Association de soccer de Charlesbourg
LE KODIAK DE CHARLESBOURG

POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

Août 2019

1. Préambule

L'Association de soccer de Charlesbourg (l'ASC) s'engage à offrir un environnement sportif et professionnel où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Toute personne a le droit de participer et de travailler dans un environnement favorisant l'égalité des chances et interdisant les pratiques discriminatoires.

L'ASC s'engage à offrir un environnement exempt de harcèlement fondé sur la race, la nationalité, l'appartenance ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut civil, la situation familiale ou la déficience.

En vertu de cette politique, l'ASC recommande qu'on lui signale tous les cas de harcèlement, quel que soit le contrevenant ou la contrevenante, et qu'on respecte la procédure en place.

Nonobstant cette politique, toute personne victime de harcèlement conserve le droit de demander l'aide de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse constituée par la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les membres de l'ASC, soit ses administrateurs, entraîneurs et éducateurs, employés, bénévoles, parents et joueurs, de même qu'aux arbitres sous la juridiction de l'ASC.

Cette politique s'applique au harcèlement qui peut se produire dans le cadre de n'importe quelle manifestation, activité ou affaire de l'ASC. Elle s'applique également au harcèlement entre personnes régies par la présente politique, à l'extérieur de ces manifestations, activités ou affaires, et lorsque le harcèlement nuit aux rapports dans l'environnement professionnel et sportif de l'ASC.

3. Discrimination

La discrimination désigne toute distinction fondée sur un motif illicite qui, volontairement ou involontairement, impose des charges, des obligations ou qui désavantage une personne par rapport à d'autres ou qui a pour effet de l'empêcher ou de lui limiter l'accès à des possibilités, prestations ou avantages disponibles à d'autres.

Les motifs de distinctions illicites en vertu de la politique de l'ASC englobent tous les motifs de discrimination prohibés par des lois pertinentes, la Charte canadienne des droits et libertés (Loi de 1982 sur le Canada, 1982, ch. 11) et la Charte des droits et libertés de la personne comme la citoyenneté, la couleur, l'origine ethnique, la langue (sauf lorsque la langue est une des conditions en vue d'un emploi ou d'un poste), le lieu de naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut familial ou marital, une déficience ou une invalidité.

4. Harcèlement

Le harcèlement est une forme de discrimination. Il est interdit par les Chartes et par certaines lois sectorielles du Québec et du Canada concernant les droits de la personne. Dans ses formes les plus extrêmes, le harcèlement – particulièrement le harcèlement sexuel – peut être un délit au sens du Code criminel (L.R.C. (1985), ch. C-46).

4.1 Définition du harcèlement

Le harcèlement est un comportement inapproprié lié à un ou plusieurs motifs illicites offensants de la part d'une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir que de tels motifs sont inappropriés ou non désirés. Ce comportement peut

être physique ou verbal et peut se produire une seule fois, de manière répétée ou continue. Une personne n'a pas à chercher à harceler pour que le comportement constitue du harcèlement.

Le harcèlement peut prendre diverses formes, mais peut se définir de façon générale comme suit : commentaires, comportement ou gestes à l'intention d'une personne ou d'un groupe qui est insultant, intimidant, humiliant, malveillant, dégradant ou offensant ou qui peut être source de préjudice, d'inconfort, d'humiliation ou d'embarras à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Voici quelques types de comportements de harcèlement :

- menaces ou abus écrits ou verbaux;
- observations, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes liés à des motifs illicites sur l'apparence, le corps, la tenue vestimentaire, l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne;
- comportement condescendant, paternaliste ou méprisant qui mine l'estime de soi, diminue le rendement ou nuit aux conditions de travail;
- mauvaises plaisanteries causant malaise ou gêne, nuisant à la sécurité d'une personne ou affectant négativement son rendement;
- toute forme d'atteinte à la réputation;
- utilisation d'une terminologie qui encourage les stéréotypes fondés sur des motifs de distinction illicite;
- agressions physiques ou actes de vandalisme motivés par des motifs de distinction illicites;
- actes de représailles exercées contre une personne qui a déposé une plaine de harcèlement ou de discrimination;
- menaces de représailles visant à dissuader une personne de déposer une plainte de harcèlement ou de discrimination.

