

POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DE COMPORTEMENTS RÉPRÉHENSIBLES TELS QUE L'ABUS, L'INTIMIDATION, LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AINSI QUE LA VIOLENCE PHYSIQUE OU VERBALE DANS LE CADRE DES ACTIVITÉS DU CS4S (LA « POLITIQUE »).

Le neutre, le pluriel et les appellations inclusives sont utilisés pour alléger le texte de la Politique.

1. ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Tous les membres du Club sportif des quatre saisons de Longueuil (CS4S ou le Club) sont fermement engagés à proscrire toute forme d'abus, de violence, de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement (ci-après appelé « comportements répréhensibles ») de sorte à permettre que tous bénéficient d'un environnement social et récréatif, respectueux et sécuritaire, libre de toute forme de menace verbale, physique, psychologique ou sexuelle.

Le CS4S est engagé à prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans ses activités soient traitées avec respect, à promouvoir leur bien-être physique et psychologique, et à mettre en place les mesures correctives nécessaires pour y parvenir. Le CS4S est engagé à éliminer ou, si ce n'est pas raisonnablement possible, à contrôler les risques d'abus, de violence, de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement entre toutes les personnes impliquées dans le cadre de ses activités.

CS4S s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu exempt de toute forme de comportements répréhensibles afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de ses membres lors de leur adhésion annuelle;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de comportements répréhensibles en :
 - a) Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations indésirables;
 - b) Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
 - c) Faisant la promotion du respect entre les individus.

2. OBJECTIFS

La Politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du CS4S à prévenir et à faire cesser toute situation de comportements répréhensibles lors du déroulement de ses activités. Le CS4S est déterminé à s'opposer aux comportements répréhensibles, en encourageant le respect de la dignité humaine dans les relations entre ses membres et leurs invités.

Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte est déposée ou qu'une situation répréhensible est signalée au CA ou au responsable de l'activité durant les activités sportives pour prévenir ou, si nécessaire, corriger des situations de comportements répréhensibles. Son existence vise à sensibiliser et informer les membres et invités de sorte à prévenir tout comportement harcelant ou violent, et à fournir le support requis, à travers des mécanismes d'aide et d'une procédure interne de plainte, à ceux croyant être victimes d'abus, de violence, de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement.

Elle vise finalement à assurer que les membres et invités du CS4S aient un environnement social et récréatif libre d'intimidation, de violence et de harcèlement de toute sorte.

3. CHAMP D'APPLICATION

La Politique s'applique à toutes les relations entre des personnes impliquées dans ses activités quelle que soit la nature de la relation entre la personne qui adopte un comportement violent ou harcelant et la victime alléguée, que ce soit avant, après ou durant une activité organisée par le CS4S.

La Politique concerne également les communications entre les personnes impliquées, relatives aux activités du Club, transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre.

Par personne impliquée, il est question ici :

- Des membres du CS4S (quel que soit leur statut);
- Des invités du CS4S ou des spectateurs aux matchs/tournois du CS4S;
- Des responsables et membres des comités d'activité;
- Des membres du conseil d'administration (CA);
- De toute autre personne associée au Club ou à ses activités telle qu'un représentant, arbitre, officiel, commanditaire, représentant de la Ville, propriétaires des lieux ou leurs employés, etc.

4. CADRE JURIDIQUE D'APPLICATION

La Politique a été rédigée pour se conformer aux lois provinciales et fédérales applicables. La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*¹.

5. DÉFINITION DES COMPORTEMENTS RÉPRÉHENSIBLES, LEURS CARACTÉRISTIQUES ET MANIFESTATIONS

Abus, discrimination, intimidation et harcèlement

L'abus, la discrimination, l'intimidation et le harcèlement sont des comportements vexatoires sous la forme de conduites répétitives et hostiles ou non sollicitées, de commentaires verbaux, d'actions ou de gestes qui atteignent la dignité d'une personne ou son intégrité psychologique

¹ Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

ou physique et qui résultent en un environnement nocif pour la personne qui les subit et son entourage.

Pour plus de certitude, le harcèlement psychologique inclut (sans y être limité) des commentaires verbaux ainsi que des actions ou des gestes de nature sexuelle. Est considéré comme harceleur, toute personne qui sollicite une faveur de nature sexuelle alors qu'elle est en position d'accorder ou de refuser un bénéfice à la personne sollicitée, et que le harceleur sait, ou aurait dû raisonnablement savoir, que la personne sollicitée ne souhaite pas cette sollicitation ou avance.

