

# Politique pour contrer le harcèlement, l'intimidation et l'âgisme

RÉSOLUTION N° 02.2016.11.16.07. C. A. PROVINCIAL NOVEMBRE 2016

4 Juin 2015

fadoq

## Préface

---

Le 2 octobre 2014, le premier ministre du Québec, Philippe Couillard, présidait le Forum sur la lutte contre l'intimidation. Ce forum avait pour objectif de mobiliser les acteurs concernés et de dégager les orientations et les pistes d'action d'un plan concerté de lutte contre l'intimidation. Il a abordé l'intimidation à tous les âges, dans le monde réel et le monde virtuel.

Considérant le rôle actif du Réseau FADOQ en prévention de la maltraitance et du fait que les problématiques de maltraitance envers les personnes âgées et l'intimidation des personnes âgées sont des problématiques connexes, il nous est apparu nécessaire de prendre position et d'intervenir sur le sujet.

Dans le cadre du forum sur l'intimidation, La *Chaire de recherche sur la maltraitance envers les personnes âgées* a déposé un mémoire suggérant le fait que les âgés font partie de la solution lorsqu'il s'agit d'intimidation chez les âgés. De plus, une des pistes d'intervention qu'il soulevait était de promouvoir les mécanismes de plaintes et d'offrir un soutien aux victimes.

Les Clubs FADOQ étant d'importants milieux de vie fréquentés par les âgés, il est possible, voire probable, qu'il s'y vive des situations d'intimidation, de harcèlement, et même d'âgisme. C'est donc le souci d'outiller à la fois les administrateurs de clubs et les membres à l'égard de cette problématique qui a initié la présente politique.

### Notre Vision

Être le leader au Québec, au Canada et une référence à l'international pour une évolution positive du vieillissement actif et de qualité.

### Nos Valeurs

- Coopération
- Engagement
- Équité
- Intégrité
- Plaisir
- Respect
- Solidarité

*Le présent document est inspiré de la « Politique pour contrer le harcèlement et l'intimidation en résidence pour aînés » développé par le comité AGIR contre la maltraitance dans Montcalm*

## 1- But

Contribuer à éliminer les situations problématiques et les comportements inappropriés qui portent atteinte à la santé, à la sécurité et à l'intégrité des membres.

## 2- Champs d'application

Tous les membres, les visiteurs et les membres du conseil d'administration sont concernés et ont respectivement des responsabilités quant à l'application de la présente politique contre le harcèlement et l'intimidation.

## 3- Déclaration de principe

À titre de membres du conseil d'administration du **Club FADOQ - (Nom du club FADOQ)**, nous devons assurer à tous nos membres un environnement sain et sécuritaire, libre d'âgisme, de toute forme d'abus, d'agression, de harcèlement, de violence et d'intimidation.

- Nous ne tolérons aucune situation qui porte atteinte à l'intégrité physique, psychologique ou morale de nos membres
- Nous encourageons dans le club des rapports sains entre les personnes fondés sur le civisme et le respect mutuel
- Nous prêtons assistance à chaque personne victime de harcèlement et d'intimidation; nous encourageons chacune d'elle à déposer une plainte

## 4- Responsabilité de la gestion

Le conseil d'administration assure l'application et le suivi de la politique par des mesures de prévention et d'intervention. Il peut cependant déléguer une partie de l'application et du suivi de la politique à un sous-comité du conseil d'administration. Toutefois, un sous-comité ne pourra en aucun cas imposer une mesure corrective sans que celle-ci n'ait été préalablement soumise et acceptée par le conseil d'administration.

## 5- Définitions

- Harcèlement : Conduite vexatoire caractérisée par la répétition d'actes ou de paroles ou par des comportements qui sont intentionnellement offensants, méprisants ou hostiles à l'égard d'une ou de plusieurs personnes et qui entraînent des conséquences qui leur sont nuisibles.
- Intimidation : Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet de léser, blesser, opprimer, ostraciser ou d'engendrer des sentiments de détresse.
- Âgisme : L'âgisme est un processus par lequel des personnes sont stéréotypées et discriminées en raison de leur âge et qui s'apparente à celui du racisme et du sexisme.

