

# POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Préparée pour Orientation Nouveau-Brunswick

Version 2

Mars 2005

## Table des matières

1	Introduction .....	3
2	Définitions .....	3
3	Employés/Bénévoles/Participants .....	4
4	Marche à suivre d'ONB en cas de harcèlement .....	5
5	Service d'ombudsman de la FCCO .....	6
6	Confidentialité .....	6
7	Enquête amorcée par l'association .....	6
8	Généralités .....	6
9	Lignes directrices à l'intention des enquêteurs .....	6

## 1 INTRODUCTION

Orientation Nouveau-Brunswick reconnaît qu'elle est responsable de favoriser un milieu de travail et d'apprentissage exempt de harcèlement sexuel, physique et psychologique.

Les participants, qu'ils soient membres non d'ONB, y compris les bénévoles et les dirigeants élus d'ONB, ont droit à un milieu exempt de harcèlement. Les actions, les paroles ou d'autres méthodes de communication d'un participant (membre ou non d'ONB), d'un bénévole ou d'un dirigeant élu qui ne sont pas conformes aux politiques d'ONB en matière de harcèlement avant, pendant ou après toute activité organisée ou épreuve sanctionnée ne sont pas acceptables. ONB mènera une enquête sur toute plainte de harcèlement.

Nota : Actuellement, ONB n'a pas d'employés. Si elle embauche des employés, la présente politique sur le harcèlement s'appliquera aux employés.

Tout dirigeant élu, membre d'ONB, bénévole ou participant de toute activité organisée ou épreuve sanctionnée d'ONB, inclure formation, qui, selon une enquête, a fait preuve de toute forme de harcèlement ou a déposé une plainte de harcèlement fautive ou malveillante, fera l'objet de mesures disciplinaires. Dans le cas d'employés, les mesures disciplinaires peuvent comprendre le congédiement. Dans le cas de bénévoles ou de participants, les mesures disciplinaires peuvent comprendre la suspension de toute activité organisée ou épreuve sanctionnée pour une période déterminée par le comité de discipline.

## 2 DÉFINITIONS

**Bénévole :** Toute personne à qui ONB a demandé de l'aide et qui accepte d'aider ou qui consacre bénévolement de son temps pour aider dans le cadre d'une activité organisée ou la préparation d'une activité prévue.

**Employé :** Toute personne qui est rémunérée pour exécuter une tâche qui a été autorisée et approuvée par ONB ou un club affilié.

**FCCO :** Fédération canadienne de course d'orientation.

**Harcèlement psychologique :** Comportements vexatoires ou paroles reconnus comme étant importuns ou qui devrait être sensiblement reconnus comme tels.

**Harcèlement physique :** Comportements vexatoires, dans lesquels une personne subit un contact physique qui est reconnu comme étant importun ou qui devrait être sensiblement reconnu comme tel.

## 2 DÉFINITIONS (suite)

### **Harcèlement sexuel :**

- a) Comportements ou paroles de nature sexuelle qui sont vexatoires et qui sont reconnus comme étant importuns ou qui devraient être sensiblement reconnus comme tels.
- b) Sollicitation ou avances de nature sexuelle que toute personne (étant dans une position pour attribuer ou refuser des avantages) impose à toute autre personne tout en sachant que sa sollicitation ou ses avances de nature sexuelle sont reconnues comme étant importunes ou devraient être sensiblement reconnues comme telles.
- c) Réprimande ou menace à l'égard de toute personne qui refuse une sollicitation ou des avances de nature sexuelle.

**Membre d'ONB :** Membre dont les frais annuel ont été payé en règle d'Orientation Nouveau-Brunswick.

**Membre élu d'ONB :** Membre d'ONB, qui a été élu par les membres d'ONB, ou son conseil, à un poste qui comporte un titre et des tâches.

**Non membre d'ONB :** Un participant enregistré à une activité d'ONB ou une personne invité par ONB de fournir directions ou formation mais pas membre d'ONB.

**ONB :** Orientation Nouveau-Brunswick.

**Participant :** Toute personne qui s'est inscrite à une activité organisée ou à une épreuve sanctionnée d'ONB.

## 3 EMPLOYÉS/PARTICIPANTS/BÉNÉVOLES

Lorsqu'un employé, un bénévole ou un participant estime qu'il a fait l'objet de tout type de harcèlement, il lui incombe de porter plainte au sujet de l'incident. ONB reconnaît qu'il est nécessaire de protéger les personnes mineures et les jeunes. Pour cette raison, ONB consultera un adulte, un parent ou un tuteur au sujet de toute action jugée répréhensible par ONB.

