



MANUEL DES POLITIQUES ET PROCÉDURES SECTION GOUVERNANCE

Page : 1 de : 9

GOU-06

Émise le :
Révisée
le :

OBJET : **POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION**

But : Le but d'une politique en matière de harcèlement et de discrimination est de **prévenir, identifier et traiter** tout comportement inacceptable, en créant un environnement **sécuritaire, respectueux et équitable** pour toutes les personnes impliquées dans un milieu donné — qu'il s'agisse d'un lieu de travail, d'un événement, d'une organisation ou d'une communauté.

1. Objectif

La **Société internationale d'arboriculture Québec inc. (SIAQ)** s'engage à offrir un environnement **sain, sécuritaire, respectueux et inclusif pour tous**. Cet engagement s'étend aux participants à nos événements, aux bénévoles, aux officiels, aux juges, au personnel et au public.

Cette politique vise à prévenir et à sanctionner tout **harcèlement** ou **comportement discriminatoire**, qu'il soit physique, verbal, psychologique, sexuel ou systémique.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à toute personne impliquée dans la SIAQ, notamment les membres, administrateurs, compétiteurs, officiels, bénévoles, employés et organisateurs, partenaires, commanditaires et exposants, spectateurs et membres du public ou toute autre personne liée de près ou de loin à la SIAQ.

Elle couvre l'ensemble des activités de la SIAQ incluant, mais sans s'y limiter, les activités de formation, les conférences, le championnat des élagueurs du Québec (compétition, séances d'entraînement, activités sociales et connexes, communications officielles et informelles, y compris sur les réseaux sociaux), ou toute autre activité organisée par la SIAQ.

Cette politique s'applique, quelle que soit la nature du lien entre la victime et la personne qui adopte un comportement de violence ou de harcèlement, dans le cadre du travail ou de toute activité se déroulant au sein de, ou à l'extérieur des espaces physiques occupés par la SIAQ, y compris sur les médias sociaux.

3. Définition du harcèlement

Le harcèlement désigne tout comportement répété, abusif ou offensant, ou un acte unique et grave, qui nuit à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne et crée un milieu de vie néfaste, en se manifestant par des comportements, paroles ou actes hostiles et non désirés. Au Québec, il est interdit par la Charte des droits et libertés de la personne et peut entraîner des sanctions civiles ou pénales. Le harcèlement peut se manifester de différentes façons :

3.1. Harcèlement verbal

- Intimidation, insultes, moqueries, humiliations
- Commentaires déplacés sur le physique, l'orientation sexuelle, la religion, etc.

3.2. Harcèlement physique

- Attouchements non consentis
- Intimidation, menaces, comportements violents

3.3. Harcèlement psychologique

- Isolement, ostracisme, manipulation
- Rumeurs, pression excessive, humiliation publique

3.4. Harcèlement sexuel

- Propos ou gestes à connotation sexuelle non sollicités
- Avances insistantes, regards ou comportements inappropriés

4. Engagement

La SIAQ ne tolère et n'admet aucune forme de violence, d'intimidation, de menace et de harcèlement ou de comportements pouvant nuire à l'intégrité physique ou psychologique du personnel ou de la clientèle. La SIAQ s'engage à prévenir le harcèlement psychologique par des moyens raisonnables et à agir pour mettre fin au harcèlement psychologique dès qu'il en est informé en appliquant des mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires.

À la suite d'une plainte, la direction générale prendra les dispositions pour :

- Faire cesser le comportement non désiré;
- S'assurer que les démarches précédentes ont été effectuées, si applicables;
- Fournir une aide aux personnes concernées.

Les employés de la SIAQ s'engagent à faire preuve de respect envers les autres employés, supérieurs, employeurs, bénévoles, participants, clients et fournisseurs et à respecter ladite politique

5. Définition de la discrimination

La discrimination consiste à traiter une personne de manière inéquitable ou à lui refuser des droits ou des opportunités en raison d'une caractéristique personnelle, réelle ou perçue, telle que :

- L'origine ethnique ou nationale;
- La couleur de la peau;
- Le sexe ou l'identité de genre;
- L'orientation sexuelle;
- La religion ou les croyances;
- L'âge;
- Un handicap ou une condition médicale;
- Toute autre caractéristique protégée par la loi.

Le harcèlement psychologique au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui :

- Sont hostiles ou non désirés;
- Portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié;
- Rendent le milieu de travail néfaste.

La discrimination peut être directe (ex. : refus de participation) ou indirecte (ex. : règle injustement défavorable à certains groupes).

Ainsi, pour établir qu'il y a bien harcèlement psychologique ou sexuel, il faut démontrer la présence de tous les éléments de la définition :

5.1. Conduite vexatoire

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre ou l'humilie. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

5.2. Caractère répétitif ou acte grave

C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement. Il est à noter qu'une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

5.3. 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, même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

5.4. Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

Le harcèlement psychologique ou sexuel a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée sur le plan tant personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

5.5. Milieu de travail rendu néfaste

Le harcèlement psychologique ou sexuel rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique :

- Crier après quelqu'un;
- Parler de quelqu'un à d'autres personnes, à son insu, et de manière pouvant porter atteinte à sa réputation;
- Tenir des propos offensants par courriel;
- Remettre en question les compétences de quelqu'un de manière publique ou injustifiée;
- Discréditer ou humilier une personne devant ses collègues;
- Exclure volontairement une personne.

