

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 du *Club Gymnacentre Inc.* à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisation 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'organisation, 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 définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

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

Le *Club Gymnacentre* ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

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

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

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

Le *Club Gymnacentre* 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, par les moyens suivants : affichage dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel, copies numériques remises au personnel par l'entremise de son canal de communication privilégié et documents disponibles en ligne sur le site internet de l'organisation.
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement 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,
 - d) utilisant un code d'éthique pour les gymnastes, les parents et les entraîneurs afin de fournir des balises claires quant aux comportements attendus de ces différents acteurs et des conséquences possibles du non-respect de ce code.

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.

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 se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis. En tout temps, vous pouvez vous faire accompagner dans vos démarches par une personne de votre choix.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et 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. La plainte devrait comprendre les éléments suivants :

- les noms – votre nom et celui de la personne qui vous aurait harcelé
- les faits – une description des événements ou de la situation;
- le moment des faits – la date, l'heure et la fréquence des incidents;
- le lieu où les événements se sont produits;
- les personnes présentes – noms des témoins s'il y en a.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

Les personnes responsables désignées³ par l'employeur sont les suivantes :

Eve Deshaies, Directrice administrative
Centre Pierre-Charbonneau, 514-252-6777
edshaies@gymnacentre.ca

Alyssa Del Castilho, Directrice des événements et des installations
Centre Pierre-Charbonneau, 514-252-6777
adelcastilho@gymnacentre.ca

Une personne membre du conseil d'administration est désignée par celui-ci pour recevoir et traiter les plaintes lorsque celles-ci impliquent une personne de la direction. La personne désignée par les membres du Conseil d'administration est la suivante :

Julie Sarrazin, Administratrice
5415 Place d'Argenteuil, Montréal, Qc, H4J 1M1, 514-568-9382

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Club Gymnacentre 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 suivantes :
 - a) excuses formelles;
 - b) séance d'éducation et de formation;
 - c) réprimande écrite ou verbale;
 - d) suspension sans solde;
 - e) mutation, dans le cas où il ne serait pas raisonnable que les personnes concernées par la plainte continuent à travailler ensemble;
 - f) congédiement.

³ 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

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. 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.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de 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.

Signature de l'employeur
[Nom de l'employeur]

Date

Une personne non-syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne (<https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail>) ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

Si vous souhaitez poser des questions ou faire des observations au sujet de la politique ou de son application, veuillez-vous adresser à une des personnes désignées comme responsable. Nous apporterons à la politique les changements nécessaires, et la réexaminerons périodiquement.



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 donne des critères pour 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.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

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.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Le Club Gymnacentre

- 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 du Club Gymnacentre :

Eve Deshaies, Directrice administrative
Centre Pierre-Charbonneau, 514-252-6777, edeshaies@gymnacentre.ca

Alyssa Del Castilho, Directrice des événements et des installations
Centre Pierre-Charbonneau, 514-252-6777, adelcastilho@gymnacentre.ca

Julie Sarrazin, Administratrice
5415 Place d'Argenteuil, Montréal, Qc, H4J 1M1, 514-568-9382

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;
- offrir la médiation aux deux parties lorsque la situation est appropriée;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- faire enquête;
- 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.

Signature de la personne responsable n° 1

Date

Signature de la personne responsable n° 2

Date

Signature de la personne responsable n° 3

Date



POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

ANNEXE 3 – LES ÉTAPES DE L'ENQUÊTE

Si vous souhaitez déposer une plainte officielle, elle fera l'objet d'une enquête par une personne faisant partie de l'organisation. Cette personne fera une enquête approfondie sur la plainte. Elle aura des entretiens avec le plaignant ou la plaignante, la personne accusée d'harcèlement ainsi que tous les éventuels témoins. Il incombe à tous les employés et à toutes les employées de coopérer à l'enquête. Les plaintes seront réglées le plus tôt possible, idéalement dans le mois qui suit leur dépôt.

La personne accusée de harcèlement et vous-même avez le droit de vous faire accompagner par une personne avec qui vous êtes à l'aise pendant tous les entretiens et toutes les réunions qui auront lieu dans le cadre de l'enquête.

Voici les étapes de l'enquête :

- a) Obtenir du plaignant ou de la plaignante tous les renseignements pertinents;
- b) Informer la personne accusée de harcèlement des faits qui lui sont reprochés, et recueillir sa réponse;
- c) Avoir des entretiens avec les témoins, le cas échéant;
- d) Décider, selon la prépondérance des probabilités, s'il y a eu harcèlement;
- e) Recommander les mesures de réparations, les sanctions ou les autres mesures appropriées

Si la personne qui enquête conclut que la plainte est fondée, elle remettra un rapport écrit aux membres du comité exécutif du conseil d'administration, idéalement au plus tard une semaine après avoir terminé son enquête. Elle recommandera les mesures de réparation et les mesures disciplinaires appropriées, ainsi que toutes autres mesures nécessaires. Les membres du comité exécutif décideront ce qu'il y a lieu de faire et informeront les deux parties de sa décision, par écrit, idéalement dans la semaine suivant la remise du rapport.

POLITIQUE

de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

ANNEXE 4 – ATTESTATION DE PRISE DE CONNAISSANCE DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Je, _____, atteste avoir lu

et compris la **Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes** en vigueur au Club Gymnacentre. Je comprends qu'il est de mon devoir d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel et que toute personne qui commet un manquement à la politique, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement.

Signature

Date

