



---

## **Politique anti-harcèlement- Ontario**

---

**Politique n° C02-24**

**Data d'approbation : 2025-10-08**

**Année de la prochaine révision : 2027**

---

### **But**

Le **Club de VTT de l'Est de l'Ontario Inc. (« CVTTEO »)** s'engage à créer et à préserver un environnement de travail sécuritaire, productif et sain pour ses employés, fondé sur le respect mutuel. Les employés\*\* ont le droit de travailler à l'abri de toute forme de violence et d'intimidation, et le **CVTTEO** s'engage à ce que les employés puissent accomplir leurs tâches sans crainte d'intimidation ou de harcèlement. Tous les employés et les bénévoles du conseil d'administration partagent la responsabilité de veiller à ce que notre milieu de travail soit un lieu sûr et accueillant. Dans cet objectif, aucun acte d'intimidation, qu'il soit commis par ou contre un employé ou un bénévole, ne sera toléré.

Cette politique ne vise pas à entraver la liberté d'expression ni à entraver les interactions quotidiennes. Cependant, ce qu'une personne trouve offensant peut ne pas l'être pour d'autres. En général, l'intimidation ou le harcèlement se distinguent des interactions sociales normales et mutuellement acceptables. Il est important de se rappeler que c'est la perception du destinataire du message potentiellement offensant qui détermine si un message est acceptable ou non, qu'il s'agisse de paroles, d'un geste, d'une image ou de toute autre forme de communication pouvant être jugée offensante ou importune.

### **Définitions**

**Employé\*\*** : Aux fins de la présente politique, un employé est soit une personne rémunérée pour un rôle ou un poste spécifique au sein du **CVTTEO**, soit une personne qui donne bénévolement de son temps sans rémunération au **CVTTEO**.

**Intimidation** : Comportement répété visant à intimider, offenser, dégrader ou humilier un groupe ou une personne en particulier. Il s'agit également d'une affirmation de pouvoir par l'agression, ciblant le niveau de compétence de la personne intimidée. Bien qu'elle puisse inclure des violences physiques ou des menaces de violence, l'intimidation cause généralement des dommages psychologiques plutôt que physiques.

**Cyberintimidation** : Forme d'intimidation ou de harcèlement visant à nuire à autrui par l'intermédiaire d'un média électronique ou en ligne, tel que les réseaux sociaux, les forums de discussion en ligne, les courriels ou les SMS. Également appelée cyberintimidation ou harcèlement en ligne.

**Harcèlement** : Comportement de nature hostile visant à dégrader une personne ou un groupe en raison de ses attributs personnels, comme les motifs de discrimination interdits par la législation sur les droits de la personne. Cela peut inclure des moyens physiques, verbaux, écrits, graphiques ou électroniques.

**Harcèlement au travail** : Toute forme de traitement offensant, abusif ou de comportement hostile créant un environnement de travail intimidant, hostile ou abusif et mettant en danger la santé et la sécurité de l'employé.

### **Directives**

Au **CVTTEO**, les employés ont le droit de travailler sans crainte d'intimidation. L'intimidation peut entraîner une augmentation de l'absentéisme et du roulement du personnel, une baisse de productivité et des maladies ou blessures liées au stress. Le **CVTTEO** ne tolérera pas le harcèlement ni l'intimidation au travail. Tout employé victime ou témoin de harcèlement ou d'intimidation doit signaler l'activité au comité exécutif, actuellement composé du président, du vice-président et du secrétaire-trésorier.

Toutes les plaintes de harcèlement et d'intimidation seront prises au sérieux et feront l'objet d'une enquête appropriée. Les employés qui signalent ou déposent une plainte pour harcèlement ou intimidation ne feront l'objet d'aucune forme de représailles en raison de leur plainte.

