

# **Club des Archers de Boucherville**



**Politique contre le harcèlement**

**1. Objectifs**

- a) Instaurer un environnement où tous les membres sont traités avec dignité et respect ;
- b) Prévenir le harcèlement ;
- c) Ne tolérer aucune forme de harcèlement.

**2. Champs d'application**

- a) La politique s'applique à tous les membres du Club des Archers de Boucherville Inc. (CABI), y compris les fournisseurs de biens et de services qui pourraient être engagés par le CABI dans le cadre de la poursuite de ses activités ;
- b) La politique s'applique aux administrateurs, dirigeants et instructeurs du CABI ainsi qu'à tous les bénévoles pouvant agir pour le Conseil d'Administration afin de supporter les activités du CABI ;
- c) La politique s'applique à tous les incidents qui ont une relation avec les activités du CABI, sur les lieux où le CABI pratique ses activités, pendant les heures normales d'ouverture du CABI ou lors d'activités spéciales tel que compétitions, corvées ou activités sociales.

**3. Politique**

- a) Le harcèlement est interdit et le CABI n'entend faire preuve d'aucune tolérance à cet égard ;
- b) Toute plainte de harcèlement sera traitée avec diligence et de façon impartiale. Il y aura enquête formelle, à moins de résolution de la plainte de façon informelle ou par médiation ;
- c) Toute violation de la présente politique rendra l'auteur passible de mesures administratives pouvant aller jusqu'à l'annulation de son adhésion au CABI. Les personnes qui se prévalent de bonne foi de la politique ne feront l'objet d'aucunes représailles. Il en est de même en ce qui concerne les témoins. Une plainte jugée frivole ou déposée de mauvaise foi, sera considérée comme une violation de la politique.

**4. Définitions**

- a) Le harcèlement se définit comme un comportement non désiré de manière expresse ou implicite, inopportun, blessant et injurieux d'un membre envers un ou d'autres membres, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend aussi tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination.
- b) Le harcèlement peut être de plusieurs types, que ce soit le harcèlement en général basé sur l'un ou l'autre des motifs sur lesquels il est légalement défendu de discriminer (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale et handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) le harcèlement psychologique incluant l'abus d'autorité.
- c) Le harcèlement est habituellement relié à des incidents répétitifs quoiqu'il puisse être relié à un incident isolé.
- d) Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste 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 environnement néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

## **5. Responsabilités et droits des membres**

- a) Tous les membres et les bénévoles à qui s'applique cette politique doivent maintenir et promouvoir des normes de conduite pour que les activités du CABI soient effectuées dans un milieu exempt de harcèlement tel que décrit plus haut.
- b) Le CABI s'attend à une collaboration de tous et encourage tous les membres à faire connaître leur désapprobation face à un comportement qu'il juge problématique et à se prévaloir de la présente politique au besoin. Tous les membres peuvent déposer une plainte, lorsque nécessaire, de manière à régler à l'interne et informellement tout problème ayant trait à du harcèlement malgré l'existence d'autres recours par exemple, une plainte devant les autorités appropriées.

## **6. Responsabilité des administrateurs**

Le CABI demande à ses administrateurs de donner l'exemple et de s'assurer que la présente politique soit connue et respectée de manière que les objectifs soient atteints.

## **7. Processus de traitement de la plainte**

Une plainte verbale ou écrite est recevable en tout temps et elle sera traitée comme suit :

- a) Toute plainte doit comporter une description des faits reprochés et doit désigner la ou les personnes identifiées comme responsables desdits faits. Toute plainte est acheminée au Président ou au Vice-président du CABI.
- b) Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation de harcèlement et de ne pas la laisser s'aggraver.
- c) La personne responsable ou la personne désignée vérifie le bien-fondé par une enquête appropriée. Elle rencontre les parties en litige ainsi que les témoins potentiels si nécessaire, le tout de manière à situer la gravité et l'ampleur des actes reprochés. Elle peut s'adjoindre, le cas échéant, une personne-ressource externe pour analyser la nature, la pertinence et le bien-fondé d'une plainte. Si les allégations s'avèrent exactes, elle prend, dès que possible, les mesures pour faire cesser la situation de harcèlement.
- d) Si la plainte apparaît recevable, la personne responsable ou la personne désignée s'assure, au besoin, de la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la victime de harcèlement.
- e) Le cas échéant, la personne responsable ou la personne désignée convoque la personne faisant l'objet d'une plainte en vue de tenter une conciliation et trouver, avec la personne plaignante, une solution à la situation de harcèlement invoquée.
- f) Le cas échéant, la personne responsable ou la personne désignée informe la personne faisant l'objet d'une plainte, du cheminement de cette plainte portée contre elle. Elle s'assure également du respect de la présomption de bonne foi de la personne faisant l'objet d'une plainte ainsi que de son droit d'être entendue à toute étape de la présente politique.
- g) Lorsqu'une plainte est jugée abusive, frivole ou faite de mauvaise foi, la personne plaignante s'expose alors à des mesures administratives.
- h) La personne responsable ou la personne désignée peut mettre en œuvre toute sanction qu'elle juge justifiée à l'endroit de la personne reconnue responsable de harcèlement ou toute mesure jugée opportune dans le contexte (ex. formulations d'excuses, interdiction de contacter la personne victime de harcèlement, etc...).
- i) La personne responsable ou la personne désignée prend par la suite les mesures appropriées pour trouver un règlement à la plainte, lequel peut inclure des sanctions variant selon la gravité, l'ampleur, la récurrence et la récurrence du harcèlement commis. Dans toute circonstance, elle s'assure des moyens mis en œuvre pour rétablir un climat sain.
- j) Dans le cas où la plainte n'est pas résolue par la présente procédure de règlement des plaintes, le traitement de la plainte ou du grief mis en suspens, le cas échéant, est repris.

**8. Mesures correctives**

Sera responsable de la présente politique le Président ou la personne désignée par lui, et c'est lui qui, au besoin, décidera de la ou des mesures correctives qui s'imposent en fonction notamment de la gravité du comportement prohibé et d'autres circonstances pertinentes. Ces mesures de nature administrative pourront inclure l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) mesures intérimaires avant et pendant enquête (à titre d'exemple, interdiction de présence à certaines plages horaires ou suspension temporaire de l'adhésion);
- b) demande de présentation d'excuses officielles;
- c) annulation de l'adhésion.

**9. Responsable de l'application de la politique et du processus de traitement de la plainte**

L'application de la politique et du processus de traitement de la plainte relève du Président et il a les responsabilités suivantes :

- a) s'assurer que les membres connaissent la politique et le processus de traitement de la plainte;
- b) fournir des conseils aux membres relativement à toute question concernant la prévention en matière de harcèlement et le processus de traitement de la plainte;

Approuvée par résolution du conseil en date du 20 octobre 2022.