

C L U B
POLITIQUE
DU
AQUATIQUE

CLUB AQUATIQUE DE CHARLESBOURG

«POLITIQUE

EN MATIÈRE DE CONSTATATION

ET PRÉVENTION D'ABUS

ET

EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENTS

CHARLESBOURG

Politique en matière de constatation et prévention d'abus Et en matière de harcèlement

Le Club Aquatique de Charlesbourg reconnaît que le phénomène d'abus et de harcèlement dans notre milieu ne doit pas être toléré.

Le Club Aquatique de Charlesbourg désire jouer un rôle de premier plan en matière de prévention en rapport avec ce phénomène social compte tenu du fait que c'est l'affaire de tous les citoyens.

Le Club Aquatique de Charlesbourg, en plus d'offrir de saines chances de développement sportif, compte faire tout ce qui est en son pouvoir pour protéger ses membres en matière d'abus ou de harcèlement. Un seul cas d'abus ou de harcèlement c'est un cas de trop!

Nous désirons prendre des mesures pour nous assurer de l'intégrité de tous les bénévoles et des entraîneurs, tout comme nous comptons également surveiller toutes les activités associées à notre Club.

Nous considérons qu'il est important que les parents soient en confiance et que les membres du conseil d'administration ainsi que les entraîneurs adhèrent pleinement à nos objectifs tout en étant à l'abri d'accusations sans fondement.

PHILOSOPHIE

Le Club Aquatique de Charlesbourg reconnaît les conséquences négatives associées à l'abus et au harcèlement.

Il reconnaît également qu'il est de sa responsabilité de mettre en place les moyens nécessaires pour favoriser un environnement sain et dans lequel toute personne est traitée avec respect et dignité. Les manifestations d'abus ou de harcèlement, en plus de constituer une violation des droits de la personne, ont chez les individus des effets néfastes. Pour ces raisons, elles ne sont pas tolérées, que ce soit entre le personnel, entre les employés et les gestionnaires, entre les bénévoles, les entraîneurs, les officiels et les athlètes.

Cela s'applique autant aux conduites adoptées dans le milieu de travail qu'à celles tenues en d'autres circonstances ou en d'autres lieux, si elles portent préjudice à la personne.

Chaque personne a le droit de participer et de travailler dans un environnement qui promulgue les opportunités d'égalité et qui interdit les pratiques discriminatoires. Cet environnement doit être libre de tout abus ou harcèlement sur la base de race, de nationalité, d'origine ethnique, de religion, d'orientation sexuelle, de statut marital, de statut de famille ou d'un handicap physique ou mental.

Le Club Aquatique de Charlesbourg encourage fortement et supporte les personnes à rapporter tout incident d'abus ou de harcèlement sans tenir compte du statut du présumé abuseur ou harceleur.

Le Club Aquatique de Charlesbourg désire prendre des mesures pour s'assurer de l'intégrité de tous les intervenants de la natation incluant tous les organismes associés à ses activités.

En plus de cette politique, chaque personne qui est victime d'abus ou de harcèlement a le droit de rechercher l'assistance de la Commission des droits de la personne ou de la Commission des normes du travail, même si des démarches ont été entamées conformément à cette politique.

BUTS ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Les buts et objectifs de la politique sont :

- ❖ Décourager et prévenir l'abus et le harcèlement chez les membres et les employés Le Club Aquatique de Charlesbourg;
- ❖ Faire en sorte que tous les membres et employés Le Club Aquatique de Charlesbourg soient conscients du problème d'abus et de harcèlement et des procédures présentées dans cette politique;
- ❖ Offrir aux personnes victimes de violence ou qui croient subir de l'abus et du harcèlement le soutien nécessaire au moyen de mécanismes d'aide et d'une procédure interne de traitement des plaintes.

DÉFINITIONS

1. Définition de l'abus

L'abus est défini comme toute forme de mauvais traitement physique, émotif, sexuel ou au manque de soins qui entraîne une blessure physique où cause un problème émotif chez une personne. Toutes les formes d'abus à l'égard d'une personne se manifestent par un abus de pouvoir, d'autorité ou un abus de confiance. Au Québec, une personne est considérée comme un enfant jusqu'à l'âge de 18 ans.

2. Abus émotif

L'abus émotif est une attaque chronique contre l'estime de soi d'un être humain. C'est un comportement destructeur sur le plan psychologique manifesté par une personne qui occupe un poste de pouvoir, d'autorité ou de confiance. Il prend la forme d'injures, de ridicule, d'intimidation, d'isolement ou d'ignorance des besoins de la personne.

