

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET LES INCONDUITES

Adoptée par le conseil d'administration le 24 avril 2020

SAUVETAGE

SECOURISME

NAUTISME

ÉDUCATION

Introduction

La Société de Sauvetage (la « Société ») s'engage à mettre de l'avant tout principe ou action visant à établir un milieu sain, respectueux et sécuritaire afin d'encourager les relations harmonieuses entre ses membres. Dans ce but, cette politique se donne comme objectif d'établir des normes appropriées de comportement pour permettre à ses membres de s'épanouir dans la dignité et le respect. La Société condamne par conséquent toute forme de harcèlement et d'inconduite.

Portée d'application :

Qui : La présente politique s'applique à tous les membres et employés, incluant les bénévoles, de la Société (les « Personnes visées »). Les employés doivent en plus se référer à la politique s'adressant au personnel.

Quand : La politique vise tous les comportements des membres et employés de la Société dans le cadre des activités officielles de la Société ou dans le cadre d'activités leur étant liées (ex. réceptions, activités sociales, etc.).

Où : La politique s'applique à tous les comportements, peu importe le lieu (physique ou virtuel) où se trouvent les membres et employés concernés.

Principes

1- La Société ne tolère aucune forme de harcèlement

Aux fins de cette politique, le harcèlement se définit comme un comportement, un geste ou une parole non désiré, de manière expresse ou implicite, inopportun, blessant et injurieux qu'une personne perpétue envers une autre, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice.

Il comprend aussi tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination. Un harcèlement réfère aussi à toute sollicitation sexuelle ou avance alors que l'auteur de la sollicitation ou de l'avance est dans une position d'autorité ou décisionnelle lui permettant de conférer, donner ou refuser un avantage ou de l'avancement à un membre ou une autre personne.

Toute action raisonnable prise par la Société ou l'un de ses membres ou employés, liée à l'enseignement ainsi qu'à la gestion ou la direction, n'est pas du harcèlement. Par exemple, mais sans s'y limiter : la répartition de tâches, l'octroi d'un privilège, l'évaluation de candidats lors d'une formation de la Société, l'évaluation du rendement ou de la performance, les rencontres de suivi, la gestion des conflits de travail et l'application de mesures administratives ou disciplinaires.

2- La Société ne tolère aucune forme d'inconduite

Aux fins de cette politique, les inconduites se définissent comme tout acte ou omission pouvant être assimilé à une mauvaise conduite morale.

Pour être considéré comme une inconduite, tout acte ou omission d'une personne doit être délibéré et intentionnel et l'auteur doit savoir ou aurait dû savoir que tel acte ou omission était de nature à entraîner un préjudice ou un effet néfaste.

3- La Société reconnaît l'importance du rôle des témoins

Aux fins de cette politique, un témoin est défini comme toute personne ayant connaissance d'un comportement, d'un geste, d'une omission ou d'une parole potentiellement assimilé à du harcèlement ou à une inconduite.

4- La Société souhaite mettre à la disposition de ses membres des ressources leur permettant de gérer le harcèlement et les inconduites

La Société invite les personnes visées à consulter et à utiliser les ressources complémentaires présentées en annexe de cette politique.

5- La Société reconnaît l'importance de sensibiliser ses membres, ses employés et ses partenaires en matière de harcèlement et d'inconduite

La Société s'engage à faire connaître à toute personne pouvant être concernée la position de la Société en matière de harcèlement et d'inconduite.

Diffusion de cette politique

La Société s'engage à faciliter la diffusion de cette politique dans le cadre de ses activités de formation. Elle s'engage également à informer annuellement ses membres de la teneur de cette politique, de ses mécanismes et de ses impacts.

Recours

Auto-assistance

Si la situation le permet, la Société encourage la personne visée qui s'estime victime de harcèlement ou d'inconduite à demander à l'auteur de cesser le comportement problématique.

