

## Politique | Processus de plainte contre des harcèlements

### 1. Objectifs

La présente politique a pour objectif fondamental d'affirmer l'engagement de l'Association sportive des sourds du Québec (ASSQ) à :

- a) Instaurer un environnement de travail sans harcèlement où tous les employés sont traités avec dignité et respect;
- b) Prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement;
- c) Ne tolérer aucune forme de harcèlement;
- d) Établir les mécanismes d'aide et de recours lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée.

### 2. Champs d'application

- a) La présente politique s'applique à tous les employés de la corporation, y compris les cadres et employés réguliers, à temps plein ou à temps partiel, temporaires et contractuels, entre eux et avec la clientèle (notamment athlètes, participants), ainsi qu'à tous les fournisseurs de biens et de services;
- b) La présente politique s'applique également aux administrateurs et dirigeants de l'entreprise et à tous les bénévoles pouvant agir dans les comités mis sur pied par le Conseil d'administration afin de supporter les activités de la corporation;
- c) La politique s'applique à tous les incidents qui ont une relation avec le travail, sur les lieux du travail ou en dehors du milieu de travail ainsi que pendant et à l'extérieur des heures normales de travail, par exemple lors de voyages d'affaires, conférences, réunions, évènements, réceptions et activités sociales. Ladite politique ne s'applique pas aux incidents qui ont lieu entre les employés et/ou bénévoles en dehors du milieu de travail dans le contexte de leur vie personnelle dans le but de limiter en quelque sorte le champ d'application.
- d) On entend par lieu de travail, les locaux, bureaux, cafétéria, toilettes, stationnements et autres endroits où les employés se trouvent dans le cadre ou à l'occasion de leur travail.

### 3. Politique

- a) Le harcèlement au travail est interdit et la corporation n'entend faire preuve d'aucune tolérance à cet égard;
- b) La présente politique ne restreint pas l'autorité des gestionnaires et superviseurs dans des domaines comme l'évaluation du rendement, les rencontres de suivi, la gestion des relations de travail, l'application des mesures administratives ou disciplinaires, la corporation du travail ou la répartition des tâches;
- c) Toute plainte de harcèlement sera traitée avec diligence et de façon impartiale. Il y aura enquête formelle, à moins de résolution de la plainte de façon informelle ou par médiation;
- d) Toute violation de la présente politique rendra l'auteur passible de mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat. Les personnes qui se prévalent de bonne foi de la politique ne feront l'objet d'aucunes représailles. Il en est de même en ce qui concerne les témoins. Une plainte jugée frivole ou déposée de mauvaise foi, sera considérée comme une violation de la politique.

### 4. Définitions

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

*«[...] On entend par « harcèlement psychologique » 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.»*

Suivant la CNESST, pour établir qu'il y a bien harcèlement psychologique ou sexuel, il faut démontrer la présence de tous les éléments de la définition, à savoir :

**a) Conduite vexatoire**

*Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.*

**b) Le caractère répétitif**

*Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement. Toutefois, un acte isolé grave pourrait être considéré comme étant du harcèlement.*

**c) Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés**

*Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.*

**d) Atteinte à la dignité ou à l'intégrité**

*Le harcèlement psychologique ou sexuel a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée sur le plan tant personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.*

**e) Milieu de travail rendu néfaste**

*Le harcèlement psychologique ou sexuel rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.*

**La définition du harcèlement psychologique inclut le harcèlement discriminatoire lié à l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (race, couleur, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale et handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier à cet handicap).**

La notion de harcèlement en milieu de travail doit être distinguée des autres situations qui pourraient survenir en milieu de travail 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.), qui elles ne sont pas considérées comme des manifestations de harcèlement.

## 5. Responsabilités et droits des employés

- a) Tous les employés et les bénévoles à qui s'applique cette politique doivent maintenir et promouvoir des normes de conduite pour que le travail soit effectué dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel tel que décrit plus haut.
- b) L'ASSQ s'attend à une collaboration de tous et encourage tous les employés à faire connaître leur désapprobation face à un comportement qu'ils jugent problématique et à se prévaloir de la présente politique au besoin. Tous les employés peuvent déposer une plainte, lorsque nécessaire, de manière à régler à l'interne et informellement tout problème ayant trait à du harcèlement malgré l'existence d'autres recours par exemple, une plainte devant un tribunal approprié.

## 6. Responsabilité des gestionnaires

L'ASSQ demande à ses gestionnaires de maintenir et favoriser un milieu de travail harmonieux et exempt de harcèlement entre autres en donnant l'exemple et s'assurant, sur une base régulière, que la présente politique soit connue et respectée de manière à ce que les objectifs soient atteints.

## 7. Responsable de l'application de la politique et du processus de traitement de la plainte

L'application de la politique et du processus de traitement de la plainte relève de la direction générale qui a les responsabilités suivantes :

- a) S'assurer que les employés connaissent la politique et le processus de traitement de la plainte;
- b) Fournir des conseils aux membres et aux employés relativement à toute question concernant la prévention en matière de harcèlement et le processus de traitement de la plainte;
- c) Rappeler régulièrement aux membres et aux employés l'existence de la politique et faire les suivis appropriés;
- d) Organiser des séances de formation et d'information concernant la politique.



