

CODE DE CONDUITE ET DE DÉONTOLOGIE

Notre Code de conduite et de déontologie est un ensemble de règles et de devoirs qui régissent l'AS Montis et qui sont basés sur des principes et sur des valeurs morales et fondamentales auxquels s'identifient et se rallient tous les membres. L'ensemble de ces règles et devoirs viennent encadrer la conduite et les rapports entre les membres, leurs intervenants et le public en général.

L'objectif du Code de conduite et de déontologie de l'AS Montis (ci-après désigné le « Code ») consiste à garantir un climat positif et sécuritaire au sein des programmes, activités et événements de l'AS Montis en informant les individus de l'existence d'une exigence valable en tout temps, à savoir afficher un comportement approprié et conforme aux valeurs fondamentales de soccer.

Il a pour but de prévenir, autant que possible, les sources de problèmes internes et sensibiliser les divers intervenants de façon à ce qu'ils puissent vivre pleinement et en pleine harmonie leur implication quel qu'en soit le niveau. Il vient en quelque sorte délimiter l'espace qu'il faut accorder aux libertés des individus de façon à ne pas nuire à celles des autres ou à la réputation et l'efficacité de l'organisation tout entière.

Le Code civil du Québec nous permet d'établir des règles d'admission pour devenir membres de notre association tel que remplir des formulaires et signer des engagements à respecter nos règles, politiques et Code de conduite et de déontologie ou d'éthique.

Le présent Code ne vise pas à décrire précisément tous les cas de mauvaise conduite. Toute mauvaise conduite ne correspondant pas aux valeurs de l'AS Montis ou à l'objectif du présent Code peut tout de même constituer une violation et faire l'objet de sanctions bien que cela ne soit pas spécifiquement énoncé dans le présent Code.

Définitions

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

Intervenants : tous les employés et employées de l'AS Montis, ses directeurs et directrices, administrateurs et administratrices, personnel médical, entraîneurs,

responsables de niveau ou de catégorie, gérants, arbitres, athlètes, membres, bénévoles, participants et participantes ainsi qu'aux parents.

Valeurs fondamentales : valeurs communes à l'ensemble des intervenants comprenant, sans être exhaustif, l'observation des règles de jeux, la tenue d'un langage approprié aux circonstances et lieux, sans injure, expression vulgaire ou blasphématoire, l'implication assidue de tous les intervenants dans un but de développement et d'amusement des joueurs, la courtoisie, le respect et dignité dans tous les rapports avec les autres, et le désir d'être un modèle positif pour l'ensemble des membres dont les joueurs d'âge mineur.

1. Application

Le présent Code de conduite et de déontologie inclut le Code de déontologie, le Code de conduite, le Code de conduite du joueur, Code de conduite du parent-spectateur, le Code de conduite de l'entraîneur, le Code de conduite d'un administrateur, le Code de l'arbitre et tous autres codes assujettis à des règles, y compris la Politique de prévention et de gestion sur la violence physique, psychologique et sexuelle, le harcèlement, l'intimidation, la discrimination et les conduites inappropriées et ses annexes (Voir **ANNEXE A**) mise en vigueur conformément au Code de conduite pour protéger les enfants de Priorité Jeunesse Sport.

Partie 1 - Code déontologique

2. Responsabilités

Tous les intervenants mentionnés ont les obligations suivantes :

- Respecter en tout temps les règlements administratifs, les règles, politiques, lignes directrices et procédures de l'AS Montis;
- Travailler dans un esprit de partenariat avec tous ses membres et parties prenantes et tous les organismes, associations ou fédérations Canada Soccer en vue d'harmoniser les efforts et de remplir la mission de l'AS Montis.
- Résoudre les conflits de manière courtoise, respectueuse et professionnelle lors d'éventuels litiges.

- Préserver et renforcer la dignité et l'estime de soi de tous ses membres et intervenants et de tous autres individus reliés à l'activité de soccer par les moyens suivants :
 - a) Faire preuve de respect envers les individus, indépendamment de l'apparence physique, des caractéristiques physiques, des capacités physiques, de l'âge, de l'ascendance, de la couleur, de la race, de la citoyenneté, de l'origine ethnique, du lieu d'origine, des croyances, de l'incapacité, de l'état civil, de la situation familiale, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, du sexe et de l'orientation sexuelle ;
 - b) Adresser des commentaires et des critiques de manière appropriée et s'abstenir de toute critique publique à l'encontre de tous les intervenants ou membres ;
 - c) Faire systématiquement preuve de camaraderie, d'un esprit sportif et d'une conduite éthique et conforme au présent Code ;
 - d) Traiter systématiquement les individus de manière équitable et raisonnable ;
 - e) Adhérer aux Lois du Jeu de la FIFA ;
 - f) Respecter le principe de franc jeu, à savoir :
 - Respecter les arbitres et les décisions qu'ils prennent ;
 - Respecter la lettre et l'esprit des règlements ;
 - Respecter ses adversaires en acceptant la défaite et en restant modeste en cas de victoire ;
 - Faciliter l'accès aux activités sportives ;
 - Garder son sang-froid en toutes circonstances ;
 - S'abstenir d'avoir recours à la force et à l'autorité en vue de contraindre une personne à participer à des activités inappropriées ;
 - Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible ;
 - Respecter la propriété d'autrui et ne pas occasionner délibérément des dommages ;
 - Se conformer à toutes les lois fédérales, provinciales et municipales.

