

# Club des astronomes amateurs de Sherbrooke (CAAS)



## Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel

Version : 2022-12-14

Adoptée en CA le 13 décembre 2022

---

Vincent Desmarais, Vice-président

---

Mario Banville, Secrétaire

*Nota : Dans le présent document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.*

[1]

# Table des matières

1. Portée .....	3
Personnes visées par la politique .....	3
Attentes envers les membres.....	3
Lieux d'application .....	3
2. Objectifs de la politique .....	3
Définition.....	3
3. Énoncé de politique.....	4
4. Traitement des plaintes et des signalements.....	4
5. Principes d'intervention .....	5
6. Entrée en vigueur et modification.....	5
7. ANNEXE 1 – Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel.....	6

## 1. Portée

### Personnes visées par la politique

- Les administrateurs du conseil d'administration;
- Tout membre du club incluant les membres inscrits de leur famille;
- Les bénévoles du CAAS incluant les étudiants et les stagiaires;
- Tout autre représentant du CAAS.

### Attentes envers les membres

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

### Lieux d'application

La présente politique s'applique dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de réunion;
- Les aires d'activités (formation; conseil d'administration; déplacement; activités sociales organisées par le CAAS);
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre.

## 2. Objectifs de la politique

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du CAAS à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein du club et de ses activités, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisation lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à un de ses représentants.

### Définition

(Source : Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec)

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

« 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 personne*.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail ou des contraintes personnelles difficiles.

### 3. Énoncé de politique

Le CAAS ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, que ce soit :

- Par des administrateurs envers des membres;
- Entre des membres;
- De la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'expulsion du club.

Le CAAS s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu d'activité 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 de ses membres en la diffusant sur le site Web du club;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
  - Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel;
  - Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
  - Faisant la promotion du respect entre les individus.

### 4. 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'un des membres du CA 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 désignées par le club sont les *membres du CA*.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'un des membres du CA.

## 5. Principes d'intervention

Le CAAS 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. 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 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 disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur 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.

## 6. Entrée en vigueur et modification

Les dispositions de la présente politique peuvent être modifiées en tout temps par le conseil d'administration du « Club des astronomes amateurs de Sherbrooke » (CAAS).

La présente politique entre en vigueur à la date de son adoption par le conseil d'administration du CAAS.

## 7. ANNEXE 1 – Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel

La Loi sur les normes du travail donne des critères 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, cyber intimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- 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.