

# Association de soccer Ile-Bizard



## POLITIQUE DU CLUB

# Table des matières

|  |      |
|--|------|
| <b>Code de conduite pour la protection des jeunes athlètes</b> | p.2  |
| 1. Règles générales de comportement                            | p.3  |
| 2. Qu'entend-on par « comportement inapproprié »?              | p.3  |
| 3. Obligations en matière de signalement                       | p.5  |
| 4. Suivi d'un signalement                                      | p.6  |
| 5. Règle de deux   | p.6  |
| <br>   |      |
| <b>PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT</b>                               | p.8  |
| 1. Énoncé de politique sur la discrimination et le harcèlement | p.8  |
| 2. Participants et participantes de l'ASIB                     | p.8  |
| 3. Discrimination  | p.9  |
| 4. Harcèlement   | p.9  |
| 5. Responsabilités   | p.11 |
| 6. Mesures disciplinaires                                      | p.12 |
| 7. Confidentialité   | p.12 |
| 8. Procédure de traitement des plaintes                        | p.12 |
| 9. Sanctions   | p.13 |
| 10. Rapports   | p.14 |
| 11. Révision des mesures disciplinaires                        | p.14 |
| 12. Communication  | p.15 |
| <br>   |      |
| <b>PRÉVENTION DES INCIDENTS</b>                                | p.16 |
| 1. Équipement  | p.16 |
| 2. Règles de jeux et équipement de protection                  | p.16 |



## Association de soccer Ile-Bizard

### **POLITIQUE DU CLUB**

#### **Code de conduite pour la protection des jeunes athlètes**

L'association de soccer Ile-Bizard a créé le présent Code de conduite pour la protection des jeunes athlètes afin d'encadrer les interactions de ses employés/bénévoles avec les enfants. La protection, les droits et le bien-être des enfants que nous servons sont toujours au cœur de nos programmes. Nous développons des relations constructives avec les enfants dans le respect de limites appropriées.

Nous sommes un organisme soucieux de la protection et de la sécurité des enfants. L'adoption d'un Code de conduite est un pas important vers la création d'un milieu sûr pour les enfants. La protection, les droits et le bien-être des enfants qui participent à nos programmes sont pour nous une priorité de tous les instants. L'intention du Code de conduite est d'amener nos employés/bénévoles à développer des relations saines avec les enfants qui participent à nos programmes sportifs et à appliquer eux-mêmes des limites appropriées dans leurs rapports avec les enfants.

Tous les employés/bénévoles doivent :

- traiter les enfants avec respect et dignité;
- établir et respecter des limites appropriées avec les enfants et les familles qui participent aux activités et aux programmes de notre organisme.

Il est important de surveiller votre propre comportement envers les enfants et de faire très attention au comportement de vos pairs de façon que chacun se comporte de manière appropriée et respectueuse et que son comportement soit perçu ainsi par tout le monde.

Toutes vos interactions et vos activités avec les enfants doivent :

- être connues et approuvées par le conseil, s'il y a lieu, et les parents de l'enfant;

-

- faire partie de vos tâches;
- viser à développer les habiletés sportives de l'enfant.

Prenez toujours en considération la réaction de l'enfant à toute activité, conversation, comportement ou interaction. Si jamais vous avez des craintes par rapport à votre propre comportement ou celui d'autres personnes, tâchez d'en discuter avec la personne désignée au sein de l'organisme.

Exemples de comportements inacceptables envers un enfant :

- le mettre dans l'embarras;
- le déshonorer;
- le blâmer;
- l'humilier;
- le rabaisser.

## 1. Règles générales de comportement

Les employés/bénévoles de notre organisme ne doivent pas :

- avoir avec un enfant des contacts physiques qui rendraient l'enfant ou un observateur raisonnable mal à l'aise ou qui dépasseraient des limites raisonnables aux yeux d'un observateur raisonnable
- avoir avec un enfant, dans le cadre ou en dehors de leur travail avec lui, des communications qui rendraient l'enfant mal à l'aise ou qui dépasseraient des limites raisonnables aux yeux d'un observateur raisonnable;
- se livrer à un comportement qui va (ou qui semble aller) à l'encontre de notre mandat, de nos politiques ou de notre code de conduite, et ce, dans l'exercice ou non de leurs fonctions;
- faire leur propre enquête sur des allégations ou des suspicions d'agissements potentiellement illégaux ou inappropriés; les employés/bénévoles ont le devoir de signaler l'affaire à la personne désignée, à la protection de l'enfance ou à la police, et non d'enquêter.

## 2. Qu'entend-on par « comportement inapproprié »?

Les comportements suivants sont jugés inappropriés :

1-**Communications inappropriées.** Communiquer avec un enfant ou sa famille en dehors du contexte de ses tâches au sein de l'organisme, peu importe qui a fait le premier contact. Par exemple :

- Appels téléphoniques personnels non liés au travail avec l'enfant.

