

Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement

1) Objectifs

La présente politique a pour objectifs :

- a) d'affirmer l'engagement du Club 50 ans + de Claude-Robillard (ci-après le « Club ») à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec les activités du Club, y compris le harcèlement provenant de sources externes;
- b) d'indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement;
- c) d'établir la procédure de prise en charge des plaintes et des situations problématiques qui sont portées à l'attention du Club, ou de ses représentants désignés, par voie de signalement.

2) Portée

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du Club, à tous les niveaux hiérarchiques, et à l'ensemble des membres et autres personnes qui participent aux activités du Club, notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- a) les lieux où sont tenues les activités du Club dans le Complexe sportif Claude-Robillard;
- b) tout autre lieu où le personnel ou les membres et autres personnes qui participent aux activités du Club sont susceptibles de se trouver dans le cadre de ces activités (ex. : lors des activités de plein air);
- c) lors des activités sociales du Club.

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans le contexte des activités du Club (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres).

3) Définition

Le harcèlement psychologique se définit 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 d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu 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 une personne. »

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*¹.

4) Énoncé de politique

4.1 Règle du Club

Le Club ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement dans le cadre de ses activités, que ce soit :

- a) entre des membres du personnel du Club;
- b) entre des membres du Club ou autres personnes qui participent aux activités de celui-ci;
- c) par des membres du personnel du Club envers des membres du Club ou autres personnes qui participent aux activités de celui-ci;
- d) par des membres du Club ou autres personnes qui participent aux activités de celui-ci envers des membres de son personnel
- e) de la part de toute personne qui est associée au Club : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

¹ Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique 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.

4.2 Responsabilités du personnel et des membres et autres personnes qui participent aux activités du Club

Il appartient à tout le personnel et à tous les membres et autres personnes qui participent aux activités du Club d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu d'activités exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À cet effet, les attentes envers tout membre du personnel et envers tout membre ou autre personne participant aux activités du Club sont les suivantes :

- a) contribuer au maintien d'un milieu d'activités exempt de harcèlement;
- b) respecter les personnes dans le cadre des activités du Club;
- c) participer aux mécanismes mis en place par le Club pour prévenir et faire cesser le harcèlement;
- d) signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées par le Club pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

4.3 Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel

Le Club 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 psychique et physique des personnes.

Conformément à ses obligations légales, le Club met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, notamment :

- a) en diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel et de ses membres et autres personnes qui participent aux activités du Club en la présentant sur son site Web et en leur rappelant d'en prendre connaissance;
- b) en maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'annexe 1 de la présente politique;
- c) en veillant à la compréhension et au respect de la politique par tout le personnel et tous les membres et autres personnes qui participent aux activités du Club;
- d) en obligeant tout le personnel et les bénévoles à signer un engagement à respecter la présente politique;
- e) en faisant la promotion du respect entre les individus;
- f) en sensibilisant régulièrement le personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment dans le cadre des activités du Club;
- g) en se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

4.4 Prise en charge des plaintes et des signalements

Tout membre du personnel ou toute personne participant aux activités du Club qui estime vivre du harcèlement lié aux activités du Club peut déposer une plainte afin que les actions requises soient prises pour corriger la situation.

Tout membre du personnel ou toute personne participant aux activités du Club, notamment la personne qui est témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement ou à risque de le devenir, peut aussi faire un signalement pour porter la situation à l'attention du Club.

Un signalement ou une plainte peuvent être formulés verbalement ou par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible pour faciliter une prise en charge rapide et diligente.

Le Club s'interdit toute forme de préjudice ou de représailles de sa part dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte ou d'un signalement.

Le Club s'engage :

- a) à prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- b) à préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte ou le signalement, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- c) à 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;
- d) à protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- e) à offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord et lorsque le contexte s'y prête, une rencontre de médiation en vue de régler la situation, en assurant que cet accompagnement se déroule dans un contexte neutre et impartial;
- f) à mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, neutre et impartiale ou, si les ressources à l'interne ne sont pas disponibles ou si elles n'ont pas les compétences requises pour le faire, à en confier la responsabilité à un intervenant externe afin de préserver l'impartialité de l'intervention et en assurer la qualité. 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;
- g) à prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires appropriées;
- h) à revoir les mesures de prévention du harcèlement en place pour assurer qu'elles sont toujours efficaces, pour éviter que d'autres événements de la sorte se reproduisent.

Les personnes désignées par le Club pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements sont les suivantes :

Johanne Pelletier, Directrice générale du Club
514-389-3640,

et, notamment dans le cas où la personne mise en cause
serait la directrice générale,

Robert Deschênes, Président du Conseil d'administration du Club
514-388-3529.

Ces personnes doivent principalement :

- informer le personnel et les membres et autres personnes qui participent aux activités du Club sur la politique du Club en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- évaluer chaque demande et recommander les actions ou les interventions appropriées (ex. : rencontres individuelles, médiation, enquête), en fonction du contexte;
- déterminer qui sera la personne compétente qui sera chargée de l'intervention : [Identifier les possibilités, par exemple : personne désignée elle-même, autre intervenant interne ou intervenant externe];
- faire les suivis afin d'assurer que les personnes concernées sont adéquatement soutenues et que l'intervention a permis d'obtenir les effets souhaités.

