



## Politique sur le harcèlement en milieu de travail

<i>Secteur de la politique</i>	Politique ressources humaines
<i>Numéro de la politique</i>	POL-RH-01
<i>Approbation par résolution le</i>	

### PRÉAMBULE

Le Club Montréal Synchro ne tolère aucun manquement ni atteinte à l'intégrité, notamment aucune forme d'abus, de harcèlement ou de violence et reconnaît l'importance de prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et d'intervenir pour faire cesser tout manquement qui pourrait porter atteinte à l'intégrité. La politique en matière de protection de l'intégrité (POL-INTE-01) définit le harcèlement et précise les responsabilités et droits des personnes impliquées au club Montréal Synchro. La politique sur le harcèlement en milieu de travail vise les relations en milieu de travail.

### CHAPITRE 1. OBJECTIFS

#### Article 1.

Les dispositions de la présente politique ont pour objet :

- maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement;
- fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en mettant en place un mécanisme de traitement des plaintes accessible et efficace;
- établir une procédure de règlement des plaintes permettant à un membre du personnel victime ou présumée victime de harcèlement de faire valoir ses droits en toute confidentialité et sans crainte de représailles.

### CHAPITRE 2. CHAMP D'APPLICATION

#### Article 2.

La présente politique s'adresse à toute personne à l'emploi du club, qu'elle travaille à temps plein ou à temps partiel, ou à titre de mandataire. Elle régit les relations en milieu de travail ou en lien avec le travail au club Montréal Synchro et à tout autre endroit où elle exerce des activités liées au travail.



## **CHAPITRE 3. PRINCIPES**

### Article 3.

- l'employeur s'engage à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et pour le faire cesser lorsqu'il est porté à sa connaissance.
- l'employeur favorise une approche de résolution rapide et efficace des problèmes et le recours à une procédure de traitement des plaintes, dans le but de restaurer un climat de travail sain.
- la personne qui croit subir une situation de harcèlement peut entreprendre des démarches, formuler une plainte ou prendre un recours sans qu'il ne lui soit porté aucun préjudice ou qu'elle ne fasse l'objet de représailles de la part de l'employeur.
- tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement, en autant que faire se peut, par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte, à la conduite de l'enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.
- la personne qui croit subir une situation de harcèlement ainsi que la personne faisant l'objet d'une plainte sont traitées avec impartialité et informées de l'évolution du dossier et de toute décision relative au litige;
- l'exercice normal du droit de gestion, les conflits de travail normaux, le stress relié au travail, les conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles ne constituent habituellement pas du harcèlement psychologique;
- aucune plainte ne doit reposer sur de fausses allégations en raison des torts qui pourraient être causés aux personnes visées. Aussi, toute plainte malicieuse ou faite de mauvaise foi pourra également faire l'objet de mesures à l'encontre de son auteur.

## **CHAPITRE 4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE**

### Article 4.

La directrice exécutive est la personne responsable de l'application, de l'interprétation, de la mise à jour et de la diffusion de la politique. Toute personne à l'emploi du club Montréal Synchro est invitée à la contacter pour toute question ou pour tout signalement d'un incident de harcèlement de la présente politique à l'égard des salariées.

## **CHAPITRE 5. PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES**

### Article 5. Première étape

Lorsqu'une situation inconfortable survient, la première étape consiste à aborder le comportement avec la personne concernée afin de le résoudre, lorsque cela est possible. Si ce n'est pas possible, ou si le problème ne se règle pas, la personne qui se sent victime de la situation doit s'adresser à la directrice exécutive.



Dans l'éventualité où la directrice exécutive est visée ou impliquée de quelque manière dans la situation, le signalement doit être fait à la personne présidente du conseil d'administration.

#### Article 6. Directrice exécutive

Lorsqu'elle est interpellée, la directrice exécutive ou la personne présidente du conseil d'administration doit s'impliquer activement, notamment, pour obtenir la version des faits de la personne concernée. Avec son accord, elle peut rencontrer la personne présumée harceleuse et tenter de parvenir à une solution mutuellement satisfaisante.

Elle doit s'assurer que la personne peut bel et bien continuer son travail dans un milieu qui est sain et sécuritaire. À cet effet, toutes mesures temporaires jugées pertinentes peuvent être mises en place telles qu'un changement d'horaire ou une suspension avec salaire, ou même un changement d'équipe

La directrice exécutive doit aussi informer la personne à l'emploi du club du processus de dépôt d'une plainte. Si la personne plaignante désire déposer une plainte, elle doit se conformer à la procédure de traitement des plaintes (PRO-INTE-01), qui détaille les étapes de traitement des plaintes et les délais à respecter.

## CHAPITRE 6. DISPOSITIONS FINALES

#### Article 7.

Toutes les personnes à l'emploi du club ont la responsabilité de maintenir des normes de conduite pour que le travail soit effectué dans un environnement exempt de harcèlement.

Elles doivent dénoncer un comportement inapproprié, agir en toute objectivité et, en cas d'enquête, collaborer.