



Politique de prévention du harcèlement

Adoption : 19 octobre 2022

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de la Fondation Les Amis de Tourterelle (la « Fondation » ; les « Amis ») à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués si une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée au Conseil d'administration ou à son représentant.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble des membres de la Fondation, à ses administrateurs, aux membres du personnel de l'École Tourterelle et à toute autre personne qui peut assister aux activités des Amis, notamment

- les activités de levées de fonds;
- les rencontres de comités;
- les assemblées;
- les rencontres du conseil d'administration;
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« 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 personne².

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.



4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Fondation ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, dans le cadre des activités organisées par elle, que ce soit :

- par des administrateurs;
- par des bénévoles;
- par des membres de la Fondation
- par d'autres membres du personnel ou de la communauté de l'École Tourterelle;
- entre et de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'exclusion des activités de la Fondation.

La Fondation s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu 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 des membres, notamment par l'entremise de son site web.
- 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 psychologique ou sexuel,
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres du Conseil d'administration de la Fondation sont les gardiens de la politique étant donné qu'ils sont chargés d'organiser les activités de la Fondation. En tout temps, ces derniers devront s'engager à respecter celle-ci. Dans l'éventualité où un des membres du CA serait visé par des allégations de harcèlement, il/elle s'engage à libérer son siège jusqu'à résolution de la situation ou jusqu'aux conclusions de l'enquête.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES 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 la Fondation 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, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées³ par la Fondation sont les suivantes :

Catherine Fiola, Présidente

nouveau courriel du poste
(514) 702-4041

Sharon Bitensky, Vice-présidente

nouveau courriel du poste
(514) 343-0503

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à la signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

La Fondation s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée 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 humanité, 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 neutre. 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 sur les supports informatiques de la Fondation 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

³ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.



disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que des antécédents de la personne qui les a 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, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de la Fondation ou de ses administrateurs.

Toute personne participant aux activités de la Fondation est d'office réputée avoir pris connaissance de la politique et s'engage à s'y conformer.



ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Pour nous aider à reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel, voici les critères définis par la Loi sur les normes du travail⁴ 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 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 sa contribution à la Fondation;
- 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.

⁴ Bien que la Fondation ne constitue pas un milieu de travail, les tenants et aboutissants peuvent s'y apparenter et nous considérons que la définition est bien adaptée à une OSBL où œuvre des administrateurs, bénévoles, parents, etc. Afin de simplifier le processus cette politique est basée sur la même définition que celle de la CNESST.



ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR LA FONDATION

La Fondation s’assurera que les personnes responsables désignées auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;

Les personnes désignées à la page 3 de la présente politique et qui agissent à titre de responsables pour l’application de la Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes de la Fondation des Amis de Tourterelle doivent principalement :

- Informer les membres sur la politique de l’organisation en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.



