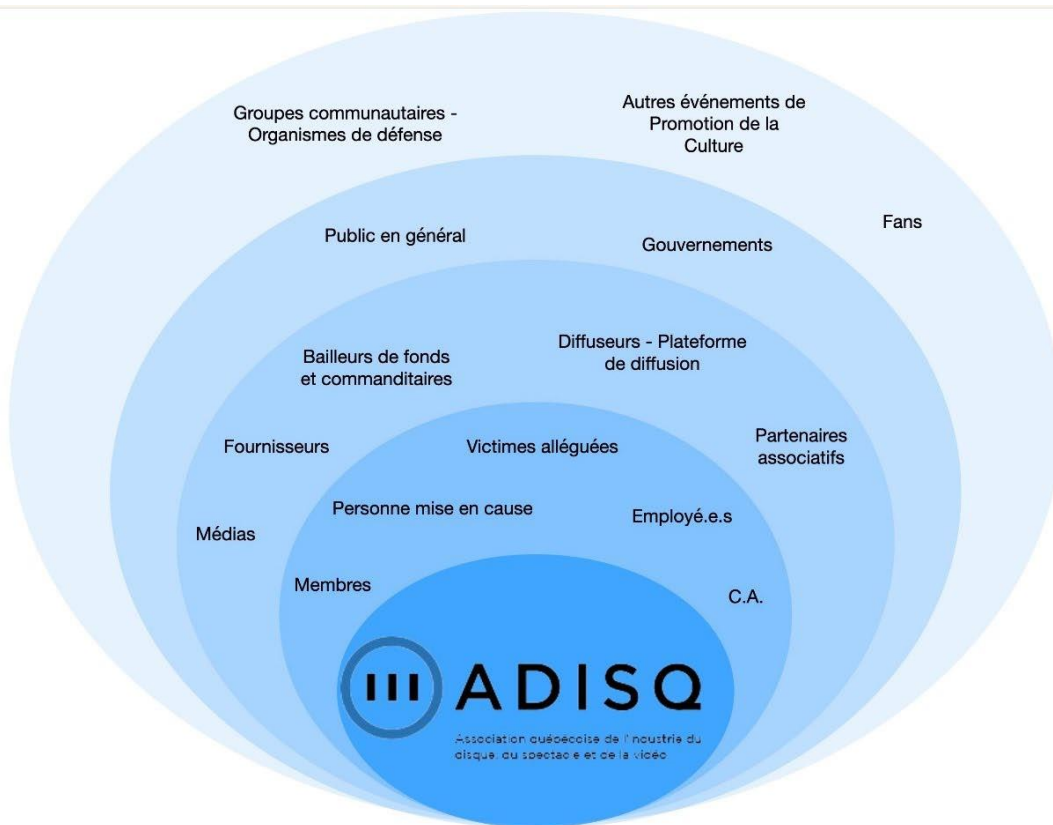
Néanmoins, l'ADISQ se réserve le droit de déterminer si un Dévoilement est admissible ou non, selon les faits allégués et les personnes visées par le Dévoilement.

1.6. La Direction générale est mandatée par le Conseil pour assurer la pleine gestion opérationnelle des Lignes. Ainsi, toute décision finale prise en vertu des présentes Lignes sera prise par la Direction générale, sauf en ce qui a trait à un Dévoilement ou une Demande de réintégration visant ou demandée par un membre ou un affilié de l'ADISQ. Dans un tel cas, tous les rôles et pouvoirs dévolus à la Direction générale sont pris en charge par le Conseil,

étant entendu qu'il est le seul à pouvoir agir à l'égard d'un membre ou d'un affilié en vertu des Règlements généraux de l'ADISQ.