La définition du harcèlement psychologique prévue dans la *Loi sur les normes du travail* inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (art. 10), soit 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.

5.6. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non voulu et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail justes et raisonnables ou son droit à la dignité.

Il inclut toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle.

Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel :

- Sollicitation insistante;
- Regards, baisers ou attouchements;
- Insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle, transmis par tout moyen de communication, technologique ou autre.

5.7. Milieu de travail

Le milieu de travail est défini comme étant celui où la personne exerce ses fonctions professionnelles ou représente l'organisation, que ce soit de façon régulière ou ponctuelle, ainsi que tout autre lieu où elle peut être appelée à travailler, à savoir :

- Les lieux de travail;
- Les aires communes;
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de ses fonctions (ex. : réunions, formations, déplacements, toute autre activité organisée par la SIAQ, etc.);
- À travers les communications par tout moyen, technologique ou autre.

Ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique

Les situations suivantes ne constituent pas du harcèlement psychologique : un conflit de travail entre deux employés, du stress relié au travail ou des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de l'assiduité, organisation du travail, manquement sanctionné par une mesure disciplinaire, etc.

6. Principes directeurs

- Toute personne a droit à la protection de sa dignité et de son intégrité psychologique et physique;
- La SIAQ agit de façon proactive de sorte à offrir à tous ses employé.es, bénévoles, stagiaires, client.es un milieu de travail et de participation exempt de toute forme de harcèlement et de violence;
- La SIAQ reconnaît que la modification de certains comportements exige une perspective préventive plutôt que punitive. Les moyens de prévention favorisés par la SIAQ sont l'éducation, la sensibilisation et la formation, favorisant ainsi la conscientisation de la communauté que constitue l'organisme;
- Le problème du harcèlement et de la violence est l'affaire de tous et la responsabilité d'y mettre fin est partagée;
- Toute plainte de harcèlement ou de violence est traitée avec diligence, pondération, équité, impartialité, confidentialité et ouverture;
- Toute personne à qui s'applique la politique a le droit d'être entendue de manière à pouvoir faire valoir son point de vue;
- La SIAQ se réserve le droit d'intervenir en tout temps, qu'il y ait plainte, absence de plainte ou retrait de plainte, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de la présente politique;
- L'application de cette politique n'enlève pas le droit aux personnes impliquées d'exercer des recours légaux si elles le désirent.

7. Responsabilités des employés, des stagiaires et des bénévoles

Tous les employés, les stagiaires et les bénévoles doivent maintenir et promouvoir des normes de conduite pour que le travail soit effectué dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel et de violence.

Ainsi, tous les employés, les stagiaires et les bénévoles de la SIAQ doivent :

- Travailler de manière respectueuse et conformément aux principes de la présente politique et des lois applicables;
- Communiquer à leur supérieur immédiat toute conduite inacceptable leur étant adressée ou dont ils sont témoins;
- Collaborer, le cas échéant, au processus de médiation ou aux enquêtes.

8. Responsabilités de la direction et du conseil d'administration

La direction et les membres du conseil d'administration de la SIAQ doivent adopter un comportement exemplaire.

Afin d'exercer convenablement leurs fonctions, ils doivent :

- Prendre rapidement les moyens raisonnables pour prévenir et pour faire cesser toute conduite vexatoire, le tout avec diligence;
- Consigner par écrit toute information pertinente en lien avec les diverses interventions effectuées à la suite de la dénonciation ou à l'observation d'une situation problématique impliquant du harcèlement psychologique ou sexuel et de la violence;
- Favoriser une solution équitable ainsi que le règlement de toute situation problématique ou litigieuse;
- Collaborer, le cas échéant, au processus de médiation ou aux enquêtes;
- Veiller à ce que la personne visée par la dénonciation respecte les recommandations ou mesures disciplinaires retenues.

9. Signalement d'un incident

Toute personne qui est témoin ou victime de harcèlement ou de discrimination est encouragée à signaler l'incident dès que possible, à l'un des officiels suivants :

- La direction de la SIAQ ou un représentant de la SIAQ s'il est impliqué;
- Un membre du comité organisateur;
- Un juge en chef ou officiel désigné.

Toute situation fera l'objet d'une enquête prompte, confidentielle, respectueuse et impartiale. Lors de cette enquête, tout employé doit participer et collaborer à l'enquête, s'il y a lieu. Il est à noter qu'en aucun cas un employé ne sera pénalisé, discriminé ou sanctionné s'il porte plainte et que cette plainte est faite de bonne foi. Toute personne qui estime être victime de harcèlement en milieu de travail doit formuler une plainte à la direction de la SIAQ. 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 afin de faire cesser la situation.

À titre indicatif, le formulaire de plainte est annexé à la présente politique.

