



COMMUNIQUÉ DE PRESSE  
EMBARGO, MARDI 6 NOVEMBRE 2018, 14H00

## **L'OSM ACCEPTE LA RECOMMANDATION D'UNE EXPERTE INDÉPENDANTE DE RESSERRER SA POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

**Montréal, 6 novembre 2018** – L'Orchestre symphonique de Montréal (OSM) annonce la fin de l'enquête interne sur le harcèlement sexuel au sein de l'institution. Cette enquête a été réalisée par une experte indépendante, qui a reçu son mandat au début de 2018, dans la foulée des dénonciations publiques mettant en cause M. Charles Dutoit.

L'OSM accepte la recommandation de l'experte visant à resserrer et à élargir les dispositions de sa politique en matière de harcèlement au travail. Il adoptera donc une nouvelle politique à cet effet. La nouvelle version proposée par cette spécialiste sera discutée avec la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec, dont font partie les musiciens de l'OSM, avant d'être soumise à l'approbation finale du comité exécutif de l'Orchestre.

Quant au volet de l'enquête déclenchée en rapport avec des allégations de harcèlement sexuel, il englobait le personnel actuel de l'OSM ainsi que toutes les personnes qui y ont déjà œuvré. S'agissant de M. Charles Dutoit, rappelons qu'il a été le chef d'orchestre attitré de l'OSM de 1977 à 2002.

Au terme de son travail, l'experte indépendante en est arrivée au constat suivant : « À toutes fins pratiques, dans le cadre de mon enquête, j'ai été finalement saisie de deux plaintes de harcèlement sexuel à l'endroit de M. Charles Dutoit. J'ai rencontré et/ou communiqué avec les plaignantes à plusieurs reprises. Bien que la démarche entreprise était sérieuse et respectueuse des meilleures pratiques en matière d'enquête interne de harcèlement, cette enquête n'a pas permis de consigner d'informations suffisantes en rapport avec des allégations de harcèlement sexuel. » Il appert du travail effectué par l'experte indépendante que les deux plaignantes n'ont pas souhaité donner suite à leurs plaintes, ne jugeant pas opportun de fournir de déclarations formelles relatives à leurs allégations. Le processus d'enquête a donc pris fin à la mi-octobre.

L'experte indépendante a établi le processus de son enquête sur le modèle du *Code de conduite – Enquête interne à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail*, publié par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés ([http://www.portailrh.org/protection/codes/codeconduite\\_harcelement.pdf](http://www.portailrh.org/protection/codes/codeconduite_harcelement.pdf)). Elle s'est aussi inspirée du *Guide des meilleures pratiques à l'intention des avocats effectuant des enquêtes sur des plaintes de harcèlement psychologique en milieu de travail*, publié par le Barreau du Québec (<https://www.barreau.qc.ca/media/1333/guide-enquetes-plaintes.pdf>).

« Nous compatissons sincèrement avec les deux plaignantes qui ont finalement décidé de ne pas donner suite à leurs plaintes pour des motifs qui leur appartiennent en propre », déclare Madeleine Careau, Chef de la direction de l'OSM. « Nous respectons ce choix personnel et accueillons avec considération le travail réalisé par l'experte indépendante. Nous devons

prendre acte des résultats des travaux de l'enquêteuse et en tirer les enseignements qui s'imposent en adoptant une nouvelle politique, renforcée et élargie. Cette nouvelle politique sera alignée sur les meilleures pratiques et sur le principe de la tolérance zéro en matière de harcèlement, quelle qu'en soit la forme. »

### **Faits saillants de la nouvelle politique**

La nouvelle politique proposée, intitulée *Prévention en matière de harcèlement au travail et de discrimination*, protégera explicitement tous les musiciens (réguliers comme surnuméraires) et artistes invités ainsi que tous les membres de l'équipe administrative de l'OSM, qu'ils soient cadres, employés ou contractuels. Il est recommandé d'y inclure le concept de harcèlement, défini comme « l'exercice de pouvoirs ou de l'autorité de manière abusive et moralement contraignante ».

La notion de milieu de travail sera précisée afin de viser tous les endroits où les membres du personnel sont appelés à se trouver dans le cadre ou à l'occasion de leur travail et ce, durant ou à l'extérieur des heures normales de travail. De plus, la nouvelle politique clarifiera les modalités de dépôt et de traitement de plaintes. Elle protégera les membres du personnel qui, de bonne foi, se prévalent de ses dispositions ou collaborent comme témoins dans une enquête. Le recours à la procédure de plainte ne pourra empêcher d'autres recours légaux pour obtenir réparation.

Conformément aux récentes modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*, l'OSM mettra en œuvre, d'ici le début de 2019, un programme d'activités destinées à la prévention, la sensibilisation et la formation en matière de harcèlement et de discrimination au travail. Toutes les personnes visées par ce programme seront tenues d'y participer activement.

En outre, l'OSM compte inclure une clause dans le contrat de son prochain directeur musical l'engageant à respecter la *Politique de prévention en matière de harcèlement au travail et de discrimination*. La même clause sera insérée dans les contrats des artistes invités et de tierces parties comme les fournisseurs de biens et services.