3. Intégrité du sport

En toutes circonstances, tous les intervenants ou membres se doivent de respecter et d'observer toutes règles visant à préserver l'intégrité de l'activité et du sport de soccer et ses valeurs fondamentales. Ainsi, ils ont l'obligation de :

- S'abstenir de tout usage non médical de drogues ou de recours à des méthodes pour augmenter les performances ;
- Appliquer et respecter toute sanction déterminée ou décrétée par toute association canadienne, provinciale, régionale y compris celle prise par l'AS Montis ;
- S'abstenir de consommer des quantités excessives d'alcool (si permises) et de toutes drogues illicites pendant toute participation ou présence à des programmes, activités, compétitions ou événements organisés reliés au soccer ;
- S'abstenir de consommer de l'alcool, du tabac et du cannabis en présence de mineurs ;
- S'assurer que les renseignements obtenus dans le cadre de ses activités sont traités de manière confidentielle dans les cas où ces renseignements sont obtenus de manière confidentielle ou s'ils peuvent être réputés confidentiels et de respecter le caractère confidentiel des renseignements après la fin des relations avec l'AS Montis ;
- Veiller à ce que la transparence de l'ensemble des actions et des décisions soit partie de celles-ci ;
- S'abstenir de tout pari en lien avec le soccer et ne tolérer aucune forme de manipulation des résultats de match ;
- Rejeter et condamner toutes les formes de corruption et de subornation ;
- S'abstenir d'accepter ou d'offrir des cadeaux et d'autres avantages incitant à une action en lien avec les activités officielles de la personne concernée. En cas de doute, il est interdit d'offrir et d'accepter des cadeaux ;
- S'abstenir d'accepter ou d'offrir de l'argent liquide, autre que les indemnités journalières raisonnables, le remboursement des frais ou le salaire ;
- S'abstenir de contrefaire ou de falsifier tout document et d'avoir recours à de tels documents ;

- Respecter toutes autres règles édictées par le Code de conduite et de déontologique de Soccer Canada et la Fédération de Soccer du Québec, le cas échéant ;

4. Responsabilités des administrateurs, des membres du personnel et des membres de comité

4.1 Les administrateurs :

- Connaître et respecter tous les documents de gouvernance de l'AS Montis applicables à leurs fonctions et leurs responsabilités ;
- Agir en tout temps avec courtoisie, respect, honnêteté et intégrité, et se comporter de manière à conserver la confiance des membres et toutes autres parties prenantes ;
- S'assurer que les activités financières de l'AS Montis sont menées en conformité avec toutes les obligations opérationnelles, comptables et fiduciaires ;
- Se comporter de manière transparente, professionnelle et respectueuse de la loi, mais également de bonne foi dans l'intérêt supérieur de l'AS Montis et dans l'intérêt des toutes autres associations, le cas échéant ;
- Être indépendants et impartiaux, et ne pas être influencés par l'intérêt propre, la pression extérieure, l'espoir de toute compensation ou la crainte des critiques ;
- Adopter un comportement en adéquation avec les circonstances et leurs fonctions, mais aussi se montrer justes, équitables, bienveillants et honnêtes dans le cadre de toutes leurs relations avec autrui ;
- Rester informés au sujet des activités de Canada Soccer, de la communauté sportive nationale et des tendances générales dans le sport ;
- Exercer le degré de soin, de diligence et d'habileté nécessaire à l'accomplissement de la mission que l'AS Montis s'est dotée en vertu du régime des lois sous lesquelles elle a été constituée ;
- Respecter de manière appropriée le caractère confidentiel des affaires en cours de traitement ou même après selon les circonstances ;
- Respecter la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé ;

- S'assurer, d'une part, que les membres ont suffisamment l'occasion d'exprimer leurs opinions et que des dispositions sont prises à cet effet et, d'autre part, que tous les avis sont convenablement pris en compte ;
- Respecter les décisions prises par la majorité ou démissionner dans le cas contraire ;
- Prendre le temps d'assister à des réunions et faire preuve de diligence concernant la préparation et le suivi de telles réunions, ainsi que la participation à ces dernières ;
- Éviter de se placer en conflit d'intérêt et dénoncer toute situation potentielle de conflit d'intérêt ;
- Être indépendants et impartiaux, et ne pas être influencés par l'intérêt propre, la pression extérieure, l'espoir de toute compensation ou la crainte des critiques ;

4.2 Les membres du personnel

- Connaître et respecter les règles de gouvernance de l'AS Montis, ainsi que les politiques opérationnelles applicables à leurs fonctions, leurs responsabilités ;
- Participer aux événements et aux activités de l'AS Montis, et à l'occasion à tout autre activité organisée et/ou sanctionnée ;
- Mettre en application les décisions prises par la direction générale ;
- Respecter la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé ;
- Respecter de manière appropriée le caractère confidentiel des affaires ;
- Agir en tout temps avec courtoisie, respect, honnêteté et intégrité tant envers les divers intervenants qu'envers le public en général et se comporter de manière à conserver la confiance des membres et toutes autres parties prenantes ;
- Exercer le degré de soin, de diligence, de transparence, d'honnêteté, de convenance et d'habileté nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches.