Le recours à la procédure ne doit pas être fait dans l'objectif de nuire ou de véhiculer de fausses allégations, en raison des torts importants qu'une telle conduite pourrait causer aux personnes.

10. Traitement des plaintes

La SIAQ prend toutes les plaintes de harcèlement ou de discrimination très au sérieux, peu importe le moment ou le contexte dans lequel les faits sont survenus (pendant une compétition, lors d'une activité connexe, dans une communication officielle, en ligne, etc.).

10.1. Réception de la plainte

Les plaintes peuvent être soumises :

1. Verbalement ou par écrit;
2. Pendant ou après un événement;
3. Par la victime elle-même ou un témoin.

Elles doivent être adressées à l'un des responsables suivants :

- La direction de la SIAQ ou un représentant de la SIAQ s'il est impliqué;
- Un membre du comité organisateur;
- Un juge en chef ou officiel désigné.

Un formulaire de plainte est disponible sur demande et peut être rempli de manière confidentielle.

10.2. Évaluation initiale

Dès la réception de la plainte :

- Une évaluation préliminaire est faite pour déterminer la nature de l'incident et les mesures immédiates à prendre (ex. : séparation des parties, soutien psychologique, suspension provisoire).
- Cette étape peut inclure une discussion informelle avec les personnes concernées, si la situation le permet et si la personne plaignante y consent.

10.3. Enquête

Si la situation le justifie, une enquête interne sera menée :

- De manière confidentielle, objective et rapide;
- Par une personne ou un comité désigné, indépendant du conflit;
- En respectant le droit de chaque partie d'être entendue équitablement.

Les témoignages, documents, messages ou tout autre élément pertinent pourront être examinés.

10.4. Résultats et décisions

À l'issue de l'enquête, les conclusions sont transmises à la direction de la SIAQ ou aux responsables mandatés.

S'il y a eu harcèlement ou discrimination, des mesures disciplinaires pourront être prises, allant notamment de :

- L'avertissement formel ou blâme;
- L'obligation de suivre une formation en comportement professionnel;
- La suspension temporaire de l'activité;
- L'exclusion définitive de l'événement;
- Le signalement à la SIAQ ou aux autorités compétentes, selon la gravité.

10.5. Suivi

La SIAQ assure un suivi auprès des personnes concernées, notamment :

- La mise en place de mesures de soutien ou de médiation si approprié;
- La réévaluation de certains processus internes si nécessaire;
- L'assurance qu'aucunes représailles ne sont exercées contre la personne plaignante ou les témoins.

10.6. Archivage

Un dossier confidentiel est conservé pour chaque plainte, incluant :

- Le formulaire de plainte (le cas échéant);
- Les comptes rendus de l'enquête;
- Les décisions prises;
- Les mesures appliquées.

Ce dossier est conservé de façon sécurisée et accessible uniquement aux personnes autorisées.

11. Protection contre les représailles

Aucune forme de représailles ne sera tolérée à l'égard d'une personne ayant fait un signalement de bonne foi. Toute tentative d'intimidation ou d'obstruction au processus sera considérée comme une faute grave et une exclusion de la SIAQ pourrait s'en suivre.

12. Engagement envers l'inclusion

La SIAQ encourage activement un climat :

- Inclusif;
- Diversifié;
- Respectueux des droits de chacun.

Tous les participants ont la responsabilité de contribuer à un environnement exempt de harcèlement et de discrimination.

13. Références légales

Cette politique est conforme aux lois et règlements en vigueur, notamment :

- La Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- La Loi canadienne sur les droits de la personne;
- Les politiques internes de la SIAQ en matière de harcèlement, de discrimination et de sécurité.

14. Entrée en vigueur

Cette politique est en vigueur à compter de sa publication et s'applique à toutes les activités organisées par la SIAQ. Elle pourra être révisée périodiquement pour assurer sa conformité et son efficacité.



Formulaire de plainte pour harcèlement ou discrimination



Confidentiel – à remettre à la direction de la SIAQ, au président du comité organisateur de l'événement, au juge en chef ou au représentant désigné

1. Informations sur la personne plaignante

(Vous pouvez choisir de rester anonyme, mais cela pourrait limiter la portée de l'enquête.)

Nom complet : _____

Fonction ou rôle à l'événement : _____

Coordonnées (facultatif) :

Téléphone : _____ Courriel : _____

2. Informations sur la personne visée par la plainte

Nom complet (si connu) : _____

Fonction ou rôle à l'événement : _____

3. Nature de la plainte

Cochez tout ce qui s'applique.

- Harcèlement verbal Harcèlement physique Harcèlement psychologique
 Harcèlement sexuel Discrimination (précisez au point 5)

Motif(s) de discrimination perçu(s) :

- Sexe ou genre Origine ethnique Orientation sexuelle Religion
 Handicap Âge Autre : _____

4. Témoins (s'il y a lieu)

Nom complet : _____

Fonction ou rôle à l'événement : _____

5. Description des faits

Date de l'incident : _____ Heure de l'incident _____

Lieu ou contexte : _____

Décrivez clairement ce qui s'est passé. (Ajoutez les paroles, les gestes, les comportements et les témoins, si possible).
