



Association de soccer Ile-Bizard

POLITIQUE DU CLUB

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

- **Énoncé de politique sur la discrimination et le harcèlement**

L'association de soccer Ile-Bizard (ASIB) 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'ASIB s'engage à offrir un environnement exempt de harcèlement ou d'abus (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'ASIB 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 du Québec.

- **Participants et participantes de l'ASIB**

Cette politique s'applique à tous les employés et employées, de même qu'à l'ensemble des directeurs et directrices, administrateurs et administratrices, bénévoles, personnel entraîneur, athlètes, arbitres, évaluateurs, membres, participants et participantes sous la juridiction de l'ASIB.

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

Le harcèlement peut prendre diverses formes, par exemple, sans s'y limiter :

- Commentaires injurieux
- Propos hostiles ou diffamatoires
- Contact physique
- Harcèlement verbal ou écrits

- **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'ASIB englobent tous les motifs de discrimination prohibés par des lois pertinentes 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 la Charte canadienne des droits et libertés et par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse constituée par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et par les lois des provinces et territoires du Canada sur 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 du Canada.

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 ne doit pas 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, sans s'y limiter :

- 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 plainte 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;
- 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

Dans la présente politique, 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, graffitis de nature sexiste ou sexuelle, du matériel ou de photos sexuellement offensants 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;
 - flirt sexuel non désiré, avances ou proposition;
 - 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.
- Dans la présente politique, 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. Responsabilités

La prévention et l'intervention sont indispensables pour un environnement sportif et professionnel exempt de discrimination et de harcèlement. L'ASIB doit présenter un modèle positif. Les participants et les participantes et les employées et employés doivent :

- communiquer la volonté de l'ASIB qui consiste à offrir, en tout temps, un environnement sportif et professionnel exempt de harcèlement et de discrimination et qui décourage toutes formes 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.

5.1 Responsabilité des personnes en position d'autorité

La direction générale et les membres du conseil d'administration de l'ASIB 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, a la responsabilité :

- de s'assurer que l'enquête sur les plaintes officielles de harcèlement est 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'ASIB qui subit du harcèlement de la part d'une personne;
- de s'assurer que la Politique sur la prévention du harcèlement de l'ASIB est affichée sur le site web du club;
- de nommer un responsable de club et de référer les dossiers au conseil d'administration en vertu des dispositions de la présente politique;
- de s'assurer que le conseil d'administration mette sur pied des comités d'examen de cas ainsi que des comités d'appels et leur offrir les ressources et le soutien dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu des dispositions de la présente politique; et
- de conserver des dossiers conformément aux dispositions de la présente politique.

5.2 Si une relation de nature sexuelle vient à naître entre un ou une mineur et une personne majeure, l'ASIB fera enquête et prendra, le cas échéant, des mesures qui pourraient aller jusqu'à la réaffectation ou, si cela n'est pas possible, à une demande de démission ou à un congédiement.

6. Mesures disciplinaires

Les employées et employés ou les membres de l'ASIB 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.

7. Confidentialité

L'ASIB est consciente qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte de harcèlement et qu'être accusé à tort de harcèlement peut avoir des effets désastreux.

L'ASIB reconnaît qu'il en va des intérêts de la plaignante ou du plaignant et de la répondante ou du répondant de garantir, dans la mesure du possible, le caractère confidentiel de la cause tout au long du processus. Toutefois, si la loi l'exige, l'ASIB diffusera l'information.

8. Procédure de traitement des plaintes

Pour les besoins de cette partie de la Politique sur la prévention du harcèlement, une personne peut être victime de harcèlement même si aucune plainte officielle n'est déposée.

8.1 La personne qui pense avoir été victime de harcèlement est invitée à faire savoir à la personne qui commet le harcèlement que son comportement est malvenu, offensant et contraire à la présente politique.

8.2 Si la plaignante ou le plaignant refuse de confronter la personne qui commet du harcèlement ou si, après l'avoir confrontée, le harcèlement se poursuit, la plaignante ou le plaignant doit :

- a) Déposer une plainte à l'ASIB par le biais d'un courriel à; SOCCER@ASIB.CA
- b) Doit rapporter les faits, de façon factuelle en indiquant toute les circonstances.
- c) Aucune opinion ou impression doit être décrite dans la plainte.

8.3 De plus, la plaignante ou le plaignant peut, en tout temps déposer, une plainte auprès d'une commission des droits de la personne ou, le cas échéant, de communiquer avec la police pour qu'elle dépose les accusations en bonne et due forme en vertu du Code criminel du Canada.

8.4 Un ou des représentants du club seront nommés par le conseil d'administration.

8.4.1 Une rencontre entre la plaignante ou le plaignant par le représentant du club pour présenter les preuves de harcèlement, le représentant du club prépare un dossier de harcèlement et un rapport détaillé sera rédigé.