Généralement, le harcèlement fait référence à des actes répétés. Cependant, un cas unique grave de conduite désobligeante ou qui n'est pas la bienvenue peut aussi être considéré comme un comportement répréhensible, si ce comportement affecte négativement la santé et la sécurité de la victime ou s'il est connu du harceleur, ou que celui-ci aurait dû raisonnablement savoir, que son comportement était de nature à offenser ou humilier la victime. Le comportement unique répréhensible inclut (sans y être limité) une conduite, un commentaire, de l'intimidation ou une action en raison de la race, d'une croyance religieuse, de la couleur, d'un handicap physique, d'un handicap mental, de l'âge, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'état civil, de la source de rémunération, du statut familial, du genre, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle et de tout autre motif protégé sous la législation applicable en matière de droits humains.

Dans le respect de la Loi et des directives de l'association sportive impliquée, un responsable d'activités peut inscrire dans les règlements de son activité, des motifs spécifiques de comportement répréhensible ainsi que les mesures disciplinaires appropriées. Le membre doit avoir le droit de faire appel au conseil d'administration du CS4S, dont la décision sera définitive.

L'exercice normal des droits de regard du CS4S ne doit pas être confondu avec du harcèlement psychologique, notamment, le droit de prévenir qu'un comportement est de nature répréhensible ou d'imposer des mesures disciplinaires, dans la mesure où les représentants du CS4S n'exercent pas ses droits de manière abusive.

6. DÉFINITION DE VIOLENCE EN MILIEU SOCIAL ET RÉCRÉATIF

La violence en milieu social et récréatif désigne l'exercice ou la tentative d'exercer par une personne (le harceleur) de la force physique contre une autre personne impliquée dans les activités du CS4S (la victime), qui provoque ou pourrait provoquer une blessure physique ou psychologique à la victime; ou une menace d'exercer une telle force physique contre la victime qui pourrait causer une blessure physique ou psychologique à la victime. La force physique inclut (sans y être limité) les comportements menaçants tels que serrer les poings, détruire des biens, lancer des objets, crier, proférer des menaces verbales ou écrites, pousser la victime, etc.

7. ATTENTES ENVERS LES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LES ACTIVITÉS DU CS4S.

Il appartient à toutes les personnes impliquées dans les activités du CS4S d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu social et récréatif agréable, respectueux et exempt du harcèlement de toute sorte.

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir un comportement répréhensible devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que cette dernière doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Toute personne qui est témoin d'une situation non tolérée est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables de l'activité.

8. ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS

Le CS4S est responsable de la mise en œuvre de cette Politique et exige que ses administrateurs, et membres des comités d'activité, l'appliquent. Il demande que l'existence de la politique soit mentionnée dans les règlements des activités. Il exige aussi que les situations de comportements répréhensibles soient traitées avec impartialité, équité et confidentialité, et les plaignants, les dénonciateurs et les témoins ne doivent pas faire l'objet de préjudices ni de représailles.

Si les circonstances s'y prêtent, les présumées victimes de harcèlement devraient exprimer clairement leur désapprobation au harceleur présumé et lui demander de mettre un terme à son comportement. Si la situation n'est pas résolue ou s'il n'est pas opportun de confronter le harceleur présumé, le membre doit notifier le responsable de l'activité ou un membre du CA du CS4S dès que possible en pratique et déposer une plainte, si nécessaire.

Toute personne qui subit un comportement répréhensible lors d'une activité du CS4S ou qui en est témoin doit immédiatement rapporter l'incident au responsable de l'activité ou à un membre du CA du CS4S qui serait présent. Face à de la violence physique qui met en danger l'intégrité de la personne, les victimes peuvent obtenir une assistance immédiate en appelant le 911 pour de l'assistance. Le CS4S va aussi contacter les autorités appropriées et/ou agences pour rapporter un incident grave, une blessure ou un décès survenu lors d'une de ses activités.

9. ASSISTANCE POUR LE PLAIGNANT ET LA PROCÉDURE DE PLAINTES

Une personne qui croit être victime de violence ou de harcèlement en milieu social et récréatif peut le rapporter à la ressource appropriée en vue de chercher des solutions au problème. À cette fin, le premier contact est le responsable de l'activité sur place. Si le responsable de l'activité est la personne se livrant à du harcèlement ou à de la violence, la personne à contacter est le président du CS4S (president@cs4s.org), le vice-président (vice-president@cs4s.org) ou le secrétaire (secretaire@cs4s.org). Cette personne va accompagner le plaignant jusqu'à ce que le problème soit résolu ou qu'une plainte officielle soit déposée.