4.3 Les membres de comité

- Connaître et respecter les règles de gouvernance de l'AS Montis ainsi que les politiques opérationnelles applicables à leurs fonctions, leurs responsabilités ;
- Exercer le degré de soin, de diligence, de transparence, d'honnêteté, de convenance et d'habileté nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches ;
- Participer aux réunions reliées à leur comité ;
- Respecter de manière appropriée le caractère confidentiel des travaux de leur comité respectif ;
- Respecter la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé ;
- Éviter de se placer en conflit d'intérêt et dénoncer toute situation potentielle de conflit d'intérêt ;
- Agir en tout temps avec courtoisie, respect, honnêteté et intégrité tant envers les divers intervenants qu'envers le public en général et se comporter de manière à conserver la confiance des membres et toutes autres parties prenantes ;

5. Responsabilités des participants, des entraîneurs, du personnel d'équipe, des parents-spectateurs et des arbitres

5.1 Les participants

- Se conformer au Code de conduite et de déontologie en vigueur à l'AS Montis ;
- Participer, être ponctuels et se montrer prêts à participer au meilleur de leurs capacités à toutes les compétitions, tous les entraînements, tous les stages d'essai, tous les tournois et tous autres événements reliés au soccer;
- Signaler rapidement tout problème médical lorsque cela peut entraver leur capacité s'entraîner ou participer à des compétitions ;
- Avoir son équipement propre et tout l'équipement nécessaire à la pratique de son sport ;

- S'abstenir en permanence de commentaire ou toute moquerie à l'égard d'un participant en raison d'une mauvaise performance ou d'un mauvais entraînement ;
- Toujours agir dans un esprit sportif et s'abstenir en permanence de tout comportement violent, tout langage grossier et tout geste offensant ;
- Respecter les décisions des arbitres ;
- Respecter les consignes des entraîneurs conformes aux Règles de jeux, politiques, lignes directrices ou Code de conduite et de déontologie ;
- Prendre soin de tous les matériels publics ;
- Intervenir, au besoin, auprès de coéquipiers afin de rappeler les responsabilités ci-haut décrites ;
- Être en tout temps respectueux envers tous les intervenants dont les adversaires et le public ;

5.2 Les entraîneurs et personnel d'équipe

- Garantir un environnement sécuritaire en choisissant des activités et en appliquant des mesures de contrôle qui sont adaptées à l'âge, l'expérience, la capacité et la condition physique des participants concernés ;
- Surveiller attentivement l'évolution physique et psychologique des participants en s'abstenant de recourir à des méthodes ou techniques d'entraînement susceptibles de nuire à ceux-ci ;
- Éviter de compromettre la santé actuelle et future des participants en coopérant, en référant ou en communiquant, au besoin, avec des spécialistes en médecine sportive dans le cadre du diagnostic, du traitement et de la gestion des soins médicaux et psychologiques des athlètes ;
- Fournir aux participants (et aux parents/tuteurs de mineurs) les informations nécessaires pour participer à la prise de décisions concernant le participant en question ;
- Agir dans l'intérêt supérieur du développement du participant en tant que personne à part entière ;

- Respecter les autres membres du personnel de l'équipe et les intervenants dans leur ensemble ;
- Signaler aux autorités en place toute information ou toute situation susceptible de compromettre la sécurité d'un enfant ;
- Informer les personnes en autorité de toute information obtenue relative à une enquête criminelle en cours, à toute condamnation antérieure et toute condition actuelle de remise en liberté d'un participant ou intervenant ;
- Ne pas fournir, promouvoir ou tolérer l'usage de drogues (autres que les médicaments prescrits), de substances visant à augmenter la performance ou de cannabis et, dans le cas des mineurs, la consommation d'alcool et de tabac ;
- Respecter les athlètes et entraîneurs des autres équipes ;
- De montrer respectueux envers les décisions des arbitres ;
- Se conformer rigoureusement à la « Politique de prévention et de gestion de l'AS Montis sur la violence physique, psychologique et sexuelle, le harcèlement, l'intimidation et la discrimination » ;
- Respecter le Code de conduite et de déontologie notamment le Code de l'entraîneur ;
- Respecter toute Politique en cas de blessures en vigueur ;
- Mettre l'emphase sur la sécurité physique des participants au-delà de la performance et des résultats ;
- S'habiller de manière professionnelle, convenable et inoffensive ;
- Utiliser en tout temps un langage inoffensif exempt de vulgarité ou de termes blasphématoires en tenant compte du public visé ;
- Respecter les orientations prises par l'AS Montis et les décisions de la direction générale ;

5.3 Les parents et spectateurs

- Faire en sorte que le participant mineur arrive à l'avance aux séances d'entraînement et aux matchs selon les règles internes de l'équipe ;

- Prévenir l'entraîneur ou le gérant si l'enfant doit s'absenter d'un match ou d'une séance d'entraînement ;
- Fournir au participant mineur tout l'équipement adéquat nécessaire à la pratique du soccer ;
- Encourager les participants à respecter les règles du jeu et à résoudre tout conflit sans recourir à la violence ou l'hostilité et ce hors la présence du mineur ;
- S'abstenir en permanence de toute moquerie à l'égard d'un participant en raison d'une erreur commise au cours d'une performance ou d'un entraînement ;
- Formuler plutôt des commentaires positifs qui motivent les participants et les incitent à poursuivre leurs efforts ;
- Respecter les décisions et jugements des officiels, des entraîneurs ainsi qu'encourager les participants à faire de même ;
- Se montrer respectueux et reconnaissants envers tous les participants, mais également les entraîneurs, les officiels et les autres bénévoles qui consacrent du temps à l'activité sportive concernée ;
- S'abstenir de participer à la compétition ou à l'entraînement et d'interférer avec une quelconque activité ;
- Faire les démarches et les interventions nécessaires pour faire respecter ce Code aux supporteurs de mon enfant.