8.4.2 Une rencontre entre le représentant du club et la personne accusée de harcèlement pour présenter les faits et un rapport détaillé sera rédigée.

8.4.3 Une recommandation devra être présentée au conseil d'administration.

9. Sanctions

(1) Lorsqu'il détermine des sanctions et mesures correctives appropriées, le comité d'examen 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 plaignante ou le plaignant et la personne accusée de harcèlement;
- l’âge de la plaignante ou du plaignant;
- 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 plaignante ou au plaignant.

(2) Lorsqu’il recommande des sanctions, le représentant du club peut envisager les options suivantes, isolément ou combinées, selon la gravité du harcèlement :

- excuses verbales;
- excuses écrites;
- lettre de réprimande de l’ASIB
- 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.

(3) La direction générale, ou le président informera la plaignante ou le plaignant des résultats de l’enquête et de toutes mesures disciplinaires ou autres actions qu’il aura prises. Si la plaignante ou le plaignant n’est pas satisfait 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 constituée par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

10. Rapports

(1) Si une enquête débouche sur un constat de harcèlement, une copie du rapport final du représentant du club sera déposé au conseil d’administration

(2) Si l’enquête n’aboutit pas à un constat de harcèlement, toute preuve écrite de la plainte de harcèlement sera retirée du dossier personnel ou de membre de la personne contre qui la plainte a été déposée. Un exemplaire du rapport final sera présenté au conseil d’administration

Ces dossiers demeurent confidentiels et leur accès sera limité à la direction générale et au conseil d’administration.

11. Révision des mesures disciplinaires

(1) Sur demande écrite d'une personne qui a fait l'objet de mesures disciplinaires en vertu de la présente politique et à condition qu'au moins un an se soit écoulé après que l'ASIB ait rendu sa décision finale, le conseil d'administration peut, à sa discrétion, envisager une révision des mesures disciplinaires imposées.

(2) Le conseil d'administration nomme alors un comité de révision qui sera constitué d'au moins 3 personnes, dont au moins une femme et un homme. Aucun membre du comité de révision ne doit entretenir de rapports personnels ou professionnels avec la plaignante ou le plaignant ou avec la répondante ou le répondant, et ne doit jamais avoir été impliqué dans un litige entre ces personnes.

(3) Le comité de révision doit, dans les 10 jours qui suivent sa nomination, présenter ses recommandations dans un rapport qu'il doit remettre au conseil d'administration. Le comité de révision détient l'autorité nécessaire pour recommander tout changement visant à alléger les mesures disciplinaires en vigueur.

(4) Le conseil d'administration doit accepter les recommandations proposées par le comité de révision et présenter un rapport écrit qui sera la décision finale de l'ASIB.

(5) Une copie de ce rapport écrit sera ensuite remise, sans délai, à la plaignante ou au plaignant ainsi qu'à la répondante ou au répondant et sera versé, de même que le rapport du comité d'examen, dans les dossiers.

12. Communication

L'ASIB est tenue de revoir régulièrement tout son matériel de formation des entraîneurs 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 Politique sur la prévention du harcèlement de l'ASIB. L'ASIB est tenue de créer une page web spéciale sur son site internet où seront affichés la philosophie de l'ASIB et la marche à suivre pour régler un cas de harcèlement.

PRÉVENTION DES INCIDENTS

1. Équipement

1.1 Toute personne qui prend connaissance d'un bris d'équipement, ex.; sans s'y limiter, but, estrade, terrain, passage piétonnier ou véhicule doit aviser son représentant de club dans les 24 heures suivant la découverte du bris.

1.2 Sur réception de la dénonciation, le représentant du club doit aviser les responsables de la ville sans délai et demander d'interdire l'accès jusqu'à ce que les travaux correctifs soient apportés.

1.3 Le représentant du club doit aviser les membres et le conseil d'administration par écrit dans les 48 heures suivant la dénonciation.

1.4 Un rapport d'intervention doit être déposé après que les correctifs soient apportés afin de fermer la dénonciation de bris.

2. Règles de jeux et équipement de protection

2.1 Tout membre doit respecter les lois du jeu FIFA, de l'ARS lac Saint-Louis et de l'ASIB afin de prévenir des accidents.

2.2 Toute pièce d'équipement doit être portée et conforme aux lois du jeu FIFA, de l'ARS lac Saint-Louis et de l'ASIB afin de prévenir des accidents.

2.3 Toute personne témoin d'un manquement doit aviser l'arbitre ou le responsable de l'équipe ou un représentant du club afin de faire corriger le manquement.

2.4 Toute personne qui persiste à évoluer avec un manquement à cette règle pourrait se traduire par une expulsion temporaire ou permanente de la personne fautive.