



**Politique sur la discrimination, le  
harcèlement et l'intimidation**

Septembre 2018

## TABLE DES MATIÈRES

1. Énoncé de politique sur la discrimination, le harcèlement et l'intimidation.	3
2. Participants et participantes du CASE	3
3. Définitions importantes	4
Discrimination.....	4
Le harcèlement : violence physique, psychologique, verbale et harcèlement sexuel .....	4
L'intimidation .....	6
La discipline .....	7
4. Responsabilités	8
5. Mesures disciplinaires	9
6. La confidentialité	9
7. Le Comité disciplinaire	9
8. Procédure du traitement des plaintes	10
9. Enquêtes sur les plaintes officielles	12
10. Sanctions	13
11. Rapport	14
12. Communication	15

## **1. Énoncé de politique sur la discrimination, le harcèlement et l'intimidation.**

Le Club Aquatique Saint-Eustache (CASE) 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 interdisant les pratiques discriminatoires.

Le CASE 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, le CASE 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.

## **2. Participants et participantes du CASE**

Cette politique s'applique à l'ensemble des administrateurs et administratrices, bénévoles, personnel entraîneur, athlètes, officiels, membres sous la juridiction du CASE ainsi que parents de membres.

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

Le harcèlement peut prendre diverses formes, par exemple, sans s'y limiter : harcèlement d'un(e) membre du personnel par un(e) membre du conseil d'administration, d'un(e) athlète par un(e) membre du personnel, d'un(e) membre du personnel par un(e) athlète ou encore d'un(e) athlète par un(e) athlète.

### 3. Définitions importantes

#### *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 des politiques et règlements du CASE englobent tous les motifs de discrimination prohibés par des lois pertinentes comme la citoyenneté, la couleur, l'origine ethnique, la langue, l'âge, le lieu de naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut familial ou marital, une déficience ou une invalidité.

*Le harcèlement : violence physique, psychologique, verbale et harcèlement sexuel*

**Violence** : « Toute manifestation de force - de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle - exercée intentionnellement, directement ou indirectement, par un individu ou un groupe, et ayant comme effet de léser, de blesser ou d'opprimer toute personne en s'attaquant à son intégrité, à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens. (MELS, 2009) »

- Il y a violence physique lorsqu'une personne blesse ou menace de blesser intentionnellement une autre personne. Elle se manifeste sous forme de tapes, de coups, de secousses, de coups de pied, de cheveux ou d'oreilles tirées, etc.
- La violence psychologique est une attaque contre l'estime de soi. C'est un comportement adopté par une personne dans le but de détruire l'équilibre psychologique d'une autre personne. Elle se manifeste sous forme d'injures, de menaces, d'humiliation, d'intimidation et d'isolement. Elle peut se manifester par l'ignorance volontaire des besoins de l'enfant.
- La violence verbale se manifeste par des éclats de voix, des cris, des hurlements, parfois aussi par une voix suave, une baisse de ton pour proférer des insultes, des injures, des menaces ou des sarcasmes, des interdictions, des ordres et du chantage.

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 sont insultants, intimidants, humiliants, malveillants, dégradants ou offensants ou qui peuvent être source de préjudice, d'inconfort, d'humiliation ou d'embarras à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Le harcèlement peut être considéré comme une forme de discrimination, interdit par la Charte canadienne des droits et libertés. 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.

Voici quelques types de comportements de harcèlement discriminatoire :

- Menaces ou abus écrits ou verbaux.
- Observations, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes liés à 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 ou la religion comprend les comportements suivants, sans toutefois y être limité :

- 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.

**Le harcèlement sexuel** : « Une **agression sexuelle** est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par chantage.

*Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. » (Sportbienetre.ca)*

### *L'intimidation*

L'intimidation se définit ainsi : « Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, de blesser, d'opprimer ou d'ostraciser. »

Voici quelques types d'intimidation :

**Intimidation physique** : utilisation de la force ou de la violence physique contre une autre personne (p. ex., frapper).