5.4 Les arbitres

- Se comporter avec dignité sur le terrain de jeu et à l'extérieur de celui-ci ;
- Prôner le principe de franc jeu chez autrui ;
- Se conformer à toutes les normes, directives ou protocoles d'arbitrage de toute association ou fédération, dont celle de l'AS Montis ;
- Afficher une apparence soignée et maintenir une excellente condition physique et mentale ;

- Participer et assister à tout atelier, conférence, programme, formation de mise à niveau ou de mise en forme offert de façon régulière ;
- Étudier, connaître et faire appliquer les actuelles Lois du Jeu et toute autre règle sanctionnée par une association ou fédération concernant une situation ou un événement précis (ex. pause obligatoire d'eau...) ;
- Agir avec fermeté et conviction tout en se montrant respectueux et courtois;
- S'abstenir de critiquer publiquement d'autres arbitres ;
- S'abstenir de toute déclaration auprès des médias (journaux, télévision, radio, etc.) en lien avec un match au cours duquel l'arbitre a officié, ou en lien avec la performance des joueurs ou d'autres officiels ;

6. Non-respect des règles de déontologie

Quiconque ne respecte pas l'une ou l'autre des règles du Code de conduite et de déontologie et ses annexes dont celles-ci haut mentionnées est susceptible d'être soumis au Comité de discipline selon les dispositions des articles 8 et suivants et des sanctions y attachées.

Partie 2- Code de conduite

7. Signalement de non-respect des Règles de conduite

7.1 Signalement à l'entraîneur

Tout cas de non-respect du Code de conduite et de déontologie du joueur peut être soumis à l'entraîneur qui peut donner un avis verbal au joueur afin que celui-ci apporte les correctifs appropriés, après rencontre avec ce dernier accompagné de l'un de ses parents, s'il est d'âge mineur.

Dans certains cas, l'entraîneur peut aussi intervenir auprès d'un parent-spectateur qui ne respecte pas du Code de conduite et de déontologie du parent-spectateur et lui donner un avis verbal.

Dans un cas de conduite répétitive, après avoir reçu un avis verbal, le cas de non-respect du Code de conduite et de déontologie du joueur ou d'un parent-spectateur peut être transmis à la direction générale.

7.2 Signalement à la direction générale

Tout autres cas de non-respect du Code de conduite et de déontologie doit être soumis à la direction générale de l'ASM ou rapporté, à tout membre qui occupe un poste d'autorité de l'AS Montis dans un délai de 30 jours suivant l'événement. Dans ce dernier cas, cette personne doit alors référer l'affaire à la direction générale de l'AS Montis qui peut en informer le président du conseil d'administration.

Tout signalement de non-respect du Code de conduite ou de déontologie doit être traité de façon confidentielle et anonymement, si la personne le demande.

Sur réception d'un signalement de non-respect du Code de conduite et de déontologie, la direction régionale achemine par courrier électronique ou autrement à la partie visée, un accusé de réception afin de l'informer du comportement reproché.

L'accusé de réception précise, dans la mesure du possible, les prochaines démarches concernant ce signalement.

8. Devoirs et pouvoirs de la direction générale

8.1 Devoir de vérification

À l'exception d'une situation impliquant un administrateur qui doit alors être référé immédiatement au Comité de discipline, lors d'un signalement de non-respect du Code de conduite et de déontologie, la direction générale doit alors :

- Vérifier les faits et les circonstances à la base du signalement en rencontrant la personne ayant signalé le non-respect ;
- Rencontrer la personne ayant fait l'objet du signalement ;
- Lui demander ses explications ;
- Obtenir toutes informations jugées pertinentes.

8.2 Pouvoir de sanction

Suite à sa vérification, la direction générale peut :

- Constater l'inexactitude du signalement.
- Constater l'exactitude du signalement, auquel cas il pourra :
 - Donner un avertissement verbal ;
 - Donner un avertissement écrit qu'il conservera.

8.3 Obligation de référer au Comité de discipline

En cas de mésentente entre la direction générale et la personne ayant fait l'objet de non-respect du Code de conduite et de déontologie, il devra alors référer le dossier au Comité de discipline de l'AS Montis.

De même, en cas grave ou répétitif de non-respect du Code de conduite et de déontologie, la direction générale doit référer le tout au Comité de discipline et en aviser le président du conseil d'administration.

9. Comité de discipline

Un comité de discipline est formé pour entendre toute plainte relative au non-respect du Code de conduite et de déontologie, de différentes politiques ou d'application de règlements ou autres.

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 des 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.

Les règles de procédure du Comité de discipline sont déterminées par celui-ci et toutes personnes intéressées ou visées par une audition ou décision dudit Comité doivent en être informées préalablement à toute audition.

En tout temps, un délai d'au moins sept (7) jours ouvrables doit être respecté afin de permettre aux parties de se préparer.

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 conformément à la présente politique

10. Sanctions en cas de non-respect du Code de conduite et de déontologie, de Politiques ou autres règlements ou règles.

10.1 Établissement d'une cote d'infraction

Pour les fins des décisions du Comité de discipline, celui-ci devra préalablement coter l'infraction pour non-respect du Code de conduite et d déontologie, Politiques ou autres règlements ou règles, de la façon suivante :

- Cote 1 : infraction légère
- Cote 2 : infraction sérieuse
- Cote 3 : infraction grave

10.2 Pouvoir de décision

À la suite de l'audition tenue, le Comité de discipline doit rédiger dans les meilleurs délais une décision écrite expliquant sa décision.

Il peut :

- Rejeter la plainte ou le signalement de non-respect des Règles de conduite, Politiques ou autres règlements ou règles.
- Accepter la plainte ou le signalement de non-respect des Règles de conduite, Politiques ou autres règlements ou règles.