Le Club s'assurera que les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements auront les compétences et les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement, notamment en matière d'évaluation des plaintes alléguant du harcèlement, en vue de recommander une enquête administrative;

Les dossiers liés au traitement des signalements et des plaintes sont conservés sous clé au bureau du Club et sont détruits de façon confidentielle cinq (5) ans après la date de fermeture du dossier par la personne qui sera désignée par le Club à cette période.

Évaluation et mises à jour de la politique

La Politique sera évaluée tous les deux (2) ans. Le but de l'évaluation est de déterminer si la politique est appliquée correctement et si des modifications doivent être apportées.

Cette politique a été adoptée par le Conseil d'administration le 25 mars 2026.

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 néfaste (nocif, nuisible).

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* (la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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) peut aussi constituer du harcèlement.

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 définition énoncée dans la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- intimidation et cyberintimidation;
- menaces, isolement;
- propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne;
- 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, contacts physiques;
- insultes sexistes, propos grossiers;

- **propos, blagues ou images à connotation sexuelle.**

Une agression physique ou sexuelle constitue un motif de plainte pour harcèlement. Toutefois, comme il s'agit d'un acte criminel, la victime devrait aussi, si elle le veut, rapporter l'événement à la police.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme un conflit interpersonnel, un stress lié au travail ou aux activités du Club, des contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

Le Club a l'obligation d'intervenir lorsqu'une situation problématique liée à du harcèlement, ou à des risques de harcèlement, est portée à son attention. Il est cependant de bonne pratique, lorsque cela est possible, que la personne qui estime subir des conduites inadéquates dans le contexte des activités du Club avise la personne concernée que son comportement est indésirable avant de déposer une plainte ou un signalement. 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 aucune démarche n'est possible ou si la conduite se poursuit malgré une première approche, la situation devrait être portée à l'attention des responsables désignés par le Club pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements afin qu'une intervention appropriée soit effectuée.

ANNEXE 2

Engagement des personnes désignées par le Club pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements relatifs à du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec les activités du Club

Engagement

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la *Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement* du Club. J'assure que mes recommandations et mes interventions seront impartiales, respectueuses et confidentielles.

Nom de la personne désignée n° 1

Signature de la personne désignée n° 1

Date

Nom de la personne désignée n° 2

Signature de la personne désignée n° 2

Date

ANNEXE 3

Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement

Engagement des membres du personnel et des bénévoles

J'atteste avoir reçu un exemplaire de la *Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement* du Club 50 ans+ de Claude-Robillard.

Je déclare avoir lu ainsi que compris la politique et m'engage à la respecter.

Prénom et nom en caractères d'imprimerie : _____

Signature

Date

ANNEXE 4

POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT

FORMULAIRE DE PLAINTE

Je crois être victime de harcèlement

☐ Psychologique ☐ Sexuel ☐ Autre

Vos coordonnées

Prénom et nom :

Téléphone (cellulaire ou domicile) :

Téléphone au travail (si applicable) :

Adresse courriel :

Coordonnées de la ou des personne(s) mise (s) en cause (contre qui la plainte est formulée) :

Prénom et nom :

Statut (membre du personnel, membre du Club, bénévole, autre) :

Prénom et nom :

Statut (membre du personnel, membre du Club, bénévole, autre) :

Coordonnées du (des) témoin(s) identifié(s) par la partie plaignante :

Prénom et nom :

Statut (membre du personnel, membre du Club, bénévole, autre) :

Solution(s) désirée(s) :

Avez-vous manifesté votre désapprobation auprès de la partie mise en cause?

☐ Oui Si oui, quels ont été la nature et le résultat de l'échange?
Précisez :

☐ Non Si non, quels sont les facteurs qui vous ont dissuadé de le faire?
Précisez :

Accepteriez-vous de tenter de régler la problématique par la médiation?

☐ Oui ☐ Non

Avez-vous entamé d'autres démarches?

☐ Oui Précisez lesquelles

☐ Non

Allégations

Veuillez décrire la situation en donnant les détails des faits, gestes, paroles, dates, lieux, conséquences si applicables.

Déclaration

Les faits qui sont énoncés dans ce formulaire sont véridiques, en autant que je sache. Je réalise que certains renseignements que j'ai fournis pourront être divulgués par la personne qui s'occupera de traiter ma plainte, et ce, entre autres, à la personne visée par cette plainte et aux personnes citées à titre de témoins, dans la mesure cependant où cela est nécessaire au traitement de ma plainte.

Je m'engage à faire preuve de la plus grande discrétion et à respecter la nature confidentielle du contenu de ce formulaire, sauf à des fins autorisées par la loi, par la politique ou à des fins de consultation auprès d'un conseiller, le cas échéant.

Et j'ai signé,

à _____ (ville), ce _____ jour du mois de _____
20_____

Signature :