Processus de signalement

Si les comportements, les gestes ou les paroles continuent ou que la situation ne permet pas l'auto-assistance, la Société encourage la personne qui s'estime victime de harcèlement ou d'inconduite à faire un signalement.

Dépendamment de la situation, la Société propose les mécanismes de signalement suivants :

1. En cas de danger immédiat ou s'il s'agit d'une inconduite ou d'un harcèlement grave : la personne concernée ou le témoin devrait communiquer avec les services d'urgence ou la police.

2. En cas de harcèlement ou d'inconduite en milieu de travail: la personne concernée devrait communiquer avec son employeur et/ou avec la Commission des normes, de l'équité salariale et de la santé et sécurité au travail.
3. En cas de harcèlement au sens de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec): la personne pourrait aussi porter plainte via les ressources disponibles sur le site de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
4. En cas de harcèlement ou d'inconduite visé par la présente politique dans le cadre d'une activité officielle de la Société ou d'une activité leur étant liée: la personne ou le témoin peut faire un signalement directement à la Société selon les modalités décrites à la section suivante.

Processus de signalement auprès de la Société

La Société met à la disposition de ses membres et employés ou de toute autre personne un formulaire en ligne www.sauvetage.qc.ca (voir annexe) permettant le signalement de tout comportement, geste ou parole jugé inapproprié et visé par cette politique.

La Société s'engage à traiter tout signalement avec diligence et impartialité. La Société pourra recommander des sanctions et entreprendre des actions en considérant les faits particuliers de chaque signalement et les facteurs suivants :

- L'urgence de la situation;
- La gravité des gestes allégués;
- La nature anonyme du signalement;
- Les parties impliquées;
- La présence d'une inégalité ou d'un rapport de force;
- L'allégation de toute forme de discrimination, incluant, sans limitation, toute discrimination en lien avec le sexe, l'état civil, la religion, la race, la couleur, la grossesse, la langue, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre, l'âge, les convictions politiques, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, la présence d'un handicap.

La Société pourra, si elle le juge approprié, référer à une autorité plus compétente la gestion du signalement sous le consentement explicite de la personne ayant déposé le signalement.

Processus de traitement d'un signalement

En remplissant le formulaire en ligne, votre signalement sera redirigé automatiquement vers deux personnes de la Société de sauvetage, soit respectivement un membre de la direction et un membre

du conseil d'administration.

Pour donner suite au signalement, ces deux personnes analyseront le tout et feront les suivis nécessaires auprès des autorités et des organismes partenaires.

La Société de sauvetage devra soumettre à un comité de gestion des plaintes composé de personnes ressources la nature du signalement et voir aux suivis. Ledit comité de gestion des plaintes devra émettre des recommandations auprès du conseil d'administration afin de faire respecter la présente politique d'une part et de voir les suites en fonction des autres politiques ou règles de fonctionnement, telle que la politique de certification nationale ou le code des comportements des membres ou des formateurs.

Ressources disponibles

La Société de sauvetage invite ses membres à consulter les sites web de ses différents partenaires. Nous considérons que les informations qui s'y retrouvent pourront vous guider et vous renseigner au mieux.

www.sportbienetre.ca

www.sportaide.ca 1- 833-211-AIDE (2433) ; 1- 833- 245-HELP (4357)

www.education.gouv.qc.ca/municipalites/ville-securitaire/gestion-municipale/ethique/prevention-des-abus-et-du-harcelement

Joindre un intervenant Tel-jeunes, téléphone : 1-800-263-2266 Texto : 514-600-1002

<https://www.teljeunes.com/Tel-jeunes/Comment-nous-aidons/Comment-ca-marche>

Centre d'aide aux victimes d'actes criminel 1-866-532-2822 www.cavac.qc.ca

Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) 1-888-933-9007

www.rqcalacs.qc.ca

Interligne - Parlons de diversité sexuelle et de genre 1-888-505-1010 www.interligne.co