Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ou sexuel

Secteur de la politique	Politique, règles et procédures en matière d'intégrité
Numéro de la politique	PINT-02
Autorité approbatrice	Conseil d'administration
Approbation par resolution le	17 septembre 2026

1. Objectifs

La présente politique a pour objectifs :

- d'affirmer l'engagement de Natation Artistique Québec à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec le travail, y compris le harcèlement provenant de sources externes;
- d'indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement, notamment les programmes d'information et de formation offerts;
- d'établir une procédure de prise en charge des plaintes et des signalements portés à l'attention de l'employeur ou de sa personne représentante désignée.

2. Portée

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de Natation Artistique Québec, à tous les niveaux hiérarchiques, dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail;
- les compétitions, les déplacements, les formations, les réunions et tout autre contexte où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi;
- les activités sociales liées au travail.

Elle vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail.

3. Définition

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit[1] :

« 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. »

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*[2].

4. Énoncé de politique

Natation Artistique Québec ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement en contexte de travail, que ce soit entre collègues, de la part de gestionnaires envers des membres du personnel, de membres du personnel envers leurs supérieurs, ou de la part de toute personne associée à l'organisation, notamment les partenaires, fournisseurs, visiteurs, membres, bénévoles ou autres tiers.

Toute personne qui contrevient à la présente politique peut faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires appropriées, selon la gravité des gestes, leurs conséquences et les circonstances pertinentes.

5. Responsabilités du personnel

Chaque membre du personnel doit adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement, respecter les personnes dans le cadre de leur travail, participer aux mécanismes de prévention mis en place, collaborer à toute intervention ou enquête lorsque requis et signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à la personne désignée pour recevoir les plaintes et les signalements.

[1] *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1

[2] *Charte des droits et libertés de la personne,* RLRQ c C-12.

6. Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel

Natation Artistique Québec s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et pour protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes.

Conformément aux obligations légales, l'organisation a mis en place les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, notamment en :

- diffusant la présente politique à chacun des membres du personnel, en la rendant disponible sur le serveur interne et également sur le site internet de Natation Artistique Québec;
- sensibilisant régulièrement le personnel à l'importance d'adopter des comportements respectueux et sur les rôles et responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement;
- maintenant une vigie à l'égard des risques pouvant mener à du harcèlement en étant attentif aux signes dans le milieu de travail, en consultant le personnel sur le climat de travail, en tenant des rencontres formelles avec les employés bi-annuellement et de manière informelle aux deux semaines;
- offrant de l'information ou de la formation pertinente à tous les employés, en intégrant des informations relatives au harcèlement dans la formation d'accueil et en rendant disponible une ressource en protection de l'intégrité.
- En prévoyant des sanctions applicables à tous les membres (parents, bénévoles, administrateurs, officiels, employés, athlètes, entraineurs, etc).

Également, dans le cadre des activités sociales liées au travail, il est important de maintenir un environnement respectueux exempt de harcèlement, discrimination ou violence.

7. Prise en charge des plaintes et des signalements

Tout membre du personnel qui estime vivre du harcèlement lié à son travail peut déposer une plainte afin que l'organisation prenne les mesures requises pour corriger la situation. Toute personne témoin de comportements ou de conduites pouvant s'apparenter à du harcèlement peut également faire un signalement.

Une plainte ou un signalement peut être formulé verbalement ou par écrit; les faits doivent être décrits avec le plus de précision possible afin de permettre une prise en charge rapide, diligente et équitable.

L'organisation s'engage à prendre en charge toute plainte ou tout signalement dans un délai de 48 à 72 heures (ouvrables), à préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, à protéger la confidentialité du processus, à offrir un soutien adéquat, à évaluer les interventions appropriées, à recourir à la médiation lorsque le contexte s'y prête et avec

l'accord des personnes concernées, ainsi qu'à mener une enquête objective, neutre et impartiale lorsque nécessaire.

L'organisation s'engage également à prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires appropriées et revoir les mesures de prévention du harcèlement en place pour assurer qu'elles sont toujours efficaces, pour éviter que d'autres événements de la sorte se reproduisent.

Les documents rédigés ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement seront traités de façon confidentielle et préservés pour une durée d'au moins trois ans à compter de la fermeture du dossier, délai au-delà duquel ils seront détruits, sauf en cas de situation litigieuse.

La loi interdit toute forme de représailles ou de préjudice à l'endroit d'une personne qui dépose une plainte, fait un signalement, participe à une enquête ou exerce un recours. Toute plainte faite de mauvaise foi ou fondée sur des allégations mensongères dans le but de nuire peut toutefois entraîner des mesures appropriées.

8. Personnes désignées

La direction générale est responsable de recevoir et de prendre en charge les plaintes et les signalements.

Dans l'éventualité où la direction générale est visée ou impliquée dans la situation, la plainte ou le signalement doit être transmis à la présidence du conseil d'administration (president@natationartistiquequebec.ca) ou au comité intégrité du conseil d'administration (integrite@natationartistiquequebec.ca).

Les personnes désignées doivent informer le personnel de la **Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ou sexuel** de l'organisation, recevoir les plaintes et les signalements, évaluer les demandes, recommander les interventions appropriées, assurer les suivis nécessaires et agir avec impartialité, respect et confidentialité.

L'organisation s'assurera que les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements seront dûment formées pour assumer les responsabilités qui leur sont confiées et qu'elles auront les compétences et les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement, notamment en matière d'évaluation des plaintes alléguant du harcèlement, en vue de recommander une enquête administrative. De plus, l'organisation libérera du temps de travail afin que les personnes désignées puissent remplir les fonctions qui leur ont été attribuées.

Si les ressources à l'interne ne sont pas disponibles ou si elles n'ont pas les compétences requises pour faire enquête ou intervenir, l'organisation veillera à en confier la responsabilité à un intervenant externe afin de préserver l'impartialité de l'intervention et en assurer la qualité.

9. Dispositions finales

Le fait de suivre la démarche prévue dans la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher une personne d'exercer un recours auprès de la CNESST ou de tout autre organisme compétent. Le délai pour déposer une plainte à la CNESST est de deux ans, à compter de la dernière manifestation de harcèlement.

L'exercice normal des droits de gestion, les conflits interpersonnels, le stress lié au travail ou les contraintes professionnelles difficiles ne constituent pas nécessairement du harcèlement, sous réserve de l'analyse des faits et du contexte.

10. Mise à jour

L'organisation verra à réviser la politique périodiquement afin qu'elle demeure adaptée à son milieu. L'organisation informera les collaborateurs de toute révision ou changement à la présente politique, le cas échéant.

Annexe 1 – Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel

Les comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique ou sexuel comprennent notamment l'intimidation, la cyberintimidation, les menaces, l'isolement, le dénigrement, les propos ou gestes offensants ou diffamatoires, la violence verbale, les avances ou attentions non désirées à connotation sexuelle, les propos sexistes, les contacts physiques non souhaités ou la diffusion de propos, blagues ou images à connotation sexuelle.

Ces comportements doivent être analysés selon les critères prévus par la loi et selon le contexte propre à chaque situation.

Annexe 2 – Formulaire de plainte pour harcèlement

Je soussignée (Prénom, nom) estime être actuellement victime de harcèlement de la part de (Nom de la personne faisant l'objet de la plainte)

Événement(s)

Date	
Heure	
Endroit	
Témoin(s)	

Est-ce le premier événement ? Oui ☐ Non ☐

Fréquence	

Description détaillée des faits	
Dates	*Faits (qui, quoi, lieu, comment, témoins, etc.)*

Compte tenu de ces événements, je considère être victime de harcèlement.

Signature _____

Date _____