

Politique de prévention contre l'abus et le harcèlement

Déclaration de la politique

Le Club s'engage à offrir des occasions pour que chaque personne puisse atteindre son plein potentiel dans la pratique d'une activité aquatique. En respectant l'esprit de cette déclaration, le Club s'engage à offrir un environnement sportif et de travail exempt d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination. Toute forme d'abus ou de harcèlement portée à l'attention du club ne sera pas tolérée.

Objectifs

Par le biais de la présente politique, le Club souhaite protéger toutes les catégories de membres du Club et personnes employées ou engagées dans les activités du Club d'un environnement de participation ou de travail hostile.

Cette politique vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination est signalée au Club.

Application

Cette politique s'applique à toutes les catégories de membres du Club, ainsi qu'à toutes les personnes engagées dans des activités ou qui sont employées par le Club, incluant sans y être limité: nageurs, athlètes, entraîneurs, officiels, bénévoles, directeurs, officiers, gérants d'équipes, administrateurs et employés.

Cette politique s'applique au harcèlement qui peut survenir dans le cadre des activités et événements du Club. Elle s'applique aussi au harcèlement entre des personnes reliées au Club mais à l'extérieur des affaires et des événements du Club quand un tel harcèlement affecte de manière hostile les relations dans l'environnement de travail et de sport du Club.

Le harcèlement qui se produit dans le cadre des affaires, des activités et des événements des Clubs et des associations provinciales/territoriales ou des organisations affiliées du Club doit être traité en utilisant les politiques et mécanismes de ces organisations.

Responsabilité

Chaque année, le conseil d'administration désigne un petit comité, formé de trois (3) membres, responsable de l'application de la présente politique (Comité du CA), de concert avec la Direction générale.



Plus spécifiquement, le Comité du CA et la Direction générale :

1. S'assurent de la mise à jour de la politique et de sa conformité avec les lois du Québec;
2. Font connaître la politique et ses procédures aux employés, aux athlètes et leur famille, aux entraîneurs, aux administrateurs, aux officiels, aux bénévoles et les informe de leurs responsabilités pour offrir un environnement de travail sans harcèlement;
4. Enquêtent et corrigent les problèmes de harcèlement dès qu'ils sont connus, même si aucune plainte formelle n'a été reçue;
3. Identifient, au besoin, un enquêteur externe sur le harcèlement;
5. Prennent l'action disciplinaire appropriée contre les athlètes et leur famille, les entraîneurs, les administrateurs, les bénévoles ou les employés impliqués dans une situation d'intimidation, de harcèlement, de discrimination ou d'abus.

Définitions

Remarque : par souci de commodité, cette procédure utilise le terme « plaignant » pour désigner la personne qui dépose une plainte pour harcèlement ou fait un signalement, que ce soit pour elle-même, son enfant mineur ou à titre de personne intéressée. Le terme « intimé » désigne la personne contre qui une plainte est déposée ou un signalement est fait.

1. Le harcèlement se traduit par des commentaires ou des comportements, dirigés envers une personne ou un groupe de personnes, qui sont offensants, méprisants, hostiles ou non désirés. C'est généralement le caractère répétitif de ces paroles ou comportements qui constitue du harcèlement, mais un seul acte grave peut être du harcèlement en raison de l'effet nocif continu qu'il produit sur une personne. Le harcèlement discriminatoire, c'est à dire fondé sur un motif de discrimination interdit, par exemple, l'origine, le sexe, le handicap, etc., est interdit au Québec par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Le harcèlement est également interdit en vertu des lois sur les normes du travail. Le harcèlement, dans ses formes les plus extrêmes, peut constituer une infraction criminelle.

2. Aux fins de cette procédure, le harcèlement sexuel est défini comme des avances sexuelles importunes, des demandes pour des faveurs sexuelles ou un autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle quand:

- 2.1. La soumission ou le rejet de ce comportement est utilisé comme base pour prendre des décisions qui affectent la personne; ou
- 2.2. Un tel comportement a pour objectif ou l'effet de déranger la performance de la personne; ou
- 2.3. Un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.