**Intimidation verbale** : utiliser des mots pour attaquer une personne verbalement (p. ex., traiter de noms).

**Intimidation sociale ou relationnelle** : essayer de faire mal à une personne en l'excluant, en répandant des rumeurs à son sujet ou en la rejetant (p. ex., commérer). Ou plus simplement en dénigrant et/ou en rabaissant une autre personne.

**Cyber-intimidation** : utiliser les médias électroniques pour menacer, gêner ou exclure une personne, ou ternir sa réputation (par exemple, envoyer des menaces par texto).

### *La discipline*

La discipline durant l'entraînement est un élément indispensable du sport d'élite et doit être différenciée 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 toutes les participantes et tous les participants
- D'imposer des mesures correctives ou punitives de manière conséquente, sans discrimination ou harcèlement.
- De respecter les dispositions de l'article 43 du code criminel où il est question de *punition corporelle*. Celle-ci se définissant comme l'usage de la force physique de la part d'une personne en position d'autorité visant à infliger à une personne un certain degré de douleur ou de désagrément dans le but de punir ou de corriger son comportement. (*Sportbienetre.ca*)
- 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.

#### 4. Responsabilités

La prévention et l'intervention sont indispensables pour un environnement sportif exempt de discrimination, de harcèlement et d'intimidation. Le CASE doit présenter un modèle positif. Les participants et les participantes, les parents, les bénévoles et les employées et employés doivent :

- Communiquer la volonté du CASE qui consiste à offrir en tout temps un environnement sportif exempt de harcèlement, de discrimination et d'intimidation
- 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, discrimination ou intimidation.

##### *Responsabilité des personnes en position d'autorité*

Les membres du Conseil d'administration (CA) du CASE ainsi que le personnel d'entraîneurs ont la responsabilité de contribuer positivement à la création d'un environnement exempt de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation en montrant l'exemple et en restant attentifs afin d'intervenir lorsqu'ils sont témoins de comportements possiblement répréhensibles. Cette responsabilité incombe également aux parents prenant part aux diverses activités club à titre de bénévoles.

Le président du Conseil d'administration du CASE, sauf dans le cas où la plainte est déposée contre lui, ou le Vice-Président, si la plainte est déposée contre le Président, a la responsabilité :

- De nommer un responsable disciplinaire au sein du Conseil d'administration.
- De s'assurer que le responsable disciplinaire nommera un comité disciplinaire pour l'examen de cas 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.
- De s'assurer que l'enquête sur les plaintes officielles est menée sans tarder et de manière responsable en faisant preuve de sensibilité.
- D'appliquer les mesures disciplinaires ou correctives appropriées lorsqu'une plainte s'avère fondée, sans égard au poste ou à l'autorité de la contrevenante ou du contrevenant.
- D'appuyer et d'aider tout(e) athlète, tout(e) employé(e) ou membre du CASE qui subit de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation.

- De s'assurer que la Politique sur la discrimination, le harcèlement et l'intimidation du CASE est affichée sur le site Internet du club.
- S'assurer que cette politique soit présentée et expliquée à tous les membres en début de saison (ex. lors de la rencontre de début de saison avec les parents et celle avec les jeunes).
- S'assurer de réviser la présente politique à chaque année dans un but d'amélioration continue.
- De conserver des dossiers conformément aux dispositions de la présente politique.

## 5. Mesures disciplinaires

Les nageurs, les employées et employés, les bénévoles ou les membres du CASE visés par une plainte de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation 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 natation, pour une période limitée ou de façon permanente. Dans un cas où la mesure disciplinaire serait exercée sur un ou une athlète, la Fédération de Natation du Québec en serait informée.