Le harcèlement fondé sur la race et/ou la religion comprend les comportements suivants, sans toutefois y être limités :

- rabaisser ou critiquer une religion, une race ou un groupe ethnique en particulier;
- refuser de l'avancement à quelqu'un en raison de sa race, de sa couleur ou de sa religion;
- se moquer de certaines pratiques religieuses ou de caractéristiques raciales ou ethniques, qu'elles soient réelles ou présumées;
- distribuer de la littérature haineuse ou qui encourage la haine raciale ou religieuse;
- affirmer qu'une race est supérieure à une autre.

Les commentaires publiés sur les réseaux sociaux sont également considérés comme des comportements de harcèlement.

4.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel signifie toutes avances sexuelles malvenues, toute demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement physique ou verbal de nature sexuelle lorsque :

- la soumission à cette conduite ou son rejet sert de fondement à des décisions qui touchent la personne visée;
- le refus d'accorder des faveurs sexuelles se traduit par un refus d'avancement ou des menaces implicites ou explicites de refus d'avancement;
- 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 harcèlement sexuel peut être exercé par des hommes envers des femmes, entre hommes, entre femmes ou par des femmes envers des hommes.

Voici des exemples de comportements susceptibles d'être du harcèlement sexuel :

- propos sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne;
- conduite criminelle comme le harcèlement criminel, l'agression physique ou sexuelle, ou les voies de faits;
- promesses ou menaces liées à des faveurs sexuelles;
- affichage de matériel visuel offensant ou que l'on sait offensant, par exemple : images pornographiques, graffiti de nature sexiste ou sexuelle, du matériel ou de photos sexuellement offensantes explicites;
- regards insistants ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
- attention sexuelle ou contacts physiques non désirés, notamment attouchements, caresses, pincement ou baisers de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ces comportements ne sont pas souhaités;
- flirt sexuel non désiré, remarques, avances, requêtes ou invitations sexuelles indirectes ou explicites;
- questions ou commentaires non désirés sur la vie sexuelle ou les préférences sexuelles d'une personne;
- remarques péjoratives ou dégradantes sur la sexualité ou l'orientation sexuelle d'une personne;
- actes de représailles pour punir une personne qui a rejeté des avances sexuelles;
- menaces de représailles si des avances sexuelles sont rejetées.

Tout acte de représailles exercé à l'endroit d'une personne :

- parce qu'elle a déposé une plainte (en son propre nom ou au nom de quelqu'un d'autre);
- parce qu'elle a participé à une enquête relativement à une plainte de harcèlement ou parce qu'elle a été associée à une personne qui a déposé une plainte ou pris part à une procédure intentée en vertu des présentes;

sera traité comme s'il s'agissait de harcèlement.

5. Discipline durant l'entraînement

La discipline durant l'entraînement est un élément indispensable du sport d'élite et ne doit pas être confondu avec de la discrimination ou du harcèlement.

Cependant, il importe pour les personnes occupant un poste d'autorité :

- d'établir et de communiquer des normes de performance, des critères de sélections, ainsi que des règles et règlements non discriminatoires à tous les joueurs;
- d'imposer des mesures correctives ou punitives de manière conséquente, sans discrimination ou harcèlement fondé sur des motifs illicites;
- d'employer une terminologie non discriminatoire;
- de s'adresser à toutes les personnes par leur nom et d'éviter l'utilisation de langage péjoratif ou de termes offensants.

6. Responsabilités

La prévention et l'intervention sont indispensables pour un environnement sportif et professionnel exempt de discrimination et de harcèlement. L'ASC doit présenter un modèle positif. Les membres doivent :

- communiquer la volonté de l'ASC qui consiste à offrir en tout temps un environnement sportif et professionnel exempt de harcèlement et de discrimination et qui décourage toute forme de harcèlement;
- faire preuve de jugement et initier les mesures appropriées en vertu de cette politique aussitôt qu'ils sont informés qu'il y a eu harcèlement ou discrimination.