10.3 Pouvoirs de sanctions

Si la décision est d'accepter le signalement de non-respect du Code de conduite et de déontologie, Politiques ou autres règlements ou règles, le Comité de discipline a l'éventail de sanctions suivantes :

- Donner un avertissement verbal ;
- Donner une réprimande écrite accompagné d'un avertissement ;
- Imposer des parties de suspension ;
- Obliger la personne de ne pas assister aux pratiques et matchs de son enfant ;

- Interdire l'accès à tout terrain de soccer sur le territoire d l'ASM au cours de toute activité de soccer ;
- Donner un avertissement final par lettre certifié ;
- Expulser comme membre de l'ASM cette personne, y compris son enfant.
- Interdire à la personne d'agir comme administrateur pour une période déterminée.

La direction générale a l'obligation de mettre en application la sanction prise.

10.4 Motifs à considérer

Avant d'imposer une sanction, le Comité de discipline doit considérer les facteurs suivants :

- (a) La gravité du non-respect ;
- (b) Les récidives ;
- (c) L'âge de la personne ;
- (d) Les explications fournies par la personne ;
- (e) La reconnaissance des faits reprochés et de leur importance ;
- (f) Le désir réel d'apporter des mesures correctives ;
- (g) Les effets produits par le non-respect sur les joueurs et sur l'AS Montis ;
- (h) Tout autres considérations jugées pertinentes.

11. Appel

Seules les décisions comportant une suspension, interdiction ou expulsion sont susceptibles d'appel par l'une ou l'autre des parties impliquées.

En cas d'appel, un nouveau Comité externe formé de trois (3) professionnels extérieurs non liés au conseil d'administration sera formé qui en déterminera la forme et les modalités.

L'audition de l'appel doit se faire de manière urgente dans un délai d'au plus 15 jours ouvrables.

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

Les dépenses encourues pour l'audition de l'appel sont à la charge de l'appelant en cas de rejet d'appel.

Cette décision est finale et sans appel.

12. Conservation du dossier

Dans tous les cas d'une décision confirmant une conduite pour non-respect du Code de conduite ou de déontologie, la décision sera conservée de manière sécuritaire pour une durée de 2 ans suivant la fin de l'application d'une sanction.

Dans tous les cas d'une décision rejetant une conduite pour non-respect du Code de conduite ou de déontologie, la décision sera immédiatement retirée du dossier de la personne visée et détruite.

13. Préséance du Code de conduite et déontologie

Malgré toutes dispositions contraires de Règlements de toute Ligue de soccer et le présent Code de conduite et de déontologie, celui-ci doit avoir préséance dans son application et son interprétation.

De même, 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 le présent Code de conduite ou de déontologie.

14. Publication

Le Code de conduite et de déontologie, le Code de conduite du joueur, le Code de conduite du parent-spectateur, le Code de conduite de l'entraîneur, le Code de conduite d'un administrateur, le Code de l'arbitre et tous autres codes assujettis à des règles doivent être affichés sur le site Web du Club.

Code de conduite du joueur

- J'obéis et respecte les règles du jeu et je suis un ambassadeur des valeurs de mon sport.
- Je respecte les consignes établies par mon entraîneur (dont rester assis sur le banc) et les règlements internes de mon équipe tout en étant ponctuel aux activités.
- Je respecte les entraîneurs, les gérants, mes adversaires, les arbitres, les spectateurs et mes coéquipiers malgré les erreurs, par une attitude courtoise et un langage correct, sans injure et absent de vulgarité.
- Je poursuis mon engagement envers mes coéquipiers, mon entraîneur et mon équipe jusqu'au bout en faisant de mon mieux et en tentant même de me dépasser.
- J'encourage et supporte honnêtement mes coéquipiers en tout temps.
- Je valorise le jeu d'équipe plutôt que les jeux individuels et j'encourage ceux qui présentent plus de difficultés.
- J'accepte la victoire avec modestie sans ridiculiser l'adversaire et accepte tout autant la défaite avec respect.
- Je joue pour m'amuser en tentant d'obtenir la victoire mais je considère la victoire, l'obtention de médaille ou de trophée comme accessoire au jeu.
- Je prends soin de mon équipement, de celui de l'AS Montis et de tous biens publics.
- Je m'engage, au cours de l'activité, à ne pas consommer d'alcool (sauf autorisation), consommer, vendre, être en possession ou sous l'effet de substances illicites (drogues) ou de cannabis.

Je m'engage à me conformer aux énoncés du Code de Conduite ou de toutes Politiques en vigueur, à défaut de quoi, je pourrais être sanctionné selon les règlements en vigueur.

Nom _____

Passeport: _____

Club: _____ Saison: _____

Signature (joueur/joueuse) :

Signature (parent) :

Code de conduite du parent-spectateur

- Je considère que les enfants font du sport d'abord pour leur propre plaisir et non pour me divertir et je n'insiste pas, de façon harcelante ou intimidante, à les faire participer s'ils n'en démontrent pas le désir.
- Je n'ai pas d'attente irréaliste et je suis conscient que les enfants ne sont pas des athlètes professionnels et par-dessus tout, je laisse être l'enfant ce qu'il est à savoir un enfant.
- Je respecte et appuie les décisions des entraîneurs, gérants ou arbitres et encourage les participants à faire de même.
- J'applaudis les beaux jeux de tous les joueurs, quel que soit l'équipe et j'ai plutôt des commentaires positifs et respectueux qui motivent et encouragent l'effort continu.
- Je me montre enthousiaste et j'évite d'être trop exigeant ou trop critique.
- Je m'assure que l'enfant arrive à l'avance aux séances d'entraînement et aux matchs selon les règles internes de l'équipe.
- Je m'assure que l'enfant est vêtu adéquatement : souliers, bas, protège-tibia, short, chandail et si nécessaire, survêtement, et de l'absence de port d'objets qui pourraient cause des blessures lors d'un match (tel que : collier, chaîne, bracelet, etc., etc...).