3. Les genres de comportement qui constituent du harcèlement incluent, mais ne sont pas limités à :

- 3.1. Des injures ou des menaces écrites ou verbales;
- 3.2. Des commentaires ou propos dégradants ou humiliants à un.e athlète après une mauvaise performance;
- 3.2. La présentation de matériel visuel qui est offensant ou que la personne devrait savoir offensant;
- 3.3. Des remarques, blagues, commentaires, insinuations ou sarcasmes importuns au sujet de l'apparence, du corps, des vêtements, de l'âge, de la race, de la religion, du sexe ou de l'orientation sexuelle d'une personne ou autre motif de discrimination;
- 3.4. Des regards ou des gestes suggestifs ou obscènes;
- 3.5. Un comportement condescendant, paternaliste ou protecteur qui vise à miner l'estime de soi, diminuer la performance ou affecte de manière néfaste les conditions de travail;
- 3.6. Des blagues qui occasionnent de la maladresse ou de l'embarras, mettent en danger la sécurité d'une personne ou affectent de manière négative la performance;
- 3.7. Un contact physique importun incluant toucher, flatter, pincer ou embrasser;
- 3.8. Des avances, demandes ou invitations sexuelles importunes;
- 3.9. Des agressions physiques ou sexuelles.

Confidentialité

Le Club reconnaît qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte de harcèlement et qu'il peut être dévastateur d'être faussement accusé de harcèlement. Le Club reconnaît l'intérêt du plaignant et de l'intimé de traiter la plainte de façon confidentielle, sauf quand une telle diffusion est exigée par la loi. Cela ne doit toutefois pas interdire la diffusion du résultat final d'un processus d'enquête de quelque manière que ce soit.

Procédure de traitement d'une plainte

1. Une personne qui subit du harcèlement est encouragée à faire savoir à la personne concernée que son comportement est importun, offensant et contraire à la politique du Club et que celle-ci doit y mettre fin.
2. Si la discussion entre le plaignant et l'intimé n'est pas possible, ou si après avoir discuté avec ce dernier le harcèlement se poursuit, le plaignant doit formuler une plainte ou signaler la situation, verbalement ou par écrit, à la Direction générale.
3. Si la Direction générale détermine qu'elle ne peut agir de façon neutre et impartiale ou si elle est elle-même concernée par la plainte, le plaignant doit être dirigé vers le comité du CA. Si la plainte est faite à l'encontre de la Direction générale, la Direction générale et/ou le Comité doivent en aviser le Conseil d'administration. Par ailleurs, la Direction générale peut également demander le soutien du Comité du CA dans le traitement d'une plainte. Toute situation grave sera rapportée au conseil d'administration.
4. La Direction générale et le Comité du CA s'engagent à agir selon les **principes généraux suivants** dans le traitement d'un signalement ou d'une plainte:
 - 4.1 Prendre en charge rapidement le signalement ou la plainte;
 - 4.2 Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
 - 4.3 Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité, leur donner l'occasion d'être entendues et veiller à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert si nécessaire;
 - 4.4 Faire preuve de discrétion dans la gestion de la situation;
 - 4.5 Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord et si la situation s'y prête, une rencontre avec elles en vue de résoudre la situation;
 - 4.6 Mener, au besoin, une enquête de façon objective ou faire appel à un enquêteur externe si la situation le justifie et informer les personnes concernées de la conclusion de cette démarche;
 - 4.7 Contacter les autorités policières lorsque la situation le requiert;
 - 4.8 Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires ou administratives appropriées ;
 - 4.9 Voir à ce que toute personne qui dépose une plainte ou fait un signalement ne subisse aucun préjudice ou ne fasse pas l'objet de représailles de la part du Club et de ses employés ou membres.
5. Tout comportement lié à de l'intimidation, du harcèlement, de l'abus ou de la violence peut entraîner l'imposition **de mesures disciplinaires ou administratives** tenant compte de la

nature et de la gravité du harcèlement et pouvant aller jusqu'au congédiement du personnel salarié ou au renvoi ou à l'exclusion du Club.

