

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

1. OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'*Association de tennis de Sainte-Foy-Sillery*, à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

2. PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisme sans but lucratif, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3. DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

4. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'*Association de tennis de Sainte-Foy-Sillery* ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, que ce soit notamment :

- par des membres du conseil d'administration envers des personnes salariés ou des gestionnaires;

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

- entre des membres du conseil d'administration;
- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs, les gestionnaires ou les membres du conseil d'administration;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, bénévole, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'Association de tennis de Sainte-Foy-Sillery s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, notamment par la diffusion de la politique sur le Site Internet de l'Association de tennis de Sainte-Foy-Sillery, par l'affichage de cette politique au chalet des terrains de tennis Saint-Charles-Garnier et au chalet des terrains de tennis de la Falaise, par des copies remises au personnel et aux membres du conseil d'administration;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement notamment en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel;
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Toute personne qui est témoin d'une situation de harcèlement doit le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées à la présente politique.

6. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement perdure, la personne salariée doit signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées² par l'employeur sont les suivantes :

- Nicole Lefebvre, *présidente du conseil d'administration et membre du comité des ressources humaines*
Chalets des terrains de tennis de Saint-Charles-Garnier et de la Falaise, 418-576-1961
- Karine Brochu, *membre du conseil d'administration et du comité des ressources humaines*
Chalets des terrains de tennis de Saint-Charles-Garnier et de la Falaise, 581-999-2312
- Claude Marchand, *membre du conseil d'administration et du comité des ressources humaines*
Chalets des terrains de tennis de Saint-Charles-Garnier et de la Falaise, 418-527-5544
- Cécile Fradette, *membre du conseil d'administration et du comité des ressources humaines*
Chalets des terrains de tennis de Saint-Charles-Garnier et de la Falaise, 581-998-8598
- _____, *directeur(trice) de l'Association de tennis Sainte-Foy-Sillery*
Chalets des terrains de tennis de Saint-Charles-Garnier et de la Falaise, 418-684-2128

7. PRINCIPES D'INTERVENTION

L'Association de tennis Sainte-Foy-Sillery, organisme sans but lucratif, s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

² Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

8. SANCTIONS OU MANQUEMENTS À LA PRÉSENTE POLITIQUE

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique de harcèlement est susceptible de se voir imposer une mesure administrative et/ou disciplinaire. La mesure sera imposée en considération de chaque cas et peut, en matière disciplinaire, aller jusqu'au congédiement. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

9. PLAINTES ABUSIVES OU DE MAUVAISE FOI

Cependant, aucune utilisation abusive de la présente politique ne sera tolérée. La personne qui ferait une utilisation abusive de la présente politique dans le but de nuire, notamment en déposant des accusations mensongères, sera passible de mesures disciplinaires appropriées, lesquelles peuvent aller jusqu'au congédiement.

Nicole Lefebvre pour l'Association de tennis Sainte-Foy-Sillery
Représentante dûment autorisée aux fins des présentes

Date

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La *Loi sur les normes du travail* présente des critères afin de déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel, soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante,
 - regards, baisers ou attouchements,
 - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

Comportements qui ne constituent pas du harcèlement

Tel que mentionné précédemment, la notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

L'Association de tennis de Sainte-Foy-Sillery :

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de l'Association de tennis de Sainte-Foy-Sillery :

- Nicole Lefebvre, *présidente du conseil d'administration et membre du comité des ressources humaines*
Chalets des terrains de tennis de Saint-Charles-Garnier et de la Falaise, 418-576-1961
- Karine Brochu, *membre du conseil d'administration et du comité des ressources humaines*
581-999-2312
- Claude Marchand, *membre du conseil d'administration et du comité des ressources humaines,*
Chalets des terrains de tennis de Saint-Charles-Garnier et de la Falaise, 418-527-5544
- Cécile Fradette, *membre du conseil d'administration et du comité des ressources humaines,*
Chalets des terrains de tennis de Saint-Charles-Garnier et de la Falaise, 581-998-8598
- _____, *directeur(trice) de l'Association de tennis Sainte-Foy-Sillery*
Chalets des terrains de tennis de Saint-Charles-Garnier et de la Falaise, 581-998-8598

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

Nicole Lefebvre

Date

Karine Brochu

Date

Claude Marchand

Date

Cécile Fradette

Date

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Directeur(trice)

Date

ACCUSÉ RÉCEPTION

Je, soussigné(e), déclare avoir reçu une copie de la présente politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes.

De plus, en signant ce présent document, je reconnais avoir lu et compris la présente politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes. Je m'engage également à respecter cette politique.

Nom, prénom

Signature

Date