6.1 Responsabilité des personnes en position d'autorité

La direction générale, les membres du comité exécutif et les membres du conseil d'administration de l'ASC ont la responsabilité de contribuer positivement à la création d'un environnement exempt de harcèlement.

La direction générale, ou le président dans le cas où la plainte est déposée contre la direction générale, ou en absence de direction générale, a la responsabilité :

- de s'assurer que l'enquête sur les plaintes officielles de harcèlement est transmise promptement à la personne responsable de l'enquête afin qu'elle soit menée sans tarder et de manière responsable en faisant preuve de sensibilité;
- d'appliquer les mesures disciplinaires ou correctives appropriées lorsqu'une plainte de harcèlement s'avère fondée, sans égard au poste ou à l'autorité de la contrevenante ou du contrevenant;
- d'appuyer et d'aider tout employé(e) ou membre de l'ASC qui subit du harcèlement de la part d'une personne qui n'est ni employée, ni membre de l'ASC;
- de s'assurer que la présente politique est affichée sur le site web de l'Association.

7. Mesures disciplinaires

Les employées et employés ou les membres de l'ASC visés par une plainte de harcèlement étayée par les faits peuvent, selon la gravité du cas, faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller, selon la nature du harcèlement, jusqu'au congédiement ou à la perte du statut de membre, ou d'une suspension de toute activité de soccer, pour une période limitée ou de façon permanente.

8. Procédure et recours

La personne qui croit subir du harcèlement ou de la discrimination peut entreprendre des démarches en formulant une plainte à l'ASC.

La personne peut entamer une démarche préalable au dépôt d'une plainte afin de tenter de mettre fin au harcèlement, ou encore elle peut déposer une plainte officielle par écrit.

L'utilisation des procédures prévues à la présente politique n'empêche pas la présumée victime de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Pour les besoins de cette partie de la présente politique, on utilise les termes « personne plaignante » pour désigner toute personne qui a été victime de harcèlement ou de discrimination même si aucune plainte officielle n'est déposée.

8.1 Démarche préalable au dépôt d'une plainte

La personne qui se croit victime de harcèlement ou de discrimination devrait en premier lieu s'adresser à la personne en cause, soit de façon verbale ou écrite, afin de tenter de régler la situation problématique.

Si cette intervention est infructueuse ou que la présumée victime se sent incapable ou inconfortable de s'adresser à la personne visée par les allégations de harcèlement ou de discrimination, elle peut s'adresser au commissaire à l'éthique et à la discipline (Commissaire) de l'ASC afin de l'informer de la situation.

La personne plaignante est rencontrée dans les meilleurs délais par le Commissaire ou par une personne désignée par celui-ci. Lors de cette rencontre, la personne plaignante a le droit d'être accompagnée, si elle le désire, par une personne de son choix.

Le Commissaire ou la personne désignée pour rencontrer la personne plaignante recueille sa version des faits et convient avec elle de rencontrer toute personne nécessaire pour tenter de dégager des pistes de solution à la situation réelle ou présumée de harcèlement ou de discrimination.

Le Commissaire ou la personne désignée pour rencontrer la personne plaignante peut proposer aux parties de procéder à une conciliation afin de tenter de résoudre la situation. La conciliation est un mécanisme volontaire des parties et ne peut être obligatoire. En aucun temps, l'acceptation ou le refus de participer à une conciliation ne peuvent être invoqués contre une personne au cours des procédures.

8.2 Dépôt d'une plainte officielle

Dans le cas où la démarche préalable au dépôt d'une plainte n'apporte pas les résultats escomptés ou si la personne plaignante souhaite directement déposer une plainte, elle peut le faire par écrit, en relatant les faits reliés à la manifestation de harcèlement ou de discrimination alléguée.

La plainte écrite est transmise par la personne plaignante au Commissaire, sous pli confidentiel.

