



**CLUB de YACHTING**  
**PORTAGE CHAMPLAIN INC.**  
**Marina de Hull**

**POLITIQUE**  
**CONTRE LE HARCÈLEMENT**  
**PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL**



## Index

<b>Item</b>	<b>Page</b>
Objectif .....	1
Portée .....	1
Définition .....	1
Signalement de harcèlement .....	2
Principes d'intervention .....	3
Traitement de plaintes .....	4
L'administration de la politique .....	4



## Objectif

L'objectif de cette politique vise à fournir un environnement respectueux pour les employés(es), les membres et les usagers de la Marina de Hull et gérer les cas potentiels de harcèlement psychologique ou sexuel.

La marina de Hull s'engage à fournir un environnement libre de harcèlement psychologique ou sexuel envers ses employés(es), ses membres et ses usagers et veiller à ce qu'ils soient traités avec respect et dignité.

Aucun acte d'harcèlement psychologique ou sexuel ne sera toléré. Tout employé(e), membre ou usager qui sera identifié(e) comme ayant commis des actes de harcèlement psychologique ou sexuel s'expose à des mesures disciplinaires sévères incluant l'expulsion de la marina.

La Marina de Hull ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires;
- entre des collègues;
- par des employés(es);
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

## Portée

La présente politique s'applique à l'ensemble des personnes nommées ci-haut et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de la marina;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur fonction (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par la marina);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

## Définition

Le harcèlement psychologique ou sexuel est normalement défini comme une série d'incidents, mais peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur l'individu.

Le harcèlement psychologique peut prendre différentes formes incluant sans s'y limiter les gestes/actions suivants:

- Offenser ou humilier quelqu'un de façon physique ou verbale;
- Faire des menaces, isolement, cyber intimidation ou de l'intimidation de diverse nature;



- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement;
- Comportement inopportun et offensant d'un individu envers un autre individu dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice;
- Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne; et
- Il peut inclure également le harcèlement en raison de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Le harcèlement sexuel peut être:

- Comportement offensif ou humiliant en relation avec le sexe d'une personne;
- Comportement de nature sexuel qui crée un environnement d'intimidation, gratuit, hostile ou offensif;
- Comportement de nature sexuel qui pourrait raisonnablement inspirer des attentes sexuelles pour l'obtention d'un travail ou opportunités de travail pour une personne;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres; et
- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
  - sollicitation insistante;
  - regards, baisers ou attouchements; et
  - insultes sexistes, propos grossiers.

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.).

## **Signalement de harcèlement**

- ✓ Si vous croyez avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel, nous vous conseillons d'en parler à la personne concernée dès que possible pour essayer de résoudre le problème. Meilleures sont les chances que le problème soit résolu et que le comportement inopportun cesse, si la situation est traitée et discutée dès que possible.
- ✓ Si le problème n'est pas résolu, ou si vous pensez que vous ne pouvez pas vous adresser directement à la personne concernée, vous devriez en informer votre superviseur ou le

Créé le 7 juin 2020

Révisé le 25 octobre 2020



gestionnaire du palier supérieur.

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

## **PRINCIPES D'INTERVENTION**

La Marina de Hull 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.

### **Traitement des plaintes**

Le/la Commodore ou son/sa délégué(e) est la personne responsable désignée pour résoudre les plaintes et prendre les mesures nécessaires pour:

- Assurer que cette politique est appliquée de manière prompte, consistante et confidentielle;
- Enquêter afin de déterminer si l'allégation de harcèlement est soutenue; et
- Prendre l'action appropriée lorsque la plainte est déterminée fondée.

### **L'administration de la politique**

Le/la secrétaire de la marina est la personne responsable désignée pour:

- Administrer cette politique;
- Réviser la politique au besoin; et
- Faire les ajustements nécessaires pour s'assurer que la politique rencontre les besoins de l'organisation.