2. Parties prenantes

Les décisions prises en vertu des présentes Lignes doivent l'être en prenant en considération la mission et les valeurs de l'ADISQ, inscrites au Code d'éthique. La prédisposition positive des parties prenantes pour mener à bien la mission de l'ADISQ étant primordiale, toute réflexion devra être faite en considérant les intérêts des parties prenantes suivantes :



3. Définitions

- 3.1. Code d'éthique** – Texte énonçant la mission, les parties prenantes et les valeurs et les principes à connotation morale ou civique auxquels adhère l'ADISQ, et qui sert, dans le cadre de l'application des présentes Lignes, de guide afin d'analyser un Dévoilement de Comportement répréhensible ou une Demande de réintégration. Les présentes Lignes sont d'ailleurs annexées au Code d'éthique adopté par l'ADISQ.

3.2. Comité aviseur – Comité formé de trois personnes indépendantes de l'association, convoqué par la Direction générale, qui a pour mandat, selon les besoins de la Direction générale :

- d'orienter la Direction générale dans le cadre de son analyse d'un Dévoilement ou d'une Demande de réintégration ;
- de procéder à l'analyse d'un Dévoilement ou d'une Demande de réintégration et de faire des recommandations à la Direction générale quant aux mesures pouvant être prises à l'égard de la Personne mise en cause.

Ce comité est consultatif et non décisionnel, étant entendu qu'il revient en tout temps à la Direction générale de prendre une décision à la suite d'un Dévoilement ou d'une Demande de réintégration.

3.3. Comportement répréhensible – Toute manifestation possiblement attentatoire au Code d'éthique de l'ADISQ, comme par exemple, un comportement s'apparentant à ou se qualifiant de harcèlement psychologique ou sexuel.

3.4. Demande de réintégration – Demande, par une Personne mise en cause, de réintégrer l'association ou ses Outils promotionnels ou de retrouver la possibilité de poursuivre à titre de collaborateur de l'association, qui doit être transmise à la Personne responsable de première ligne.

3.5. Dévoilement – Divulcation, par une Partie requérante, d'une situation impliquant un Comportement répréhensible et dans laquelle une Personne mise en cause a ou aurait été impliquée.

3.6. Direction générale – Personne occupant le poste à la direction générale, accompagnée, au besoin, de la personne occupant le poste à la direction générale adjointe et à la direction des relations de travail.

3.7. Dossier – Dossier constitué par la Personne responsable de première ligne.

3.8. Partie requérante – Quiconque procédant à un Dévoilement en vertu des présentes Lignes directrices. La Partie requérante peut non seulement être une personne victime du Comportement répréhensible, mais elle peut être quelconque personne, physique ou morale, en son nom personnel ou au nom d'un regroupement de personnes, désirant que l'ADISQ soit mise au courant d'une situation de Comportement répréhensible, pour fins de prise de décision conformément aux présentes Lignes directrices. À titre d'exemples, peuvent être des Parties requérantes, le.la président.e du Conseil au nom du Conseil, le.la producteur.trice exécutif.tive du Gala de l'ADISQ au nom de l'équipe de production, un membre du public, un organisme de défense d'intérêts particuliers en lien avec le Comportement répréhensible, etc.

3.9. Personne mise en cause – Personne visée par un Dévoilement qui aurait été impliquée dans une situation alléguée de Comportement répréhensible. Une telle personne peut être un représentant d'un membre ou d'un affilié de l'ADISQ, un.e artiste ou artisan.e utilisant les ou bénéficiant des Outils promotionnels de l'ADISQ, ou un.e collaborateur.trice de l'ADISQ.

- 3.10. Outils promotionnels** – Événements, projets, plateformes, pages ou groupes sur les réseaux sociaux, élaborés ou contrôlés par l'ADISQ et sur lesquels elle a un contrôle, et visant à faire la promotion des artistes ou artisan.es et de leurs projets artistiques, et des membres de l'ADISQ. À titre d'exemples, mais sans s'y limiter, se qualifient comme Outils promotionnels au sens des présentes Lignes, les Galas de l'ADISQ, la plateforme PalmaresADISQ et les projets *Écoute mon album*, *Rampe de lancement*, *L'ADISQ à l'école* et *L'ADISQ fait une scène*. N'est pas inclus dans les Outils promotionnels quelconque palmarès affiché ou distribué par l'ADISQ mais qui est élaboré à partir de données statistiques objectives (comme par exemple, les tops ventes ou les tops *streams*).
- 3.11. Personne responsable de première ligne (la « PRPL »)** – Personne responsable de recevoir tout Dévoilement et Demande de réintégration, de constituer les Dossiers et de faire une première analyse de recevabilité des Dévoilements.