Le Commissaire nomme un enquêteur externe et indépendant qui, aux fins de son enquête, pourra rencontrer toute personne qu'il juge nécessaire.

Les personnes rencontrées par l'enquêteur devront s'engager par écrit à préserver la confidentialité de l'enquête et pourront, si elles le désirent, être accompagnées d'une personne de leur choix.

La personne plaignante peut en tout temps retirer sa plainte.

En tout temps, les parties peuvent convenir de procéder à une conciliation. L'enquête sur la plainte est suspendue pendant la conciliation. Si la conciliation ne porte pas fruit, les parties en informent l'enquêteur qui verra à reprendre son enquête dans les meilleurs délais.

Au terme de l'enquête, l'enquêteur nommé fournit un rapport écrit au Commissaire dans lequel il soumet notamment son analyse des versions des faits, ses commentaires, conclusions et recommandations.

9. Confidentialité

Toutes les parties doivent traiter de façon confidentielle les renseignements reliés à la plainte ainsi que l'identité des personnes concernées, incluant les témoins, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte ou dans la détermination ou l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives. Toutefois, si la loi l'exige, l'ASC diffusera l'information.

Aucune information n'est consignée au dossier personnel de la personne qui croit subir du harcèlement ou de la discrimination. Dans le cas de la personne qui a fait le harcèlement ou la discrimination, ces informations ne sont consignées à son dossier personnel que si une mesure administrative ou disciplinaire est appliquée.

10. Sanctions

Le conseil d'administration, à la lumière des faits qui lui sont soumis et à la réception du rapport de l'enquêteur qui lui est transmis par le Commissaire, prend, s'il y a lieu, les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement.

Le conseil d'administration doit, dans les quatorze jours qui suivent la réception du rapport de l'enquêteur, étudier les recommandations et rendre une décision sur la sanction appropriée.

Lorsqu'il détermine des sanctions et mesures correctives appropriées, le conseil d'administration peut tenir compte de divers facteurs, notamment, mais sans y être limité :

- la nature du harcèlement;
- si le harcèlement comportait un contact physique;
- si le harcèlement était un incident isolé ou s'inscrivait dans un comportement habituel;
- la nature du rapport entre la personne plaignante et la personne accusée de harcèlement;
- l'âge de la personne plaignante;
- si la personne accusée de harcèlement a été impliquée dans des incidents antérieurs de harcèlement;
- si la personne accusée de harcèlement a admis sa responsabilité et manifesté sa volonté de changer; et
- si la personne accusée de harcèlement a fait des représailles à la personne plaignante.

Lorsqu'il impose des sanctions, le conseil d'administration peut envisager les options suivantes, isolément ou combinées, selon la gravité du harcèlement :

- excuses verbales;
- excuses écrites;
- lettre de réprimande de l'ASC;
- amende ou paiement d'une somme d'argent;
- retrait de certains privilèges à titre de membre ou d'employée ou employé;
- suspension temporaire avec ou sans solde;
- cessation d'emploi ou résiliation de contrat;
- perte du statut de membre; ou
- tout autre recours jugé nécessaire.

La décision du conseil d'administration est sans appel.

Le Commissaire informe la personne plaignante des résultats de l'enquête et de toute mesure disciplinaire ou autre action qu'il aura prise. Si la personne plaignante n'est pas satisfaite du résultat de l'enquête, on lui rappellera son droit de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Le Commissaire informe par écrit la personne responsable du harcèlement ou de la discrimination de la sanction qui lui est imposée.

11. Communication

L'ASC est tenue de revoir régulièrement tout son matériel de formation des entraîneurs et éducateurs afin qu'il contienne des renseignements à jour et des conseils sur la protection des jeunes contre toute possibilité d'agression sexuelle possible ou contre toute violation de la présente politique.

L'ASC est tenue de créer une page sur son site Internet où seront affichés la philosophie de l'ASC, la marche à suivre pour régler un cas de harcèlement, les coordonnées du Commissaire, de même qu'une note précisant que la version intégrale de la présente politique de l'ASC est disponible sur demande.