

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL



1. Objectifs

- 1.1. Affirmer l'engagement de la Fédération de golf du Québec (« Golf Québec ») à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel en milieu de travail, y compris le harcèlement ou la violence provenant de sources externes.
- 1.2. Indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement psychologique ou la violence à caractère sexuel, notamment les programmes d'information et de formation offerts.
- 1.3. Établir la procédure de prise en charge des plaintes et des signalements lorsque des situations problématiques sont portées à l'attention de Golf Québec.

2. Définitions

- 2.1. On entend par « Ressources humaines » l'ensemble des personnes qui travaillent pour Golf Québec, ce qui inclut les membres de son personnel et ses bénévoles.
 - 2.1.1. « Membres du personnel » désigne toute personne en relation d'embauche (à plein temps, à temps partiel ou occasionnel) avec Golf Québec, de même que tout entrepreneur contractuel œuvrant pour le compte de Golf Québec;
 - 2.1.2. « Bénévoles » désigne toute personne qui travaille bénévolement pour Golf Québec, y compris les membres du conseil d'administration.
- 2.2. On entend par « Parties concernées » toutes les personnes touchées par une plainte ou un signalement, c'est-à-dire :
 - 2.2.1. La ou les personnes qui ont déposé la plainte ou le signalement;
 - 2.2.2. La ou les personnes qui font l'objet de la plainte ou du signalement;
 - 2.2.3. La ou les personnes qui sont témoins de la situation rapportée.
- 2.3. On entend par « harcèlement psychologique » des comportements non désirés de manière expresse ou implicite, inopportuns, blessants et injurieux d'une personne envers une ou d'autres personnes et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer

préjudice. Ils comprennent aussi tout acte, propos ou geste qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un effet nocif et un environnement néfaste.

2.3.1. Cette définition inclut 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* (la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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).

2.3.2. À titre d'exemples, les comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique incluent :

- L'intimidation, la cyberintimidation;
- Les menaces, l'isolement;
- Les propos ou les gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- La violence verbale;
- Le dénigrement.

2.4. On entend par « violence à caractère sexuel » des comportements caractérisés par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle non sollicités qui, en raison de leur nature, pourraient porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne qui en fait l'objet et créer un environnement néfaste pour celle-ci. La violence à caractère sexuel peut se manifester à l'endroit des femmes et des hommes et entre personnes du même sexe. Elle peut être physique, verbale ou psychologique.

2.4.1. À titre d'exemples, les comportements pouvant être liés à la violence à caractère sexuel incluent toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle comme :

- La sollicitation insistante;
- Les regards et les contacts physiques;
- Les insultes sexistes et les propos grossiers;
- Les propos, les blagues ou les images à connotation sexuelle.

2.5. On entend par « milieu de travail » :

2.5.1. Les « locaux de Golf Québec » incluant les bureaux, la cafétéria, les salles de réunion, les toilettes, les stationnements, les entrepôts, les aires communes et autres endroits situés à la Maison du Loisir et du Sport où les Membres du personnel exercent leurs fonctions pour Golf Québec;

- 2.5.2. Les « lieux de télétravail » qui, conformément à la Politique de télétravail, sont définis comme les endroits où les Membres du personnel sont autorisés à exercer des fonctions normalement exécutées dans les locaux de l'employeur;
- 2.5.3. Les « sites d'événements » incluent les endroits où se déroulent les compétitions et les activités inscrites à l'horaire de Golf Québec ainsi que les lieux d'entraînement où les Membres du personnel sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : clubs de golf, terrains d'exercice, centres d'entraînement extérieurs ou intérieurs, parcs, gymnases, etc.);
- 2.5.4. Les « sites d'activités sociales » incluent les endroits où sont organisées les rencontres informelles des Membres du personnel ou les activités visant à la reconnaissance des Bénévoles, les réseaux sociaux et autres endroits où les Ressources humaines de Golf Québec exercent leurs fonctions, que ce soient en personne ou virtuellement.

3. Portée

- 3.1. La présente politique s'applique à l'ensemble des Ressources humaines de Golf Québec, à tous les niveaux hiérarchiques.
- 3.2. La présente politique s'applique à toutes les situations qui surviennent en contexte de travail, et ce, qu'elles se produisent en milieu de travail ou en dehors ainsi que pendant les heures normales de travail ou en dehors.
- 3.3. La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres, etc.).