Pour les joueurs qui portent des lunettes, il est important de prendre connaissance de la directive à cet effet.

- Je préviens l'entraîneur ou le gérant si l'enfant doit s'absenter d'un match ou d'une séance d'entraînement.
- J'ai une attitude positive constante dans la victoire ou la défaite et considère les résultats comme conséquence du plaisir de jouer.
- Je laisse les entraîneurs jouer leur rôle puisque ce sont eux qui doivent enseigner les éléments techniques de l'activité de soccer et qui prennent les décisions tactiques (les remplacements, le temps de jeu, la position du joueur...).
- J'accepte la victoire avec modestie sans ridiculiser l'adversaire et reconnais la performance de l'adversaire dans la défaite.

- Je condamne l'usage de la violence, de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination sous toutes ses formes et je le fais savoir de façon appropriée aux entraîneurs et aux responsables de ligue.
- J'utilise un langage respectueux, sans injure ni expression vulgaire à l'égard des joueurs adverses, des entraîneurs, des gérants, des arbitres, des bénévoles et des autres spectateurs.
- Je m'engage, au cours de l'activité, à ne pas consommer d'alcool (sauf autorisation), consommer, vendre, être en possession ou sous l'effet de substances illicites (drogues) ou de cannabis.
- Je reconnais mon engagement à faire respecter ce Code aux supporters de mon enfant.
- Je m'engage à ne jamais régler des problèmes en présence de personnes non impliquées et à fournir un effort pour désamorcer les situations explosives, dans le respect des règles et politiques de l'AS Montis.

Je m'engage à me conformer aux énoncés du Code de Conduite ou de toutes Politiques en vigueur, à défaut de quoi, je pourrais être sanctionné selon les règlements en vigueur.

Nom : _____

Passeport : _____

Club : _____ Saison : _____

Signature (mère) :

Signature (père) :

Code de conduite de l'entraîneur

- Je donne des explications claires dans un langage adapté à l'âge du joueur ou de la joueuse et suffisamment lentement.
- Je m'adresse respectueusement auprès des joueurs (euses), de manière équitable sans égard au sexe, à la race, au potentiel physique, au statut économique ou à toute autre condition, sans injure ni expression vulgaire.
- Je suis à l'heure aux entraînements et aux matchs.
- Je me vêts de manière convenable, à titre de représentant de l'AS Montis et de modèle pour les joueurs (euses).
- Je planifie l'entraînement et les matchs et détermine les consignes d'avant-match, système de substitution et de rotation.
- Je donne à chaque joueur (euse) un temps de jeu équitable et des chances égales de se faire valoir.
- Je fais toujours preuve d'honnêteté envers les joueurs et le sport et démontre de l'encouragement et du positivisme.
- Je sais quoi faire en cas d'urgence, j'ai sous la main une trousse de premiers soins et le numéro de téléphone des services d'urgence.
- J'interviens poliment, mais fermement, auprès de parents passionnés.
- Je suis courtois et respectueux envers les arbitres et leurs décisions.
- Je respecte les joueurs, entraîneurs, gérants et partisans des autres équipes.
- Je m'assure de m'encadrer d'une bonne équipe de soutien (entraîneur-adjoint et gérant).
- Je maîtrise bien les règles du jeu et je transmets ce savoir à mes joueurs.
- J'accepte la victoire avec modestie sans ridiculiser l'adversaire et reconnais la performance de l'adversaire dans la défaite.
- Je donne du feedback régulier au joueur(euse) sur leur performance et leurs éléments à améliorer.
- Je discute avec les parents des progrès de leur enfant et je mets tout en œuvre afin pouvoir obtenir des progrès considérables avec celui-ci de façon régulière.

- Tout en tentant d'obtenir la victoire, je considère la victoire ou la défaite comme une conséquence du plaisir de jouer et reconnais que chaque joueur a droit à l'erreur.
- Je suis conscient des limites et des contraintes qui pèsent constamment sur les joueurs(euses) (sport, équipiers, études, famille, ...) et respecte celles-ci sans pénaliser.
- Je m'assure que l'équipement et les installations sportives respectent le niveau de développement des athlètes et les principes de sécurité et au besoin, j'informe les enfants des dangers inhérents à la pratique de ce sport.
- Je respecte les consignes émanant de la direction générale de l'AS Montis ou de l'un de ses directeurs et suit les orientations générales de l'AS Montis.
- Je m'engage à ne jamais régler des problèmes en présence de personnes non impliquées et à fournir un effort pour désamorcer les situations explosives.
- Lors de situations conflictuelles, je tente de garder mon calme et je recherche la sécurité des joueurs, des spectateurs et des arbitres.
- Je m'engage, au cours de l'activité, à ne pas consommer d'alcool (sauf autorisation), consommer, vendre, être en possession ou sous l'effet de substances illicites (drogues) ou de cannabis.
- Je m'engage à informer, dans la mesure du possible, tous les intervenants (joueurs, parents et entraîneurs-adjoints) de l'existence du Code de conduite et de déontologie, des Politiques et des règlements pouvant les concerner.
- Je m'engage à informer la direction générale, le directeur technique ou tout administrateur de toute situation ou conduite ne respectant pas le Code, les politiques, règlements ou autres.
- Je m'assure que le « Code de conduite et de déontologie », la « Politique de prévention et de gestion de l'AS Montis sur la violence physique et sexuelle, le harcèlement, l'intimidation et la discrimination », la « Politique sur les maladies, les blessures des joueurs (euses) et la prévention des blessures », et de façon générale tous autres règlements, toutes autres règles ou Politiques, soient respectés intégralement.

