

L'ACVT PREND POSITION CONTRE L'INTIMIDATION

Tout en considérant le droit à la liberté d'opinion et d'expression de tout individu, ainsi qu'à la valeur générée par le partage des diverses opinions, l'ACVT souhaite vous faire part de sa démarche proactive contre l'intimidation. La popularité croissante des médias sociaux a eu pour effet d'offrir une nouvelle plateforme à la dévalorisation sociale. Petites ou grandes, toutes les organisations peuvent être concernées par de tels comportements.

Comprendre l'intimidation

L'intimidation est l'inverse du soutien social. Elle fait référence à des attaques intentionnelles visant à détruire la bonne réputation d'une autre personne, sa capacité à accomplir son travail ou son aptitude à nouer et à maintenir des relations positives. Tout le monde a un point de vue sur l'intimidation, mais tous ces points de vue peuvent différer légèrement.

Il existe différents comportements qui constituent plusieurs formes d'intimidation. Les plus courants au sein d'une organisation sont les suivants :

- **manquer de respect et rabaisser une personne ou une organisation**, souvent par l'entremise d'un langage irrespectueux et dépréciatif, ou de violence verbale;
- **menacer le statut professionnel d'un individu**, notamment en dévalorisant ses opinions, en l'humiliant professionnellement en public, en l'accusant de fournir des efforts insuffisants, etc.;
- **menacer l'image d'une personne ou d'une organisation**, en portant atteinte à son intégrité (personnelle), par le biais d'insinuations

nuisibles, du sarcasme, de plaisanteries inappropriées à leur égard, de taquineries continuelles, d'injures, d'insultes, d'intimidation.

Elle peut revêtir différentes formes, notamment :

- lancer de fausses accusations relatives à des « erreurs » inventées de toutes pièces;
- ignorer la qualité satisfaisante ou exemplaire d'un travail effectué malgré les preuves (discréditer);
- critiquer sévèrement et constamment, avoir des critères différents envers la personne visée;
- lancer ou ne pas mettre un terme à des rumeurs ou ragots nuisibles envers une personne ou une organisation;
- monter des personnes contre une autre ou contre une organisation.

Les formes d'intimidation qui existent sont nombreuses. En voici quelques-unes :

- **Intimidation juridique** : tenter une action vexatoire en justice en vue de contrôler ou de punir une personne ou une organisation. Il s'agit de l'une des formes les plus odieuses d'intimidation;
- **Intimidation d'un client ou d'un membre** : un employé est intimidé par les personnes qu'il sert;
- **Cyber intimidation** : communications visant à intimider, contrôler, manipuler, rabaisser, discréditer faussement ou humilier le destinataire. Elle est définie dans les glossaires juridiques dans les termes suivants :

-
- *Action d'utiliser les technologies de l'information et de la communication en vue de permettre à un individu ou un groupe d'individus d'adopter un comportement délibéré, répété et hostile visant à nuire à une personne ou à une organisation.*
 - *L'utilisation d'Internet et des technologies mobiles telles que les pages Web et les groupes de discussion (ainsi que les messageries instantanées ou les services de SMS) avec l'intention de nuire à une personne ou une organisation.*

Pourquoi cela arrive-t-il et pourquoi est-il important de tenir compte du problème de l'intimidation?

Au sein d'une organisation, l'intimidation peut avoir lieu en raison d'insécurités ressenties par l'auteur des comportements. Ce dernier peut dénigrer les idées d'autres personnes afin de pallier à son propre manque de créativité, d'implication, de commentaires positifs. L'intimidation peut également provenir d'un désir de se sentir puissant. Elle instaure une atmosphère négative entre les membres ou les employés d'une organisation, et nuit à leur capacité à effectuer leur travail correctement. Elle affecte leur santé, leur bien-être, leur sécurité et leur carrière, entrave leur rendement professionnel et crée un milieu de travail malsain.

POLITIQUE ANTI-INTIMIDATION DE L'ACVT

L'ACVT a une responsabilité juridique envers ses employé(e)(s) et se doit d'offrir un milieu de travail libre de tout harcèlement. Par conséquent, l'ACVT ne tolérera aucune violence verbale, intimidation ou discrédit de ses employé(e)s, ses membres, ses partenaires ou de l'Association elle-même. Elle ne tolérera aucune forme de harcèlement ni aucune action susceptible de compromettre l'avenir de l'Association en instaurant un climat de mésentente entre l'Association, ses employé(e)s, ses membres et ses partenaires.

Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner l'application de l'article 3.4 et 3.6 du règlement administratif de l'ACVT. Le Conseil a le pouvoir de suspendre ou d'expulser tout membre de l'ACVT sur un certain nombre de motifs, conformément à l'article 3.6 du règlement de l'ACVT.

PROCÉDURES RELATIVES À LA POLITIQUE « ANTI-INTIMIDATION » DE L'ACVT proposées au Conseil d'administration

Chaque membre du Conseil d'administration se doit d'adopter une attitude proactive à ce sujet. Aussitôt qu'un membre du Conseil prend connaissance ou est avisé d'un comportement d'intimidation, il ou elle est tenu(e) d'informer le Conseil ainsi que le siège social. Le Conseil décidera de la procédure à suivre afin de résoudre le problème.