## 6. La confidentialité

Le CASE conçoit qu'il peut être difficile (et parfois gênant) de déposer une plainte et qu'être accusé à tort peut avoir des effets désastreux mais cela ne doit pas constituer un frein à la démarche essentielle devant être entreprise si quelqu'un juge qu'il est victime d'un comportement ou d'une action visée par la présente politique. À cet effet, le CASE reconnaît qu'il en va des intérêts de la plaignant(e) et du répondant(e) de garantir, dans la mesure du possible, le caractère confidentiel de la cause tout au long du processus. Toutefois, si la loi l'exige selon la situation, le CASE partagera l'information aux instances concernées (police, DPJ)

## 7. Le Comité disciplinaire

Le responsable disciplinaire du Conseil d'administration doit nommer un comité disciplinaire composé de trois personnes, membres ou non du Conseil d'administration mais membres du CASE.

Le rôle de ce comité disciplinaire consiste à recevoir les plaintes, aider à trouver des solutions informelles, et guider, accompagner et soutenir la personne dans la déposition d'une plainte officielle écrite ou encore, diriger la personne vers des ressources susceptibles de l'aider. Le comité doit référer les plaintes au Président(e).

Le Comité disciplinaire dirigera une plainte portée contre un membre du conseil d'administration ou un employé(e) au Comité Exécutif qui sera alors responsable de la tenue d'une enquête. Advenant le cas qu'une plainte est déposée contre le Président(e), la plainte sera référée au Vice-Président(e) qui en avisera le Conseil d'administration.

Le comité disciplinaire rend compte au Conseil d'administration des cas relatifs aux nageurs et des décisions qu'il prend à cet égard.

## **8. Procédure du traitement des plaintes**

Pour les besoins de cette partie de la Politique, on utilise les termes « plaignant » et « plaignante » pour désigner toute personne qui a été victime de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation.

- 1) La personne qui pense avoir été victime est invitée à faire savoir à la personne qui commet le geste que son comportement est malvenu, offensant et contraire à la présente politique.
- 2) Si le plaignant(e) refuse de confronter la personne qui commet le geste ou si, après l'avoir confrontée, la discrimination, le harcèlement ou l'intimidation se poursuit, la plaignante ou le plaignant doit parler à son entraîneur ou à un membre du conseil d'administration qui transmettra la plainte au comité disciplinaire.
- 3) Le comité disciplinaire doit informer la plaignante ou le plaignant :
  - Des options pour parvenir à un règlement informel de la plainte

- Du droit de déposer une plainte écrite formelle en vertu des dispositions de la présente politique, si un règlement informel est impossible ou inapproprié
- Du droit d'être représenté(e) et accompagnée par une personne de son choix
- Du droit de se retirer à n'importe quel stade (même si le CASE peut poursuivre son enquête sur la plainte)

4) Une rencontre entre la plaignante ou le plaignant et le comité disciplinaire peut aboutir à trois solutions possibles :

a) La plaignante ou le plaignant et le comité disciplinaire reconnaissent que la conduite ne constitue pas du harcèlement.

Si tel est le cas, le comité disciplinaire ne prendra pas d'autres mesures, mais informera mensuellement le conseil d'administration du CASE du nombre de cas traités.

b) La plaignante ou le plaignant présente des preuves de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation et décide d'opter pour un règlement informel de la plainte.

Si tel est le cas, la plaignante ou le plaignant peut demander au comité disciplinaire de parler à la personne qui a commis l'infraction afin d'aider les deux parties à négocier une solution acceptable.

Si le mécanisme de règlement informel aboutit à un résultat acceptable pour les deux parties, le comité disciplinaire établira un dossier écrit précisant que la plainte a été déposée et a été réglée de manière informelle. Une copie du dossier écrit sera conservée, sous le sceau de la confidentialité, pendant au moins cinq ans dans les archives du conseil d'administration.

Si le mécanisme de règlement informel ne satisfait pas la plaignante ou le plaignant, cette dernière ou ce dernier se réserve le droit de déposer une plainte officielle.

- c) La plaignante ou le plaignant présente des preuves de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation et décide de ne pas déposer une plainte écrite formelle.

En ce cas, le comité disciplinaire se pliera à la décision, mais gardera copie des démarches effectuées pendant au moins cinq ans dans les archives du conseil d'administration, avec le consentement de la plaignante ou du plaignant. Le CASE pourra toutefois poursuivre son enquête sur la plainte.

