



Politique de prévention sur le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail

Mise à jour au 15 août 2025

(À entériner par le conseil d'administration de l'Association de hockey mineur de Saint-Hyacinthe)

Préambule sur la mise à jour de la Politique

Dans le cadre de l'adoption de la Loi 42 par l'Assemblée nationale du Québec, l'Association de hockey mineur de Saint-Hyacinthe (AHMSH) doit déposer et adapter sa politique de prévention sur le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail tel qu'exigé par la nouvelle législation entrée en vigueur. La politique devra être conforme aux exigences ministérielles d'ici l'automne 2025.

Table des matières

- 1.0 Objectifs
- 2.0 Portée
- 3.0 Définitions
- 4.0 Énoncé de politique
- 5.0 Attentes envers le personnel et autres collaborateurs
- 6.0 Demandes d'accommodement
- 7.0 Traitement des plaintes et des signalements
- 8.0 Principes d'intervention
- 9.0 Autres recours pour les victimes
- 10.0 Révision de la politique
- Annexe 1 – Reconnaître le harcèlement psychologique, linguistique et sexuel
- Annexe 2 – Reconnaître la violence en milieu de travail
- Annexe 3 – Personnes responsables désignées par l'employeur



1.0 OBJECTIF

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'Association de hockey mineur de Saint-Hyacinthe (ci-après nommé l'AHMSH) à prévenir et à faire cesser toute situation de violence et de harcèlement psychologique, linguistique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de violence ou de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

2.0 PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.
- En ce qui a trait à la violence sur les lieux de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse ou du travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre ces mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. (LSST 51.16).

3.0 DÉFINITIONS

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.).

Ce comportement peut prendre différentes formes.

Par exemple :

- ✓ Plaisanteries ou commentaires sexistes, homophobes ou à connotation sexuelle, ou observations désobligeantes, insultantes ou dégradantes;
- ✓ Gestes, insinuations ou regards suggestifs;
- ✓ Images ou matériel pornographiques ou dégradants, ex. : affiches de «pin ups», écrans de veille ou jeux informatiques, courriels, graffitis ou autre matériel offensants;
- ✓ Contacts physiques importuns (ex. : attouchement, pincement ou tapotement);
- ✓ Farces à connotation sexuelle qui sont susceptibles de causer de l'embarras;
- ✓ Questions ou observations au sujet du corps, de la vie sexuelle, des relations ou de l'apparence physique d'une personne;
- ✓ Flirts, avances ou propositions de nature importune;
- ✓ Demandes insistantes de rendez-vous ou de faveurs sexuelles;
- ✓ Avances de nature sexuelle de toute personne en position d'accorder ou de refuser un avantage ou de l'avancement professionnel au travailleur et qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ces avances sont importunes;
- ✓ Menaces ou promesses touchant la sécurité d'emploi, les possibilités d'emploi ou le traitement basées sur l'acceptation ou le refus de comportements des types ci-dessus



La violence physique est définie comme suit :

Il s'agit de l'usage de la force physique contre une autre personne ou groupe de personnel, qui peut entraîner un préjudice physique, sexuel ou psychologique.

La violence psychologique est définie comme suit :

Réfère à des actions et des conduites généralement répétées (mais pas nécessairement) et qui sont dirigés contre un ou plusieurs membres du personnel. Ces comportements non désirés par la victime peuvent être commis délibérément ou inconsciemment, mais entraînent manifestement de l'humiliation, une offense ou de la détresse. Ils peuvent aussi interférer avec la performance au travail ou engendrer un environnement de travail désagréable.

La violence à caractère sexuel est définie comme suit :

Toute forme de violence ciblant la sexualité, ou toute autre inconduite sexuelle. Cela se manifeste notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés. Cette définition englobe spécifiquement toutes les paroles et tous les propos à caractère sexuel, y compris lorsqu'ils sont isolés. Il est impératif de prendre au sérieux tout commentaire à connotation sexuelle qui pourrait survenir en milieu de travail, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée. Ceci inclut également la violence liée à la diversité sexuelle et de genre.

Le harcèlement ou la discrimination linguistique est défini comme suit selon la Charte de la langue française :

Il s'agit d'une forme de discrimination ou de harcèlement envers les employés qui ne maîtrisent pas parfaitement une autre langue que le français ou qui revendiquent le droit de s'exprimer dans la langue officielle, soit le français. Les membres du personnel ne doivent pas subir de traitement défavorable en raison de leur niveau de compétence linguistique ou de leur choix de langue d'expression. Il est également interdit de harceler ou de discriminer un employé qui a exigé le respect d'un droit découlant de la Charte de la langue française.



L'intimidation et le harcèlement au travail

Ce sont des conduites caractérisées par des propos ou des comportements vexatoires, à répétition ou non, à l'endroit d'un collègue de travail, dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns et qui affectent le bien-être psychologique ou physique du travailleur visé, sans égard au fait que ces propos ou comportements soient liés ou non à tout motif de discrimination énoncé dans les lois provinciales applicables sur les droits de la personne.