## 6- Moyens de prévention

Les moyens de prévention visent à réduire les phénomènes de harcèlement, d'intimidation et d'âgisme auprès des membres. Ainsi, le conseil d'administration pourrait :

- Analyser le climat dans le club afin de déceler des situations de harcèlement, d'intimidation ou d'âgisme qui pourraient nuire à la qualité de vie des membres et les mesures ou actions préventives à mettre en place.
- Élaborer les facteurs de protection favorisant un bon climat :
  - o Faire connaître la présente politique à tous les membres du club
  - o Mettre de l'avant divers moyens ou activités de sensibilisation tels que : formation, atelier d'échange, etc.
  - o Former les membres du conseil d'administration
  - o Encourager l'aide entre les pairs
- Encourager les comportements et les attitudes de respect et de civisme entre les membres :
  - o Se doter d'un code de vie (civilité, cohérence, constance, conséquence)
  - o Se doter d'un code d'éthique pour les membres du conseil d'administration.

## 7- Mesures d'intervention

### 7.1 Le signalement :

Un incident relié au harcèlement, à l'intimidation ou à l'âgisme peut être signalé à l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- À toute personne en qui vous avez confiance et/ou qui peut aider à faire la démarche
- À un membre du conseil d'administration
- À une personne préalablement identifiée par le conseil d'administration ayant comme mandat de recueillir les signalements de situation de harcèlement, d'intimidation et d'âgisme

Le conseil d'administration ou son sous-comité devra consigner toute situation dès qu'il en sera informé. Ainsi, en compilant les incidents liés à du harcèlement de l'intimidation ou de l'âgisme, le conseil d'administration sera en mesure d'améliorer l'efficacité de la présente politique.

### 7.2 L'intervention

Le conseil d'administration doit contribuer à redresser les situations problématiques en matière de harcèlement, d'intimidation ou d'âgisme qui sont portées à sa connaissance, en étant à l'écoute des membres, en mettant fin à une conduite inacceptable et en imposant des mesures correctives lorsque nécessaires.

Le conseil d'administration traitera des situations de harcèlement et d'intimidation et d'âgisme avec impartialité. Selon la situation, le conseil d'administration veillera à :

- Renseigner les membres sur leurs droits et leurs obligations
- Accompagner et assister les membres dans toute démarche de plainte
- Rencontrer la personne ayant des comportements de harcèlement ou d'intimidation
- Effectuer une analyse de l'événement et voir à l'application de mesures correctives (voir au point 9) à l'égard de l'auteur des faits constatés, s'il y a lieu.

### 7.3 Le suivi

Dans le cadre d'une intervention, un suivi est indispensable à une lutte efficace contre le harcèlement, l'intimidation ou l'âgisme dans le club. Il passe par :

- La nécessité de maintenir le lien avec la victime lors de l'analyse de la plainte
- La mise en place de mesures de communication selon la situation
- La connaissance de la présente politique par tous les membres et le respect de son application.

## 8- Dépôt et processus de traitement de la plainte

Pour être traitée, la plainte doit être faite dans les 30 jours de l'événement ou des événements y donnant naissance et elle sera traitée conformément au processus de traitement de plainte joint à la présente politique

## 9- Mesures correctives

Sera responsable de la présente politique le conseil d'administration du club ou un sous-comité désigné par celui-ci. Ce sera ce dernier, au besoin et après consultation, qui décidera de la ou des mesures correctives qui s'imposent, en fonction notamment de la gravité du comportement prohibé et autres circonstances pertinentes.

Ces mesures pourraient être :

- Demande de présentation d'excuses officielles
- Réprimande verbale ou écrite
- Suspension ou expulsion du membre du club en conformité à l'article 13.1 des règlements généraux du club :

*« Le conseil d'administration peut suspendre ou expulser tout membre qui enfreint les règlements de la corporation ou dont la conduite est jugée préjudiciable à la corporation.*

*Cependant, avant de prononcer la suspension ou l'expulsion d'un membre, le conseil d'administration doit, par lettre recommandée, l'aviser de la date et l'heure de l'audition de son cas, l'aviser succinctement des motifs qui lui sont reprochés et lui donner la possibilité de se faire entendre. »*

## Résolution

---

Résolution de la rencontre du conseil d'administration du \_\_\_\_\_2015

### **Politique pour contrer le harcèlement, l'intimidation et l'âgisme**

Il est proposé par \_\_\_\_\_, appuyé par \_\_\_\_\_ et résolu à l'unanimité d'adopter la politique contre le harcèlement, l'intimidation et l'âgisme proposée par le Réseau FADOQ.