- Communications électroniques (courriel, textos, messagerie instantanée, clavardage, réseautage social et « demandes d'amitié ») non liées au travail avec l'enfant.
- Lettres personnelles non liées au travail avec l'enfant.
- Communications excessives (en ligne ou hors ligne)

2-**Contacts inappropriés.** Passer du temps avec un enfant sans autorisation en dehors des tâches désignées que l'on assume au sein de l'organisme.

3-**Favoritisme.** Accorder à un enfant ou à certains enfants des privilèges particuliers et une attention spéciale (par exemple, accorder beaucoup d'attention à un enfant, lui donner ou lui envoyer des cadeaux personnalisés ou lui accorder des privilèges excessifs, injustifiés ou inappropriés).

4-**Prendre des photos ou des vidéos à caractère personnel.** Utiliser un appareil personnel (téléphone cellulaire, appareil photo ou caméra) pour prendre des photos d'un enfant (ou permettre à quelqu'un d'autre de le faire) et publier ou copier sur Internet ou sur un périphérique de stockage personnel des photos que vous avez prises d'un enfant. Vous pouvez toujours prendre des photos dans le cadre de vos tâches, mais ces photos doivent demeurer en possession de l'organisme, et il vous est interdit de les utiliser pour des motifs personnels.

Les comportements suivants sont également jugés inappropriés :

5-Raconter des blagues à caractère sexuel à un enfant ou faire à un enfant des remarques à caractère suggestif, sexuel ou personnel.

6- Montrer à un enfant du matériel à caractère sexuel (dessins, animations, romans photo, calendriers, textes, photos, économiseurs d'écran, etc.), afficher ce genre de matériel à la vue d'un enfant ou le mettre à sa portée.

7- Intimider ou menacer un enfant.

8- Ridiculiser un enfant.

**Nous ne tolérerons aucun comportement inapproprié de la part d'un employé ou d'un bénévole, surtout s'il porte atteinte au bien-être des enfants qui participent à nos activités ou à nos programmes.**

Il reviendra à l'organisme de juger si un comportement ou un geste constitue un comportement inapproprié eût égard à toutes les circonstances, dont les agissements antérieurs de l'auteur et les allégations ou suspicions relatives au comportement en question.

Nous invitons tout employé et bénévole à prendre connaissance des Lignes directrices pour une conduite appropriée/inappropriée entre adultes/adolescents et enfants de Priorité Jeunesse (<https://soccerquebec.org/programme-reconnaissance-des-clubs/wp-content/uploads/2019/07/c2k-coachingassoccanada-interacting-fr-2.pdf>).

### **3. Obligations en matière de signalement**

Les employés/bénévoles sont tous tenus de signaler les suspicions d'abus pédosexuel, les comportements inappropriés et les incidents qui sont portés à leur connaissance, qu'ils aient ou non été personnellement témoin du comportement ou des incidents en question.

À qui signaler :

1. Toute allégation ou suspicion de comportement potentiellement illégal (par exemple, un abus pédosexuel) dont un employé/ bénévole est témoin doit rapidement faire l'objet d'un signalement à la police ou à la protection de l'enfance.
2. Pour assurer la protection des enfants dont nous avons la charge, toute allégation ou suspicion de comportement potentiellement illégal portée à la connaissance d'un employé/bénévole doit aussi rapidement faire l'objet d'un signalement à la police ou à la protection de l'enfance. Il reviendra à la police ou à la protection de l'enfance de juger si l'allégation ou la suspicion justifie une enquête plus approfondie.
3. Toute allégation ou suspicion de comportement inapproprié (exemples plus haut) portée à la connaissance d'un employé/bénévole ou dont un employé est témoin doit faire l'objet d'un signalement à la personne désignée au sein de l'organisme.

Il se peut qu'un comportement potentiellement illégal ou inapproprié vous soit rapporté par un enfant ou par une autre personne ou que vous en soyez vous-même témoin. Parmi les comportements qui pourraient être portés à votre connaissance ou dont vous pourriez être témoin et que vous devez signaler conformément aux procédures qui précèdent, mentionnons :

- a. un comportement potentiellement illégal de la part d'un employé/bénévole de l'organisme;
- b. un comportement potentiellement illégal de la part d'une autre personne (parent, enseignant, gardienne, entraîneur, etc.).

**Si vous ne savez trop si quelque chose dont vous avez été témoin ou qui vous a été rapporté constitue un comportement potentiellement illégal ou un comportement inapproprié, discutez-en avec la personne désignée, qui vous accompagnera dans la démarche. N'oubliez pas : vous avez le devoir de signaler directement à la police ou à la protection de l'enfance toute suspicion de comportement potentiellement illégal.**

#### **4. Suivi d'un signalement**

Suite au signalement d'une allégation ou d'une suspicion de comportement potentiellement illégal, la police ou la protection de l'enfance seront prévenues. L'organisme fera un suivi interne s'il y a lieu.