4. Règle de l'administration

- 4.1. Le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail sont interdits sous toutes leurs formes et Golf Québec ne les tolère en aucun temps.
- 4.2. La politique ne restreint pas l'autorité des gestionnaires et des 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 ou la répartition des tâches.

5. Responsabilité des Ressources humaines

- 5.1. L'ensemble des Ressources humaines est responsable d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de

harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel. À cet effet, les attentes envers l'ensemble des Ressources humaines sont les suivantes :

- 5.1.1. Contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel;
 - 5.1.2. Respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
 - 5.1.3. Participer aux mécanismes mis en place par Golf Québec pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel;
 - 5.1.4. Signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement psychologique ou à de la violence à caractère sexuel à l'une des personnes désignées par Golf Québec pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.
- 5.2. Golf Québec s'attend à une collaboration de tous et encourage toutes les Parties concernées à faire connaître leur désapprobation face à un comportement jugé problématique et qui va à l'encontre de la présente politique et à se prévaloir de la présente politique au besoin.

6. Prévention du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel

- 6.1. Golf Québec s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel afin de protéger la dignité, l'intégrité psychique et l'intégrité physique des personnes.
- 6.2. Conformément à ses obligations légales, Golf Québec met en place des mesures visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel, notamment en :
- 6.2.1. Diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de ses Ressources humaines, et ce, en l'affichant sur son site Internet et en l'intégrant à son Code de déontologie des Ressources humaines signé annuellement;
 - 6.2.2. Maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel;
 - 6.2.3. Veillant à la compréhension de la politique et à son respect;
 - 6.2.4. Faisant la promotion du respect entre les personnes;
 - 6.2.5. Sensibilisant régulièrement l'ensemble des Ressources humaines sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel;
 - 6.2.6. Mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour l'ensemble des Ressources humaines comprenant, notamment, une

formation d'intégration pour les nouveaux et la signature annuelle d'un Code de déontologie dans lequel l'ensemble des Ressources humaines renouvelle son engagement à connaître les politiques de Golf Québec et à les respecter;

- 6.2.7. Consultant les Ressources humaines sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement psychologique ou à de la violence à caractère sexuel;
- 6.2.8. Tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi ou qui cessent de faire du bénévolat pour connaître les raisons de leur départ;
- 6.2.9. En se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

7. Déposer une plainte ou un signalement

- 7.1. Toute personne des Ressources humaines de Golf Québec qui estime vivre du harcèlement psychologique ou de la violence à caractère sexuel dans son milieu de travail peut déposer une plainte afin que Golf Québec puisse prendre les actions requises pour corriger la situation.
- 7.2. Toute personne des Ressources humaines de Golf Québec qui est témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement psychologique ou à de la violence à caractère sexuel ou à risque de le devenir, peut aussi déposer un signalement pour porter la situation à l'attention de Golf Québec.
- 7.3. Une plainte ou un signalement doit être déposé le plus rapidement possible, mais dans un délai n'excédant pas deux (2) ans du dernier événement ou des événements y donnant naissance.
- 7.4. Une plainte ou un signalement peut être déposé verbalement ou par écrit. La description des faits reprochés doit être aussi détaillée que possible et la ou les personnes identifiées comme responsables desdits faits doivent être nommées pour faciliter une prise en charge rapide et diligente.
 - 7.4.1. Verbalement, une plainte ou un signalement peut être déposé à la direction générale de Golf Québec;
 - Selon le contexte, une plainte ou un signalement pourrait aussi être confié verbalement à l'un des Membres du personnel responsable de la gestion d'un programme ou d'un événement et, ce Membre du personnel, devrait en rendre compte à la direction générale dans ses rapports d'activités;
 - 7.4.2. Par écrit, une plainte ou un signalement doit être déposé en transmettant un courriel à plaintes@golfquebec.org.