## **9. Enquêtes sur les plaintes officielles**

- 1) Le comité disciplinaire remettra sans tarder des copies de la plainte :
  - À la plaignante ou au plaignant
  - Au président du Conseil d'administration, si la plainte est déposée contre un membre du Conseil d'administration ou une employée ou un employé du CASE.
  - Au Vice-Président(e) du Conseil d'administration si la plainte est déposée contre le Président du Conseil d'administration
  
- 2) La personne contre qui la plainte est déposée :
  - La personne contre qui la plainte a été déposée se verra convoquée par le Comité disciplinaire pour lui exposer l'objet de la plainte et se verra remettre un exemplaire de cette politique. Elle aura alors l'occasion de donner sa version des faits.
  - Sera informée qu'elle peut, dans les dix jours qui suivent la réception de la plainte, déposer une réponse écrite auprès du comité disciplinaire.
  - Sera informée qu'une enquête sera effectuée.
  
- 3) Lorsqu'une plainte officielle est déposée, le comité disciplinaire pourra rencontrer les parties pour trouver une solution à la satisfaction des parties.

4) Lorsque, conformément aux dispositions de cette politique, une rencontre est inappropriée en raison des circonstances ou ne se traduit pas par le règlement de la plainte, le comité disciplinaire procédera à une enquête pour évaluer le dossier. Le comité rencontrera alors le plus de parties concernées afin d'obtenir une meilleure vue d'ensemble.

5) Les résultats de l'enquête seront consignés dans un rapport écrit qui pourra contenir des documents obtenus durant l'enquête ainsi que des recommandations basées sur les résultats de ladite enquête. Un exemplaire de ce rapport sera remis :

- a) Au Conseil d'administration
- b) À la plaignante ou au plaignant
- c) À la personne contre qui la plainte a été déposée.

## 10. Sanctions

1) Lorsqu'il détermine des sanctions et mesures correctives appropriées, le comité disciplinaire tiendra compte de divers facteurs, notamment, mais sans y être limité :

- La nature de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation.
- Si l'acte comportait un contact physique.
- Si l'acte 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
- L'âge de la plaignante ou du plaignant.
- Si la personne accusée a été impliquée dans des incidents antérieurs de même nature.
- Si la personne accusée a admis sa responsabilité et manifesté sa volonté de changer.
- Si la personne accusée a fait des représailles à la plaignante ou au plaignant.

2) Lorsqu'il recommande des sanctions, le comité disciplinaire peut envisager les options suivantes, isolément ou combinées, selon la gravité de l'acte :

- Excuses verbales.
- Excuses écrites.

- Lettre de réprimande du CASE endossée par le Conseil d'administration.
- 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.
- Tout autre recours jugé nécessaire (par exemple une sanction de type éducative et réparatrice).

3) Suite à l'émission des sanctions, la personne accusée peut porter appel si elle a des motifs raisonnables de croire qu'elle a été injustement traitée.

Dans ce cas, les membres du conseil d'administration ne faisant pas partie du conseil disciplinaire entendront la demande d'appel et s'il est reçu positivement, un comité d'appel indépendant sera formé.

4) Le Président du CASE, dans le cas où la plainte est portée contre un membre du Conseil d'administration, un membre du personnel informera la plaignante ou le plaignant des résultats de l'enquête et de toute mesure disciplinaire ou autre action qu'il aura prise.

Dans le cas où la plainte est portée contre le Président, le Vice-Président(e) informera la plaignante ou le plaignant des résultats de l'enquête et de toute mesure disciplinaire ou autre action qu'il aura prise.

## **11. Rapport**

Si une enquête débouche sur un constat de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, une copie du rapport du comité de discipline ainsi que le rapport final seront versées au dossier personnel ou de membre de la personne contre qui la plainte a été déposée.

## 12. Communication

Le CASE est tenu de créer une page web sur son site internet où seront affichés cette politique, incluant la marche à suivre pour régler un cas de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, le nom et les coordonnées du responsable disciplinaire.