Si l'incident ou la plainte implique un membre du conseil d'administration, ou pour toutes autres circonstances le justifiant, le recours à une personne externe qualifiée pour mener une enquête sera retenue pour procéder.

À cette fin, la personne-ressource doit:

- Agir de manière impartiale, avec diligence et dans la plus grande confidentialité;
- Recevoir et accompagner le plaignant;
- Analyser la situation de sorte à adéquatement identifier la nature du problème rencontré;
- Offrir aux personnes concernées des solutions possibles (modes alternatifs de médiation);
- Offrir du support au plaignant dans la rédaction d'une plainte écrite formelle et fournir de l'assistance pour exprimer sa version des faits, si nécessaire;
- Informer le plaignant des mesures de support disponibles (CLSC, etc.);
- Rencontrer la personne présumée violente ou harcelante afin de l'informer de la situation et pour lui fournir de l'assistance pour rédiger sa version des faits, si nécessaire;
- Prendre note des éléments globaux des situations de comportement répréhensible rapportées;
- Assurer un accompagnement et un support au plaignant;
- Fournir toutes les informations pertinentes au plaignant, particulièrement en ce qui a trait à la mise en œuvre de la Politique, et aux étapes d'une plainte formelle.

Aucun plaignant ne subira de représailles ou de mesures disciplinaires pour avoir déposé une plainte pour comportement répréhensible ou pour avoir participé à une enquête dans le cadre d'une plainte de comportement répréhensible.

10. PROCÉDURES ET MÉCANISMES DE RECOURS

Une personne qui croit être victime d'un comportement répréhensible peut déposer une plainte ou entreprendre un recours sans préjudice ni crainte de représailles. Le plaignant ou son représentant doit immédiatement contacter le responsable de l'activité (ou un autre membre du comité si l'incident est posé par le responsable) et formuler une plainte. La plainte doit être faite par écrit dès que possible. Elle est signée par la personne qui dépose la plainte et autorise sa divulgation à la personne faisant l'objet de la plainte. La plainte devrait inclure les détails de l'incident, les noms des personnes impliquées ainsi que des témoins de l'incident, et la date (ou les dates) de l'incident. Toute plainte relative à une accusation de comportement répréhensible doit être signalée aussi rapidement que possible en pratique.

Le CS4S va enquêter sur tout incident de comportement répréhensible et prendre des mesures correctives pour faire face aux incidents. Le responsable de l'activité doit en informer le plus vite possible les membres du CA pertinents qui doivent traiter la plainte dans un délai raisonnable et, dans la mesure du possible, immédiatement. La majorité simple au CA détermine si l'incident est un comportement répréhensible selon sa Politique. Un harceleur ayant fait l'objet de mesures disciplinaires par le responsable de l'activité, peut porter appel par écrit sur ces mesures devant le CA. La décision du CA est finale. L'enquête peut comprendre les éléments suivants :

- I. Informer le répondant de la plainte et des allégations faites contre lui et lui fournir une opportunité de répondre;
- II. S'entretenir avec le plaignant, le répondant, tout témoin le cas échéant et toute personne impliquée dans l'incident ou avec une connaissance sur l'incident ou tout incident similaire;
- III. Compiler et réviser tout document pertinent et tout autre élément de preuve; et préparer un rapport écrit. Ce rapport est confidentiel, dans certains cas il peut être privilégié et ne sera pas publié durant ou après l'enquête, à moins que ce soit requis par la loi ou fasse partie d'une procédure devant une cour, devant un tribunal, ou soit requis dans le cadre d'un processus administratif ou d'une procédure réglementaire.

À la suite de l'enquête, Le CS4S prendra les mesures correctives appropriées dans les circonstances, ce qui peut inclure les éléments suivants :

- I. Le rejet de la plainte si elle s'est avérée être sans mérite ou sans fondement;
- II. La prise de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à et incluant l'exclusion pour cause, tel que prévu aux règlements du CS4S;
- III. Toute autre mesure réparatrice ou procédure judiciaire indiquée dans les circonstances.

Suivant l'enquête, le CS4S informera par écrit les personnes impliquées dans l'incident de comportement répréhensible, des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective ayant été prise ou qui sera prise suivant l'enquête.