4. PRPL – Rôles et attributs

- 4.1.** La PRPL doit être une personne compétente et ayant de l'expérience en matière de traitements et de gestion en première ligne de dossiers de Comportement répréhensible, dans quelconque domaine.
- 4.2.** À chaque début d'année financière, la PRPL est mandatée par le Conseil pour un mandat d'un an. Le Conseil doit aussi désigner un substitut à la PRPL en cas d'impossibilité par cette dernière de remplir son rôle.
- 4.2.1.** Le Conseil détermine la rémunération de la PRPL au moment de sa nomination.
- 4.2.2.** En début de mandat, la PRPL doit signer un engagement en vertu duquel elle s'engage à maintenir la confidentialité de tous les renseignements obtenus lors de la réception et de l'analyse d'un Dévoilement, sous réserve des éléments devant nécessairement être communiqués pour fins de décision relativement à un Dévoilement ou une Demande de réintégration.
- 4.2.3.** Le Conseil peut mettre fin au mandat de la PRPL :
- a) s'il est déterminé qu'elle manque de disponibilités pour remplir ses fonctions ;
 - b) si elle a ou a eu, en cours de mandat ou auparavant, des comportements incompatibles avec les valeurs de l'association ;
 - c) en raison d'un conflit d'intérêt ou de fonctions incompatibles ;
 - d) pour toute autre raison déterminée par le Conseil.
- 4.2.4.** Dans le cadre de ses opérations courantes, la PRPL se rapporte à la Direction générale. Toutefois, en fin d'année financière, la PRPL doit faire rapport au Conseil du nombre de Dossiers et des statistiques quant aux traitements accordés aux Dévoilements et aux Demandes de réintégration.

5. Direction générale – Rôles

- 5.1. La Direction générale est mandatée par le Conseil pour assurer la pleine gestion opérationnelle des Lignes.
- 5.2. La Direction générale s'engage à maintenir la confidentialité de tous les renseignements obtenus en lien avec un Dévoilement ou une Demande de réintégration, sous réserve des éléments devant nécessairement être communiqués pour fins de décision relativement à un Dévoilement ou une Demande de réintégration, et pour fins d'application de la (des) mesure(s) qui devra(ont) être prise(s) à l'égard de la Personne mise en cause, le cas échéant.

6. Comité aviseur – Rôles et composition

6.1. Rôles du Comité aviseur

- 6.1.1. Le Comité aviseur n'est ni un organisme judiciaire, ni quasi judiciaire. Il a notamment pour rôle, selon les besoins de la Direction générale :
 - a) d'orienter ou d'appuyer la Direction générale dans le cadre de son analyse d'un Dévoilement ou d'une Demande de réintégration ;
 - b) de procéder à l'analyse d'un Dévoilement ou d'une Demande de réintégration et de faire des recommandations à la Direction générale quant aux mesures pouvant être prises à l'égard de la Personne mise en cause.
- 6.1.2. Ce comité est consultatif et non décisionnel, étant entendu qu'il revient en tout temps à la Direction générale de prendre une décision suite à un Dévoilement ou à une Demande de réintégration.
- 6.1.3. Le Comité aviseur est appelé à intervenir uniquement sur demande de la Direction générale. Il revient donc à la Direction générale de décider de déférer ou non des dossiers au Comité aviseur.