3. Abus physique

Il y a abus physique lorsqu'une personne occupant un poste de pouvoir ou en situation d'autorité blesse physiquement ou menace intentionnellement une personne. Ce comportement se manifeste en tapant, en frappant, en secouant, en donnant des coups de pied, en tirant les cheveux ou les oreilles, en donnant des coups, en poussant, en lançant, en empoignant ou en imposant un nombre exagéré d'exercices en guise de punition.

4. Négligence

La négligence est le fait de toujours ignorer les besoins fondamentaux de la vie comme le besoin de se vêtir, d'être logé, d'être instruit, de manger de façon équilibrée, d'avoir une bonne hygiène, d'être supervisé, d'obtenir des soins médicaux et dentaires, d'avoir un repos adéquat, de fournir un environnement sûr, une discipline et des conseils moraux, de l'exercice et de l'air frais. Il y a négligence en natation lorsque les blessures sont mal traitées ou que le nageur est forcé de nager ou de participer à des compétitions malgré ses blessures, lorsque personne n'intervient dans le cas d'abus ou de harcèlement persistant de la part des autres membres de l'équipe ou lorsque les voyages à l'extérieur font l'objet d'une supervision déficiente.

5. Abus sexuel

Il y a abus sexuel lorsqu'un enfant plus âgé, un adolescent ou un adulte utilise un enfant aux fins de stimulation ou de satisfaction sexuelle. Il existe deux catégories d'abus sexuel :

Avec contact

- ❖ Attouchement ou caresses des organes sexuels
- ❖ Forcé de toucher les organes sexuels d'une autre personne
- ❖ Être embrassé ou touché de façon sexuelle
- ❖ Forcé de toucher les organes génitaux avec la bouche
- ❖ Relations sexuelles vaginales ou anales
- ❖ Pénétration vaginale ou anale avec un objet ou un doigt.

Sans contact

- ❖ Téléphones/remarques obscènes à l'ordinateur ou dans des notes
- ❖ Voyeurisme
- ❖ Se faire montrer de la pornographie
- ❖ Forcé d'assister à des actes sexuels
- ❖ Questions ou commentaires dérangeants sur le plan sexuel
- ❖ Forcé de poser pour des photos ou des bandes vidéo sexuelles
- ❖ Forcé de se masturber ou de regarder les autres se masturber

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

1. Définition du harcèlement

Le harcèlement est défini comme une conduite répétitive, des gestes ou des commentaires insultants, intimidants, humiliants, blessants, malicieux, dégradants ou dérangeants à l'égard d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui créent un environnement de sport ou de travail hostile et intimidant ou qui nuisent au rendement ou aux conditions de travail. Les formes de harcèlement peuvent être celles interdites en vertu de la loi, c'est-à-dire le harcèlement se produit entre pairs (c'est-à-dire, entre nageurs du même groupe d'âge, entre parents et officiels, ou entre entraîneurs) ou entre quelqu'un occupant un poste de pouvoir ou d'autorité et un adulte subalterne (c'est dire, entre entraîneur et nageur, et entre gestionnaire de sport et employé).

Voici une liste partielle d'exemples de harcèlement :

1. Des farces importunes, des sous-entendus ou des taquineries sur le corps, l'apparence, la race, l'orientation sexuelle, etc.
2. Des gestes condescendant, menaçants ou des punitions qui minent l'estime de soi :
3. Des farces qui créent de la gêne ou qui mettent la sécurité de l'individu à risque;
4. Un contact physique non souhaité ou inutile comprenant le toucher, le tapotement ou le pincement;
5. Une conduite, des commentaires, des gestes ou des invitations de nature sexuelle indésirables qui peuvent déranger ou humilier, ou qui, dans certaines circonstances, peuvent être considérées comme une condition de nature sexuelle pour conserver son emploi, avoir droit à de la formation ou recevoir une promotion;
6. Une agression physique ou sexuelle.

Les comportements décrits aux points 5 et 6, ayant objet un enfant ou un jeune, deviennent une situation d'abus en vertu des lois pour la protection des enfants et représentent un crime selon la loi. Le cas échéant, l'obligation de signaler est inhérente à la politique en matière de constatation et de prévention des abus s'applique.

