

POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE GESTION SUR LA VIOLENCE PHYSIQUE, PSYCHOLOGIQUE ET SEXUELLE, LE HARCÈLEMENT, L'INTIMIDATION, LA DISCRIMINATION ET LES CONDUITES INAPPROPRIÉES

Préambule

Les milieux du sport et du loisir constituent des milieux de vie privilégiés où les enfants apprennent à développer le respect, l'esprit de saine compétition, la solidarité et où la vie en groupe est basée sur la camaraderie et le partage.

Cependant ces mêmes milieux représentent aussi un domaine d'activité où l'on retrouve plusieurs conditions pouvant favoriser la violence et les agressions, l'intimidation, le harcèlement, la discrimination ou des conduites inappropriées. En effet, les enfants de tout milieu s'y retrouvent en grand nombre, un climat de confiance entre enfants et adultes y règne et, très souvent, une certaine intimité physique (vestiaires, contacts physiques) y est présente.

Tous les enfants qui pratiquent le sport de soccer méritent de participer à ce sport exempt d'abus, de discrimination et de harcèlement, y compris l'intimidation, l'initiation, l'inconduite sexuelle et toute forme de violence émotionnelle, psychologique ou physique de violence, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de conduites inappropriées, sur le terrain de jeu et ailleurs. Compte tenu de ces considérations, une responsabilité morale et légale de protection envers les mineurs et les intervenants incombe à l'AS Montis.

En plus d'offrir de saines chances de développement en sport et en loisir, l'AS Montis compte faire tout ce qui est en son pouvoir pour protéger les enfants et les personnes impliquées à l'organisation des activités de soccer et au développement des participants. L'AS Montis s'engage donc à offrir un environnement sportif et professionnel où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Elle s'engage alors à offrir un environnement exempt de violence physique, psychologique, ou sexuelle, d'intimidation, ou de harcèlement fondé sur la race, la couleur, l'appartenance ethnique, la religion, la langue, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, le statut civil, la situation familiale, la déficience ou l'invalidité de violence, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de conduites inappropriées.

Définitions

Conduite inappropriée : tout comportement répréhensible, autant par le langage, les écrits, le ton ou l'attitude, dirigé envers quiconque et de façon générale conforme à ce qui est exprimé aux *Lignes directrices pour conduite inappropriée*.

Direction générale : signifie le directeur général ou la directrice générale.

Discrimination : toute parole, écrit ou comportement susceptible d'apporter une distinction, une exclusion ou une préférence à une personne ou un groupe de personnes.

Harcèlement : tout enchaînement de gestes ou paroles hostiles et répétés visant à affecter psychologiquement la personne qui en est la victime. Ceux-ci peuvent être insultants, intimidants, humiliants, blessants, malicieux ou dérangeants. Le harcèlement en général comprend aussi tous gestes ou actions faits par tous moyens de communication (médias sociaux, textos, etc..).

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

Harcèlement discriminatoire : toute conduite vexatoire fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Harcèlement psychologique: toute conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés et qui portent atteintes à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne.

Harcèlement sexuel: toute conduite ou avance sexuelle non désirée ou malvenue, toute demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement physique ou verbal de nature sexuelle.

Il comprend aussi toute attention non désirée qui peut prendre la forme de menaces verbales ou écrites, de blagues sexuelles, de commentaires ou insinuations d'ordre sexuel, de graffitis sexuels ou homophobes, de remarques sexuellement intimidantes, de propositions, invitations ou familiarités.

Intervenant : toute personne désignée par l'article 1 de cette politique.

Intimidation: tout comportement, parole, écrit, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif ou non, 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, de léser, de blesser, d'opprimer ou d'ostraciser.

Violence : tout agissement sur quelqu'un ou tentative de faire agir quelqu'un contre sa volonté en employant la force ou l'intimidation.

Violence physique: tout usage intentionnel de la force physique qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un préjudice réel pour la santé de la personne, sa survie, son développement ou sa dignité. Il peut aussi impliquer l'utilisation de méthodes d'entraînement inappropriées qui risquent d'entraîner ou d'aggraver une blessure. Elle se manifeste régulièrement sous forme de tapes, de coups, de secousses, de coups de pied, de cheveux ou d'oreilles tirés, de ruées de coups, de poussées, de contraintes, ou d'exercices excessifs imposés comme punition.

Violence psychologique: tout comportement intentionnel répétitif ou non, sans contact physique qui a le potentiel de causer des dommages émotionnels ou psychologiques à un jeune d'âge mineur ou une autre personne.

Un comportement sans contact inclut des actes de violence verbale ou non verbale et physique. Elle se manifeste sous forme d'injures, de menaces, d'humiliation, d'intimidation, d'isolement, ou par l'ignorance volontaire des besoins de la personne.

Violence sexuelle: tout geste de violence à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu malgré le consentement d'une personne mineure ou sans le consentement de toute personne visée, ou encore obtenu par une manipulation affective ou par du chantage.

Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs sexuels par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite, portant atteinte aux droits fondamentaux d'un individu notamment à son intégrité physique.

1. Application

Cette politique s'applique à tous les employés et employées de l'AS Montis, ses directeurs et directrices, administrateurs et administratrices, personnels, responsables de niveau ou de catégorie, entraîneurs, gérants, arbitres, athlètes, membres, bénévoles, participants et participantes ainsi qu'aux parents.

Elle s'applique aussi à tout incident qui peut survenir lors de n'importe quel événement, activité ou affaire de l'AS Montis que ce soit dans l'une ou l'autre de ces villes ou à l'extérieur de ces limites.

Elle s'applique également à l'extérieur de ces événements, activités et affaires et, de façon générale, lorsque la conduite reprochée prend origine lors d'une activité de l'AS Montis ou lorsqu'elle nuit aux rapports humains dans l'environnement sportif et professionnel de l'AS Montis.

2. Ligne de conduite durant l'entraînement

La discipline durant l'entraînement est un élément indispensable du sport en général et du sport d'élite en particulier et ne doit pas être confondu avec de la discrimination, ou toute autre forme de violence.

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 participants et participantes;
- d'imposer des mesures correctives de manière conséquente, sans violence, ni harcèlement, intimidation ou discrimination 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.

3. Responsabilités

Tout membre de la direction (direction générale, direction technique, direction d'arbitrage ou autre) ainsi que tous les membres du conseil d'administration de l'AS Montis ont la responsabilité de contribuer positivement à la création d'un environnement exempt de violence, de harcèlement, d'intimidation et de discrimination.

La direction générale de l'ASM ou le président du conseil d'administration dans le cas où la plainte est déposée contre la direction générale, a la responsabilité :

- de s'assurer que le processus de traitement des plaintes officielles est mené 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 personne ayant fait l'objet de la plainte;
- de s'assurer que la « Politique de prévention et de gestion de l'AS Montis sur la violence physique et sexuelle, le harcèlement, l'intimidation, la discrimination et les conduites inappropriées » soit affichée sur le site web du Club;
- de référer les dossiers de plaintes de degré plus sévère au conseil d'administration qui mettra en place un Comité de discipline pour le traitement de la plainte;
- de conserver des dossiers conformément aux dispositions de la présente politique.

4. Rapports sexuels entre entraîneurs et athlètes

L'ASM est d'avis que même si les rapports intimes entre entraîneurs et athlètes adultes ne sont pas nécessairement contraires à la loi, ils peuvent avoir des effets nocifs sur l'athlète concerné(e), sur les autres athlètes, les entraîneurs de même que sur l'image publique de l'AS Montis. Une divulgation volontaire des personnes concernées est la mesure appropriée et valorisée par l'AS Montis.

Le sport offre un environnement propice à des rencontres entre des jeunes passionnés de ce sport. Pendant leur pratique sportive, de différents groupes d'âge se côtoient. Il peut même arriver que le jeune athlète ait presque le même âge que la personne responsable de son entraînement.

Il est primordial de bien comprendre que si une personne se trouve en situation d'autorité ou dans une position de confiance (par exemple: entraîneur-athlète, bénévole-athlète...), la notion de consentement d'un athlète mineur, exprimé ou présumé, n'est pas reconnu par la loi pour justifier une activité sexuelle et les gestes peuvent constituer une infraction criminelle.

5. Règles de conduite pour la prévention de violence, de harcèlement et d'intimidation

- I. Vérification des antécédents judiciaires : chaque intervenant a l'obligation de se soumettre à cette vérification auprès du service de police, et ce, avant le début de chaque saison;
- II. Transport : un intervenant ne peut faire le transport régulièrement d'un ou de plusieurs joueurs, à moins d'avoir obtenu l'autorisation écrite des parents de chaque joueur concerné;
- III. Dans la mesure du possible, un intervenant doit éviter de se trouver seul avec un joueur dans un véhicule automobile;
- IV. Vestiaires et/ou douches : un intervenant ne doit jamais être seul avec un ou plusieurs joueurs dans un vestiaire, douches ou tout lieu ou espace fermé. Un second intervenant (majeur) de l'ASM doit aussi être présent dans le vestiaire et/ou à proximité des douches; cette personne doit superviser les activités.