6.2. Composition du Comité aviseur

- 6.2.1. À chaque début d'année financière, le Conseil :
 - a) élabore une liste de gens pouvant faire partie du Comité aviseur – la liste doit inclure idéalement des personnes ayant les profils recherchés suivants (ou profils connexes) :
 - (i) une personne ayant des compétences en éthique ;
 - (ii) une personne ayant des compétences en victimologie – criminologie ;
 - (iii) une personne ayant des compétences en ressources humaines ou comportement organisationnel ;

- (iv) une personne ayant des compétences en droit ;
 - b) détermine la rémunération des membres du Comité aviseur.
- 6.2.2.** À leur nomination, les personnes identifiées par le Conseil à la liste de membres potentiels du Comité aviseur doivent signer un engagement en vertu duquel ils s'engagent à maintenir la confidentialité de tous les renseignements obtenus lors de l'étude d'un Dévoilement ou d'une Demande de réintégration, et de toutes les discussions entourant l'avis soumis au Conseil en vue d'une décision relativement à un Dévoilement ou une Demande de réintégration.
- 6.2.3.** Le Conseil peut mettre fin à l'éligibilité d'une personne pour composer le Comité aviseur :
- a) s'il est déterminé que le membre manque de disponibilités pour remplir ses fonctions ;
 - b) si le membre a ou a eu, en cours de mandat ou auparavant, des comportements incompatibles avec les valeurs de l'association ;
 - c) en raison d'un conflit d'intérêt ou de fonctions incompatibles ;
 - d) si le membre ne rencontre plus les critères d'expertise l'ayant rendu éligible pour agir à titre de membre du Comité aviseur ;
 - e) pour toute autre raison déterminée par le Conseil.
- 6.2.4.** Lorsque la Direction générale désire convoquer le Comité, elle mandate alors trois personnes de la liste pour composer le Comité.

7. Dévoilement – Traitement et analyse

7.1. Envoi du Dévoilement à la PRPL, et première analyse

- 7.1.1.** Tout Dévoilement doit être fait par écrit et doit être acheminé à l'adresse ethique@adisq.com, dont la PRPL a la charge.
- 7.1.2.** Dans un délai de moins de 48 heures, la PRPL doit prendre connaissance du Dévoilement et évaluer le degré d'urgence de la situation.
- 7.1.3.** Dès la réception d'un Dévoilement, peu importe l'issue du Dévoilement, un Dossier est ouvert par la PRPL, qui s'assure d'octroyer un numéro séquentiel au Dossier. Le contenu du Dossier demeure confidentiel, à moins d'une ordonnance d'un tribunal de produire la documentation.
- 7.1.4.** Peu importe l'issue du Dévoilement, et lorsqu'il est jugé opportun de le faire, la PRPL s'assure de mettre à la disposition de la Partie requérante une liste des mesures de soutien psychologique ou juridique existantes.

7.1.5. La PRPL prend les mesures raisonnables pour recueillir toutes les informations nécessaires pour l'analyse du Dévoilement et, par le fait même, la constitution du Dossier, à savoir, sans s'y limiter, et lorsque cela est possible :

- a) une trame factuelle de la part de la Partie requérante² et son consentement à ce que soit partagée avec la Direction générale, ou le Comité aviseur le cas échéant, sa version des faits, en intégralité ou en partie, sous le sceau de la confidentialité, dans le but de pouvoir prendre une décision quant à une ou des mesures à prendre à l'égard de la Personne mise en cause ;
- b) les informations relatives à quelconque plainte qui aurait pu être déposée à quelconque organisme judiciaire ou administratif ;
- c) des actions ou des déclarations publiques de la Partie requérante ou de la Personne mise en cause en lien avec les faits allégués dans le Dévoilement ;
- d) la volonté de la Partie requérante de garder ou non l'anonymat – dans les cas de demande d'anonymat, la Partie requérante sera identifiée par un pseudonyme sans référence à sa véritable identité ;
- e) la vérification auprès de la Partie requérante de motifs sérieux pouvant justifier de ne pas transmettre certaines informations à la Personne mise en cause (comme par exemple pour des raisons de sécurité, de représailles, d'intimidation) ;
- f) la volonté de la Partie requérante quant aux suites à donner à son Dévoilement ;
- g) la volonté de la Partie requérante de participer au processus éventuel d'analyse par la Direction générale du Dévoilement et de la suite à donner au Dévoilement ;
- h) la volonté de la Partie requérante d'être informée des suites ou des conclusions de son Dévoilement dans les limites de ce qui peut être divulgué ;
- i) l'ouverture de la Partie requérante à recevoir ou non des excuses de la Personne mise en cause, et dans quel contexte.

