

## Résumé de la capsule #7 PROBLÈMES PARTICULIERS - Filtrage & aspects juridiques

Les administratrices et administrateurs ont un devoir de **prudence** et de **diligence** qui peut se résumer ainsi : « **agir avec le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne prudente** ».

**Source :** [Code de gouvernance des organismes à but non lucratif \(obnl\) québécois de sport et de loisir](#)

Dans le cas où ils et elles ne prendraient **pas** les **moyens raisonnables** pour le faire, ils ou elles pourraient non seulement être **tenus responsables** pour les **dommages**, mais également pour les **blessures** ou les **pertes financières** subies.

**Source :** [Éducaloi \(educaloi.qc.ca\)](#)

Les devoirs des gestionnaires de bénévoles découlent de ces obligations.



### LE FILTRAGE DES BÉNÉVOLES

Une politique de **filtrage** des bénévoles est l'un des outils permettant de **minimiser les risques** pour l'organisme et pour les personnes qui y œuvrent, surtout si elle est appliquée de façon **rigoureuse**.

#### En quoi consiste le filtrage ?

Le filtrage ne se limite pas à la vérification des antécédents judiciaires.

C'est un processus qui commence au moment de remplir le **formulaire d'inscription** et qui se poursuit au cours de l'**entrevue** pour culminer avec la vérification des **références** et des **antécédents judiciaires**. Ces étapes sont suivies par une **analyse** des informations recueillies résultant en une **décision** d'accepter ou non le ou la bénévole, ou encore de lui proposer un poste plus adapté au niveau de risque qu'il ou elle représente.



Analyse

Décision

## En quoi consiste le filtrage ?

Le nom, le numéro d'assurance sociale, la date de naissance, l'adresse, le numéro de téléphone, l'adresse courriel et les messages, l'adresse IP et toute autre information permettant, seule ou recoupée avec d'autres informations, d'identifier une personne.

## LES RENSEIGNEMENTS SENSIBLES

Certains renseignements peuvent avoir un caractère sensible, car leur divulgation peut avoir une incidence importante sur la réputation ou la situation financière d'une personne.

De plus, les renseignements concernant les personnes vulnérables (enfants, adolescent·e·s, personnes âgées, par exemple) peuvent d'emblée être considérés comme étant sensibles.



## Quelles sont les obligations principales des OSBL, en vertu de la Loi 25, concernant ces renseignements personnels ?

- S'assurer que les renseignements collectés sont **nécessaires**
- Obtenir le **consentement de la personne concernée**
- **Conserver** ces renseignements en **sécurité** de façon à les préserver de toute intrusion
- **Détruire** tous les renseignements **non-nécessaires**
- **Désigner une personne responsable** de la protection des renseignements personnels dans l'organisme (à défaut, c'est le plus haut dirigeant ou la plus haute dirigeante qui assume cette responsabilité). Son titre et ses coordonnées doivent être disponibles sur le web
- **Tenir un registre des incidents** de confidentialité
- **Signaler tout incident de confidentialité** à la personne responsable de la protection des renseignements personnels dans l'organisme
- **Signaler tout incident de confidentialité grave** à la Commission d'accès à l'information (**CAI**) qui est chargée de l'application de la loi

**IMPORTANT :** Le **non-respect** ou la **violation** des dispositions prévues dans la Loi 25 peut entraîner, pour une organisation, des **sanctions** de nature **administrative**, **pécuniaire** et/ou **pénale**. Assurez-vous de prendre toutes les **mesures nécessaires** afin de **minimiser les risques** d'intrusions informatiques.

Ceci n'est qu'un survol rapide. Si vous voulez aller plus loin et savoir de quelle façon remplir vos obligations, nous vous invitons à consulter les sites internet suivants :

Commission d'accès à l'information du Québec : [www.cai.gouv.qc.ca](http://www.cai.gouv.qc.ca)

Site internet du CAB Montcalm : [www.cabmontcalm.com](http://www.cabmontcalm.com)



## L'INTIMIDATION ET LE HARCÈLEMENT

### Qu'est-ce-que l'intimidation et qu'est-ce-que le harcèlement ?

#### INTIMIDATION

Paroles, gestes, images ou comportements qui :

- blessent
- humilient
- excluent socialement
- font perdre l'estime de soi



Généralement, il existe un rapport de force entre l'agresseur/agresseuse et la victime

Source : [L'intimidation : la reconnaître et agir | Éducaloi \(educaloi.qc.ca\)](#)

#### HARCÈLEMENT

Harceler, c'est traiter une personne de façon à nuire à sa dignité, sa santé psychologique ou physique.

