POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT
Adoptée le 25 février 2026

Saguenay Swing s'engage à créer un environnement sain et libre de tout harcèlement psychologique et sexuel, et ce, aussi bien pour les membres de son conseil d'administration, professeur·e·s, élèves, contractuel·le·s et bénévoles.

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de Saguenay Swing à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'organisme lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à la personne désignée par l'organisme.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à toutes les personnes liées à l'organisme et mentionnées ci-haut : membres du conseil d'administration, professeur·e·s, élèves, contractuel·le·s et bénévoles, notamment dans les lieux et contextes suivants :

● Locaux de cours;
● Lieux des soirées dansantes et événements;
● Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur mandat pour l'organisme (réunions, formations, déplacements liés au mandat, activités sociales organisées par l'organisme, etc.).

3) DÉFINITION

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, 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.). »

En résumé, toujours selon la Loi sur les normes du travail, voici quelques critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel :

- 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 d'activité 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 du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi :

- lntimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres;
- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
  - sollicitation insistante;
  - regards, baisers ou attouchements;
  - insultes sexistes, propos grossiers.

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Saguenay Swing ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel, que ce soit :

● par des membres du conseil d'administration;
● par des personnes salariées (professeur·e·s, djs, contractuel·le·s);
● par des élèves;
● par des bénévoles;
● de la part de toute personne qui lui est associée : représentant·e, client·e ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou au retrait des activités du Saguenay Swing, selon le contexte.

Saguenay Swing s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

● Offrir un milieu d'activités 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 professeurs, ses élèves et ses bénévoles par l'affichage sur son site Internet;

● Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :

a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel;
b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL, LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, LES BÉNÉVOLES ET LES CONTRACTUEL·LE·S

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

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

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, si elle ne sent pas en danger en faisant cette démarche. Elle devrait également noter la date et le détail 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'une des personnes responsables désignées par l'organisme 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 dans le but de faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées par l'organisme sont les suivantes :

1- Anne-Sophie Desforges, responsable aux événements
signalement@saguenayswing.com

2- Caroline Larouche, responsable à la formation sur le conseil d'administration
formation@saguenayswing.com

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

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Saguenay Swing 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·e intervenant·e externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de la 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, ainsi que du contexte de son mandat au sein de Saguenay Swing.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.