### 3 EMPLOYÉS/PARTICIPANTS/BÉNÉVOLES (suite)

Voici la marche à suivre pour porter plainte :

- .1 L'employé, le participant ou le bénévole qui fait l'objet de harcèlement doit faire savoir à l'auteur du présumé harcèlement que son comportement est importun et offensant. Dans certains cas, le harcèlement présumé peut être inconscient, et il suffira de demander à son auteur de cesser le harcèlement pour que le harcèlement cesse.
- .2 Si le harcèlement se poursuit après avoir demandé à l'auteur présumé de cesser, l'employé, le participant ou le bénévole doit, dans les plus brefs délais, porter plainte verbalement auprès du directeur de rencontre ou du président d'ONB (soit la personne avec laquelle la victime de harcèlement se sent le plus à l'aise ou qu'elle estime la plus appropriée).
- .3 Immédiatement après avoir porté l'incident à l'attention du directeur de rencontre ou du dirigeant d'ONB, le plaignant doit consigner l'événement par écrit, y compris les noms, les dates et les témoins, et fournir les renseignements demandés par la personne responsable de mener l'enquête sur le harcèlement présumé.

### 4 MARCHE À SUIVRE D'ONB EN CAS DE HARCÈLEMENT

Le comité d'ONB sur le harcèlement détermine la mesure à prendre. Si l'incident est de nature sérieuse, ONB peut le signaler à la police.

Si le harcèlement a lieu dans le cadre d'une activité d'orientation, le directeur de rencontre ou une personne désignée commence immédiatement l'enquête.

Si le harcèlement a lieu dans une clinique ou formation. Le président de l'association locale commencera immédiatement l'enquête.

ONB amorce l'enquête ou mène l'enquête en consultation avec au moins deux autres membres du conseil exécutif d'Orientation Nouveau-Brunswick. L'enquête a lieu dans les plus brefs délais.

Le président ou la personne (les personnes) qu'il a désignée (désignées) mène l'enquête le plus rapidement et discrètement possible. (Si le président est lié à la plainte, soit comme auteur, témoin ou participant, le président sortant est chargé de l'enquête.) Les deux autres membres de l'enquête, ne seront pas des témoins ou être sous examinations.

## 5 SERVICE D'OMBUDSMAN DE LA FCCO

À l'occasion, il peut y avoir un grief entre la FCCO et une personne ou un organisme. En raison de conflits personnels, la marche à suivre susmentionnée pourrait être inappropriée. L'ombudsman de la Fédération canadienne de course d'orientation (FCCO) a comme mandat d'aider à résoudre les problèmes de harcèlement. Il suffit de communiquer avec la FCCO au (613) 830-1147 pour connaître le nom de l'ombudsman.

## 6 CONFIDENTIALITÉ

Toutes les plaintes de harcèlement sexuel et les rapports à ce sujet sont maintenus confidentiels, sauf s'il est nécessaire de divulguer de l'information pour faire enquête et répondre à la plainte.

## 7 ENQUÊTES AMORCÉES PAR ONB

De sa propre initiative, Orientation Nouveau-Brunswick peut faire enquête sur des cas possibles de harcèlement ou de plaintes fausses ou malveillantes à partir d'une suite de plaintes ou de renseignements, si elle a des motifs raisonnables de soupçonner un cas possible de harcèlement sexuel ou de plaintes fausses ou malveillantes mettant en cause un membre d'ONB.

## 8 GÉNÉRALITÉS

Toute allégation de harcèlement peut avoir des effets très néfastes. Par conséquent, les plaintes qui se révèlent fausses ou malveillantes ou non fondées entraînent le risque de mesures disciplinaires de la part d'ONB à l'égard de leur auteur.

## 9 LIGNES DIRECTRICES À L'INTENTION DES ENQUÊTEURS

1. Examiner toute plainte écrite présentée par le plaignant.
2. Interroger en entrevue séparément le plaignant, l'auteur présumé, les témoins et toute autre personne pertinente.

Au moins un membre d'ONB est présent à l'entrevue qui se déroule de la manière suivante.

- .1 L'entrevue est menée avec objectivité. L'enquêteur écoute attentivement, garde l'esprit ouvert et porte une attention particulière aux éléments suivants :  
Qui – les personnes en cause (plaignant, auteur présumé, témoins, etc.)

## 9 LIGNES DIRECTRICES À L'INTENTION DES ENQUÊTEURS (suite)

Quoi – la nature de la plainte (avances, langage à caractère sexuel, etc.)

Quand – si possible, préciser les dates et heures exactes des incidents.

Où – préciser l'endroit ou les endroits où les incidents ont eu lieu.

Pourquoi – la raison de la plainte concernant le harcèlement (menace, intimidation, hostilité, etc.)

Comment – le plaignant a-t-il réagi envers l'auteur présumé de la discrimination (négativité, avertissement verbal ou par écrit, etc.)

- .2 L'entrevue doit déterminer s'il y a eu infraction et, le cas échéant, valider l'information recueillie au cours de l'enquête et recommander les mesures à prendre.
- .3 Présenter un rapport d'entrevue à la personne jugée appropriée, soit au président, au directeur général ou à l'ombudsman.
- .4 Si la plainte ne peut être résolue à la satisfaction du plaignant, le plaignant peut signaler l'incident à la FCCO.