Suite au signalement d'une allégation ou d'une suspicion d'un comportement inapproprié, l'organisme fera un suivi pour établir les faits et déterminer les mesures disciplinaires ou autres qui s'imposent, le cas échéant.

Dans le cas d'un comportement inapproprié, l'organisme pourra décider de renvoyer le dossier à une agence de protection de l'enfance ou à la police :

- si plusieurs comportements ont été signalés;
- si le comportement inapproprié se répète;
- ou si le comportement en cause soulève des inquiétudes majeures.

Tout soupçon de maltraitance d'enfant sera traité par le club en suivant les lignes directrices de Priorité Jeunesse. (<https://soccerquebec.org/programme-reconnaissance-des-clubs/wp-content/uploads/2019/07/c2k-stepsforreportingchildabuse-cac-fr-2.pdf>).

Également, tout soupçon ou allégation de conduite inappropriée sera traité par le club en suivant les lignes directrices de Priorité Jeunesse. <https://soccerquebec.org/programme-reconnaissance-des-clubs/wp-content/uploads/2019/07/c2k-stepsforreportinginappropriateconduct-fr.pdf>

#### **5. Règle de deux**

##### **RÈGLE DE DEUX (CANADA SOCCER)**

La Règle de deux de l'Association canadienne des entraîneurs stipule qu'il y aura toujours deux entraîneurs vérifiés, certifiés et formés par le PNCE avec un athlète lors de situations dans lesquelles l'athlète est potentiellement vulnérable. Les interactions individuelles entre un entraîneur et un athlète, sans la présence d'une autre personne, doivent être évitées en toutes circonstances, sauf en cas d'urgence médicale.

Si des entraîneurs formés et certifiés par le PNCE ne sont pas disponibles, des bénévoles vérifiés (comme des gestionnaires, du personnel de soutien, des chaperons et des directeurs de club ou d'organisations) devraient être disponibles à la place. Si des bénévoles vérifiés ne sont pas disponibles, des parents ou d'autres athlètes devraient être invités à les remplacer temporairement. Si aucun autre adulte n'est disponible, il devrait toujours y avoir plus d'un athlète avec l'entraîneur (qui est la norme la moins élevées et n'est pas recommandée).

Dans les lignes directrices qui suivent, une « personne en autorité » est définie comme un entraîneur formé et certifié par le PNCE, un bénévole vérifié ou un autre adulte.

## 1. Voyage

- Une personne en autorité ne peut être seule dans une voiture avec un athlète à moins que la personne en autorité ne soit le parent ou le tuteur légal de l'athlète
- Une personne en autorité ne peut pas partager une chambre ou être seule dans une chambre d'hôtel avec un athlète, à moins que la personne en autorité ne soit le parent ou le tuteur légal de l'athlète.
- Les vérifications des chambres lors des nuitées doivent être effectuées par deux personnes en autorité

## 2. Vestiaires / Salles de réunion

- Les interactions entre une personne en autorité et un athlète individuel ne doivent pas se produire dans une salle où il y a une attente raisonnable en matière de vie privée telle que le vestiaire, la salle de réunion ou les salles de bain. Une deuxième personne en autorité devrait être présente pour toute interaction nécessaire dans une de ces salles
- Si des personnes en autorité ne sont pas présentes dans le vestiaire, ou si leur présence est interdite, elles devraient toujours être disponibles à l'extérieur du vestiaire et être en mesure de pouvoir y entrer s'y requis

## 3. Environnement d'entraînement / de compétition

- Une personne en autorité ne devrait pas être laissée seule avec un athlète avant ou après un match ou une pratique, à moins que la personne en autorité ne soit le parent ou le tuteur légal de l'athlète. Si l'athlète est le premier athlète à arriver, le parent de l'athlète devrait rester jusqu'à ce qu'un autre athlète ou une personne en autorité arrive. De la même façon, si un athlète risque de se retrouver seul avec une personne en autorité après un match ou une pratique, la personne en autorité devrait demander à une autre personne en autorité (ou à un parent ou tuteur d'un autre athlète) de rester jusqu'à ce que tous les athlètes soient partis. Si un adulte n'est pas disponible, un autre athlète doit être présent afin d'éviter que la personne en autorité se retrouve seule avec un seul athlète.
- Les personnes en autorité qui donnent des instructions, démontrent des compétences ou facilitent des exercices ou des leçons à un athlète individuel doivent toujours le faire à la portée de la vue et de la voix d'une autre personne en autorité.

## 4. Identité de genre

- Pour les équipes composées d'athlètes ayant une seule identité de genre, une personne en autorité du même sexe doit, dans la mesure du possible, être disponible pour participer ou assister à chaque interaction
- Pour les équipes composées d'athlètes avec plus d'une identité de genre (par exemple, des équipes mixtes), une personne en autorité de chaque sexe doit, dans la mesure du possible, être disponible pour participer ou assister à chaque interaction



# PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

## 1. 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.

## 2. 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

### **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'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.

---

Président de l'association de soccer Ile-Bizard

---

date