Il ne peut pas s'agir d'un parent dont les antécédents judiciaires n'ont pas été vérifiés;

- V. Rencontre et/ou entraînement avec un ou plusieurs joueurs : un intervenant doit être accompagné d'un autre intervenant (majeur) de l'AS Montis ou de l'un des parents du joueur visé pour toute rencontre, activité ou entraînement supplémentaire tenue en dehors des matchs ou pratiques d'équipe, à laquelle est convié un joueur ou un groupe restreint de joueurs;
- VI. Hébergement : un intervenant ne peut rencontrer ou héberger seul un ou plusieurs joueurs dans toute chambre, pièce ou salle sans la présence d'un autre intervenant (majeur) de l'organisation ou de l'un des parents de ce ou ces joueurs;
- VII. Communication par courriel : un intervenant ne peut communiquer par courriel ou message texte (SMS) avec un ou plusieurs joueurs à moins de mettre en copie le(s) parent(s) du (des) joueur(s) concerné(s) ou un autre intervenant (majeur) de l'AS Montis. Cependant les communications à l'ensemble des joueurs sont permises;
- VIII. Autres communications : un intervenant ne peut utiliser toute forme de discussion instantanée dans le but d'avoir une communication privée avec un ou plusieurs joueurs. Par exemple, sont interdits : clavardage (chat), utilisation d'une Web Cam, téléphonie Internet comme Skype, Google Talk/Voice, Windows Live (MSN), Yahoo Messenger, etc.
- IX. Les amitiés Facebook entre un intervenant et un ou plusieurs joueurs sont à éviter sauf si une raison valable justifie une telle conduite (comme un lien de parenté, ami de la famille). Les discussions instantanées et clavardages Facebook sont interdits et seules les communications publiques sont permises (commentaires sur le mur par exemple). Les profils Facebook d'équipe (groupe) sont permis et un intervenant peut y participer à la condition qu'un deuxième intervenant soit

aussi abonné au même profil Facebook d'équipe. Ces derniers sont soumis aux mêmes règles de conduite concernant les communications instantanées et le clavardage;

- X. Matériel transmis par courriel : un intervenant ne peut transmettre par courriel à un ou plusieurs joueurs tout matériel qui n'est pas lié à la pratique du soccer ou à l'entraînement de l'athlète.

6. Mesures disciplinaires

Un intervenant visé par une plainte relative à la présente politique pourra être relevée de ses fonctions en attente d'une décision sur le fondement de cette plainte.

Tout membre de l'AS Montis visé par une plainte étayée par les faits peut, selon la gravité du cas, faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller, selon la nature du comportement reproché, jusqu'au congédiement ou à la perte du statut de membre, ou d'une suspension ou interdiction de toute activité de soccer, pour une période limitée ou de façon permanente.

7. Confidentialité

Étant consciente qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte de violence, de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination et qu'en être accusé peut avoir des effets désastreux, l'AS Montis reconnaît qu'il en va des intérêts, tant de la personne qui a porté plainte que de la personne faisant l'objet de la plainte, de garantir, dans la mesure du possible, le caractère confidentiel de la cause tout au long du processus, et ce même après sa conclusion.

Toutefois, si la loi l'exige, l'AS Montis diffusera l'information aux autorités concernées.

8. Processus du traitement des plaintes

La personne qui pense avoir été victime de l'un des comportements reprochés ou d'une conduite inappropriée de la part d'un intervenant, ou l'un des parents d'un enfant mineur, est invitée à faire savoir à la personne qui commet les gestes ou propos que son comportement est malvenu, agressant ou offensant, discriminatoire et contraire à la présente politique ou que sa conduite est inappropriée.

8.1 Signalement au DPJ

Puisque la Loi sur la protection de la jeunesse considère que la sécurité d'une personne mineure est compromise dans le cas de mauvais traitements psychologiques, d'abus sexuels ou d'abus physiques, si une personne est témoin de l'une de ces situations, elle est tenue de la signaler sans délai au directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) même s'il n'est pas nécessaire d'avoir de preuve pour faire un tel signalement au DPJ.

Si une personne a l'impression ou soupçonne que la sécurité ou la santé d'une personne de moins de dix-huit ans est compromise par suite d'une conduite inappropriée ou de maltraitance, elle doit également contacter le directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) qui pourra la conseiller dans cette démarche.

Le signalement ou la demande de conseils se fait de façon confidentielle en contactant par téléphone le DPJ. Selon les circonstances, on peut également communiquer avec un service de police afin de déposer une plainte contre la personne responsable de la conduite inappropriée ou de maltraitance.

8.2 Signalement aux autorités policières

Dans tous les cas de violence sexuelle ou harcèlement sexuel sur un mineur, l'AS Montis signalera la situation au DPJ ou au service de police.

8.3 Rapport de l'incident

En cas de refus d'adresser la situation à la personne qui commet l'offense ou si, après avoir adressé la situation, la violence, le harcèlement, l'intimidation, la discrimination ou la conduite inappropriée se poursuit, toute personne qui pense en avoir été victime ou l'un de ses parents doit:

- rapporter, anonymement ou ouvertement, l'affaire à la direction générale ou à tout membre du personnel ou bénévole qui occupe un poste d'autorité de l'AS Montis dans un délai de 30 jours de la connaissance de l'une ou l'autre des situations prévues ci-haut ou en dehors de ces délais suivant la gravité de la situation suivant approbation du conseil d'administration.

