

**LES CLUBS 4-H DU QUÉBEC**  
**POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION**  
**EN MATIÈRE D'ABUS ET DE HARCÈLEMENT**

## **1. Les principes à la base de la Politique de prévention et d'intervention en matière d'abus et de harcèlement**

La présente politique repose sur les postulats suivants :

- 1.1. Les Clubs 4-H du Québec Inc. s'engagent à offrir un environnement de loisirs et de travail où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité.
- 1.2. L'abus et le harcèlement constituent une violation des droits de la personne. En conséquence, l'organisme s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter cette violation et apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.
- 1.3.
  - L'abus et le harcèlement sont une forme de discrimination. L'abus et le harcèlement sont interdits par la Charte canadienne des droits et libertés et par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.
  - L'abus et le harcèlement sont offensants, dégradants et menaçants. Dans ses formes les plus extrêmes, le harcèlement peut-être un délit au sens du Code criminel du Canada.
  - Que la personne qui commet de l'abus ou du harcèlement soit administrateur, directeur, employé, bénévole, parent ou membre du Mouvement 4-H, l'abus ou le harcèlement est une tentative, de la part d'une personne, d'exercer sur une autre un pouvoir abusif et non justifié.
  - L'organisme s'engage à offrir un environnement de loisirs et de travail sans discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou la situation familiale.

## **2. Les objectifs de la politique en matière d'abus et de harcèlement**

- 2.1. Maintenir notre milieu exempt d'abus et de harcèlement de façon à protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes, ainsi que la sauvegarde de leur dignité.
- 2.2. Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements d'abus et de harcèlement.
- 2.3. Fournir le support nécessaire aux personnes victimes d'abus ou de harcèlement, en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière d'abus et de harcèlement.

### 3. Les définitions

- L'**abus** et/ou le **harcèlement** peut prendre diverses formes mais peut se définir de façon générale comme suit : observation, conduite ou geste à l'intention d'une personne ou d'un groupe, qui est insultant, intimidant, humiliant, malveillant, dégradant ou offensant.
- L'**abus** et/ou le **harcèlement sexuel** s'entend d'avances sexuelles malvenues, de demandes de faveurs sexuelles ou autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle lorsque :
  - La soumission à cette conduite ou son rejet sert de fondement à des décisions qui touchent à la personne visée ; ou
  - cette conduite a pour objet ou effet de nuire au rendement d'une personne ; ou
  - cette conduite crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.
- Le **plaignant** désigne la personne qui fait l'objet de l'abus et/ou du harcèlement, même si les victimes d'abus et/ou de harcèlement ne déposeront pas toutes une plainte officielle.
- Le **répondant** désigne la personne visée par la plainte.

#### 3.1. L'abus et/ou le harcèlement peut se manifester de diverses façons, tels :

- Menaces ou abus écrits ou verbaux;
- Exposition de documents visuels offensants ou qu'on doit tenir comme tels;
- Observations, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes malvenus sur l'apparence, le corps, la tenue vestimentaire, l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne;
- Regards insistants ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
- Comportement condescendant, paternaliste ou équivalent, qui mine l'estime de soi ou entrave l'exercice de l'activité;
- Mauvaises plaisanteries causant malaise ou gêne, nuisant à la sécurité d'une personne ou affectant son rendement;
- Contacts physiques non désirés, notamment attouchements, caresses, pincements ou baisers;
- Avances, demandes, invitations ou flirts de nature sexuelle;
- Voies de fait ou agression sexuelle;
- Exhibitionnisme;
- Injustices associées à des faveurs sexuelles non obtenues;
- Autres.

#### 3.2. Aux fins de la présente politique en matière d'abus et de harcèlement, seront traitées comme de l'abus et/ou du harcèlement et ne seront pas tolérées les représailles exercées à l'endroit d'une personne :

- qui a déposé une plainte en vertu des présentes ; ou
- qui a participé à des procédures intentées en vertu des présentes ; ou
- qui a été associée à une personne qui a déposé une plainte ou participé à une procédure intentée en vertu des présentes.

## **4. Le champ d'application de la politique**

- 4.1. La présente politique s'applique à tout directeur, employé, bénévole, parent ou membre du Mouvement 4-H.
- 4.2. Tous les cas d'abus et/ou de harcèlement, quel que soit le contrevenant, doivent être signalés au responsable de la politique sur les abus et le harcèlement.
- 4.3. La présente politique s'applique à l'abus et au harcèlement qui peuvent se produire dans le cadre de n'importe quelle manifestation, activité ou affaire du Mouvement 4-H. Elle s'applique également à l'abus et/ou au harcèlement entre personnes liées au Mouvement 4-H, si l'abus et/ou le harcèlement est en lien avec l'environnement de loisirs du Mouvement 4-H.

## **5. L'engagement des Clubs 4-H du Québec en matière d'abus et de harcèlement**

- 5.1. Le Mouvement 4-H s'engage à ne tolérer aucune forme d'abus et/ou de harcèlement.
- 5.2. Le Mouvement 4-H s'engage à protéger tout membre victime d'abus et/ou de harcèlement, par un mécanisme d'aide et de recours en vue de l'imposition de mesures disciplinaires.
- 5.3. Le Mouvement 4-H ne divulguera à quiconque les noms des personnes impliquées dans un problème d'abus et/ou de harcèlement, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête, à l'exercice d'un signalement ou à une poursuite en matière pénale.