# Formulaire de traitement des plaintes

- Déposition en lien avec la **politique pour contrer le harcèlement, l'intimidation et l'âgisme**
- Déposition en lien avec une plainte d'autre nature

## Section 1 – Information sur la personne qui formule la plainte

Nom :	Monsieur <input type="checkbox"/>	Madame <input type="checkbox"/>
Prénom :		
Organisme, le cas échéant :		
Adresse :		
Numéro de téléphone et adresse de courriel :		
Commentaires :		

## Section 2 – Information sur la plainte

1) Plainte reçue	Verbalement <input type="checkbox"/>	Par écrit <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (Annexer la plainte écrite.)
2) Date de la réception de la plainte : <u>20</u> - ____ - ____		
3) Objet ou description de la plainte :		
4) Causes ou raisons de la plainte :		

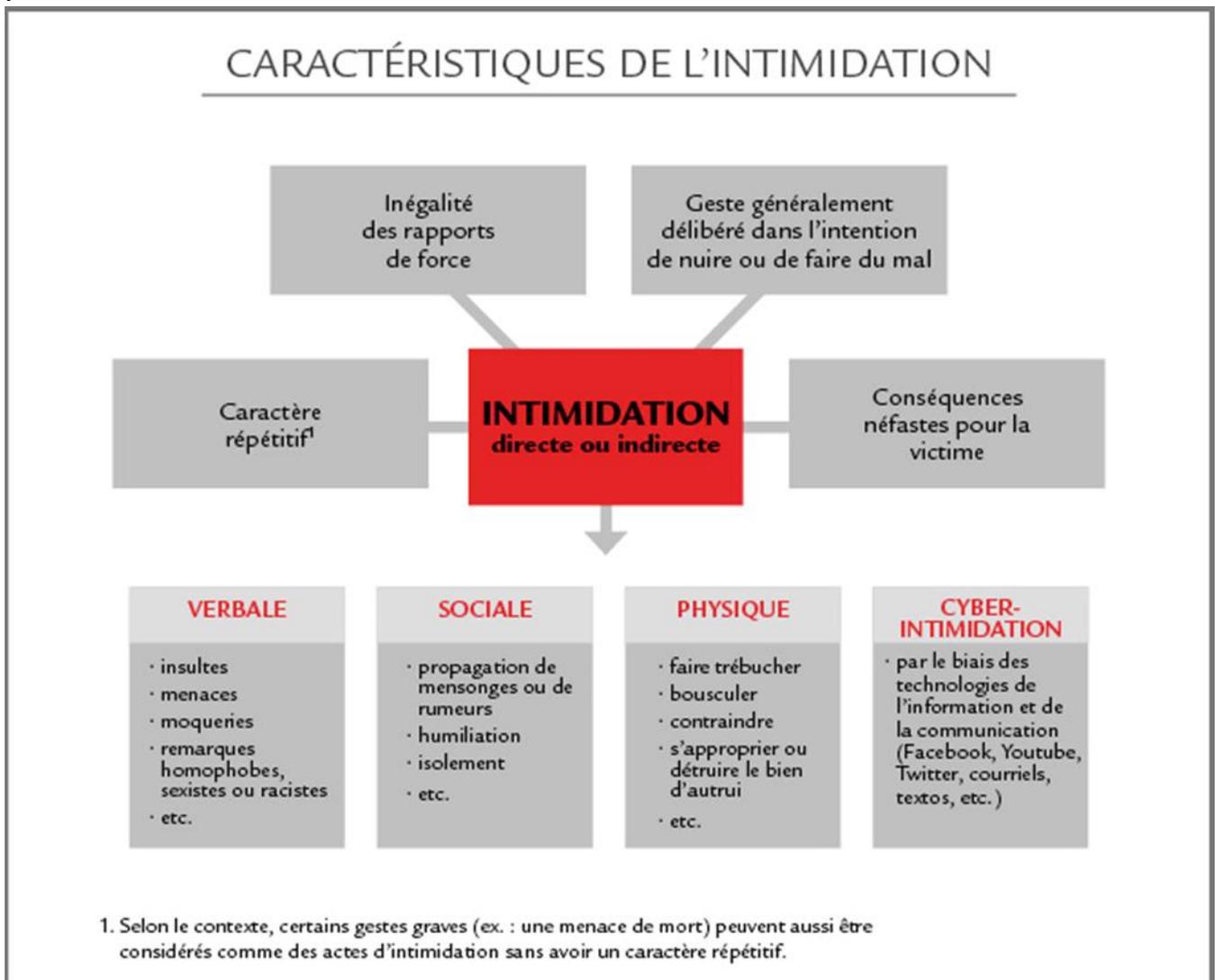
### Section 3 – Information sur l'action entreprise pour régler la plainte

1) Si la plainte était écrite : date d'envoi à la personne qui a formulé la plainte de l'avis écrit l'informant du traitement donné à sa plainte : 20 - - (Annexer une copie)		
2) Délai maximal de 30 jours ouvrables de traitement respecté :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
3) Action entreprise pour traiter la plainte :		
4) Responsable du traitement :		
5) Délai de traitement :		
6) Plainte majeure qui nécessite l'application de la procédure liée au traitement des non-conformités et aux actions correctives	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Par : (En lettres majuscules)	Date : 20 - -	
_____	_____	
Signature :	_____	

### Section 4 – Résultat du traitement de la plainte

1) Résultat :		
2) Traitement satisfaisant :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Par : (En lettres majuscules)	Date : 20 - -	
_____	_____	
Signature :	_____	

## Annexe 1 : Caractéristiques de l'intimidation



## Annexe 2 : Observations en matière d'intimidation et de harcèlement

	Les actions
<u>Exclusion :</u>	<u>Exclure quelqu'un :</u>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ D'une table;</li> <li>○ D'une conversation (on parle ensemble...mêle toi de tes affaires);</li> <li>○ D'une activité (elle ne sera pas capable, on ne l'invite pas);</li> <li>○ Refuser d'intégrer une personne dans un groupe (c'est mon groupe de carte pas le sien);</li> <li>○ Avertir une personne qu'on ne veut pas la voir à une activité sinon...;</li> <li>○ Défendre à des personnes de s'asseoir près de telle personne.</li> </ul>
	• Nier sa présence (faire comme si elle n'était pas là.);
	• L'éloigner (marcher plus vite qu'elle et la semer);
	• Ne plus lui parler;
	• S'arrêter de parler quand une personne arrive et recommencer à parler quand elle repart;
	• Dire des faussetés ou médire au sujet d'une personne.
• Affronter une personne à plusieurs (ex : dire ses 4 vérités à une personne quand on est en groupe);	
• Faire fâcher une personne : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Une personne s'assoit toujours à la même place. Quelques membres se donnent le mot pour la devancer et prendre sa place pour la faire fâcher. On rit d'elle;</li> </ul>	
	<u>Empêcher une personne de parler :</u>
	• Empêcher une personne de s'exprimer (tu parles trop, tais-toi, je ne veux plus t'entendre);
	• Interrompre constamment une personne;
	• Lui interdire de parler aux autres;
	• Interdire à mes amis de lui parler (parle pas à un tel ou une telle);
<u>Discréditer le travail (ses activités ou sa participation à la vie de groupe)</u>	• Ne plus lui donner de tâches à réaliser;
	• Décourager le travail de quelqu'un;
	• Simuler des erreurs;
	• Lui faire porter le chapeau pour nos erreurs;
	• Faire en sorte qu'elle se trompe;
	• Faire en sorte que ce qu'elle fait ne réussisse pas. (ça ne marchera pas).

## Annexe 2 : Observations en matière d'intimidation et de harcèlement

<u>Dévaloriser et déconsidérer une personne :</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ridiculiser la personne (qu'elle soit présente ou pas);</li> <li>• L'humilier;             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Insulter, harceler, humilier, se moquer des limitations physiques et intellectuelles d'une personne;</li> <li>○ Rire de quelqu'un;                 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De sa façon de s'habiller;</li> <li>▪ En riant de sa façon d'être (c'est une vieille fille, elle capote sur la religion, on ne peut pas lui parler de sexe).</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Déstabiliser la personne, se moquer de ses goûts, de ses choix politiques, de ses convictions. Faire des allusions désobligeantes;</li> <li>• L'injurier;</li> <li>• Répandre des rumeurs ou répandre la mauvaise nouvelle; (comme dans la parabole des trois passoires de Socrate : si on ne peut vérifier la véracité, si l'info n'est pas utile, si c'est pour raconter quelque chose de négatif, mieux vaut se taire);</li> <li>• Parler d'une personne quand elle n'est pas là;</li> <li>• Dire à plusieurs personnes ce qui se passe dans la vie d'une autre personne (ou ce qu'on croit qu'il se passe dans sa vie) Non-respect de la vie privée : faire la différence entre donner des nouvelles de quelqu'un et raconter sa vie aux autres;</li> <li>• Médire;</li> <li>• Faire du dénigrement;</li> <li>• La harceler sexuellement : (faire des allusions juste pour rire ou juste pour la mettre mal à l'aise);</li> <li>• Prétendre qu'elle a des problèmes de santé (santé mentale, Alzheimer, santé physique);</li> <li>• Lui imposer une tâche humiliante (toujours lui demander des faire une tâche que nous ne voulons pas faire);</li> <li>• La dénigrer devant les autres;</li> <li>• Surveiller constamment, essayer de toujours la prendre en défaut;</li> <li>• Rejeter toute opinion, la considérer comme sans aucune valeur. (Tu connais rien, t'es un gros petit rien!!!);</li> <li>• Ne pas considérer ses opinions (tu ne sais pas de quoi tu parles, tu ne connais rien, on sait bien t'est de la famille de ...t'es une Tremblay...);</li> </ul>
<u>Nuire à une personne :</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire du bruit pour déranger la locataire qui demeure en dessous;</li> <li>• Empêcher une personne de franchir un corridor en lui barrant la route alors qu'elle veut aller aux toilettes;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menacer la personne;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se fier sur ce que les gens disent d'une personne au lieu de se faire sa propre idée.</li> </ul>

## Annexe 3 : Modèle de l'affiche

**POLITIQUE POUR  
CONTRENER LE  
HARCÈLEMENT,  
L'INTIMIDATION  
ET L'ÂGISME**

**DANS NOTRE CLUB FADOQ**  
nous exigeons que toutes les  
activités se déroulent dans un environ-  
nement sain et sécuritaire, libre  
d'âgisme, de toute forme d'abus,  
d'agression, de harcèlement, de  
violence et d'intimidation.

**À CET ÉGARD :**

- ✓ Nous ne tolérons aucune situation qui porte atteinte à l'intégrité physique, psychologique ou morale d'un autre membre.
- ✓ Nous encourageons dans le club des rapports sains entre les personnes fondés sur le civisme et le respect mutuel.
- ✓ Nous prêtons assistance à chaque personne victime de harcèlement et d'intimidation. Nous encourageons les victimes à porter plainte auprès des autorités.

**fadoq**  
Région Lanaudière

**DÉFINITIONS**

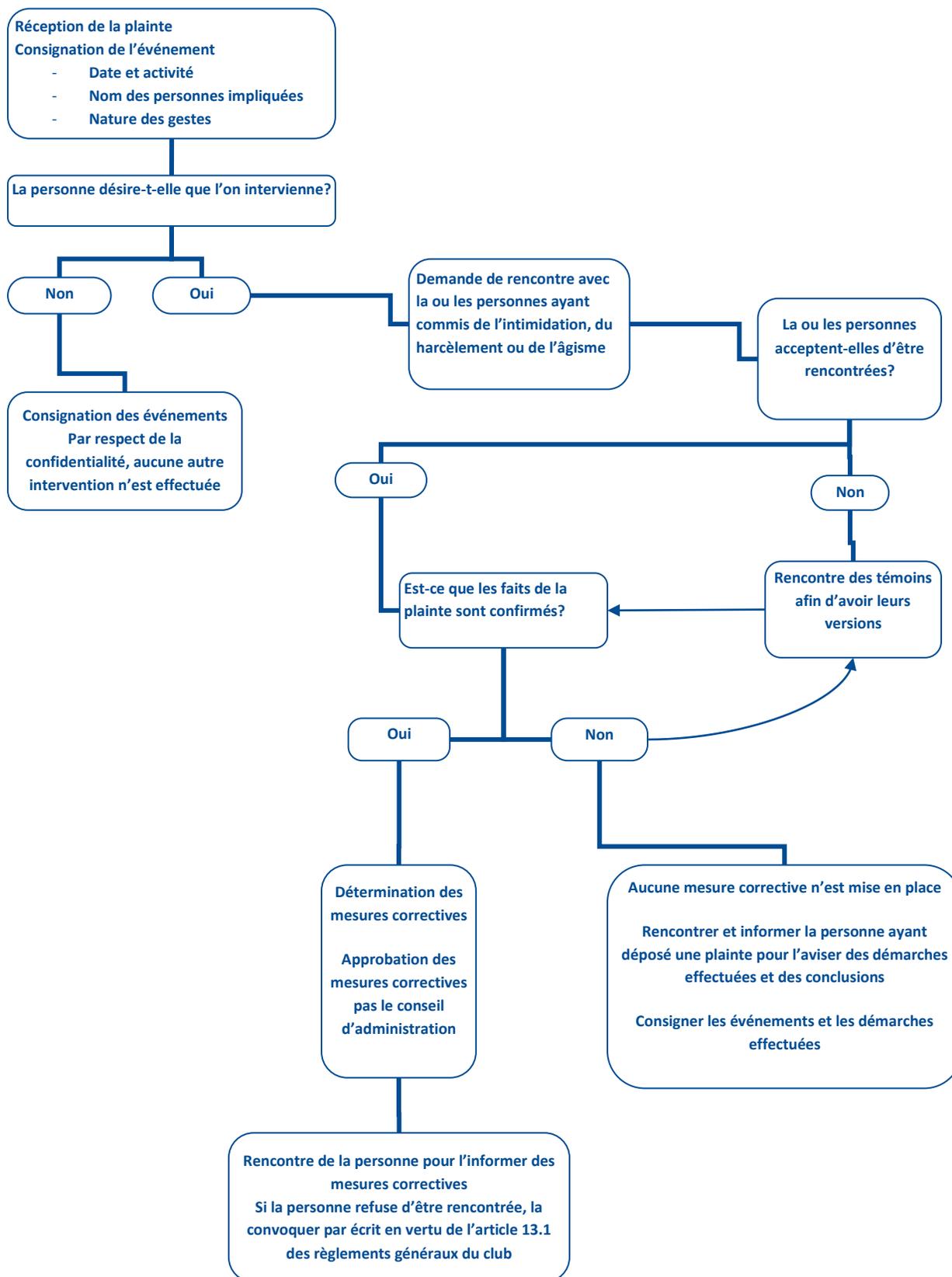
**HARCÈLEMENT** Conduite vexatoire caractérisée par la répétition d'actes ou de paroles ou par des comportements qui sont intentionnellement offensants, méprisants ou hostiles à l'égard d'une ou de plusieurs personnes et qui entraînent des conséquences qui leur sont nuisibles.

**INTIMIDATION** Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet de léser, blesser, opprimer, ostraciser ou d'engendrer des sentiments de détresse.

**ÂGISME** L'âgisme est un processus par lequel des personnes sont stéréotypées et discriminées en raison de leur âge et qui s'apparente à celui du racisme et du sexisme.

**Le Club FADOQ qui affiche cet engagement a adopté une politique contre le harcèlement, l'intimidation et l'âgisme.**

## Annexe 4 - Processus de traitement d'une plainte



## Annexe 5 : Parole des trois passoires de Socrate

---

Un jour quelqu'un vient trouver Socrate et lui dit : "Sais-tu ce que je viens d'apprendre sur ton ami ? - Un instant, répond Socrate. Avant que tu me racontes, j'aimerais te faire passer un test, celui des trois passoires.

- Les trois passoires ? ...

Mais oui, reprend Socrate. Avant de me raconter toutes sortes de choses sur les autres, il est bon de prendre le temps de filtrer ce que l'on aimerait dire. C'est ce que j'appelle le test des 3 passoires.

La première passoire est celle de la vérité. As-tu vérifié si ce que tu veux me dire est vrai ?

Non. J'en ai simplement entendu parler...

- Très bien. Tu ne sais donc pas si c'est la vérité.

Essayons de filtrer autrement en utilisant une deuxième passoire, celle de la bonté. Ce que tu veux m'apprendre sur mon ami, est-ce quelque chose de bon ?

- Ah non ! Au contraire.

- Donc, continue Socrate, tu veux me raconter de mauvaises choses sur lui et tu n'es même pas certain qu'elles soient vraies.

Tu peux peut-être encore passer le test, car il reste une passoire, celle de l'utilité. Est-il utile que tu m'apprennes ce que mon ami aurait fait ?

- Non. Pas vraiment.

Alors, conclut Socrate, si ce que tu as à me raconter n'est ni vrai, ni bien, ni utile, pourquoi vouloir me le dire ?