De façon générale, le principe de gradation des sanctions sera appliqué. Toutefois, le conseil d'administration se réserve le droit d'ajuster la sévérité des sanctions appliquées en fonction de la gravité des gestes commis.

Les mesures suivantes pourront être considérées : excuses verbales, excuses écrites, lettre de réprimande, formations ou consultations obligatoires, retrait de certains privilèges comme membre, bénévole ou employé, suspension temporaire avec ou sans salaire, fin de l'emploi ou du contrat, expulsion comme membre, l'interdiction de présence dans les lieux où le Club tient ses activités (temporaire ou permanente), diffusion de la décision, toute autre recommandation jugée pertinente.

Les sanctions proposées devront être entérinées par le président.e du Club ou le ou la vice-président.e dans le cas où le président ou la présidente est en conflit d'intérêt ou dans l'impossibilité d'agir.

Toutes les décisions seront proposées par les personnes responsables désignées par la présente politique et entérinées par le président ou la présidente du Club ou le (la) vice-président(e) dans le cas où le président ou la présidente est en conflit d'intérêt.

La Direction générale et le Comité du CA peuvent également décider de soumettre une situation au CA, pour recommandation et décision. Le ou la président.e du Conseil d'administration peut déterminer que le comportement présumé est tellement grave qu'il pourra imposer une suspension comme membre du Club en attendant l'audition et la décision du Conseil d'administration.

6. Les plaintes de harcèlement qui se produisent au cours d'une compétition peuvent être traitées immédiatement, si nécessaire, par un représentant du Club en autorité, à condition que la personne intimée soit avisée de la nature de l'infraction et a l'opportunité de donner de l'information au sujet de l'incident. Dans de telles situations, les sanctions doivent s'appliquer uniquement pour la durée de la compétition. D'autres sanctions peuvent s'appliquer, mais uniquement après l'étude de l'affaire selon les procédures établies dans cette politique pour les infractions majeures.

7. Cette politique ne doit pas empêcher une personne en autorité de procéder à une action disciplinaire immédiate, informelle et corrective en réaction au comportement qui, selon elle, constitue un cas mineur de harcèlement.

8. Ne pas respecter une sanction déterminée par le CA entraîne une suspension automatique comme membre, employé, entraîneur, bénévole ou autre du Club jusqu'à ce que la sanction soit accomplie.

9. Nonobstant les procédures établies dans cette politique, tout membre du Club qui est reconnu coupable d'un geste criminel impliquant une exploitation sexuelle, une invitation à un attouchement sexuel, une obstruction sexuelle, une agression sexuelle, subira automatiquement une suspension de la participation à toute activité du Club pour une période correspondant à la

durée de la peine criminelle imposée par la Cour et pourra subir une sanction disciplinaire du Club selon cette politique.

10. L'application de la présente politique n'enlève pas les droits au plaignant d'utiliser d'autres recours jugés opportuns.

Droit d'appel

Le plaignant et l'intimé ont le droit d'en appeler de la décision et des sanctions de la Directrice générale ou du Comité du CA devant le Conseil d'administration.

Dans ce cas, le Conseil d'administration se réunira pour une rencontre extraordinaire et invitera les personnes concernées à lui transmettre ses observations, verbalement ou par écrit.

Au terme de son analyse, le Conseil d'administration déterminera s'il y a lieu de réviser ou non la décision et/ou les sanctions qui ont été prises. Il pourra prendre notamment en considération des éléments survenus après la décision ou les sanctions ou des éléments omis lors de la procédure.

Il informera sans délai le plaignant et l'intimé de sa décision finale.

Autres recours possibles

1. Tout athlète qui se considère victime d'intimidation, de harcèlement, d'abus ou de violence peut porter plainte via la plateforme de dénonciation des abus dans le sport : Je porte plainte, disponible en ligne sur le site Web de l'Institut national du sport du Québec.

2. Tout employé du Club qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte auprès de la CNESST.

3. Tout athlète, ou ses parents s'il est mineur, peut également déposer une plainte à la police dans le cas de situations de violence ou d'abus.