



POLITIQUE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT A TENNIS LAVAL ET DANS SES INSTALLATIONS

Préambule

Tennis Laval affirme que le respect entre les personnes est une valeur fondamentale de l'organisme. En conséquence, la présente politique se veut un énoncé de la volonté de Tennis Laval de contrer toute forme de violence, toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel, toute forme de discrimination, de même que tout abus de pouvoir ou de confiance. Par le fait même, l'organisme réitère son engagement à maintenir un milieu de sports et de loisirs sain et harmonieux de même qu'un environnement propice à la réalisation de sa mission.

Tennis Laval considère que le harcèlement (psychologique ou sexuel), la violence, la discrimination ou tout abus de pouvoir, sous toutes ses formes portent atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée et peuvent causer des dommages collatéraux. Ces situations sont prohibées, directement ou indirectement, par plusieurs instruments juridiques, notamment par la *Charte des droits et libertés de la personne*, par la *Loi sur les normes du travail*, par le *Code civil du Québec* et par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Cette politique s'adresse à tous les employés, bénévoles et usagers des services offerts par Tennis Laval. En conséquence, toute manifestation de harcèlement, violence, discrimination ou tout abus de pouvoir à l'égard de personnes qui travaillent de façon rémunérés ou de façon bénévole ou utilisent nos services, ne sera pas tolérée (**TOLÉRANCE ZÉRO**).

Définitions

Harcèlement

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 d'un individu et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de vie néfaste.

Il existe **cinq (5) critères** pour évaluer s'il s'agit de harcèlement :

1. **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 activité.



2. **Caractère répétitif ou grave:** 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. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement, si cette conduite produit un effet nocif continu sur l'employé, le bénévole ou l'usager.
3. **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.
4. **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité :** Le harcèlement a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que sur ses aptitudes physiques ou de développement. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.
5. **Milieu de vie rendu néfaste :** Le harcèlement psychologique ou sexuel rend le milieu de vie néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.¹

Discrimination

La discrimination est fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* : 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.²

Abus de pouvoir

Il s'agit de comportements, gestes ou paroles par lesquels une personne vise à profiter indûment de son statut ou d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non, pour menacer, influencer ou agir négativement sur divers éléments en lien avec le travail d'une personne ou d'un groupe de personnes de son entourage. Par exemple, il pourrait s'agir de comportements susceptibles de compromettre l'emploi, nuire au rendement, menacer les moyens d'existence ou encore entraver ou influencer la carrière de cette ou ces personnes.

¹ CNESST, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

² CNESST, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail



L'abus d'autorité en milieu de vie se manifeste par l'intimidation, la menace, le chantage, la coercition ou la surveillance excessive et injustifiée.³

L'abus de pouvoir peut aussi inclure la surabondance de directives ou des directives trop nombreuses et imprécises.

Violence

Une conduite cherchant à contrôler une ou des personnes en utilisant des moyens physiques traduits par de l'emportement dans des propos, gestes et/ou actes au point où la conduite nuit à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, entraînant ainsi un préjudice.⁴

Exemples de manifestations

Ce qui ne constitue pas du harcèlement	Ce qui peut constituer du harcèlement
<ul style="list-style-type: none">• L'exercice normal du droit de gestion que ce soit la gestion de la discipline, l'absentéisme, la performance des employés et l'organisation du travail• L'application de mesures disciplinaires, verbales ou écrites• Les conflits dans le milieu de vie• Le stress relié à la charge de travail• Les conditions de travail et les contraintes de travail difficiles	<ul style="list-style-type: none">• Des blagues humiliantes ou des insinuations douteuses• Des commentaires importuns• Des regards inconvenants• Empêcher la personne de s'exprimer• Isoler la personne• Déconsidérer la personne• Discrediter la personne• Menacer, agresser la personne• Déstabiliser la personne• Certaines situations peuvent devenir des éléments incubateurs de harcèlement psychologique, tel l'incivilité et les conflits, s'ils sont mal ou non gérés• Le coordonnateur ou un membre du Conseil d'Administration qui exerce ses droits de gestion de façon abusive ou discriminatoire• Abus de pouvoir• Lever le ton, grogner

³ « Harieka, groupe conseil »

⁴ D'après le texte d' « Harieka, groupe conseil »



Cette liste est non-exhaustive. Nous invitons tous les employés, bénévoles et les usagers à utiliser les règles de bonnes séances et de bon jugement dans leurs relations avec leurs collègues, usagers et fournisseurs.



Rôles et responsabilités de chacun

Les membres du **Conseil d'Administration** ont la responsabilité de :

- Adopter un comportement exemplaire;
- Ne tolérer aucune forme de harcèlement qu'il soit psychologique, sexuel, racial ou fondé sur tout autre motif de discrimination interdit par la Charte;
- Prendre tous les moyens raisonnables pour faire cesser toute forme de harcèlement;
- Maintenir un environnement exempt de harcèlement;
- Accueillir toute plainte ou dénonciation de façon diligente et informer la direction générale afin qu'elle traite la plainte ou dénonciation;
- Réagir avec diligence et efficacité devant toute plainte ou dénonciation de conduite harcelante;
- Maintenir la confidentialité durant tout le processus de dénonciation ou de plainte. L'information ne sera dévoilée que pour les besoins de l'enquête ou d'une mesure disciplinaire;
- Appliquer des sanctions ou une rétroaction appropriées aux personnes :
 - reconnues coupables d'actes interdits par la présente politique,
 - ayant déposé une plainte à caractère frivole, vexatoire ou de mauvaise foi;
- Protéger la personne victime de harcèlement contre tout préjudice ou représailles découlant de sa plainte;
- Offrir des activités de formation, de sensibilisation et de prévention à ses employés et aux bénévoles;
- Réviser et mettre à jour périodiquement et régulièrement la présente politique;
- Assurer la connaissance de la présente politique en faisant signer tous les employés, bénévoles et aux usagers lors de sa révision.