7.1.6. Pour procéder à la cueillette d'informations, la PRPL juge du moyen et de l'endroit le plus opportun pour discuter et échanger avec la Partie requérante ou toute personne contactée, étant entendu qu'elle ne pourra rencontrer quiconque dans un lieu public.

7.1.7. La PRPL est tenue de faire preuve de discrétion dans l'accomplissement de ses tâches.

² Un préambule à la version de la Partie requérante sera intégré, indiquant que sa version est faite en fonction des valeurs définies par l'ADISQ et non pas pour être utilisée dans une procédure judiciaire, le but étant de protéger la personne qui fait le Dévoilement. Cette mention assurera aussi à la Partie requérante qu'elle n'est pas dans un cadre juridique. Si cette déclaration était remise ou utilisée dans une procédure judiciaire, la Partie requérante pourra mentionner qu'elle n'avait pas l'obligation de fournir tous les détails comme elle l'aurait fait à un enquêteur pour une instance à la cour.

7.1.8. Sur la base des informations recueillies, la PRPL procède à une première analyse de recevabilité du Dévoilement. Après étude, la PRPL a le pouvoir de :

- a) Déclarer le Dévoilement irrecevable, sans nécessité d'en faire rapport à la Direction générale ;
- b) Déclarer le Dévoilement recevable et en faire rapport à la Direction générale, en ne donnant que les détails nécessaires à la bonne compréhension par la Direction générale du Dévoilement (notamment en respectant l'anonymat de la Partie requérante, si telle était sa volonté), et :
 - (i) dans un cas clair, suggérer à la Direction générale la(les) mesure(s) qu'elle juge appropriée(s) de prendre à l'encontre de la Personne mise en cause, le cas échéant ;
 - (ii) suggérer à la Direction générale de procéder à une analyse plus approfondie du Dévoilement, selon le mode d'analyse déterminé par la Direction générale selon ses besoins et le contexte entourant le Dévoilement.

Dans tous les cas, la PRPL informe la Partie requérante à savoir si son Dévoilement a été jugé recevable ou non en vertu des présentes Lignes.

7.1.9. Advenant l'absence de volonté de la Partie requérante à donner suite à son Dévoilement, la PRPL n'ira pas plus loin dans le processus de rapport à la Direction générale, sauf si la PRPL estime que la contravention au Code d'éthique mérite une attention particulière, auquel cas le Dévoilement sera considéré comme étant recevable. En tout état de cause, la confidentialité de la Partie requérante sera maintenue, si telle est sa volonté.

7.2. Dévoilement déclaré recevable – Analyse subséquente

7.2.1. Procédure à suivre par la Direction générale et la PRPL

7.2.1.1. Lorsque la Direction générale décide de procéder à une analyse plus approfondie du Dévoilement, elle détermine le mode d'analyse qui lui semble le plus approprié dans les circonstances, parmi notamment les modes suivants :

- a) transmission du Dossier au Comité aviseur pour analyse – elle prend alors la charge de constituer le Comité aviseur en conséquence ;
- b) en mode dialogue avec la Personne mise en cause, avec ou sans la collaboration d'un.e médiateur.trice affilié.e à l'organisme Équijustice ;
- c) tout autre mode d'analyse jugé adéquat dans les circonstances.