Dans ce cas, cette personne doit référer l'affaire à la direction générale de l'AS Montis qui doit aussi en informer le président du conseil d'administration à la première opportunité.

Cependant dans le cas où l'affaire vise un membre de la direction générale ou un administrateur ou administratrice, celle-ci sera immédiatement référer au Comité de discipline qui devra la traiter conformément aux articles 8.6 et 9 de la présente Politique.

8.4 Devoirs de la direction générale

La direction générale ayant été avisée d'une affaire doit alors informer toute personne plaignante connue :

- 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;
- de l'existence de services de soutien offerts (Soccer Québec, Sport' Aide);
- du droit d'être représenté(e) par une personne de son choix à n'importe quel stade (y compris d'une avocate ou d'un avocat, à ses frais);
- du droit de retirer sa plainte à n'importe quel stade (même si l'AS Montis peut poursuivre son enquête sur la plainte);

- de tous autres recours, y compris le droit de déposer une plainte auprès d'une Commission des droits de la personne ou, le cas échéant, de communiquer avec la police.

5. Rencontre avec la direction générale

Une rencontre entre la personne plaignante connue et la direction générale peut aboutir à quatre (4) solutions possibles :

- I. La personne plaignante et la direction générale reconnaissent que la conduite ne constitue pas de la violence, du harcèlement, de l'intimidation, de la discrimination ou une conduite inappropriée.
 - (a) Si tel est le cas, la direction générale ne prendra pas d'autres mesures et n'établira pas de dossier écrit, mais informera le conseil d'administration du dénouement de la situation.
- II. La personne plaignante présente des preuves de violence, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de conduite inappropriée et décide d'opter pour un règlement informel de la plainte.
 - (a) Si tel est le cas, la personne plaignante peut demander à la direction générale de parler à la personne qui a commis l'infraction afin d'aider les deux parties à négocier une solution acceptable pour la personne plaignante, la personne contre qui la plainte a été déposée et l'AS Montis.
 - (b) Si le mécanisme de règlement informel aboutit à un résultat acceptable pour les trois parties, la direction générale établit un dossier écrit précisant que la plainte a été déposée et a été réglée de manière informelle à la satisfaction de toutes les parties et que d'autres mesures ne sont pas nécessaires. Le dossier écrit sera conservé dans une filière de l'AS Montis, sous le sceau de la confidentialité, pendant cinq (5) ans, et seuls les membres du conseil d'administration, le cas échéant, et la direction générale y auront accès.
 - (c) Si le mécanisme de règlement informel ne satisfait pas la personne plaignante, cette dernière se réserve le droit de déposer une plainte officielle.
- III. Si la personne plaignante présente des preuves de violence, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de conduite inappropriée et décide de ne pas déposer une plainte écrite formelle :
 - (a) En ce cas, la direction générale doit décider si les allégations de violence, de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination sont suffisamment graves pour justifier le dépôt d'une plainte écrite officielle, même si cela va à l'encontre des vœux de la personne plaignante.
 - (b) Si la direction générale arrive à la conclusion que les preuves et les circonstances accessoires exigent le dépôt d'une plainte écrite, il rédigera lui-même la plainte écrite officielle, après en avoir informé la personne plaignante qui sera transmise au Comité de discipline.

- (c) Si la direction générale décide de ne pas déposer de plainte officielle, un dossier écrit sera conservé uniquement :
- avec le consentement de la personne plaignante;
 - après en avoir parlé à la personne dont la conduite est à l'origine de l'infraction.
- IV. Si la personne plaignante présente des preuves de violence, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de conduite inappropriée et lorsque la décision de déposer une plainte écrite officielle est prise par celle-ci ou une personne en autorité:
- (a) La direction générale invite, par écrit, la personne plaignante à rédiger la plainte écrite officielle qui sera datée et signée par celle-ci;
- (b) La plainte devra être remise à la direction générale dans les 15 jours suivant son invitation;
- (c) Lorsque la personne en autorité de l'AS Montis qui a accueilli initialement la plainte de la personne plaignante dépose la plainte de sa propre initiative sans le consentement de cette dernière, si elle juge que cela est nécessaire, c'est elle-même qui rédigera une plainte écrite officielle; cette plainte écrite doit décrire en détails les présumés incidents, comportements ou conduites qui constituent les actes reprochés, ainsi que le nom des témoins des incidents, s'ils sont connus.
- (d) Dans ce dernier cas la plainte doit être déposée dans les 15 jours suivant la connaissance de l'événement par la personne en autorité.
- (e) La plainte officielle devra alors être transmise au Comité de discipline.

Sur réception de la plainte officielle, la direction régionale achemine par courrier électronique ou autrement à la partie plaignante un accusé de réception afin de l'informer de la réception de la plainte.

L'accusé-réception précise, dans la mesure du possible, les prochaines étapes concernant cette plainte.