Toute information relative à la plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traitées de manière confidentielle par toutes les parties impliquées, à moins que l'information soit nécessaire pour l'enquête, le traitement de la plainte ou l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires. Le CS4S ne divulgue pas les circonstances liées à un incident de comportement répréhensible, ni les noms du plaignant, de la personne présumée avoir commis le comportement, ni de tout témoin, excepté

- (i) Lorsque nécessaire pour enquêter sur l'incident ou pour prendre une mesure corrective, ou pour informer les parties impliquées dans l'incident des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective à prendre pour adresser l'incident;
- (ii) Lorsque nécessaire pour informer les membres d'une menace spécifique ou générale de violence ou de violence potentielle;
- (iii) Conformément à la Loi.

Le CS4S divulgue uniquement les informations personnelles minimales nécessaires pour informer les membres d'une menace spécifique ou générale de violence ou de violence potentielle.

Les victimes qui ont souffert d'une blessure ou d'un symptôme indésirable résultant du comportement répréhensible seront conseillées de consulter le professionnel de la santé de leur choix.

Rien dans cette Politique ne vise à décourager une victime d'exercer ses droits sous toute autre Loi, incluant la législation applicable en matière de droits de la personne.

11. ÉVALUATION ET CONTRÔLE DES RISQUES

En soutien à cette Politique, le CS4S a mis en place des procédures de prévention des comportements répréhensibles pour protéger toutes personnes impliquées dans ses activités. Là où des risques seront identifiés, le CS4S prendra des mesures pour contrôler ces risques. Ces mesures peuvent inclure, mais ne se limitent pas à :

- Créer des procédures pour assurer un environnement sécuritaire libre d'abus, de violence, de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement;
- Communiquer de l'information sur la nature et l'étendue des risques;
- Concevoir des procédures d'urgence pertinentes pour les incidents de harcèlement ou de violence.

Lors de leur adhésion au Club, tous les membres sont tenus de lire et signer la Politique du CS4S sur la prévention de l'abus, de l'intimidation, de la discrimination, du harcèlement et de la violence en milieu social et récréatif ainsi que de lire les règlements de son activité.

12. ADOPTION DE LA POLITIQUE

Adopté par:

Date :

ACCUSÉ RÉCEPTION DE LA POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DES COMPORTEMENTS RÉPRÉHENSIBLES.

Je, _____, confirme avoir reçu une copie de la Politique

sur la prévention de l'abus, de l'intimidation, de la discrimination, du harcèlement et de la violence en milieu social et récréatif du CS4S (la « Politique »), l'avoir lue et comprise. Je m'engage à me conformer à cette Politique et à contacter le responsable de l'activité ou un membre du CA pour toute question au sujet de cette Politique ou de son application.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: 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.

Cette définition s'applique à tous les contextes.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la définition énoncée dans la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et cyberintimidation;
- Menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de sa performance;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante;
 - regards, contacts physiques;
 - insultes sexistes, propos grossiers;
 - propos, blagues ou images à connotation sexuelle.

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR LE CLUB POUR L'APPLICATION DE LA POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DE COMPORTEMENTS RÉPRÉHENSIBLES

Le CS4S s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment informées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention des comportements répréhensibles et du traitement des plaintes du CS4S :

Sonia Villeneuve, directrice aux sports

Directeurauxsports@cs4s.org

Ces personnes responsables doivent principalement :

- Informer les personnes impliquées sur la Politique en matière d'abus, d'intimidation, de discrimination, de violence ou du harcèlement psychologique ou sexuel du CS4S;
- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements et les transmettre au CA;
- Faire des recommandations sur la nature des actions à prendre pour faire cesser le comportement inadéquat.

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente Politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

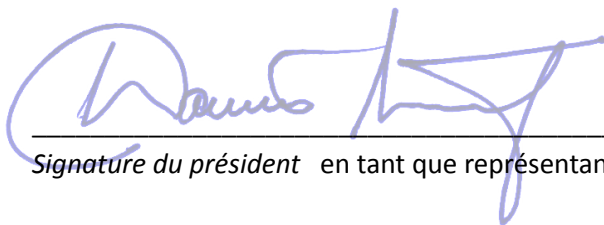
Sonia Villeneuve (approuvé électroniquement) 31 janvier 2024

ANNEXE 3 – ENGAGEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION FACE À LA POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DE COMPORTEMENTS RÉPRÉHENSIBLES

Le conseil d'administration du CS4S s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements répréhensibles, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la présente Politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que des antécédents de la personne qui les a posés. La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire à autrui est également passible de mesures disciplinaires appropriées. Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à un comportement répréhensible, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'autorité.



Signature du président en tant que représentant de tous les membres du CA

31 janvier 2024

Date