

Politique de prévention du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel – Judo-Québec

Entrée en vigueur : 19 février 2026

Révision : aucune

1. Objet

La présente politique a pour objectif de prévenir le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel au sein de Judo-Québec, de protéger les employés et bénévoles, et d'assurer un environnement sécuritaire et respectueux.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à :

- Tous les employés de Judo-Québec.
- Tous les bénévoles qui œuvrent directement dans un événement organisé par Judo-Québec (événements pour lesquels Judo-Québec gère les inscriptions et en reçoit els paiements) ou faisant parti d'un comité ou groupe de travail mandaté par le conseil d'administration.
- Tous les membres du conseil d'administration des Conseils de zones reconnus par Judo-Québec.

3. Définitions

- Harcèlement psychologique : Comportement vexatoire répété, attitudes ou paroles offensantes ou humiliantes qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique d'une personne et qui crée un environnement de travail préjudiciable pour l'employé. Le harcèlement comprend les comportements tels que les commentaires verbaux, les actions ou les gestes à caractère sexuel. Un seul incident grave de ce type ayant un effet préjudiciable durable sur un employé peut également constituer du harcèlement.

Peuvent *notamment* être considérés comme des comportements vexatoires susceptibles de constituer du harcèlement psychologique :

- L'intimidation et/ou la cyberintimidation;
- Les menaces et/ou l'isolement;
- Les propos et/ou gestes offensants et/ou diffamatoires et/ou discriminatoires (fondés sur des motifs protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*) à l'égard d'une personne et/ou de son travail;
- La violence verbale;
- Le dénigrement; et
- Etc.

- Violence à caractère sexuel : Tout acte de nature sexuelle imposé à une personne sans son consentement, incluant les gestes, paroles, comportements ou menaces.

Peuvent *notamment* être considérés comme des comportements vexatoires susceptibles de constituer du harcèlement sexuel :

- La sollicitation insistante;
- Les regards et/ou les contacts physiques;
- Les insultes sexistes et/ou les propos grossiers;
- Les propos, blagues, images à connotation sexuelle; et
- Etc.

- Situations ne constituant pas du harcèlement psychologique : Il convient toutefois de distinguer la notion de harcèlement d'autres réalités, notamment les conflits interpersonnels, le stress inhérent au travail, certaines contraintes professionnelles exigeantes ou encore l'exercice légitime des droits de gérance (gestion de la présence, organisation du travail, mesures disciplinaires, etc.).

4. Engagement de Judo-Québec

Judo-Québec s'engage à :

1. Prévenir le harcèlement et la violence à caractère sexuel par des mesures proactives et des pratiques respectueuses et prendre des moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité des personnes ainsi que leur intégrité physique et psychique
2. Appliquer une politique de « tolérance-zéro » à l'égard du harcèlement en milieu de travail.
3. Circuler cette politique afin de la rendre accessible à tous les employés, en leur fournissant des copies de la politique et en l'affichant.
4. Veiller à ce que cette politique soit présentée aux nouveaux employés dans le cadre de leur processus d'intégration et à ce que ces employés confirment qu'ils acceptent de s'y conformer.
5. Former l'ensemble du personnel et des bénévoles sur la prévention du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel, et ce, annuellement.
6. Assurer un traitement impartial et confidentiel des plaintes.
7. Créer et maintenir un registre des incidents afin de documenter les plaintes, le traitement et les mesures prises.
8. Prévenir et interdire les représailles ou les menaces de représailles à l'encontre de tout employé qui fournit des informations, dépose une plainte ou participe à une enquête.
9. Effectuer une vigie à l'égard des risques et facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement.

5. Processus de plainte impartial

Tout bénévole ou employé de Judo-Québec qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel peut déposer une plainte auprès des personnes désignées suivantes : Jean-François Marceau ou Maria Carla Chirila

Le processus suit ces étapes :

1. Réception de la plainte : La plainte peut être formulée par écrit ou verbalement.
2. Évaluation initiale : La plainte est analysée pour déterminer les actions nécessaires.
3. Enquête impartiale : Une enquête objective et confidentielle est menée, en respectant le principe de neutralité.
4. Décision et mesures : Des mesures correctives sont prises si la plainte est fondée, incluant des mesures de protection immédiates si nécessaire.
5. Suivi : La situation est suivie pour assurer l'efficacité des mesures et le bien-être de la personne concernée.

6. Formation annuelle

Judo-Québec organisera une formation obligatoire annuelle pour :

- Tous les employés.
- Les personnes désignées pour traiter les plaintes.

Cette formation portera sur :

- Le contenu de cette politique
- Les comportements attendus en milieu de travail
- La reconnaissance et la prévention du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel
- Le rôle de chaque employé ou bénévole dans un environnement sécuritaire
- Le processus de plainte et les responsabilités de Judo-Québec

7. Activités sociales de Judo-Québec

Judo-Québec s'attend à ce que les employés respectent leur devoir de civilité et adoptent en tout temps un comportement approprié lors des activités sociales liées au travail, y compris celles organisées par lui. Aucune forme de harcèlement, telle que définie plus haut, ne sera tolérée dans le cadre de ces activités.

8.Registre des incidents

Judo-Québec tiendra un registre confidentiel des incidents de harcèlement et de violence à caractère sexuel, incluant :

- La nature de l'incident
- Les parties impliquées
- Les mesures prises et le suivi

- La date de clôture de la plainte

Ce registre sera conservé conformément à la Loi et accessible uniquement aux personnes autorisées.

9. Confidentialité

Toutes les plaintes, enquêtes et informations recueillies seront traitées de manière strictement confidentielle, sauf si la divulgation est exigée par la loi.

Toute personne impliquée dans le signalement ou dans le traitement d'une plainte sont tenues à une stricte obligation de confidentialité. Il leur est interdit de discuter du dossier ou des événements connexes avec quiconque, y compris d'autres employés. Les informations recueillies dans le cadre d'un signalement ou d'une plainte, notamment celles permettant d'identifier les personnes concernées, demeureront confidentielles, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire à l'enquête, à la mise en place de mesures correctives, ou lorsqu'elle est requise par la loi.

Par ailleurs, les employés faisant défaut de se conformer à l'obligation de confidentialité pourraient se voir imposer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

10. Responsabilités

Chaque employé et bénévole de Judo-Québec a le devoir de respecter cette politique et de signaler tout incident de harcèlement ou de violence à caractère sexuel.

11. Plainte de mauvaise foi

Le fait pour un employé de formuler sciemment des accusations de harcèlement qui sont fausses, frivoles ou malveillantes ou de fournir des renseignements faux ou trompeurs dans le cadre d'un processus d'enquête, peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

11. Révision de la politique

Cette politique sera révisée au besoin ou dès que la législation applicable change, afin d'assurer sa conformité avec les lois en vigueur et les meilleures pratiques.