Exemples d'intimidation et de harcèlement au travail :

- ✓ violence verbale, insultes ou utilisation de termes désobligeants pour nommer les personnes;
- ✓ détérioration d'objets personnels;
- ✓ sabotage du travail;
- ✓ rumeurs malveillantes;
- ✓ activités d'initiation dangereuses ou choquantes;
- ✓ attaques personnelles fondées sur la vie personnelle du travailleur ou sa physionomie; • gestes violents ou menaçants;
- ✓ chicanes, critiques, emportements incessants au sujet d'erreurs ou de questions mineures ou futiles.

La cyberintimidation est une autre forme d'intimidation ou de harcèlement. Il peut s'agir de courriels ou de textos qui visent à harceler la personne ou de l'affichage de renseignements humiliants ou intimidants sur les médias sociaux ou des sites Web. L'intimidation peut provenir de sources internes (collègues, superviseurs et employeurs) ou de sources externes (clients, consommateurs, membres du public ou travailleurs d'autres organisations). Chaque situation doit être examinée en tenant compte du contexte. Par exemple, hurler pour mettre en garde une personne contre un danger peut être approprié dans certaines situations, mais appeler une personne d'une manière dégradante devant des clients ou d'autres travailleurs ne l'est pas.



L'intimidation et le harcèlement au travail ne comprennent pas :

- ✓ la décision de changer le travail à faire ou les responsabilités propres à un poste;
- ✓ Exécution des obligations réglementaires ou contractuelles ;
- ✓ un changement dans les conditions de travail;
- ✓ les évaluations des tâches;
- ✓ les évaluations de rendement ou les entretiens sur l'évaluation du rendement
- ✓ les différences d'opinions ou les désaccords mineurs entre collègues;
- ✓ les mesures disciplinaires;
- ✓ la cessation d'un emploi ou d'un contrat pour des motifs légitimes.

4.0 ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'AHMSH ne tolère ni n'admet aucune forme de violence, de discrimination ou de harcèlement psychologique, linguistique ou sexuel, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement violent ou lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'AHMSH s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de violence, de harcèlement et de discrimination 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 de ses administrateurs, par une copie remise aux membres du personnel et une copie affichée en permanence dans nos bureaux;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de violence et de harcèlement en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de violence et de harcèlement psychologique, linguistique 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,
 - d) gardant une communication ouverte avec tous les membres de l'équipe



5.0 ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL ET LES COLLABORATEURS

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de violence et de harcèlement psychologique, linguistique ou sexuel.

6.0 DEMANDES D'ACCOMMODEMENT

L'AHMSH s'engage à veiller à ce que des accommodements raisonnables soient accordés aux personnes qui cherchent un accommodement sur la base d'un motif protégé de discrimination, par exemple pour des raisons médicales ou liées à des pratiques religieuses.

Si vous avez besoin d'un tel accommodement, communiquez gentiment avec le service des Ressources humaines en précisant les motifs soutenant la demande d'accommodement, les mesures d'adaptation demandées et toute documentation pertinente à l'appui de la demande.

L'AHMSH se réserve le droit de demander des documents supplémentaires.

L'AHMSH mettra tout en œuvre pour répondre aux demandes raisonnables, jusqu'au point de contrainte excessive, selon les diverses lois applicables au Québec.

7.0 TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir de la violence ou 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.

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 violence ou le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Aucun membre du conseil d'administration de l'AHMSH sera mandaté pour agir à titre de personnes responsable afin d'éviter des situations potentielles de conflit d'intérêts ou d'interférence dans le processus de la gestion de la plainte.



Une plainte peut être formulée 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.

Les personnes responsables désignées par l'employeur doivent posséder des compétences claires dans la gestion de conflits et dans l'application des lois applicables au Québec.

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

Stephen Carroll, président, president@ahmsh.qc.ca

Daniel Bechette, vice-président, danielbechette.ahmsh@outlook.com

Toute personne témoin d'une situation de violence ou de harcèlement est vivement encouragée à signaler l'incident à l'une des personnes responsables mentionnées précédemment.

Il est important de souligner que ceux qui prennent la responsabilité de dénoncer de tels actes bénéficieront d'une protection contre toute forme de représailles. Cette mesure vise à créer un environnement sécuritaire où chacun se sent soutenu et protégé, encourageant ainsi la transparence et le respect mutuel.

8.0 PRINCIPES D'INTERVENTION

L'AHMSH 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 prévention de la violence et du 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.

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'employeur.

9.0 AUTRES RECOURS DISPONIBLES POUR LES VICTIMES

Le mécanisme interne de plainte ne peut pas empêcher une victime de déposer une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) ou de porter directement l'affaire devant la justice.

