



Politique de prévention de la violence, du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

1) OBJECTIFS

Cette politique vise à affirmer l'engagement du *Club de Boxe Olympique de Longueuil (CBOL)* à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel, 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 un membre du conseil d'administration. *CBOL* s'attend à ce que toutes les personnes (clients, entraîneurs, membres du CA et invité.e.s visées respectent cette politique.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble de la clientèle, du personnel et aux contractuels de l'organisme, et à tous les niveaux hiérarchiques, ainsi qu'aux membres du conseil d'administration de l'organisme notamment dans les lieux et contextes suivants:

- les lieux d'entraînement;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de l'activité (ex. : réunions, formations, déplacements, activités organisées par l'organisme;
- les communications par tous moyen, technologique ou autre (ex. : médias sociaux, courriels, textos ...).

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit ¹:

« 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. »

¹Voir l'Annexe 1 de la présente politique pour plus de précision

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

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.).

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

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

- par des gestionnaires envers des personnes salariées ou contractuelles;
- entre des collègues ou entre membres;
- par des membres du conseil d'administration envers des personnes contractuelles ou des membres;
- par des personnes contractuelles ou des membres envers les membres du conseil d'administration;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires ou de sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la rupture d'un lien contractuel.

CBOL s'engage à prendre les moyens raisonnables pour:

- offrir un milieu de travail et d'entraînement 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 son personnel, de ses membres et aux contractuels, par *affichage dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel, copies remises au personnel, utilisation de l'intranet, etc.*];
- faire la promotion de certaines valeurs comme le respect entre individus;
- 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) agissant rapidement lorsque des situations sont portées à son attention;

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'Annexe 1.

- Faire un suivi de l'application de la politique afin d'évaluer l'atteinte des résultats et d'apporter les ajustements si nécessaire.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL ET AUX CONTRACTUELS

Il appartient à tout le personnel et aux contractuels de :

- Contribuer au maintien d'un milieu de travail et d'entraînement exempt de harcèlement ;
- Respecter les personnes dans le cadre de leur travail et des entraînements ;
- Participer aux mécanismes mis en place par l'organisme pour prévenir et faire cesser le harcèlement ;
- Signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes responsables désignées par l'organisme.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir de la violence, du harcèlement psychologique, violence 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'une des personnes responsables désignées par l'organisme ou à ces deux personnes afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour y remédier.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précisions que possible pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement afin de faire cesser la situation. (Pour une plainte par écrit, voir document en annexe : Formulaire de plainte).

Les témoins qui souhaitent signaler une situation de harcèlement devraient contacter l'une des personnes responsables désignées par l'entreprise ou ces deux personnes.

Les personnes responsables désignées³ par l'organisme sont les suivantes :

³ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'Annexe 2.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

C BOL 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 ou de sanctions 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 ou sanctions appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'organisme.

Une personne non syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne⁴ ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

⁴ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/depot-plainte>

Cette politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes a été entérinée par le Conseil d'administration du Club de Boxe Olympique de Longueuil à Longueuil le 14 avril 2025.



Yves Simard, Président CBOL



Mélonia Beaulne, Secrétaire CBOL



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.



ANNEXE 2- PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'ORGANISME

Le Club de Boxe Olympique de Longueuil

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de *CBOL*

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel et les membres sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.



FORMULAIRE DE PLAINTE
DOCUMENT CONFIDENTIEL

Par la présente, je désire porter plainte contre : _____

Événements

Date: _____

Heure: _____

Endroit: _____

Est-ce le 1er événement ? _____

Fréquence? _____

Description la plus exacte possible des faits (en spécifiant la nature du harcèlement (sexuel, physique ou psychologique) :

Si l'espace est insuffisant, svp remplir sur une feuille en annexe.

Compte tenu de ces événements, je considère être victime de harcèlement

Signature: _____

Date: _____