Je m'engage à me conformer aux énoncés du Code de Conduite ou de toutes Politiques en vigueur, à défaut de quoi, je pourrais être sanctionné selon les règlements en vigueur.

Nom : _____ Passeport: _____

Club : _____ Saison : _____

Signature _____ :

ANNEXE AU CODE D'ENTRAINEUR

Application obligatoire de la Règle de deux

- a) 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 ;
- b) 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 et qu'il ne soit accompagné d'un autre intervenant majeur ;
- c) Dans tous les cas, un intervenant ne peut se trouver seul avec un joueur dans un véhicule automobile, à moins qu'il ne soit le parent ou le tuteur légal de ce joueur ;
- d) 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 ayant des antécédents judiciaires en lien avec des personnes mineures ;

Toutefois, des intervenants doivent toujours être disponibles à l'extérieur des vestiaires et/ou douches afin de pouvoir y entrer et intervenir en cas de besoin ;

- e) 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 avant ou après une rencontre ou pratique, 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 ;

En tout temps, un intervenant doit toujours attendre l'arrivée d'une autre personne majeure pour rencontrer un joueur ;

- f) 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, à moins qu'il ne soit le parent ou le tuteur légal de ce joueur ou de l'un des parents de ce ou ces joueurs ;
- g) 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 ;
- h) 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. ;

- i) 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 ;
- j) 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.
- k) Dans tous les cas d'interaction entre des joueurs et les intervenants de même sexe, l'AS Montis doit prendre les mesures nécessaires afin de s'assurer que lors de ces interventions, les intervenants soient de même sexe que les joueurs ;
- l) Dans les cas d'interaction entre des joueurs et des intervenants de sexe différents, l'AS Montis doit prendre les mesures nécessaires afin de s'assurer que lors de ces interventions, les intervenants des deux sexes soient présents.

Je m'engage à me conformer aux énoncés du Code de Conduite ou de toutes Politiques en vigueur, à défaut de quoi, je pourrais être sanctionné selon les règlements en vigueur.

Nom : _____ Passeport: _____

Club : _____ Saison : _____

Signature :

Code de conduite d'un administrateur

- Je m'assure que les fonds de l'AS Montis soient gérés dans ses meilleurs intérêts.
- Je respecte les orientations et les décisions du conseil d'administration
- Je respecte les règlements généraux d l'AS Montis, le Code de conduite et de déontologie, les politiques et autres règlements de l'AS Montis.
- Je ne discute pas ni ne critique les décisions des membres du conseil d'administration à l'extérieur.
- Je prône et diffuse les valeurs de l'organisation.
- Je suis soucieux de préserver l'image du club dans les lieux publics.
- Je respecte mon engagement personnel.
- J'agis toujours avec honnêteté et loyauté, prudence, diligence et compétence tant pendant mon mandat qu'à la fin de celui-ci.
- Je fais toujours montre de confidentialité si nécessaire.
- Je prends des décisions avec transparence.
- Je m'implique activement dans l'organisation.
- Je donne un coup de main lorsque requis, je me proposer moi-même.
- Je reste maître de moi en tout temps et assume l'entière responsabilité de mes paroles et de mes actions.
- Je ne manifeste aucune violence physique ou verbale envers quiconque et je n'ai pas de comportement excessif ou déplacés dans les lieux publics.
- J'ai des rapports empreints de courtoisie et je conserve ma dignité en tout temps et en tout lieu.
- Je respecte les entraîneurs, les joueurs adverses et leurs supporteurs et exige un comportement identique des autres membres et j'interviens au besoin.
- Je respecte les décisions des arbitres et je ne leur adresse pas la parole car ils représentent l'autorité pendant le jeu et que leurs décisions doivent être respectées.

- J'agis en bon parent et je m'assure que tous les membres sont traités avec équité.
- J'exige un comportement similaire des autres membres de l'AS Montis.
- Je ne règle aucun problème avec la direction technique, les entraîneurs, les parents ou autres, en présence ou non des enfants, et réfère le tout à la direction générale ou au conseil d'administration, le cas échéant.
- Je fais en sorte que l'intérêt des jeunes soit au centre de toute décision.
- Je faire en sorte que le sport du soccer soit une source de développement et d'enrichissement physique, technique et moral.
- Je demeure un modèle positif pour les enfants, les entraîneurs, les parents, etc...
- Je m'engage, au cours d'une activité de soccer, à ne pas consommer d'alcool (sauf autorisation), consommer, vendre, être en possession ou sous l'effet de substances illicites (drogues) ou de cannabis.
- Je m'assure que le Code de conduite et de déontologie et la Politique de prévention et de gestion de l'AS Montis sur la violence physique et sexuelle, le harcèlement, l'intimidation et la discrimination sont respectés à tous les niveaux de l'organisation.
- Je considère le bénévolat comme une ressource à protéger et à développer.

Je m'engage à me conformer aux énoncés du Code de Conduite ou de toutes Politiques en vigueur, à défaut de quoi, je pourrais être sanctionné selon les règlements en vigueur.