Voici des exemples d'intimidation :

- Diffuser des rumeurs ou des ragots malveillants ;
- Utiliser des termes désobligeants envers un employé ;
- Exclure ou isoler intentionnellement une personne socialement ;
- Agression verbale ou physique, intimidation ou menaces ;
- S'approprier le mérite du travail ou des idées d'autrui ;
- Faire des blagues offensantes, verbalement ou par écrit ;
- Altérer les effets personnels, le travail ou l'espace de travail ;

- Dénigrer, rabaisser ou critiquer délibérément une personne ou son travail ;
- Modifier ou supprimer constamment des responsabilités ou des directives sans motif ;
- Mettre intentionnellement quelqu'un en échec ;
- Mesures disciplinaires injustifiées ; et
- Exclure délibérément un employé de futures promotions.

Voici quelques exemples de cyberintimidation :

- Envoyer des messages électroniques menaçants ou préjudiciables ;
- Répandre des rumeurs sur les réseaux sociaux ou par courriel ;
- Sabotage électronique, comme l'envoi de virus ;
- Tenir des propos diffamatoires à l'encontre de la victime dans des espaces de discussion publics ;
- Se faire passer pour la victime en ligne en envoyant un message controversé ou incendiaire qui incite les autres à réagir négativement ;
- Envoyer du matériel graphique ou pornographique offensant ; ou
- Créer une page web ou écrire un article de blogue présentant la victime sous un jour négatif.

L'intimidation ou le harcèlement n'inclut pas l'expression d'opinions divergentes ni la fourniture de commentaires constructifs, d'orientations ou de conseils professionnels sur le comportement. Les mesures raisonnables prises par la direction concernant l'encadrement des employés, notamment la gestion des performances, l'attribution des tâches et la mise en œuvre de mesures disciplinaires, ne doivent pas être considérées comme de l'intimidation.

### **Rôles et responsabilités**

Les employés ont la responsabilité partagée de veiller à ce que le lieu de travail soit exempt de harcèlement et d'intimidation. Ils devraient signaler tout cas d'intimidation, qu'ils en soient la cible ou le témoin. Dans tous les cas, lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée de bonne foi, l'employé ne fera l'objet d'aucune sanction ni de représailles. À ce titre, les employés sont tenus de traiter autrui avec respect, de contribuer à un environnement de travail respectueux et sécuritaire et de signaler tout acte d'intimidation à tout membre du comité exécutif.

Le **CVTTEO** appliquera les mesures disciplinaires appropriées pour tout incident de harcèlement ou d'intimidation.

Le comité exécutif s'engage à :

- Promouvoir un environnement de travail respectueux et sécuritaire ;
- Veiller au respect de la présente politique par les employés ;
- Enquêter rapidement sur les plaintes d'intimidation ou de harcèlement ;
- Tenir un dossier confidentiel contenant les plaintes de harcèlement ou d'intimidation, les enquêtes terminées et les mesures prises ;
- Signaler l'incident à la police, le cas échéant ; et
- Appliquer des mesures disciplinaires, le cas échéant.

### Mesures disciplinaires

Si les conclusions de l'enquête indiquent une violation de cette politique, le **CVTTEO** prendra immédiatement des mesures correctives ou disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au congédiement. Les mesures correctives seront proportionnelles à la gravité ou à la répétitivité de l'infraction. Des avertissements verbaux ou écrits, une formation ou un suivi psychologique, la surveillance du harceleur, la suspension ou le congédiement peuvent constituer des mesures disciplinaires appropriées.

### Procédure d'appel

Si l'auteur présumé ou la victime d'intimidation a suivi le processus et estime qu'il a échoué à un moment donné, ou que la mesure corrective n'est pas cohérente avec l'incident ayant donné lieu à la plainte initiale, un appel peut être interjeté. L'appel doit être soumis par écrit au président du conseil d'administration du **CVTTEO**, qui en assurera le traitement.

Approuvé :



Ray-Allen Guay, président

Approuvé :

  
2025-10-08

Serge Huot, secrétaire-trésorier