HARCÈLEMENT ET ABUS : DIFFÉRENCES ET RESSEMBLANCES

	Abus	Harcèlement
Types	Émotif, physique, sexuel, absence de soins	Émotif, physique, sexuel, peu être motivé par des préjugés raciaux ou autres
Victimes	Toute personne mineure de sexe masculin ou féminin	Personnes de tous les âges, de sexe masculin ou féminin
Contrevenant	Toute personne détenant du pouvoir ou ayant de l'autorité sur la victime ou qui abuse de sa confiance, peut être de sexe masculin ou féminin	Peut être un pair ou une personne qui détient du pouvoir ou de l'autorité sur une victime adulte, peut être de sexe masculin ou féminin
Enquête	Effectuée par un organisme de l'extérieur; la Direction de la protection de la jeunesse ou à la police	Généralement effectuée à l'interne à moins d'être confiée à la police dans le cas de soupçons d'abus physique ou sexuel ou de harcèlement criminel
Suivi de l'enquête	Établi par la Loi sur la protection de la jeunesse et le Code criminel; possibilité de poursuites civiles	Établi selon les politiques de l'organisme en matière de harcèlement, le Code criminel, les tribunaux des droits du travail, les poursuites civiles ou les tribunaux provinciaux des droits de la personne, ensemble ou séparément
Philosophie	La victime n'a rien à se reprocher; le contrevenant est responsable de son comportement	La victime n'a rien à se reprocher; le contrevenant est responsable de son comportement

RESPONSABILITÉS

L'entraîneur chef, le Président et les membres du conseil sont responsables de l'application de cette politique. Chaque membre a la responsabilité de faire en sorte et d'assurer que l'environnement du sport de la natation soit libre de tout abus et harcèlement. De plus, tout membre qui croit qu'une personne est victime ou a été victime d'abus ou de harcèlement doit aviser un des officiers désignés selon cette politique.

Dans l'éventualité où l'entraîneur chef ou le Président ou un membre du conseil est impliqué dans un cas d'abus ou de harcèlement, cette personne devra se retirer du dossier et le Conseil d'administration désignera son remplaçant.

Les responsabilités du Club Aquatique de Charlesbourg sont les suivantes :

- ❖ Réagir rapidement et selon la situation, définir et même exiger un retrait partiel des activités et des engagements des membres et ou de l'employé afin de procéder à une étude des circonstances ayant entraîné ces événements.
- ❖ Enquêter sur les plaintes formelles d'abus ou de harcèlement d'une façon délicate, responsable et dans des délais raisonnables;
- ❖ Imposer la discipline appropriée ou des mesures correctives quand une plainte pour abus ou harcèlement a été justifiée, sans tenir compte de la position ou de l'autorité du présumé harceleur;
- ❖ Prodiger des conseils aux personnes qui sont victimes d'abus ou de harcèlement;
- ❖ Faire tout en son pouvoir pour donner du support et assister tout employé ou membre de la du Club Aquatique de Charlesbourg qui serait victime d'abus ou de harcèlement par une personne qui n'est pas un employé ou un membre du Club Aquatique de Charlesbourg;
- ❖ Régulièrement, réviser les termes de cette politique pour s'assurer qu'ils rencontrent adéquatement les obligations légales du Club Aquatique de Charlesbourg;
- ❖ Fournir l'entraînement et les ressources nécessaires dont les responsables auront besoin pour remplir leurs responsabilités selon cette politique; et,
- ❖ Former un comité impartial pour entendre et prendre position sur les cas et fournir l'entraînement et les ressources nécessaires à ce comité d'enquête pour remplir leurs responsabilités selon cette politique.

RESPONSABLES

Le Club aquatique de Charlesbourg nomme l'entraîneur chef et le Président du Conseil d'administration du Club Aquatique de Charlesbourg, responsables de l'application de la présente politique.

Le Club s'engage à ce que les responsables reçoivent l'entraînement et le support adéquats pour remplir efficacement leurs fonctions.

RÔLES DES OFFICIERS RESPONSABLES

Le rôle des responsables est de servir d'une façon neutre, impartiale. Ils doivent, entre autres, effectuer les tâches suivantes :

- ❖ Recevoir les plaintes;
- ❖ Décider de fermer le dossier ou de le faire cheminer;
- ❖ Aider à la résolution informelle des plaintes;
- ❖ Enquêter sur les plaintes formelles de harcèlement d'une façon délicate, responsable et dans des délais raisonnables;
- ❖ Prodiguer des conseils aux personnes qui sont victimes d'abus ou de harcèlement;
- ❖ Donner du support et assister tout employé ou membre de la Fédération qui serait victime d'abus ou de harcèlement par une personne qui n'est pas un employé ou un membre de la Fédération de natation du Québec;

PLAINTÉ

La personne qui estime être victime d'abus ou de harcèlement peut :

- ❖ Porter plainte auprès des personnes responsables;
- ❖ Demander l'avis des personnes responsables de l'application de la présente politique.

MESURES DISCIPLINAIRES

Tout employé ou membre du Club Aquatique de Charlesbourg qui est reconnu responsable d'abus ou de harcèlement auprès d'un employé, d'un athlète, d'un membre ou d'un bénévole sera passible d'une sanction pouvant aller de la simple réprimande au congédiement ou à l'expulsion, le cas échéant.