7.2.1.2. Pour sa part, la PRPL :

- a) prend en charge d'aviser la Personne mise en cause du Dévoilement reçu, en s'assurant de ne transmettre que les informations nécessaires à la bonne compréhension de la situation – en tout état de cause, la PRPL doit effectuer un résumé raisonnablement détaillé des allégations de Comportement répréhensible afin de permettre à la Personne mise en cause d'effectuer des représentations complètes, si elle désirait participer au processus d'analyse ;
- b) prend en charge d'aviser la Personne mise en cause du mode d'analyse du Dévoilement déterminé par la Direction générale ;
- c) informe la Direction générale de la volonté de la Partie requérante ou de la Personne mise en cause de rencontrer la Direction générale ou le Comité aviseur, le cas échéant, ou de lui communiquer par tout autre moyen sa version des faits ;
- d) s'assure de transmettre à la Direction générale, et au Comité aviseur le cas échéant, le Dossier qu'elle a préalablement constitué, en prenant soin de caviarder toute information jugée sensible ou à l'égard de laquelle elle n'a pas obtenu le consentement de la Partie requérante pour qu'elle soit communiquée.

7.2.2. Procédure d'analyse

- 7.2.2.1.** La Direction générale et, le cas échéant, le Comité aviseur, ont l'obligation de traiter tous les Dévoilements en toute confidentialité et dans un délai raisonnable, tout en considérant la nature parfois imminemment urgente de ce type de dossiers.
- 7.2.2.2.** Si elle/il a été avisée.e par la PRPL de l'intention de la Partie requérante ou de la Personne mise en cause de les rencontrer, la Direction générale ou un.e représentant.e du Comité aviseur entrera en communication avec la Partie requérante et la Personne mise en cause pour les inviter à participer au processus d'analyse, étant entendu que ni la Direction générale, ni le Comité aviseur, n'a le pouvoir de contraindre une personne à lui donner sa version des faits.
- 7.2.2.3.** La Direction générale ou le Comité aviseur juge du moyen et de l'endroit le plus opportun pour discuter d'un Dévoilement qui lui est soumis.
- 7.2.2.4.** Tous les renseignements, éléments factuels, verbalisations, témoignages au soutien du Dévoilement sont conservés dans le Dossier, et sont strictement confidentiels, à moins d'une ordonnance de la Cour de produire la documentation. Lorsqu'une information doit être divulguée, la PRPL avise les parties concernées de cette situation.

7.2.2.5. Lorsqu'il est impliqué dans une analyse, le Comité aviseur donne un avis écrit à la Direction générale relativement à chaque Dévoilement. Cet avis est confidentiel et il est adressé uniquement à la Direction générale. Il doit obligatoirement contenir la recommandation du Comité aviseur quant aux mesures à prendre à l'égard de la Personne mise en cause, et quant aux conditions qui devraient être remplies pour que la Personne mise en cause soit admissible à une Demande de réintégration, lesquelles conditions auront été discutées avec la Personne mise en cause, si elle a accepté de rencontrer le Comité aviseur.

7.2.2.6. Tous les avis doivent être conservés et classés dans les Dossiers.

7.2.2.7. Les avis doivent être signés par tous les membres du Comité aviseur. En cas de désaccord entre les membres, l'avis doit obligatoirement contenir la position de chaque membre du Comité aviseur.

7.2.3. Critères d'analyse d'un Dévoilement

7.2.3.1. Sont notamment pris en considération les facteurs suivants pour analyser un Dévoilement :

- a) La nature du comportement et des gestes reprochés ;
- b) La fréquence ;
- c) L'usage de violence ou d'intimidation ;
- d) Le contexte ;
- e) Le lien d'emploi ;
- f) La vulnérabilité de la Partie requérante ;
- g) La durée des comportements ;
- h) La reconnaissance par la Personne mise en cause de la situation dénoncée ;
- i) Les conséquences physiques et psychologiques chez la Partie requérante ;
- j) La volonté de la Personne mise en cause de faire des démarches pour éviter que les comportements se poursuivent ou se répètent (thérapie, etc.) ;
- k) La portée des gestes reprochés sur les valeurs éthiques mises en place par l'ADISQ et sur ses parties prenantes ;
- l) Tous les autres facteurs pertinents.