## 8. Signalement

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel doit d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle doit 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, une plainte peut être formulée par courriel à la direction générale ou au président de l'ASSQ dans l'éventualité où la plainte concerne un incident impliquant la direction générale. 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.

Toute plainte doit être formulée par écrit et comporter une description des faits reprochés, des détails des incidents avec autant de précision que possible et doit désigner la ou les personnes identifiées comme responsables desdits faits. Les personnes sourdes peuvent cependant faire leur plainte en langue des signes sous forme de vidéo envoyé à la personne responsable de la politique et devront envoyer le formulaire de plainte. La corporation s'assurera d'avoir un verbatim de la vidéo pour le suivi.

## 9. Processus de traitement de la plainte

La plainte doit être faite dans les deux (2) ans de l'événement ou des événements y donnant naissance et elle sera traitée comme suit :

- a) Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de harcèlement et de ne pas laisser se détériorer le climat de travail ou d'apprentissage.
- b) Le responsable désigné vérifie dans un premier temps le bien-fondé par une enquête appropriée. Pour ce faire, il communique avec les parties en litige afin d'obtenir des informations complémentaires lui permettant de se prononcer sur la recevabilité.
- c) Lorsqu'une plainte est jugée abusive, frivole ou faite de mauvaise foi, la personne plaignante s'expose alors à des mesures disciplinaires ou à des mesures administratives.



- d) Si la plainte apparaît recevable, le responsable désigné en avise les parties, il les informe qu'une enquête formelle sera faite et s'assure, au besoin, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la victime de harcèlement, telle que le retrait du milieu de travail.
- e) Le responsable désigné débute ensuite son enquête ou en confie la responsabilité à une personne-ressource externe (police de Montréal, Sûreté du Québec ). Il entend les parties en litige ainsi que les témoins, si nécessaire, le tout de manière à situer la gravité et l'ampleur des actes reprochés.
- f) Le cas échéant, le responsable désigné ou la personne-ressource externe peut proposer au plaignant et à la personne faisant l'objet d'une plainte une conciliation en vue de trouver une solution à la situation de harcèlement invoquée. Cette démarche est effectuée par un conciliateur interne ou externe et doit être consentie par les deux parties pour pouvoir être faite.
- g) Dans le cas où la plainte n'est pas résolue par le processus de conciliation, le traitement de la plainte mis en suspens est repris.
- h) Le cas échéant, le responsable désigné ou la personne-ressource externe informe la personne faisant l'objet d'une plainte, du cheminement de cette plainte portée contre elle. Il s'assure également du respect de la présomption de bonne foi de la personne faisant l'objet d'une plainte ainsi que de son droit d'être entendue à toute étape de la présente politique.
- i) Lorsque l'enquête est menée par une personne-ressource externe, celle-ci peut, une fois son enquête terminée, recommander au responsable désigné toute sanction qu'elle juge justifiée à l'endroit de la personne reconnue responsable de harcèlement (ex. avertissement écrit, note au dossier, avis disciplinaire, suspension, congédiement, exclusion, etc...) ou toute mesure jugée opportune dans le contexte (ex. formulations d'excuses, session de formation sur le comportement approprié en milieu de travail, engagement à s'inscrire dans un processus de thérapie, interdiction de contacter la personne victime de harcèlement, etc...).
- j) Une fois l'enquête terminée, le responsable désigné transmet sa conclusion finale ou celle recommandée par la personne-ressource externe, par écrit ou par vidéo, au plaignant et à la personne faisant l'objet de la plainte. Le rapport d'enquête demeure quant à lui confidentiel et n'est pas transmis aux parties.

- k) Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y eu harcèlement, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant trois (3) ans et détruites par la suite.
- l) Si l'enquête permet d'établir qu'il y a eu harcèlement, le responsable désigné décide des mesures appropriées pour rétablir un climat sain d'apprentissage ou de travail, lesquelles mesures doivent être inscrites dans les conclusions finales écrites transmises aux parties.

## 10. Mesures correctives

Le responsable désigné peut, au besoin, décider de la ou des mesures correctives qui s'imposent en fonction notamment de la gravité du comportement prohibé et des autres circonstances pertinentes. Ces mesures de nature administrative ou disciplinaire, ou une combinaison des deux pourront inclure l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) mesures intérimaires avant et pendant enquête (à titre d'exemple suspension, congé avec ou sans salaire, ou mutation);
- b) demande de présentation d'excuses officielles;
- c) réprimande verbale ou écrite;
- d) participation à une séance de formation sur les comportements appropriés en milieu de travail;
- e) consultation à l'externe;
- f) suspension sans salaire pour une période déterminée;
- g) mutation;
- h) rétrogradation;
- i) congédiement.

*Cette politique a été adoptée par le conseil administration le 10 décembre 2020.*