Nom : _____ Passeport: _____

Club : _____ Saison : _____

Signature : _____

Code de conduite de l'arbitre

- Je mets tout en œuvre régulièrement afin de bien connaître les Lois du jeu.
- J'apporte tout l'équipement fourni et nécessaire pour l'exécution de ma tâche.
- Je vois à ce que mon uniforme soit propre et je le porte avec fierté car il est mon premier outil de travail que les joueurs voient avant tout.
- Je porte toujours l'uniforme fourni par la direction de l'arbitrage de l'AS Montis, que ce soit dans les limites de l'AS Montis ou en région.
- Je porte l'uniforme de l'arbitre en chef ou celui de l'arbitre assistant (qui devrait être le même pour les deux) lorsque j'officie comme tel.
- J'interviens auprès des joueurs, des entraîneurs et gérants avec calme et respect.
- Je fais les efforts requis pour avoir et garder la forme physique nécessaire au bon accomplissement de ma tâche.
- Je m'assure que l'équipement et les installations sportives respectent le niveau de développement des athlètes et les principes de sécurité.
- Je remets un carton avec conviction, certitude mais toujours de façon mais polie;
- Je réagis dès que possible lors de situation pouvant mettre en danger la sécurité des joueurs, que ce soit à cause des joueurs, des entraîneurs ou des spectateurs, pour rétablir celle-ci dans le but de protéger les participant(e)s.
- Je m'engage, au cours de l'activité, à ne pas consommer d'alcool (sauf autorisation), consommer, vendre, être en possession ou sous l'effet de substances illicites (drogue) ou de cannabis.

Je m'engage à me conformer aux énoncés du Code de Conduite ou de toutes Politiques en vigueur, à défaut de quoi, je pourrais être sanctionné selon les règlements en vigueur.

Nom : _____

Passeport : _____

Club: _____ Saison : _____

Signature :

Annexe A

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* et au *Code de conduite pour la protection des jeunes athlètes*.

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 cyberespace, 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'AS Montis 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'AS Montis 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 (Règle de deux)

- a) 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 ;
- b) 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 et qu'il ne soit accompagné d'un autre intervenant majeur ;
- c) Dans tous les cas, un intervenant ne peut se trouver seul avec un joueur dans un véhicule automobile, à moins qu'il ne soit le parent ou le tuteur légal de ce joueur ;
- d) 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'AS Montis 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 ayant des antécédents judiciaires en lien avec des personnes mineures ;

Toutefois, des intervenants doivent toujours être disponibles à l'extérieur des vestiaires et/ou douches afin de pouvoir y entrer et intervenir en cas de besoin ;

- e) 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 avant ou après une rencontre ou pratique, 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 ;

En tout temps, un intervenant doit toujours attendre l'arrivée d'une autre personne majeure pour rencontrer un joueur ;

- f) 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, à moins qu'il ne soit le parent ou le tuteur légal de ce joueur ou de ces joueurs ;

Toute vérification des chambres, si nécessaire, doit toujours être faite en présence de deux intervenants.

- g) 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 ;
- h) 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.
- i) 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 ;
- j) 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.
- k) Dans tous les cas d'interaction entre les joueurs de même sexe et les intervenants, l'AS Montis doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de s'assurer que lors de ces interventions, les intervenants soient de même sexe que les joueurs ;
- l) Dans les cas d'interaction entre des joueurs de sexe différents et les intervenants, l'AS Montis doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de s'assurer que lors de ces interventions, les intervenants des deux sexes soient présents.

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 ou de tout comportement illégal, l'AS Montis doit signaler la situation au DPJ ou au Service de police.

8.3 Suivi interne d'un signalement

Dans tous les cas de signalement pour conduite, allégation ou soupçon de conduite inappropriée ou de maltraitance, l'AS Montis devra traiter le dossier conformément aux lignes directrices de Priorité Jeunesse, apparaissant au site Web du club (https://commit2kids.ca/pdfs/C2K_SportEdition_ChildPro_CodeOfCon_fr.pdf) et aux dispositions suivantes de la présente Politique, l'application la plus restrictive devant s'appliquer en cas de disparité de traitement.

De même, un suivi interne sera fait conformément aux dispositions du présent Code afin de prendre les mesures disciplinaires appropriées, le cas échéant.

En cas de détermination de conduite inappropriée, l'AS Montis pourra aviser la Direction de la Protection de la Jeunesse ou le Service de police, en cas de conduite répétitive ou soulevant des inquiétudes majeures ou encore de plusieurs écarts de conduite signalés.

8.4 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.

8.5 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.

8.6 Rencontre avec la direction générale

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

- 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.
- 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.
- 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.

- 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 :
 - 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.
 - 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.
 - 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 parler à la personne dont la conduite est à l'origine de l'infraction.
- 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.

8.7 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.

a. 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.

b. Audience

Lorsque le Comité de discipline convoque une audience :

- Le déroulement sera régi suivant les règles et modalités qu'il aura arrêtées ;
- L'audience doit se dérouler à huis-clos ;
- 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 ;
- 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 ;
- Toutes les personnes concernées par la plainte peuvent être accompagnées par une représentante ou un représentant (un proche, un interprète, etc...).
- Toute décision doit être prise par vote majoritaire ;

c. Rapport écrit

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

- Un résumé des faits pertinents ;
- 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 ;
- Les mesures recommandées pour corriger ou atténuer les préjudices ou les pertes subis par la personne plaignante ;

- 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.

10.3 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 (3) 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 complémentifs à la présente Politique établit.

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 mise en application de l'identité de genre et de la règle de deux ;
- 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.

À titre d'exemples, sans être exhaustifs, 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 ou à tout endroit 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.



Président de l'AS Montis
Stéphane MALOUIN