8. Personne responsable de la prise en charge des plaintes et des signalements

- 8.1. Lorsqu'une plainte ou un signalement est déposé, la personne responsable de les traiter dans le cadre la présente Politique doit être indépendante.
 - 8.1.1. Le plus souvent, cette personne sera la direction générale de Golf Québec ou une personne désignée par celle-ci;
 - 8.1.2. Exceptionnellement, le conseil d'administration sera responsable de traiter les plaintes visant la direction générale.
- 8.2. La direction générale doit s'assurer que toutes les personnes incluses dans les Ressources humaines de Golf Québec connaissent la présente politique et le processus de traitement de la plainte.
 - 8.2.1. Elle doit fournir des conseils relativement à toute question concernant la prévention du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel en milieu de travail;
 - 8.2.2. Elle doit rappeler régulièrement l'existence de la politique et faire les suivis appropriés;
 - 8.2.3. Elle doit organiser des séances de formation et d'information concernant la politique.

9. Prise en charge des plaintes et des signalements

- 9.1. Golf Québec s'engage à :
 - 9.1.1. Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
 - 9.1.2. Préserver la dignité et la vie privée des Parties concernées;
 - 9.1.3. S'assurer que toutes les Parties concernées soient traitées avec humanité, bienveillance, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert.
- 9.2. Le traitement d'une plainte ou d'un signalement s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation rapportée.
- 9.3. La personne responsable vérifie le bien-fondé par une enquête appropriée. Au besoin, elle peut s'adjoindre, une personne-ressource externe pour analyser la nature, la pertinence et le bien-fondé d'une plainte.
 - 9.3.1. Elle rencontre les Parties concernées, si nécessaire, de manière à évaluer la gravité et l'ampleur des actes reprochés;
 - 9.3.2. Elle informe la personne faisant l'objet d'une plainte, du cheminement de cette plainte portée contre elle;

- 9.3.3. Elle s'assure 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;
- 9.3.4. Elle met en place toute mesure préventive temporaire qui serait nécessaire pour protéger la victime de nouveau harcèlement psychologique, de nouvelle violence à caractère sexuel ou de représailles en milieu de travail pendant la durée de l'enquête et après.
- 9.4. Si les allégations s'avèrent exactes, la personne responsable prend toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, incluant la mise en place de mesures correctives si nécessaire.
 - 9.4.1. Elle vérifie, avec l'accord des Personnes concernées et lorsque le contexte s'y prête, si une rencontre de médiation permettrait de remédier à la situation; le cas échéant, elle peut s'adjoindre une personne-ressource externe neutre et impartiale;
 - 9.4.2. Si aucune démarche n'est possible ou si la conduite inappropriée se poursuit malgré une première approche, elle prend les mesures nécessaires pour trouver un règlement à la situation, lequel peut inclure des sanctions variant selon la gravité, l'ampleur et la fréquence des actes commis;
 - 9.4.3. Dans toute circonstance, elle s'assure des moyens mis en œuvre pour rétablir un climat de travail sain et éviter les représailles.
- 9.5. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux (2) ans et détruites par la suite.
- 9.6. 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.

10. Mesures correctives

- 10.1. La personne responsable de la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement décidera si une ou des mesures correctives s'imposent. Le choix de la ou des mesures applicables tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes posés ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.
- 10.2. Pour les Membres du personnel, les mesures suivantes pourront être prises, sans s'y limiter :
 - 10.2.1. Mesures provisoires avant et pendant enquête (à titre d'exemple suspension, congé avec ou sans salaire, ou mutation);

- 10.2.2. Demande de présentation d'excuses officielles;
- 10.2.3. Réprimande verbale ou écrite;
- 10.2.4. Participation à une séance de formation sur les comportements appropriés en milieu de travail;
- 10.2.5. Consultation à l'externe;
- 10.2.6. Suspension sans salaire pour une période déterminée;
- 10.2.7. Mutation;
- 10.2.8. Rétrogradation;
- 10.2.9. Congédiement.

10.3. Pour les Bénévoles, les mesures suivantes pourront être prises, sans s'y limiter :

- 10.3.1. Mesures provisoires avant et pendant enquête (à titre d'exemple, interdiction de participer aux activités ou changement d'assignation);
- 10.3.2. Demande de présentation d'excuses officielles;
- 10.3.3. Réprimande verbale ou écrite;
- 10.3.4. Participation à une séance de formation sur les comportements appropriés en milieu de travail;
- 10.3.5. Consultation à l'externe;
- 10.3.6. Interdiction pour une période déterminée ou permanente de participer aux activités ou d'accéder aux sites des programmes et des services de Golf Québec.