Des mesures disciplinaires ou administratives peuvent être prises à l'endroit de toute personne qui nuit au règlement d'une plainte par la menace, l'intimidation ou des représailles; toute personne qui dépose une plainte de mauvaise foi ou fait de fausses déclarations.

Si les conclusions d'une enquête permettent de déterminer que le plaignant a porté sciemment une fausse accusation d'abus ou de harcèlement contre une personne, le plaignant fera l'objet de sanctions pouvant aller de la simple réprimande au congédiement ou à l'expulsion, le cas échéant.

CONFIDENTIALITÉ

Le club Aquatique de Charlesbourg s'engage à traiter toute plainte d'abus ou de harcèlement confidentiellement. Tout au long de son enquête, elle s'engage à ne pas révéler à quiconque, y inclus tout administrateur de la corporation, hormis les responsables de l'application de la politique, le nom du plaignant, du présumé

harceleur ou de la victime, ni les circonstances dans lesquelles l'abus ou le harcèlement s'est produit.

Les enquêtes auront lieu à huis clos tant et aussi longtemps que les responsables de l'application de cette politique, n'auront pas considéré la plainte fondée et susceptible d'être déposée devant le comité approprié. Si la plainte ne s'avère pas fondée, le dossier sera mis sous scellé avec la mention «confidentiel» et seuls les responsables de la présente politique pourront le consulter.

INFORMATIONS DISPONIBLES AU PLAIGNANT

Les personnes responsables doivent informer le plaignant des choix suivants :

- ❖ De la possibilité de procéder au règlement à l'amiable de sa plainte avec la personne mise en cause;
- ❖ De l'obligation de confidentialité prévue à la présente politique;
- ❖ De son droit d'être représentée à toutes les étapes de l'enquête par une personne de son choix, y inclus un conseiller juridique;
- ❖ De son droit de se retirer du processus à n'importe quelle étape de l'enquête sous réserve du droit du Club Aquatique de Charlesbourg de poursuivre l'enquête si elle le juge approprié;
- ❖ Des autres recours qu'elle possède y inclus le droit de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Québec, ou de la Commission des normes du travail.

TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ

Le Club Aquatique de Charlesbourg, sur recommandation des responsables de l'application de cette politique, sous réserve de toutes décisions prises par le plaignant, peut traiter la plainte selon les modalités suivantes :

- ❖ Recevoir une plainte formelle, en quel cas la plainte doit être formulée par écrit;
- ❖ Tenter, en accord avec le plaignant, de trouver un règlement à l'amiable;
- ❖ Ne pas donner suite à la plainte en quel cas le dossier est classé;
- ❖ À la demande du plaignant, fermer le dossier.

Lorsqu'une plainte formelle est déposée et qu'elle ne peut être réglée à l'amiable, soumettre la plainte au comité qui doit rendre une décision écrite motivée.

FERMETURE DU DOSSIER

La décision des personnes responsables de fermer le dossier est finale et sans appel.

CONSIDÉRATIONS

En déterminant les actions disciplinaires appropriées et les mesures correctives, le comité d'enquête doit considérer les facteurs suivants :

- ❖ La nature de l'abus ou du harcèlement;
- ❖ Si l'abus ou le harcèlement est de nature psychologique ou physique;
- ❖ Si l'abus ou le harcèlement est un incident isolé ou fait partie d'une série d'abus ou de harcèlements;
- ❖ La nature de la relation entre le plaignant et le présumé abuseur ou harceleur;
- ❖ L'âge du plaignant;
- ❖ Si le présumé abuseur ou harceleur a déjà été impliqué dans des incidents d'abus ou de harcèlement;
- ❖ Si le présumé abuseur ou harceleur admet la responsabilité et exprime un désir de changer; et,
- ❖ Si le présumé abuseur ou harceleur riposte contre le plaignant.

PROCÉDURE QUAND UNE PERSONNE CROIT QU'UN COLLÈGUE A ÉTÉ ABUSÉ OU HARCEL

Quand une personne croit qu'un collègue a vécu ou vit une expérience d'abus ou de harcèlement et rapporte cette croyance aux responsables, ceux-ci doivent rencontrer la victime présumée et procéder selon la procédure des plaintes.

MESURE D'INTERVENTIONS DU CLUB AQUATIQUE DE CHARLESBOURG

L'entraîneur chef et le président du Conseil administratif seront responsables de ce dossier et veilleront à la réalisation de cette politique en instaurant les mesures suivantes de façon à pouvoir agir selon notre philosophie;

- ❖ Nous mettrons à la disponibilité de tous, «la politique en matière de constatation et prévention d'abus et en matière de harcèlement.»