8.6 Enquête sur les plaintes officielles

Un processus d'enquête sera mis en branle lors de la réception d'une plainte officielle ou d'un signalement au Comité de discipline.

Les personnes concernées par la plainte seront toutes deux informées qu'une enquête à l'interne sera effectuée par le Comité de discipline et des noms des membres de ce comité dès qu'ils seront connus.

9. Comité de discipline

Le Comité de discipline est formé de trois (3) personnes.

En prévision de la formation d'un Comité de discipline, un maximum de 6 personnes seront désignées par le conseil d'administration le plus tôt possible en début de la saison estivale comme membre aptes à agir à ce Comité. Ces personnes ne peuvent être des membres du conseil d'administration en exercice. Ils peuvent cependant être d'anciens membres d'un conseil d'administration ou encore de professionnels extérieurs indépendants bénévoles.

Le Comité de discipline sera formé de trois (3) personnes choisies parmi la liste des candidats aptes à siéger à ce Comité. Afin d'assurer une impartialité totale, ces personnes ne doivent avoir ou avoir eu aucun lien personnel ou professionnel avec les parties concernées ou impliquées, ni aucun membre du conseil d'administration.

Dans certains cas ils peuvent être des professionnels extérieurs indépendants dont les services seront autorisés par l'AS Montis suivant décision du conseil d'administration.

Dans le cas de harcèlement sexuel présumé, le Comité de discipline sera constitué d'au moins un homme et une femme, pour faire enquête.

Le rôle du Comité de discipline consiste à rassembler l'information, rendre décision et aviser le conseil d'administration des conclusions et des recommandations sur sanction et de façon générale établir la liaison avec les parties jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise quant aux mesures à prendre à la suite de la plainte officielle ou du signalement, conformément à la présente politique.

9.1. Devoirs du comité

Le Comité de discipline doit, dans les 21 jours qui suivent sa mise sur pied :

- (a) Choisir un ou une des leurs comme présidente ou président du comité;
- (b) convoquer une audience pour entendre les témoignages des deux parties et de leurs témoins, si tel est le cas;
- (c) Déterminer, d'après les renseignements obtenus, s'il y a eu violence, harcèlement, intimidation, discrimination ou conduite inappropriée ou pas;
- (d) Rédiger un rapport écrit qui pourra contenir des documents obtenus durant l'enquête ainsi que faire des recommandations au conseil d'administration basées sur les résultats de ladite enquête.

9.2. Audience

Lorsque le Comité de discipline convoque une audience :

- (a) Le déroulement sera régi suivant les règles et modalités qu'il aura arrêtées;

- (b) L'audience doit se dérouler à huis-clos;
- (c) Les personnes concernées par la plainte doivent être avisées par écrit, au moins 5 jours avant l'audience, de la date, de l'heure et du lieu de celle-ci;
- (d) Les deux parties doivent être présentes à l'audience pour donner leurs témoignages, faire entendre leur(s) témoin(s), déposer leurs preuves et répondre aux questions du comité :
 - Si la personne plaignante ne se présente pas, sauf raison majeure ou pour motif valable, avec preuve à l'appui, l'affaire peut être classée ou rejetée.
 - Si la personne faisant l'objet de la plainte ne se présente pas, l'audience se poursuit malgré son absence;
- (e) toutes les personnes concernées par la plainte peuvent être accompagnées par une représentante ou un représentant (un proche, un interprète, etc...).
- (f) Toute décision doit être prise par vote majoritaire;

9.3.Rapport écrit

Les résultats de l'enquête seront consignés dans un rapport écrit qui inclura:

- (a) un résumé des faits pertinents;
- (b) une conclusion déterminant si les actes dont on se plaint au sens de cette Politique constituent des gestes de violence, du harcèlement, de l'intimidation de la discrimination ou de conduite inappropriée;
- (c) les mesures recommandées pour corriger ou atténuer les préjudices ou les pertes subis par la personne plaignante;
- (d) une conclusion déterminant que les allégations sont non fondées, fausses ou vexatoires, ou qu'il s'agit d'une rétorsion, selon le cas, si les actes dont on se plaint au sens de la présente Politique ne constituent pas une situation visée par cette politique; et dans ce cas, les mesures recommandées pour corriger ou atténuer les préjudices ou les pertes subis par la personne contre qui la plainte a été déposée.

Un exemplaire de ce rapport écrit sera remis sans tarder :

- à la direction générale
- au conseil d'administration
- à la plaignante ou au plaignant
- à la personne contre qui la plainte a été déposée.

Le conseil d'administration doit, au plus tard lors de la prochaine réunion mensuelle du conseil d'administration qui suivent la réception du rapport du Comité de discipline, étudier les recommandations du Comité et entériner celles-ci afin que la direction générale mette en application la décision ou retourner le dossier au Comité de discipline pour réévaluation

des recommandations sur toute décision sur la sanction appropriée et le tout doit paraître dans le rapport final.