7.3. Décision par la Direction générale de la mesure à prendre à l'égard de la Personne mise en cause, le cas échéant

7.3.1. En tout état de cause, il revient à la Direction générale de déterminer si une ou des mesures doivent être imposées à la Personne mise en cause – elle doit déterminer non seulement la nature de la ou des mesures à prendre, mais aussi leur durée.

7.3.2. À titre d'exemples, les mesures qui peuvent être prises conformément aux présentes Lignes directrices peuvent être de l'ordre de :

- a) un avertissement écrit ;
- b) une suspension de l'adhésion et la suppression temporaire des avantages de membre ou d'affilié ;
- c) l'inadmissibilité aux Outils promotionnels, en tout ou en partie ;
- d) l'interdiction de participer aux événements de l'ADISQ.

7.3.3. Le cas échéant, la Direction générale avise la Personne mise en cause de la ou des mesures qui seront prises à son égard, et des conditions qu'elle devra remplir pour qu'elle soit admissible à une Demande de réintégration, le cas échéant.

Le tout doit être consigné au Dossier.

8. Demande de réintégration – Traitement et analyse

8.1. Envoi de la Demande de réintégration

8.1.1. La Personne mise en cause est responsable de faire sa Demande de réintégration, par écrit, afin de réintégrer le membrariat, retrouver son titre d'affilié, réintégrer les Outils promotionnels de l'ADISQ, ou retrouver sa capacité à agir comme collaborateur.trice de l'ADISQ. La Demande doit être acheminée à l'adresse ethique@adisq.com, dont la PRPL a la charge.

Dans sa Demande, la Personne mise en cause est invitée à justifier sa Demande le mieux possible, étant entendu que la Personne mise en cause pourra élaborer verbalement à la Direction générale lors d'une rencontre.

8.1.2. La PRPL joint la Demande de réintégration au(x) Dossier(s) en lien avec le(s) Dévoilement(s) suite au(x)quel(s) des mesures ont été prises à l'égard de la Personne mise en cause.

8.1.3. Dès réception d'une Demande de réintégration, la PRPL en avise la Direction générale, et lui transmet que les détails nécessaires à la bonne compréhension par la Direction générale de la Demande de réintégration.

8.1.4. La Direction générale détermine alors si une analyse plus approfondie de la Demande de réintégration est nécessaire, sur la base des informations reçues de la PRPL.

8.2. Analyse subséquente de la Demande de réintégration

8.2.1. Procédure à suivre par la Direction générale et la PRPL

8.2.1.1. Il revient à la Direction générale de décider du mode d'analyse de la Demande de réintégration qui lui semble le plus approprié dans les circonstances, parmi notamment les modes suivants :

- a) transmission de la Demande de réintégration au Comité aviseur pour analyse – elle prend alors la charge de constituer le Comité aviseur en conséquence ;
- b) en mode dialogue avec la Personne mise en cause, avec ou sans la collaboration d'un.e médiateur.trice affilié.e à l'organisme Équijustice ;
- c) tout autre mode d'analyse jugé adéquat dans les circonstances.

8.2.1.2. Pour sa part, la PRPL :

- a) prend responsable d'aviser la Personne mise en cause du processus d'analyse de sa Demande de réintégration déterminé par la Direction générale, et valide son intention ou non d'y participer ;
- b) informe la Direction générale de la volonté de la Personne mise en cause de procéder au processus d'analyse de sa Demande ;
- c) s'assure de transmettre à la Direction générale, et au Comité aviseur le cas échéant, le Dossier qu'elle a préalablement constitué, en prenant soin de caviarder toute information jugée sensible ou à l'égard de laquelle elle n'a pas obtenu le consentement de la Partie requérante pour qu'elle soit communiquée.