Chaque employé et bénévole de Tennis Laval a la responsabilité de :

- Adopter un comportement exemplaire;
- Demander que le comportement cesse et demander de l'aide pour que le comportement cesse;
- Contribuer par sa conduite à maintenir un climat de travail sain et exempt de harcèlement;
- Respecter, en tout temps et en tout lieu, les personnes avec qui il interagit dans le cadre de son travail;
- Participer et collaborer aux mesures mises en place par l'employeur pour prévenir le harcèlement;
- Et le droit d'affirmer qu'il est en désaccord avec des propos, gestes ou comportements, notamment en informant la direction lors qu'il est témoin de tels écarts;



- Prendre connaissance de toute mise à jour de la présente politique.

Le **coordonnateur** a la responsabilité de :

- Adopter un comportement exemplaire;
- Participer à la promotion des activités de prévention en collaboration avec le Conseil d'Administration;
- Détecter les facteurs de risque au sein de son équipe, en collaboration avec les employés et bénévoles;
- En collaboration avec le Conseil d'Administration, décider des mesures à prendre pour éviter que les situations identifiées à risque ne conduisent au harcèlement et assurer un suivi;
- Intervenir de façon informelle, lorsqu'approprié, pour régler des situations à risque et consolider au besoin son équipe;
- Accueillir et traiter toute plainte ou dénonciation de façon diligente et informer le Conseil d'Administration;
- Maintenir la confidentialité durant tout le processus de dénonciation ou de plainte; L'information ne sera dévoilée que pour les besoins de l'enquête ou d'une sanction.

Le **mis en cause** a la responsabilité de :

- Adopter un comportement exemplaire;
- Ne pas faire de représailles suite à la dénonciation et/ou plainte

Le **plaignant** a la responsabilité de :

- Adopter un comportement exemplaire;
- Collaborer à l'enquête;
- Maintenir la confidentialité de la démarche.

Processus de traitement des situations

Toute personne qui croit faire l'objet de harcèlement, doit s'adresser au coordonnateur ou à un membre du Conseil d'Administration. L'employé, le bénévole ou l'utilisateur a jusqu'à 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite pour formuler sa plainte. Un formulaire de plainte est disponible en annexe de la présente politique.

Il incombe au Conseil d'Administration de déterminer si la situation signalée relève de la présente politique. Dans la négative, l'employé, le bénévole ou l'utilisateur doit être orienté vers les



ressources appropriées internes. Différents mécanismes de résolution de différends sont mis en place pour régler la situation.

Plainte informelle : une dénonciation, verbale ou écrite, de la part du plaignant ou d'un tiers, d'une situation de harcèlement au coordonnateur ou à un membre du Conseil d'Administration.

Plainte formelle : dépôt d'une plainte écrite au moyen du formulaire prévu à cet effet (voir annexe), adressée au Conseil d'Administration.

A la demande du Conseil D'administration, deux membres indépendants de la situation, débute une enquête sur la recevabilité de la plainte en procédant à des entrevues.

Enquête externe : Le Conseil d'Administration pourra confier à une firme externe la tâche d'enquêter auprès des personnes impliquées. Cette firme rédigera un rapport final et pourra émettre différentes recommandations.

Prévention et règlement des différends : Le Conseil d'Administration pourra également proposer et mettre en place un processus de règlements des différends, incluant la médiation lorsque jugé opportun, ou toute autre mesure appropriée selon les circonstances.

Déroulement et fin : Le mis en cause et le plaignant seront tenus au courant des principales étapes lors du déroulement de l'enquête, le tout sans compromettre la confidentialité du processus. Ils seront aussi informés des résultats de l'enquête.

Si la plainte est recevable, les deux membres du Conseil d'Administration dépêchés à évaluer la recevabilité de la plainte, émettra ses recommandations au Conseil d'Administration sur le processus de traitement de l'événement.

Sanctions

L'employé, le bénévole ou l'utilisateur qui commet un acte interdit par la présente politique (incivilité et/ou harcèlement, discrimination, violence, abus de pouvoir), s'expose à des mesures disciplinaires, à le retrait de son implication dans les activités ou à tout autre sanctions jugées appropriées dans les circonstances.

Des sanctions pourraient également s'appliquer à l'employé qui :

- est l'auteur d'une plainte frivole;



- se livre à des représailles contre un plaignant, l'auteur présumé ou un témoin;
- fait obstacle à une enquête.

Confidentialité

Les dossiers de harcèlement sont confidentiels et seront traités de manière à en respecter le caractère confidentiel.

Révision de la politique

L'évaluation et la révision de la présente de la politique se fera au besoin.

L'usage du genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.



ANNEXE 1

ACCUSÉ RÉCEPTION DE LA POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT A TENNIS LAVAL ET SES INSTALLATIONS

Je reconnais avoir reçu un exemplaire de la politique sur la prévention harcèlement à Tennis Laval et je déclare avoir pris connaissance de ses termes.

Signé à Choisissez un élément. le Cliquez ici pour entrer une date.
Ville Date

Choisissez un élément.

Genre Signature Numéro d'employé (e)

Choisissez un élément.

Titre d'emploi

Veillez s.v.p. compléter ce formulaire et le retourner avec votre inscription