10. Sanctions

10.1 Facteurs à considérer

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 :

- (a) La nature des comportements reprochés;
- (b) Si les comportements reprochés comportaient un contact physique;
- (c) Si les comportements reprochés étaient un incident isolé ou s'inscrivait dans un comportement habituel;
- (d) La nature du rapport entre la personne plaignante et la personne accusée de violence, de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination;
- (e) L'âge de la personne plaignante;
- (f) Si la personne accusée des comportements reprochés a été impliquée dans des incidents antérieurs de violence, de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination;
- (g) Si la personne accusée de violence, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de conduite inappropriée a admis sa responsabilité et manifesté sa volonté de changer;
- (h) Si la personne accusée de violence, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de conduite inappropriée a fait des représailles à la personne plaignante;
- (i) Les conséquences et préjudices vécues par la personne plaignante;
- (j) Toutes autres considérations jugées pertinentes à la plainte.

10.2 Mesures

Lorsqu'il recommande des sanctions, le Comité de discipline peut envisager les options suivantes, isolément ou combinées, selon la gravité de la violence, du harcèlement, de l'intimidation, de la discrimination ou de conduite inappropriée:

- (a) excuses verbales;
- (b) excuses écrites;

- (c) lettre de réprimande de l'AS Montis;
- (d) sanctions éducatives (suivi ou formation obligatoire pour combler une lacune en lien avec les comportements problématiques);
- (e) toutes autres sanctions dites réparatrices;
- (f) rembourser une partie ou toutes les sommes encourues par l'AS Montis;
- (g) retrait de certains privilèges à titre de membre ou d'employée ou employé;
- (h) suspension temporaire du club avec ou sans solde dans le cas d'employés;
- (i) cessation d'emploi ou résiliation de contrat;
- (j) expulsion du club et perte de statut de membre;
- (k) tout autre mesure jugée nécessaire et appropriée.

Suivant la sanction prise la direction générale veillera à la mise en application de celle-ci.

X.3. Rapport et décision

Si une décision débouche sur un constat de violence, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de conduite inappropriée, une copie du rapport du Comité de discipline ainsi que la décision du conseil d'administration sera déposée au dossier personnel de la personne contre qui la plainte a été déposée et sera conservée de manière sécurisée pour une durée de cinq (5) ans.

Ce rapport ainsi que la décision du conseil d'administration demeurent confidentiels et leur accès sera limité à la direction générale et au conseil d'administration.

Si la décision n'aboutit pas à un constat de violence, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de conduite inappropriée, toute preuve écrite de la plainte de harcèlement sera retirée du dossier personnel de la personne contre qui la plainte a été déposée et sera détruite à l'expiration des délais d'appel.

11. Procédure d'appel

Toute personne impliquée directement par la décision rendue peut porter une décision en appel.

Un dépôt de 200.00 \$ est exigible lors du dépôt de l'appel.

Tout appel d'une décision rendue par le Comité de discipline ou par la direction générale de l'AS Montis, le cas échéant, doit être signifié par la réception, dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de l'envoi de ladite décision, d'un avis à cet effet.

Une copie dudit avis doit être envoyée dans le même délai à toutes les autres parties et une preuve de cet envoi doit accompagner l'appel.

Toute preuve relative au respect des délais incombe à l'appelant.

Dans les cas où les coordonnées des autres parties ne sont pas connues, l'AS Montis verra à faire parvenir une copie de l'avis d'appel aux personnes concernées dans les trois (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'appel.

11.1. Compétence en appel

Dans le cas d'une décision rendue par la direction générale, l'appel sera entendu par le Comité de discipline suivant la forme et les modalités déterminées par ledit Comité qui rendra la décision.

Cette décision est finale et sans appel.

Dans le cas d'une décision rendue par le Comité de discipline, l'appel sera entendu par un Comité externe formé de trois (3) professionnels extérieurs membres non liés au conseil d'administration en place qui en détermineront les modalités.

Dans un tel cas, les dépenses encourues pour l'audition de l'appel sont à la charge de l'appelant en cas de rejet d'appel.

Cette dernière décision est finale et sans appel.

12. Révision des mesures disciplinaires

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 (1) an se soit écoulé après que l'AS Montis ait rendu sa décision finale, le conseil d'administration peut, à sa discrétion, envisager une révision des mesures disciplinaires imposées.

Le conseil d'administration nomme alors un Comité de révision, chargé de faire rapport et recommandation au conseil d'administration, qui sera constitué d'au moins trois (3) personnes, dont au moins une femme et un homme dans un cas de harcèlement sexuel.

Aucun membre du Comité de révision ne doit avoir été membre du Comité de discipline ayant déjà rendu une décision dans cette affaire, ni d'avoir fait partie du conseil d'administration ayant entériné les recommandations ou retourné le dossier pour réévaluation de la sanction.