- se manifeste par des paroles ou des comportements offensants, méprisants, hostiles ou non désirés
- est discriminatoire lorsqu'il est fondé sur une caractéristique propre à la personne qui le subit
- c'est généralement la répétition de paroles ou de comportements offensants qui créent le harcèlement
- un seul acte grave peut constituer du harcèlement

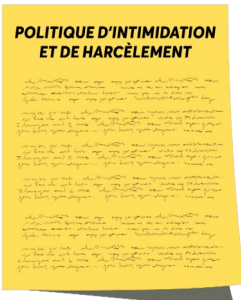
Source : [Le harcèlement | CDPDJ](#)

### Comment protéger les bénévoles de l'intimidation et du harcèlement ?

Il n'existe pas de méthode miraculeuse permettant d'éviter l'intimidation et le harcèlement dans un organisme mais ces quelques éléments peuvent aider à maintenir un climat sain et à permettre à l'organisme de respecter ses obligations légales de prudence et de diligence :

- Tout d'abord en procédant à un **filtrage minutieux** de vos bénévoles. L'entrevue, la vérification des antécédents judiciaires et des références peuvent vous donner des indices vous permettant d'identifier les individus potentiellement problématiques.
- Ensuite, en mettant sur pied une **politique visant à contrer l'intimidation et le harcèlement** dans votre organisme et en s'assurant qu'elle est **connue et appliquée** tant par les employé·e·s, par les bénévoles que par les bénéficiaires.
- En ayant une **procédure de traitement des plaintes** dans votre organisme et en s'assurant que cette politique est **connue et appliquée** tant par les employé·e·s, par les bénévoles que par les bénéficiaires.
- En prenant le temps d'**informer** vos bénévoles sur leurs droits et leurs obligations en ce qui concerne l'intimidation et le harcèlement.

POLITIQUE D'INTIMIDATION  
ET DE HARCÈLEMENT



- En assurant à vos bénévoles le **soutien** et l'**encadrement nécessaires**. Des **rencontres fréquentes** et une **intervention rapide** auprès des victimes et des agresseurs/agresseuses dès qu'une situation est signalée peuvent faire toute la différence entre un milieu toxique et un endroit où il fait bon bénévoler.
- Enfin, il ne faut pas hésiter à avoir des **conversations difficiles** avec les personnes qui usent d'intimidation et/ou de harcèlement envers les autres membres de l'organisme, quitte à se séparer de certaines personnes qui ne parviennent pas à modifier leur comportement fautif.

**IMPORTANT** : Ces informations ont été colligées en avril 2023. Les notions et les aspects juridiques évoqués ici peuvent avoir changé ou avoir été modifiés au moment où vous en prenez connaissance

## SOURCES

Réseau de l'action bénévole du Québec, Formation GEOBénévoles

<https://www.rabq.ca/formations-geo-benevoles.php>

Bénévole Canada, Guide sur le filtrage

[Edition 2012 de Guide sur le filtrage.pdf \(benevoles.ca\)](#)

Observatoire québécois du loisir/UQTR, Soutenir et développer le bénévolat, Portail des gestionnaires et des bénévoles, Quels sont les éléments à considérer dans le filtrage des jeunes bénévoles ?

[BÉNÉVOLES - Savoir gérer et soutenir les bénévoles - OQL - Bénévolats - UQTR \(uquebec.ca\)](#)

Fédération des centres d'action bénévole du Québec, AVIS SUR : La problématique touchant la vérification des antécédents judiciaires pour les organismes travaillant auprès d'une clientèle vulnérable,

[FCABQ-Avis sur la VAJ benevoles.pdf](#)

Centre d'action bénévole de Sherbrooke, Manuel du gestionnaire de ressources humaines bénévoles, juillet 2013,

<https://www.cabsherbrooke.org/documents/>

IMAGINE CANADA, Source OSBL, L'essentiel de la gestion du risque

[L'essentiel de la gestion du risque | Source OSBL](#)

Espace OBNL, Outils/Publications, L'essentiel de la Loi 25, Comprendre et agir en OBNL,

[L'essentiel de la Loi 25 : Comprendre et agir en OBNL | ESPACE OBNL](#)

Commission d'accès à l'information, Gouvernement du Québec, Aide-mémoire, Entreprises Vers la conformité à la loi sur le Privé,

[Microsoft Word - 00A-Guide Résumé des nouvelles obligations entreprises vf.docx \(gouv.qc.ca\)](#)

Fédération des centres d'action bénévole du Québec, Formation Ce que vous devez savoir pour vous conformer à la Loi 25,

<https://www.youtube.com/watch?v= ys rUKIF 4>

Ministère de la Famille, Gouvernement du Québec, Publications, Exemple de contenu d'une procédure de plainte,

[Exemple de contenu d'une procédure de traitement de plaintes \(gouv.qc.ca\)](#)

Éducaloi, La loi, vos Droits, L'intimidation, la reconnaître et agir

[L'intimidation : la reconnaître et agir | Éducaloi \(educaloi.qc.ca\)](#)

Éducaloi, La loi, vos Droits, Le harcèlement psychologique au travail

[Le harcèlement psychologique au travail | Éducaloi \(educaloi.qc.ca\)](#)

Éducaloi, La loi, vos Droits, Le harcèlement criminel

[Le harcèlement criminel | Éducaloi \(educaloi.qc.ca\)](#)

Croix Rouge Canadienne, Nos champs d'action, Prévention de la violence et de l'intimidation, Définir l'intimidation et le harcèlement

[Définir l'intimidation et le harcèlement - Croix-Rouge canadienne \(croixrouge.ca\)](#)

Croix Rouge Canadienne, Nos champs d'action, Prévention de la violence et de l'intimidation, Comment rendre votre milieu plus sécuritaire

[Politiques en matière d'intimidation et de harcèlement - Croix-Rouge canadienne \(croixrouge.ca\)](#)



Avec la participation financière de :