CNESST

Site web :

[Dépôt d'une plainte | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

CDPDJ

Site web :

[Porter plainte pour discrimination ou harcèlement | CDPDJ](#)



10. RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente politique et la procédure connexe seront révisées au besoin, mais au moins une fois par année, et communiquées à tous les travailleurs.



ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, LINGUISTIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique, linguistique 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, cyberintimidation, 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.
- Comportements pouvant être liés à du harcèlement ou de la discrimination linguistique;



- Utiliser une autre langue que le français de manière constante et délibérée, même si l'employé ne la maîtrise pas bien, afin de l'exclure ou de l'isoler;
- Humilier un employé en raison de son niveau de compétence linguistique, d'une langue autre que le français, ou de son choix de s'exprimer en français;
- Refuser de communiquer avec un employé qui demande à s'exprimer en français ou d'offrir des services en français;
- Exiger que les employés s'expriment dans une langue autre que le français, même si cela n'est pas nécessaire pour l'exécution de leurs tâches.



ANNEXE 2 – RECONNAÎTRE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

La violence en milieu de travail se manifeste sous diverses formes, qu'elles soient physiques ou psychologiques. Cela inclut, sans s'y limiter, la violence conjugale, familiale, et spécifiquement à caractère sexuel.

Cette dernière se distingue par des manifestations variées, allant des gestes, des paroles, des comportements, aux attitudes non désirées à connotation sexuelle, soulignant ainsi la nécessité d'un environnement de travail sûr et respectueux pour tous. Ces incidents peuvent survenir sur le lieu de travail même, dans des circonstances liées au travail ou à l'occasion de celui-ci. Dans tous les secteurs d'activité, les membres du personnel peuvent subir de la violence dans le cadre de leur travail.

Cette violence se distingue par 2 types:

Violence interne : elle se manifeste entre les membres du personnel provenant de tous les niveaux hiérarchiques d'une même organisation, y compris par le personnel d'encadrement.

Violence externe : elle peut s'exprimer entre des travailleurs et toute autre personne présente dans le milieu de travail sans lien d'emploi avec l'entreprise comme un client, un patient, un élève ou un fournisseur. La violence peut survenir sur le lieu de travail, dans les circonstances ou à l'occasion du travail.

Divers facteurs sont reconnus pour augmenter les risques de violence en milieu de travail, par exemple:

- Le travail avec le public
- La manutention d'argent comptant, d'objets de valeur ou de médicaments
- L'inspection ou l'application de règlements la prestation de services, de formation, de soins de santé
- Le travail avec des personnes instables
- Le travail avec des personnes instables
- Travailler seul ou en petit nombre ou dans des endroits peu fréquentés
- Le travail communautaire et les services de soins à domicile
- Les lieux de travail mobiles (taxi, transport en commun)
- Le travail en période de changement organisationnel intense (compression de personnel, grève)



ANNEXE 3 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

L'AHMSH :

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les compétences et les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de ses fonctions qui leur ont été attribuées.

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

Stephen Carroll, président, president@ahmsh.qc.ca

Daniel Bechette, vice-président, danielbechette.ahmsh@outlook.com

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de prévention de la violence et de harcèlement;
- 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 la violence ou 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.

Stephen Carroll, président

Date

Daniel Béchette, vice-président

Date



FORMULAIRE DE RECONNAISSANCE

Je reconnais avoir reçu et lu une copie de la Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail de l'Association de hockey mineur de Saint-Hyacinthe.

Je l'ai lu attentivement, y compris les déclarations décrivant le but et l'effet des Politiques. Étant donné que les informations et les politiques décrites ici sont nécessairement sujettes à changement, je reconnais que des révisions aux politiques peuvent survenir. Tous ces changements seront communiqués par des avis officiels, et je comprends que les informations révisées peuvent remplacer, modifier ou éliminer les politiques existantes.

La personne accepte de fournir une vérification de ses antécédents judiciaires. La personne confirme également n'avoir jamais reçu de plainte pour harcèlement psychologique, linguistique ou sexuel par le passé.

Celle-ci s'engage à ne pas se trouver dans une situation de conflit d'intérêts. Advenant un tel cas, celle-ci doit se récuser de la gestion du dossier en question pour le bénéfice de l'AHMSH.

Celle-ci s'engage à ne pas poursuivre légalement les administrateurs et/ou l'organisation pour son mandat de personne désignée par l'AHMSH.

Le mandat aura une durée de trois ans.

Les deux parties peuvent résilier l'entente à tout moment durant les trois années du mandat. Toutefois, une discussion doit avoir lieu pour informer l'une des deux parties.

L'AHMSH s'engage à rembourser les dépenses approuvées pour la tenue de rencontre disciplinaire selon la politique de remboursement des dépenses déjà en vigueur par l'AHM.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de me conformer aux politiques contenues dans ce document et à toutes les révisions qui y sont apportées.

Nom de la personne employée : _____

Signature de la personne employée : _____

Date: _____