De même, aucun membre du Comité de révision ne doit entretenir ou avoir entretenu de rapports personnels ou professionnels avec la personne plaignante ou celle faisant l'objet d'une plainte, et ne doit jamais avoir été impliqué dans un litige entre ces personnes ou encore d'avoir fait l'objet d'une plainte.

La décision sur cette demande de révision est sans appel.

13. Traitement du dossier

Le traitement d'un dossier disciplinaire selon les mécanismes en place dans les comités de discipline de la ligue où l'équipe a son accréditation n'empêche pas une mesure de sanction additionnelle imposée suivant la présente Politique.

14. Conclusion générale

En plus des conséquences néfastes sur les enfants, certains comportements peuvent porter atteinte à l'idéal sportif ou de loisir et ternir l'image de l'AS Montis et celle des bénévoles et intervenants qui se dévouent en toute honnêteté pour le mieux-être des enfants et de tous les membres du club.

En vertu de cette Politique, le respect de la procédure en place est attendu et la dénonciation de toute forme de violence, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination de violence, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de conduite inappropriée, au sein de l'AS Montis est fortement encouragée. À cet effet, la tolérance est zéro.

Nonobstant cette Politique, toute personne victime de harcèlement discriminatoire 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.

15. Publication

La présente Politique de prévention et de gestion sur la violence physique, psychologique et sexuelle, le harcèlement, l'intimidation, la discrimination et les conduites inappropriées de même que les annexes doivent être affichés sur le site Web du club.

ANNEXE I

Tous les gestes, comportements, écrits ou propos suivants peuvent constituer une infraction criminelle.

Le présent annexe n'a pour but que vous guider dans la conduite à avoir pour tous les intervenants. Ils ne sont que complémentaires à la présente Politique établie.

1. VIOLENCE

Tous gestes de violence ou de menaces de violence sous toutes ses formes sont prohibés.

Voici quelques exemples de comportements susceptibles d'être considérés comme violents :

- brandir une arme à feu ou une arme blanche;
- brandir tout objet que l'on entend utiliser comme arme, soit pour attaquer soit pour menacer ou intimider;
- tous gestes physiques volontaires, non accidentels ou non acceptables dans le cadre d'une activité sportive;
- lancer un objet en direction d'une autre personne;
- bloquer les mouvements normaux d'une personne en ayant recours à du matériel ou équipement.

2. HARCÈLEMENT

Voici quelques exemples de comportements susceptibles d'être du harcèlement :

- Les insultes, les menaces ou les débordements (écrits ou verbaux);
- L'affichage d'éléments visuels offensants ou devant être jugés offensants par une personne raisonnable dans les circonstances données;
- Des remarques, propos, plaisanteries, observations, insinuations ou moqueries malvenues;
- Un comportement condescendant ou paternaliste visant à nuire à l'estime de soi, à diminuer les performances ou à influencer de manière défavorable sur les conditions de participation;
- Toute forme d'initiation;
- Les mauvais tours qui provoquent de la gêne ou de l'embarras, qui mettent en danger la sécurité ou qui nuisent aux performances d'autrui;
- Des appels téléphoniques, des SMS, des messages vocaux et des courriels offensants ou menaçants;
- L'affichage ou la diffusion d'images, de photographies ou de supports offensants au format papier ou électronique;
- Les représailles ou les menaces de représailles;
- Des paroles ou des gestes ou un environnement que l'on sait (ou que l'on devrait raisonnablement savoir) offensants, embarrassants, humiliants, dégradants ou menaçants;
- Les comportements qui créent un environnement hostile ou négatif même s'ils ne sont pas spécifiquement dirigés envers un individu ou un groupe d'individus.

Dans la présente politique, tout acte de représailles exercé à l'endroit d'une personne sera traité comme s'il s'agissait de harcèlement :

- 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;
- 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.

3. HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est une atteinte aux droits à l'égalité des personnes. Il est interdit autant par la Charte des droits et libertés des personnes du Québec que par la Charte canadienne des droits et libertés.

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

- propos sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne;
- conduite criminelle à connotation sexuelle;
- promesses ou menaces liées à des faveurs sexuelles;
- affichage de matériel visuel sexuel ou de présentation de contenu sexuel 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, propositions, 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 ou menaces de représailles pour punir une personne qui a rejeté des avances sexuelles;
- plaisanteries sexistes;

- tout contact physique non désiré, y compris sans toutefois s'y limiter, les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers.

4. HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Le harcèlement discriminatoire est une atteinte aux droits à l'égalité des personnes. Il est interdit autant par la Charte des droits et libertés des personnes du Québec que par la Charte canadienne des droits et libertés.

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, de son groupe ethnique 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.

5. INTIMIDATION

La notion d'intimidation comporte un critère subjectif de crainte pour la personne visée ou le groupe de personnes. Donc, au-delà de l'objectivité de ces gestes, écrits et comportements, il faut donc se placer à leur niveau pour en déterminer et en comprendre toute la portée.

