



Politique contre toute forme de harcèlement de l'Alliance Sport-Études

1) Objectifs

La présente *Politique contre toute forme de harcèlement* (« **Politique** ») a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'Alliance Sport-Études (ci-après « l'**Alliance** » ou « **Employeur** ») à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire, sexuel ou psychologique. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte de harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'Employeur.

2) Portée

La Politique s'applique à l'ensemble du personnel et des administrateurs de l'Alliance 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 suit :

« 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*.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance

(gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, mesure administrative, etc.).

4) Énoncé de politique

L'Alliance ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement au sein de son entreprise, que ce soit, à titre d'exemples :

- 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.

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

L'Alliance 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 en la remettant à chacun;
- 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,
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la Politique par toutes les personnes.

5) Attentes envers le personnel

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de toute forme de harcèlement.

Il incombe à toutes les personnes victimes ou témoins de harcèlement de dénoncer ces situations selon la procédure ci-après décrite.

6) Responsabilité

La direction générale, les cadres, les employés et les administrateurs de l'Alliance sont directement responsables de l'application de cette politique. Celle-ci est également applicable aux visiteurs, clients, sous-traitants et contractuels de l'organisme.

7) Procédure

L'organisme croit en la prévention du harcèlement et fait la promotion d'un milieu de travail exempt de harcèlement où tous se respectent et collaborent à la réalisation d'objectifs communs. De la même manière, l'Alliance croit en la

prévention de toute forme de harcèlement envers et de la part de sa clientèle, ses visiteurs et toute autre personne en relation avec les employés de l'organisme.

Si un incident de harcèlement est signalé, l'organisme s'engage à faire enquête sans tarder, de façon objective et appropriée, à prendre les mesures correctives qui s'imposent et à donner aux victimes le soutien nécessaire. Nul ne sera pénalisé d'aucune façon pour avoir déposé une plainte ou avoir témoigné dans le cadre d'une enquête sur un incident de harcèlement.

Il y a deux critères pour établir s'il y a eu harcèlement :

- la personne savait ou aurait dû savoir que la personne visée considérerait le comportement comme importun ou offensant;
- la personne visée a trouvé le comportement offensant.

Quand une personne estime être victime de harcèlement, elle devrait :

1. Immédiatement informer la personne ou les personnes concernées que leur comportement est importun et leur demander d'y mettre un terme.
2. Signaler l'incident à la direction générale de l'Alliance¹.
3. La personne visée devrait tenir un registre des incidents, en notant entre autres :
 - le nom de la personne ou des personnes en question
 - la date, le lieu et l'heure où le ou les incidents se sont produits
 - le nom des témoins
 - les événements qui ont mené à l'incident en question
 - les causes de l'incident
 - la description de l'incident qui a donné lieu à la plainte
4. La confidentialité des personnes concernées sera protégée. À cet effet, une entente de confidentialité devra être conclue entre le plaignant, l'intimé et la direction de l'Alliance. Une enquête coordonnée par la direction générale (ou le CA si la direction est visée) concernant le ou les incidents sera entreprise immédiatement, de même que seront prises toutes les autres mesures nécessaires pour régler le problème.

¹ Si la personne qui occupe le poste de direction générale de l'Alliance est

visée par la plainte, le plaignant devra en informer la présidence du conseil d'administration de l'Alliance.

5. Le plaignant et l'intimidé feront tous les deux l'objet d'entrevues individuelles, de même que toutes les autres personnes susceptibles de fournir des renseignements additionnels et pertinents. Une fois toute l'information pertinente rassemblée, elle sera passée en revue par la direction générale de l'Alliance – qui pourra requérir les services d'un consultant externe compétent - afin d'établir s'il y a eu ou non harcèlement. Si l'enquête révèle qu'il y a eu harcèlement ou un autre comportement inacceptable, les mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au congédiement, seront prises et tous les documents seront portés dans le dossier de l'auteur du harcèlement.
6. Le plaignant sera informé des conclusions de l'enquête et aucune mention de l'incident ne sera portée à son dossier.
7. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu harcèlement, tous les documents seront détruits et les deux parties seront informées des conclusions de l'enquête.

Toutes les personnes peuvent communiquer avec la *Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec* afin de déposer une plainte de harcèlement au terme du processus interne; elles peuvent aussi le faire durant le processus si elles estiment qu'il prend trop de temps.

8) Entrée en vigueur et amendement

La présente Politique entre en vigueur le 7 octobre 2019.

L'Employeur se réserve le droit de modifier, en tout temps et à sa seule discrétion, le contenu de la présente Politique.

Déclaration et engagements de l'employé

Je reconnais avoir reçu et lu la *Politique contre toute forme de harcèlement* de l'Alliance Sport-Études. Je déclare comprendre le contenu de cette politique et avoir eu l'opportunité de poser toute question utile. Je m'engage à me conformer à son contenu en tout temps pendant mon emploi.

Nom

Signature

Date: