Politique en matière de protection de l'intégrité

Du Camp Claret du Lac Elgin

Date d'entrée en vigueur : 2 août 2026

418-443-2213
directeur@campclaret.qc.ca
260, chemin Claret
Stratford (Québec)
G0Y 1P0

WWW.CAMPCLARET.QC.CA

TABLE DES MATIERES

I DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES 1

1. PRÉAMBULE 1
2. NOTE EXPLICATIVE 1
3. CONTEXTE 1
4. CADRE LÉGISLATIF APPLICABLE 2
5. DÉFINITIONS 2

II APPLICATION 5

1. SITUATIONS VISÉES 5
2. RÔLE ET RESPONSABILITÉS 5
3. MESURES DE PRÉVENTION 6

III PROCESSUS DE SIGNALEMENT ET D'INTERVENTION 7

1. SIGNALEMENT 7
2. GESTION DES SIGNALEMENTS 9

IV CONCLUSION 9

1. ENGAGEMENT 9
2. RÉVISION 10

I DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

1. PRÉAMBULE

Le Camp Claret du Lac Elgin (ci-après appelé le « Camp ») reconnaît que toute personne a droit à un environnement sécuritaire, sain, respectueux et exempt de harcèlement et de violence. Le Camp considère que le respect de la dignité, de l'intégrité physique et psychologique, de la sécurité et du bien-être des personnes constitue une valeur fondamentale de son organisation.

2. NOTE EXPLICATIVE

Dans le présent document, l'expression « tel que vu dans la formation du pré-camp » désigne la formation annuelle obligatoire offerte à l'ensemble des moniteurs et monitrices au cours de la semaine précédant l'arrivée des campeurs et campeuses. Cette formation, animée par les chef.fes de camp, présente les valeurs, les attentes, les procédures et les principes fondamentaux qui encadrent le rôle de moniteur et de monitrice au Camp. Toute référence à cette formation dans la présente politique renvoie aux notions qui y sont enseignées.

3. CONTEXTE

Le Camp constitue un milieu de vie privilégié où les enfants apprennent à développer le respect, l'esprit de saine compétition, la solidarité, où la vie en groupe est basée sur la camaraderie et le partage. L'enfant, quel que soit son âge, vivant avec ou sans handicap, dépend grandement des membres du personnel du Camp pour assurer son développement physique, psychologique, social et affectif.

Les membres du personnel, en raison de l'image qu'ils projettent et de leur position d'autorité, deviennent, très souvent, des modèles, des héros voire des idoles pour les enfants, occupant ainsi une place privilégiée dans leur vie. L'influence qu'ils exercent sur les enfants peut, à certains égards, dépasser celle des parents ou des proches. Malheureusement, certaines personnes pourraient profiter de leur position d'autorité et de leur influence, ainsi que des circonstances, pour leur infliger de mauvais traitements et servir leurs propres intérêts sans égard aux conséquences que cela peut engendrer.

Le Camp représente un contexte où l'on retrouve plusieurs conditions pouvant favoriser des situations à risque. En effet, les campeurs et les campeuses s'y retrouvent en grand nombre, un climat de confiance entre les jeunes et le personnel du Camp y règne et, très souvent, une certaine intimité physique (vestiaires, douches et contacts physiques) y est présente. Compte tenu de ces considérations, une responsabilité de protection envers les enfants et les membres du personnel incombe au Camp. (Association des Camps du Québec, 2026)

4. CADRE LÉGISLATIF APPLICABLE

Les membres du personnel du Camp, notamment les moniteurs et les monitrices correspondent à la définition de « personne salariée » prévue à l'article 1, alinéa 1, paragraphe 10 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 (ci-après, la « LNT »). À ce titre, ils bénéficient des protections prévues par la LNT en matière de harcèlement psychologique.

La *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, L.Q. 2024, c. 4, a apporté des modifications à la LNT afin de renforcer la prévention et la prise en charge du harcèlement psychologique en milieu de travail.

La présente politique vise à prévenir et à faire cesser le harcèlement psychologique, incluant les comportements d'intimidation et de violence psychologique lorsqu'ils répondent aux critères prévus par la LNT. Elle vise également à assurer un milieu de travail sain, sécuritaire et respectueux pour l'ensemble des personnes engagées dans les activités et le fonctionnement du Camp.

5. DÉFINITIONS

Afin de favoriser une compréhension commune des comportements visés par la présente politique et de faciliter leur identification et leur prévention, les termes utilisés ci-dessous sont définis en fonction des lois et des sources pertinentes. Ces définitions permettent de préciser les différentes formes de harcèlement, d'intimidation et de violence pouvant survenir dans le cadre des activités du Camp. Elles s'appliquent à toute personne visée par la présente politique, sans distinction quant aux circonstances ou aux relations entre les personnes concernées.

Les définitions s'appliquent peu importe :

- L'âge, le sexe, le genre, la culture, l'origine, l'état civil, la religion et l'orientation sexuelle de la victime ou de l'auteur;
- Le lieu dans lequel le geste a été posé;
- Les liens qui existent entre la victime et l'auteur.

Le **harcèlement psychologique** se définit par 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 de la personne et qui entraîne, pour celle-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 (LNT, Art. 81.18).

Il y a **violence physique** lorsqu'une personne blesse ou menace de blesser intentionnellement une autre personne. Elle peut se manifester sous forme de tapes, de coups, de secousses, de coups de pied, de cheveux ou d'oreilles tirées, de ruées de coups, de poussées, de contraintes, de brimades ou d'exercices excessifs imposés comme punition. (ACQ, 2026)

La **violence psychologique** est généralement utilisée pour avoir ou garder le contrôle sur quelqu'un. Le respect est absent et le consentement est obtenu de manière inacceptable. (Gouvernement du Québec, 2026)

Le point commun à toutes les stratégies recourant à la violence psychologique est qu'une personne agit de façon inconsidérée envers l'autre, par exemple :

- en la critiquant constamment;
- en la rabaissant;
- en déformant la réalité pour modifier sa perception;
- en la faisant douter d'elle-même;
- en manipulant ses émotions;
- en l'isolant socialement; etc.

La **violence verbale** est utilisée pour intimider, humilier ou contrôler une personne ou un groupe. Elle peut aussi se retrouver dans toutes les formes d'interactions et dans des relations d'autorité. Celle-ci se manifeste notamment par l'utilisation du sarcasme, d'insultes et de propos dégradants ou humiliants.

Les **violences à caractère sexuel** comprennent toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre (*Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 1).

Elle englobe toute inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, comportements ou attitudes à caractère sexuel non consentis, avec ou sans contacts physiques, par exemple :

- Les propos sexistes;
- L'attentat à la pudeur;
- L'exploitation sexualisée;
- La production ou l'utilisation d'images sexuelles dégradantes;
- Le voyeurisme;
- L'exhibitionnisme;
- Le cyberharcèlement;
- L'exploitation sexuelle;
- Les manifestations abusives d'intérêt non désiré.

L'intimidation est une forme de violence interpersonnelle ciblée. Il s'agit d'un geste, d'une intervention ou d'un commentaire qui menace, blesse, humilie ou prive quelqu'un de sa dignité. Dans une situation d'intimidation, la victime est sous l'emprise d'une autre personne ou d'un groupe et a de la difficulté à se défendre. (Gouvernement du Québec, 2026)

L'intimidation se caractérise généralement par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes :

- ciblant une personne ou un groupe de personnes en particulier;
- posés dans un contexte où les rapports de force sont inégaux entre deux ou plusieurs personnes, par exemple les relations de pouvoir ou de contrôle;
- généralement délibérés;
- répétitifs;
- exprimés directement ou indirectement;
- qui ont pour effet de causer du tort ou de la détresse.

II APPLICATION

1. SITUATIONS VISÉES

La présente politique s'applique **à l'ensemble des interactions** pouvant survenir entre les personnes prenant part à la vie du Camp. Elle encadre notamment les relations entre moniteurs et monitrices et campeurs ou campeuses, celles entre jeunes, entre collègues ou entre bénévoles. Elle couvre également les interactions entre la direction et les membres du personnel, ainsi que celles entre parents et l'équipe du Camp. Enfin, elle s'étend à toute autre situation impliquant une personne engagée dans les activités ou le fonctionnement du Camp, y compris lors d'activités se déroulant en dehors du lieu de travail habituel.

2. RÔLE ET RESPONSABILITÉS

Le Conseil d'administration adopte la politique, tandis que la direction en assure la diffusion, la prévention et le traitement des signalements. Pour leur part, le personnel et les campeurs et campeuses contribuent collectivement au maintien d'un climat respectueux et sécuritaire au sein du Camp.