Il convient de rappeler que l'intimidation ne se traduit pas nécessairement par la violence ou les menaces de violence, mais aussi par toute forme de harcèlement. Il convient aussi de mentionner qu'entre l'intimidation et le harcèlement la ligne peut être très mince.

Voici quelques exemples de situation susceptible d'être considérée comme de l'intimidation non acceptée et proscrite par la présente Politique :

- humilier une autre personne dans le but d'obtenir de meilleurs résultats;
- prononcer des paroles transmettre des écrits ou faire des gestes de nature à faire craindre une autre personne, affectant ainsi sa sécurité;
- faire des appels anonymes ou non de façon répétée;
- faire des demandes ou insister pour qu'une personne se retire de la place qu'elle occupe;

- avoir régulièrement des regards autoritaires ou menaçants accompagnés ou non de propos;
- volontairement exclure quelqu'un d'une activité ou d'un groupe du fait de son travail ou de sa participation;
- tenir des propos déplacés dans le but d'isoler une personne lui faisant craindre pour sa sécurité.

6. DISCRIMINATION

Outre le harcèlement discriminatoire, voici quelques exemples de discrimination non acceptée et proscrite:

- exclure ou donner une préférence à une personne ou un groupe de personnes en fonction de ses caractéristiques physiques (beauté, poids...);
- exclure ou donner une préférence à une personne ou un groupe de personnes en fonction de ses convictions idéologiques;
- exclure ou donner une préférence à une personne ou un groupe de personnes en fonction de son lieu de résidence;
- exclure ou donner une préférence à une personne ou un groupe de personnes en fonction des avantages financiers directs ou indirects qu'un club peut en retirer.

ANNEXE II

Principes directeurs guidant les interventions

- Le respect de l'individu, de son intégrité physique et morale ;
- La tolérance zéro envers toute forme de violence verbale, psychologique, physique, envers le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'intimidation et la discrimination ;
- Le traitement juste et équitable de chaque personne dans le respect des différences, des forces et des faiblesses ;
- Le bien-être des jeunes, leur sécurité et leur protection ;
- Le développement et l'épanouissement des jeunes, par le biais d'activités saines et constructives;
- La responsabilisation des adultes envers la sécurité des jeunes ;
- Les rapports sains entre jeunes et adultes et la promotion de modèles d'adultes stimulants et dynamiques pour les jeunes ;
- La promotion des aspects positifs des activités sportives et de loisir comme le plaisir, la détente, l'amusement, l'esprit sportif, l'autodiscipline, le respect du corps, la croissance, la joie du mouvement, le défi et la réussite.

LIGNES DIRECTRICES POUR CONDUITE INAPPROPRIÉE

Toute personne qui travaille ou qui fait du bénévolat dans le milieu sportif doit avoir un comportement exemplaire propre à maintenir la confiance du public et à favoriser des relations saines avec les enfants, les familles et les membres.

Elle doit donc en tout temps avoir un comportement approprié tant par son langage ou ses écrits que par son ton ou son attitude tout en se montrant respectueuse envers quiconque.

Elle se doit aussi de respecter les limites personnelles physiques et émotionnelles des divers intervenants du milieu du soccer en toutes circonstances.

L'ensemble de ses communications, verbales ou électroniques, se doivent être transparentes, justifiées, justifiables et liées au travail ou aux tâches.

Elle doit se comporter de manière à ne pas se soustraire du regard des parents d'un enfant mineur tout en offrant à ce dernier une réponse à ses besoins et non à ceux de l'adulte.

Seront considérés comme comportements inappropriés :

- Propos irrespectueux.
- Humilier ou intimider des enfants.
- Contacts physiques inappropriés avec des enfants (p. ex. masser un enfant, le caresser, le chatouiller, se bagarrer avec lui).
- Se confier à un enfant, lui dire des choses trop personnelles.
- Demander à un enfant de garder des secrets.
- Communications électroniques à caractère personnel avec des enfants (non liées à un rôle d'entraîneur ou gérant).
- Communications orientées vers le sexe ou la séduction.
- Prendre des photos avec un appareil personnel dans des vestiaires hors la connaissance de cette personne et sans l'accord de celle-ci ou de ses parents.

- Toute autre conduite qui va à l'encontre des valeurs morales et fondamentales du monde du soccer (principe du franc jeu, intégrité du sport, adhésion aux Lois du jeu...) et ne respecte pas l'orientation, les objectifs et les règlements administratifs de l'ASM ainsi que ses règles, politiques, procédures et/ou directives, tant à l'intérieur des limites de terrains de jeu qu'à l'extérieur;
- Toute conduite susceptible d'entacher publiquement l'image et la réputation de l'ASM.
- Toute consommation d'alcool non autorisée ou de vente, consommation ou possession personnelle ou pour fins de trafic de drogues, consommation de cannabis sur les délimitations d'un terrain de jeu.