Très souvent, les comportements dévalorisants ont lieu au cours de conversations informelles (en personne, par courriels ou par l'entremise de médias sociaux) au cours desquelles une ou plusieurs personnes en dénigrent une autre qui est absente (un membre, un(e) employé(e), un partenaire ou l'Association). **L'intimidation est un acte difficile à contrôler, mais nous devons en tenir compte. Il est important de mettre sur pied la politique « anti-intimidation » de l'ACVT et d'en faire connaître l'existence à ses membres.**

Pour bien faire, les experts suggèrent d'adopter les procédures suivantes :

Faire connaître les politiques - Informez tous les membres des tenants et aboutissants de la politique « anti-intimidation » de l'organisation. De cette manière, aucun d'entre eux ne pourra prétendre qu'il ne savait pas que certains comportements n'étaient pas permis.

Soyez disponibles - Invitez les membres à communiquer avec le siège social ou leur représentant au Conseil en cas de préoccupations. Faites-leur savoir

que notre porte est toujours ouverte, et ce, quel que soit le sujet qu'ils souhaitent aborder avec nous. Les membres qui ressentent qu'une organisation est à l'écoute se sentiront accueillis et non laissés à eux-mêmes et seront moins tentés de ventiler publiquement des propos négatifs.

Communiquez de manière privée et discrète - Si le Conseil décide de communiquer en privé et discrètement avec un membre qui a eu un comportement dévalorisant à l'égard d'autre(s) membres, employé(e)(s), partenaire(s) ou de l'Association elle-même, le Conseil devra nommer un représentant (membre du Conseil), qui entrera en contact avec la personne concernée. Ce représentant rendra ensuite compte au Conseil.

Certains membres écouteront et discuteront de la situation avec un représentant du conseil. Ces membres pourraient souhaiter modifier leur comportement. D'autres, une fois confrontés par un représentant du Conseil quant à leur comportement dévalorisant, ne voudront rien entendre.

Envisagez la destitution – Dans le cas d'un membre non réceptif, une lettre signée par le Conseil devrait être envoyée au membre afin de décourager fermement son comportement et de lui rappeler la politique anti-intimidation de l'ACVT. Si le membre persiste dans son comportement, le Conseil pourrait devoir envisager son retrait du registre des membres de l'Association (en vertu de l'article 3.4 et 3.6 du règlement administratif de l'ACVT).

3.4 Fin de l'adhésion

Le statut de membre de l'Organisation prend fin dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- (a) le membre cesse de satisfaire aux conditions énoncées au paragraphe 3.1 ci-dessus;

-
- (b) le membre décède, est liquidé ou dissous, selon le cas;
 - (c) le membre démissionne en remettant par écrit sa démission au président, auquel cas la démission prend effet à la date qui y est précisée;
 - (d) le membre est expulsé ou il perd autrement son statut de membre conformément aux statuts ou aux règlements administratifs; ou
 - (e) l'Organisation est liquidée ou dissoute en vertu de la Loi.

3.5 Effet de la fin de l'adhésion

Sous réserve des statuts, à la fin de l'adhésion, les droits du membre, notamment ses droits à l'égard des biens de l'Organisation, s'éteignent automatiquement.

3.6 Mesures disciplinaires contre les membres

- (a) Le Conseil est autorisé à suspendre ou expulser un membre de l'Organisation pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - (i) la violation d'une disposition des statuts, des règlements administratifs ou des politiques écrites de l'Organisation;
 - (ii) une conduite qui, selon le Conseil, est susceptible de causer préjudice à l'Organisation;
 - (iii) toute autre raison que le Conseil juge raisonnable, en considération de la déclaration d'intention de l'Organisation.

(b) Si le Conseil détermine qu'un membre doit être suspendu ou expulsé de l'Organisation, le président ou tout autre dirigeant désigné par le Conseil donne au membre un préavis écrit de suspension ou d'expulsion de dix (10) jours et lui indique les raisons qui motivent la suspension ou l'expulsion proposée. Au cours de cette période de dix (10) jours, le membre peut transmettre au président, ou à tout autre dirigeant désigné par le Conseil, une réponse écrite au préavis reçu. Si aucune réponse écrite n'est reçue par

le président, ou par l'autre dirigeant désigné par le Conseil, celui-ci peut aviser le membre qu'il est suspendu ou expulsé de l'Organisation. Si le président, ou tout autre dirigeant désigné par le Conseil, reçoit une réponse écrite conformément au présent paragraphe, le Conseil l'examine pour en arriver à une décision définitive et il informe le membre de cette décision dans un délai de dix (10) jours supplémentaires à compter de la date de réception de la réponse. La décision du Conseil est définitive et exécutoire et le membre n'a aucun droit d'appel.

Politique tel que modifiée adoptée à l'unanimité par le conseil d'administration le 6 mai 2017.