La direction s'engage à :

- Faire connaître la présente politique;
- Offrir une formation sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel;
- Recevoir et traiter les signalements;
- Intervenir rapidement lorsqu'une situation est signalée ou observée;
- Protéger les personnes impliquées;
- Préserver la confidentialité des renseignements recueillis.

Toute personne travaillant au Camp a l'obligation de :

- Adopter en tout temps un comportement respectueux et conforme aux valeurs du Camp;
- Maintenir activement un climat sain et sécuritaire, en évitant toute attitude ou action pouvant nuire au bien-être des jeunes ou de l'équipe;
- Signaler sans délai toute situation préoccupante, qu'elle soit observée, vécue ou rapportée;
- Collaborer pleinement aux enquêtes, vérifications ou interventions, en fournissant toute information pertinente et en respectant les directives émises par la direction.

Les campeurs et campeuses doivent :

- Respecter les autres;
- S'abstenir de tout comportement violent, intimidant ou harcelant;
- Aviser un membre du personnel lorsqu'ils vivent ou observent une situation préoccupante.

3. MESURES DE PRÉVENTION

Afin d'assurer un environnement sécuritaire, respectueux et exempt de toute forme d'abus, le Camp met en œuvre un ensemble de mesures de prévention structurées et non négociables. Ces mesures touchent la sélection du personnel, la formation et l'organisation de la vie quotidienne.

Dans le cadre de la sélection du personnel, le Camp s'engage à effectuer :

- Une rencontre individuelle menée par un membre de l'équipe de direction ;
- Une vérification du passé du candidat ou de la candidate, incluant son expérience antérieure, son implication dans des organismes jeunesse ou de loisirs, son milieu familial, ses habitudes de vie (lecture, activités, programmes télévisés), ses valeurs personnelles et ses motivations à travailler avec des enfants;
- Une vérification des antécédents judiciaires (se référer à la politique sur la vérification des antécédents judiciaires).

Dans le cadre d'une sensibilisation accrue, toute personne travaillant au Camp reçoit :

- Une formation obligatoire sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel;
- Une sensibilisation continue aux comportements à risque, aux signes de détresse chez les jeunes et aux pratiques sécuritaires;
- Une présentation détaillée de la politique, de ses objectifs et de ses mécanismes d'intervention.

Dans l'organisation de la vie quotidienne, afin de prévenir toute situation à risque :

- Les groupes de campeurs et campeuses comptent environ 12 jeunes encadrés par deux ou trois adultes, assurant une supervision constante et collective;
- Les moniteurs et monitrices doivent respecter le protocole relatif aux douches présenté lors de la formation du pré-camp.
- Les déplacements, activités et routines quotidiennes sont organisés de manière à éviter toute situation d'isolement entre un adulte et un jeune.
- Les moniteurs et monitrices doivent respecter le protocole de changement de vêtements par section, selon l'âge des campeurs et campeuses, présenté lors de la formation du pré-camp.

Afin de prévenir toute forme de familiarité inappropriée, il est proscrit :

- D'adopter des gestes ou attitudes pouvant être interprétés comme une proximité excessive.

III PROCESSUS DE SIGNALEMENT ET D'INTERVENTION

1. SIGNALEMENT

Toute personne qui croit être victime, témoin ou informée d'une situation visée par la présente politique est invitée à la signaler dès que possible. Le Camp encourage un climat où les préoccupations sont exprimées rapidement et sans hésitation.

Un signalement peut être effectué auprès de :

- Son supérieur immédiat;

- Un membre de l'équipe de direction du Camp;
- Au Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport;
- Les personnes officiellement désignées pour traiter les signalements.

Les personnes officiellement désignées pour traiter les signalements sont une personne membre de l'équipe de direction du Camp ainsi qu'une personne désignée par le conseil d'administration, lesquelles sont nommées annuellement à cette fin. Les coordonnées des personnes officiellement désignées sont directement accessibles sur le site Internet du Camp, afin de faciliter le processus de signalement et de permettre à toute personne de choisir la façon dont elle souhaite dénoncer une situation.

Toute personne peut ainsi transmettre un signalement directement à l'une des personnes officiellement désignées ou s'adresser à une personne de confiance, soit son supérieur immédiat ou un membre de l'équipe de direction, avec laquelle elle se sent à l'aise. Dans ce dernier cas, le signalement devra ensuite être transmis à l'une des deux personnes officiellement désignées, le choix de la personne responsable étant déterminé selon les circonstances. Ainsi, peu importe à qui le signalement est initialement adressé, celui-ci sera pris en charge par la personne officiellement désignée du Conseil d'administration ou de l'équipe de direction qui en assurera le traitement. Enfin, un lien vers le site Internet du Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport est disponible au bas de la page d'accueil du Camp.

