

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

Objectifs

La présente politique vise à prévenir, faire cesser et gérer toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Cette politique est conforme avec le *Guide corporatif – Tome 4 – Politiques destinées à la protection de l'intégrité* de la Fédération de Natation du Québec auquel souscrit le Club de natation Neptune.

La politique

Le Club de natation Neptune ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel (voir définitions à l'annexe 1) au sein de son organisation, fournisseurs externes ou membres (parents et athlètes).

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

Le Club de natation Neptune s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu de travail et d'entraînement 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 et de ses membres
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
 - Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes, faisant la promotion du respect entre les individus.

La portée

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du Club de natation Neptune, et à tous les niveaux hiérarchiques, à tout fournisseur dans le cadre de l'exécution de son contrat, parents et nageurs, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail (incluant les piscines et plateaux d'entraînement divers);
- Les aires communes;
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, compétitions, camps d'entraînement, activités sociales organisées par l'employeur);
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre.

Droits et responsabilité de l'employé

En plus de respecter et se conformer au *Code de conduite de l'entraîneur(e)* de la Fédération de Natation du Québec (FNQ) :

- Chaque employé a le droit d'être traité respectueusement dans son milieu de travail.

NEPTUNE NATATION

- Chaque employé a l'obligation de traiter les gens avec qui il interagit dans le cadre de son emploi, d'une manière qui respecte les différences individuelles. Quel que soit le poste que l'employé occupe et celui qu'occupent les personnes avec qui il est en contact au travail. Le respect et la considération mutuels facilitent l'harmonie.
- Chaque employé collabore au processus de règlement à la suite d'une demande d'intervention ou du dépôt d'une plainte relative à un comportement qui enfreint la présente politique.
- Il appartient à toutes les parties prenantes d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Droits et responsabilité du nageur

En plus de respecter et se conformer au *Code de conduite de l'athlète* de la Fédération de Natation du Québec (FNQ) :

- Chaque nageur a le droit d'être traité respectueusement dans son milieu d'entraînement.
- Chaque nageur a l'obligation de traiter les gens avec qui il interagit dans le cadre de son sport, d'une manière qui respecte les différences individuelles. Le respect et la considération mutuels facilitent l'harmonie.
- Chaque nageur collabore au processus de règlement à la suite d'une demande d'intervention ou du dépôt d'une plainte relative à un comportement qui enfreint la présente politique.
- Il appartient à tous les athlètes d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Droits et responsabilité du parent et des officiels

En plus de respecter et se conformer au *Code de conduite du parent* de la Fédération de Natation du Québec (FNQ) :

- Chaque parent / officiel a le droit d'être traité respectueusement.
- Chaque parent / officiel a l'obligation de traiter les gens avec qui il interagit dans le cadre de la natation, d'une manière qui respecte les différences individuelles. Le respect et la considération mutuels facilitent l'harmonie dans les échanges avec les entraîneurs, les officiels et les nageurs.
- Chaque parent / officiel collabore au processus de règlement à la suite d'une demande d'intervention ou du dépôt d'une plainte relative à un comportement qui enfreint la présente politique.
- Il appartient à tous les parents et officiels d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

NEPTUNE NATATION

Traitement des plaintes et 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 devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par le Club de natation Neptune afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

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.

Les personnes responsables désignées par le Club de Natation Neptune sont les suivantes :

Véronique Bolduc, Présidente du conseil d'administration - vero_bolduc@outlook.com

Claude Riopel, membre du conseil d'administration - pcriopel@gmail.com

Claudia St-Georges, membre du conseil d'administration - claudia.stg@sympatico.ca

La personne peut aussi choisir de déposer une plainte anonyme avec l'officier indépendant des plaintes de la FNQ à l'adresse suivante: <https://app.alias-solution.com/contact/fr/ls22> ou avec l'organisme Sport'Aide à l'adresse web suivante : <https://sportaide.ca/besoin-daide/>

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.

L'Intervention

Le Club de natation Neptune s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais
- Préserver la dignité et l'anonymat 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 respect, 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

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

NEPTUNE NATATION

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 du Club de natation Neptune.

Accusé de réception

Je, (nom en lettres moulées) _____, accuse réception de la **Politique en matière de harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail**.

Je déclare, par la présente, avoir lu cette politique et avoir bien compris son contenu.

Je suis conscient(e) que toute contravention à cette politique peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou exclusion du club.

Signé à _____ le _____

(Signature)

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 et d'entraînement 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. À titre d'exemple, les comportements qui suivent ne pourraient pas être considérés comme étant des conduites vexatoires :

Comportements qui ne sont pas liés à du harcèlement psychologique:

Les situations suivantes ne constituent pas du harcèlement psychologique :

- Un conflit de travail entre deux employés
- Un stress relié au travail, relié à l'environnement sportif de performance, ou des contraintes professionnelles ou sportives difficiles
- L'exercice normal des droits de gestion, de coaching et d'entraînement (gestion de l'assiduité, organisation du travail, motivation de l'athlète, discipline, gestion et encadrement de groupe)