## **6. Les moyens d'action**

- 6.1. Le Mouvement 4-H sensibilise ses administrateurs, son directeur, ses employés, ses bénévoles, ses parents et ses membres à la problématique de l'abus et du harcèlement et à la situation particulière des personnes sujettes à l'abus et au harcèlement et leur fournit une information adéquate à cet égard.
- 6.2. Le Mouvement 4-H met à la disposition des victimes d'abus et/ou de harcèlement un mécanisme d'aide et de recours et s'assure que tous ses membres sont bien informés de l'existence de ce mécanisme.
- 6.3. Le Mouvement 4-H désigne un responsable de la politique en matière d'abus et de harcèlement et forme un comité de discipline chargé de son application.
- 6.4. Le responsable d'un club 4-H est la personne désignée pour être responsable de la politique dans son club local.
- 6.5. Le Mouvement 4-H s'engage à aider les clubs locaux à se munir d'une politique en matière d'abus et de harcèlement.
- 6.6. Chaque membre du Mouvement 4-H a la responsabilité de faire sa part et de veiller à ce que l'environnement de loisirs et d'éducation qu'est le Mouvement 4-H soit exempt d'abus et/ou de harcèlement. Cela signifie donc éviter les comportements contraires à la présente politique et ne pas les appuyer, non plus que les autoriser ou les ignorer. En outre, tout membre du Mouvement 4-H qui croit qu'une personne a subi ou subit de l'abus et/ou du harcèlement doit en informer le responsable de la politique.

## **7. Responsable de la politique**

7.1. Le responsable de la politique a la responsabilité de ce qui suit :

- Prend des mesures de dissuasion et de prévention de l'abus et/ou du harcèlement au sein du Mouvement 4-H;
- Reçoit la plainte de toute personne qui se croit victime d'abus et/ou de harcèlement;
- Intervient rapidement pour faire cesser l'abus et/ou le harcèlement le cas échéant;
- Fait enquête sur les plaintes officielles d'abus et de harcèlement avec délicatesse, de façon responsable et sans retard;
- Dépose toute plainte devant le comité de discipline ou devant les autorités policières et le Centre jeunesse, selon la nature de l'acte reproché;
- Conseille les personnes qui subissent de l'abus et/ou du harcèlement;
- Sensibilise l'ensemble des membres et des employés du Mouvement 4-H au problème de l'abus et/ou du harcèlement et notamment de l'abus et/ou du harcèlement sexuel, ainsi qu'aux procédures contenues dans la présente politique;
- Informe les plaignants de même que les répondants des procédures énoncées dans les présentes;
- Revoit périodiquement les conditions de la politique pour veiller à ce qu'elles répondent adéquatement aux obligations légales et aux objectifs du Mouvement 4-H.

7.2. Si le responsable de la présente politique assigné est concerné par une plainte logée en vertu de la présente politique, le président ou le comité exécutif du Mouvement 4-H doit nommer un suppléant approprié pour traiter de la plainte.

## **8. Comité de discipline**

- 8.1. Le Conseil d'administration du Mouvement 4-H doit former un comité de discipline composé de trois membres dont préférablement deux membres de sexes différents et une personne-ressource de l'extérieur du Mouvement 4-H ayant des connaissances en matière d'abus et de harcèlement.
- 8.2. Le mandat du comité de discipline consiste à recevoir toute plainte déposée par le responsable de la politique en matière d'abus et de harcèlement et imposer les mesures disciplinaires appropriées, lorsqu'une plainte d'abus et/ou de harcèlement s'avère fondée, sans égard au poste ou à l'autorité du répondant.

## 9. Mesures disciplinaires

9.1. Le comité peut imposer les mesures disciplinaires suivantes, isolément ou combinées, selon la gravité de l'abus et/ou du harcèlement :

- Excuses verbales ;
- Excuses écrites ;
- Lettre de réprimande du Mouvement 4-H ;
- Aiguillage vers un conseiller ;
- Retrait de certains privilèges à titre de membre ou d'employé ;
- Rétrogradation ou réduction salariale ;
- Suspension temporaire avec ou sans solde ;
- Cessation d'emploi ;
- Perte du statut de membre et expulsion.

9.2. Dans les cas de toute plainte engendrant une enquête judiciaire, le répondant pourrait se voir suspendu de ses fonctions par le comité de discipline du Mouvement 4-H pendant la durée de l'enquête.

9.3. Si, suite à une enquête et une poursuite judiciaire, le répondant plaide coupable ou est reconnu coupable, il doit être congédié ou expulsé du Mouvement 4-H.

## 10. Dispositions générales

10.1. Le Mouvement 4-H a la responsabilité de prendre des moyens pour s'assurer de l'intégrité de tout son personnel, de ses responsables locaux et de ses membres et de mettre en place un processus de sélection adéquat.

10.2. Le mécanisme de recours prévu à la présente politique ne peut empêcher une victime d'utiliser tout autre recours prévu par la loi.