Le Camp accepte les signalements formulés verbalement, par écrit ou par courriel. Ils peuvent être effectués de manière confidentielle, et un signalement anonyme peut être reçu, bien que la capacité d'intervention puisse être limitée selon les informations fournies.

Dans la mesure du possible, la personne qui signale devrait décrire les faits observés, préciser la date et le lieu, identifier les personnes impliquées et fournir tout élément pertinent permettant d'évaluer la situation. La personne désignée pour traiter le signalement s'engage à accuser réception de celui-ci dans un délai raisonnable et à informer la personne des prochaines étapes, dans le respect de la confidentialité.

Aucune forme de représailles ne sera tolérée envers une personne qui effectue un signalement de bonne foi. Toute tentative d'intimidation, de pression ou de sanction liée à un signalement constitue une faute grave.

2. GESTION DES SIGNALEMENTS

Lorsqu'un signalement est reçu, la personne désignée pour traiter le signalement évalue rapidement la situation, prend les mesures nécessaires pour protéger les personnes concernées, puis recueille les informations pertinentes afin de déterminer les mesures temporaires requises. Par exemple, celle-ci peut modifier temporairement l'horaire ou les responsabilités des personnes concernées ou séparer les personnes impliquées pendant le traitement du signalement. La personne désignée pour traiter le signalement procède ensuite à l'analyse des faits et communique les conclusions aux personnes concernées, dans le respect strict de la confidentialité. Chaque situation est examinée en fonction de sa gravité, de sa fréquence et de ses conséquences, afin d'assurer une réponse juste, cohérente et adaptée.

Exemples de sanctions disciplinaires :

- Avertissement verbal ou écrit;
- Retrait temporaire de certaines responsabilités ou fonctions;
- Suspension temporaire sans solde;
- Congédiement.

Il est toutefois précisé que certaines conduites visées par la présente politique peuvent dépasser le cadre disciplinaire interne et constituer des infractions criminelles au sens du *Code criminel du Canada*. Dans de tels cas, le Camp peut être tenu de communiquer avec les autorités compétentes, notamment les services policiers ou la Direction de la protection de la jeunesse, conformément à la *Loi sur la protection de la jeunesse*. Toute situation présentant un risque pour la sécurité ou l'intégrité d'un jeune ou d'un membre du personnel fait l'objet d'une évaluation immédiate et peut entraîner un signalement obligatoire aux instances externes prévues par la loi.

IV CONCLUSION

1. ENGAGEMENT

Le Camp réaffirme, par la présente politique, son engagement ferme à offrir un environnement où la sécurité, la dignité et l'intégrité de chaque personne sont protégées sans compromis. La prévention, la vigilance et l'intervention rapide constituent les

fondements de cette démarche, soutenue par des mesures structurées, une formation rigoureuse et une culture organisationnelle centrée sur le respect.

La mise en œuvre de cette politique repose sur la responsabilité partagée de l'ensemble des personnes prenant part à la vie du Camp. Chacun et chacune, membres de la direction, personnel, campeurs et campeuses, contribue à maintenir un milieu sain, exempt de harcèlement, d'intimidation et de violence, où les préoccupations peuvent être exprimées librement et où les signalements sont traités avec sérieux, équité et confidentialité.

Le Camp s'engage également à assurer la conservation sécurisée des renseignements liés aux signalements et aux interventions, conformément aux exigences légales et aux meilleures pratiques en matière de protection des renseignements personnels.

Par cette politique, le Camp réitère sa volonté de prévenir toute forme d'abus, de soutenir les personnes concernées et d'intervenir de manière juste, cohérente et transparente, afin de garantir un milieu de vie et de travail sécuritaire, respectueux et conforme aux valeurs fondamentales de l'organisation.

2. RÉVISION

La Politique en matière de protection de l'intégrité (ci-après, la « Politique ») peut être révisée et modifiée au besoin afin de s'assurer qu'elle demeure adaptée aux activités du Camp et conforme aux obligations légales applicables. Toute modification apportée à la Politique doit être approuvée par le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration procède également à une révision périodique de la présente Politique afin de s'assurer qu'elle demeure pertinente, à jour et conforme aux exigences légales en vigueur.