8.2.2. Procédure d'analyse

8.2.2.1. La Direction générale et, le cas échéant, le Comité aviseur, ont l'obligation de traiter tous les Dévoilements en toute confidentialité et dans un délai raisonnable, tout en considérant la nature parfois imminemment urgente de ce type de dossiers.

8.2.2.2. La Direction générale ou le Comité aviseur juge du moyen et de l'endroit le plus opportun pour discuter d'une Demande de réintégration qui lui est soumis.

8.2.2.3. La Personne mise en cause est tenue de collaborer avec la Direction générale ou le Comité aviseur dans le cadre de l'analyse de sa Demande de réintégration.

- 8.2.2.4.** Tous les renseignements, éléments factuels, verbalisations, témoignages au soutien de la Demande de réintégration sont conservés dans le(s) Dossier(s), et sont strictement confidentiels, à moins d'une ordonnance de la Cour de produire la documentation. Lorsqu'une information doit être divulguée, le Comité aviseur avise les parties concernées de cette situation.
- 8.2.2.5.** Lorsqu'il est impliqué dans une analyse, le Comité aviseur donne un avis écrit à la Direction générale relativement à chaque Demande de réintégration. Cet avis est confidentiel et il est adressé uniquement à la Direction générale.
- 8.2.2.6.** Tous les avis doivent être conservés et classés dans le Dossier de chaque Dévoilement en lien avec la Demande de réintégration.
- 8.2.2.7.** Les avis doivent être signés par tous les membres du Comité aviseur. En cas de désaccord entre les membres, l'avis doit obligatoirement contenir la position de chaque membre du Comité aviseur.

8.2.3. Critères d'analyse d'une Demande de réintégration

- 8.2.3.1.** Sont notamment pris en considération les facteurs suivants pour analyser une Demande de réintégration :
- a) En quoi la Personne mise en cause a rempli les conditions devant être remplies pour qu'elle puisse être admissible à une Demande de réintégration ;
 - b) En quoi la Personne mise en cause s'est inscrite dans un processus de rétablissement personnel, et le cas échéant, de réparation envers le public et toute personne touchée par la situation ;
 - c) Le délai entre le Dévoilement et les démarches personnelles entreprises par la Personne mise en cause pour aider à sa réintégration ;
 - d) Les mesures prises par la Personne mise en cause pour aider à ce qu'elle ne poursuive pas le Comportement répréhensible ;
 - e) Le cas échéant, si la.les ou des victimes des actes visés par le Dévoilement supportent la démarche de réintégration ;
 - f) Le cas échéant, contexte dans lequel des excuses ont pu être faites à(aux) victime(s) ;
 - g) Le cas échéant, l'issue de la judiciarisation d'un dossier en lien avec le Dévoilement et la Demande de réintégration ;
 - h) Tout autre facteur pertinent.

8.3. Décision par la Direction générale ou du Conseil quant à une Demande de réintégration

8.3.1. En tout état de cause, il revient à la Direction générale de déterminer si elle accepte ou non la Demande de réintégration.

8.3.2. La Direction générale avise la Personne mise en cause de sa décision. Advenant le refus de la Demande de réintégration, la Direction générale avise aussi par écrit et verbalement la Personne mise en cause des conditions qu'elle devra remplir pour qu'elle soit admissible à une autre Demande de réintégration.

Le tout doit être consigné au(x) Dossier(s).

9. Dispositions finales

- 9.1. Les présentes Lignes directrices entrent en vigueur après leur approbation par le Conseil.
- 9.2. Toute situation ayant été soumise à l'ADISQ préalablement à l'entrée en vigueur des présentes Lignes n'y est pas assujettie.
- 9.3. Les présentes Lignes sont sujettes à changement par le Conseil.

Les travaux ayant mené à l'élaboration des présentes Lignes directrices ont été réalisés grâce au soutien financier de la CNESST par son [Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail](#).



CNESST