

# **Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes**



La présente politique s'inscrit dans le cadre de la [Loi sur les normes du travail](#) et se base sur le [Code de déontologie et de conduite de la Fédération québécoise d'athlétisme \(FQA\)](#) à laquelle le Club de course sur route La cavale inc. est affilié.

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du *Club de course sur route La cavale inc.* (ci-après désigné comme : le club ou La Cavale) à promouvoir un milieu sain assurant le respect de la dignité et de l'intégrité physique et psychologique de tous, ainsi qu'à prévenir ou faire cesser toute situation de harcèlement ou d'abus au sein de son organisation.

La politique vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à un membre du conseil d'administration.

## **Principes et application**

Le club ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement ou d'abus psychologique, discriminatoire ou sexuel au sein de sa communauté (voir les définitions de harcèlement à l'Annexe 1). Ces principes seront appliqués à tous les membres, administrateurs et entraîneurs du club et ce, dans toutes les activités de club.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures administratives ou disciplinaires appropriées.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures administratives ou disciplinaires appropriées.

Toute plainte pour harcèlement sera traitée avec diligence et de façon impartiale.

Toute plainte sera traitée avec discrétion et la confidentialité doit être respectée par toutes les personnes impliquées.

Le club se réserve le droit d'intervenir en tout temps, qu'il y ait une plainte ou non ou retrait de plainte, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de cette politique.

## **Interventions lors de la situation de harcèlement**

Le club reconnaît 4 niveaux de gestion/intervention lors de situation de harcèlement présumée :

### 1- Intervention individuelle

Une personne qui subit du harcèlement (le «plaignant» ou la «plaignante») est encouragée à faire savoir à la personne responsable du comportement (la personne «mise en cause») que

le comportement est indésirable, importun et/ou offensant, qu'il est contraire à la politique du club et doit cesser. 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.

## 2- Médiation via le comité d'intervention du club La Cavale

Si, pour quelque raison que ce soit, la discussion avec personne mise en cause n'est pas possible, ou si le comportement de harcèlement se poursuit après avoir discuté, la personne plaignante doit signaler la situation auprès d'un membre du conseil d'administration (voir le formulaire de plainte à l'annexe 2).

Une fois avisé, le conseil d'administration du club agit dans les plus brefs délais pour assigner 3 personnes afin agir à titre de « comité d'intervention »<sup>1</sup> dont le rôle est de :

- réagir promptement afin de ne pas laisser la situation trainée ou se dégradée et d'offrir un recours rapide à la personne plaignante ;
- agir et d'une manière neutre, sans préjugé, pour recevoir la plainte et écouter la version de la partie adverse ;
- traiter toute plainte avec discrétion et en toute confidentialité pour les 2 parties impliquées, sauf si contraire aux exigences de la loi ;
- identifier si la plainte concerne bien un comportement de harcèlement ou d'abus\* ;
- enquêter, dans les limites permises, afin d'obtenir le portrait complet de la situation rapportée ;
- aider à résoudre la situation dans la mesure de ses limites d'actions, c'est-à-dire en agissant à titre de médiateur afin d'aider les deux parties à négocier une solution acceptable à la plainte ;
- faire appliquer les mesures correctives appropriées ;
- référer la plainte à des autorités compétentes si la situation surpasse ses capacités d'actions.

*\* Il peut être déterminé que le comportement rapporté n'est pas du harcèlement tel que défini dans la politique (voir l'annexe 1), ou que la politique ne s'applique pas à l'accusation de harcèlement rapportée, auquel cas le sujet sera clos. Par exemple, des situation de conflit de personnalité ou encore un désaccord envers une décision prise par le CA ne sont pas considérés comme du harcèlement au sens de la présente politique et la résolution de ce type de conflit passe par un autre processus.*

## 3- Gestion de plainte via le comité de discipline de la Fédération d'athlétisme du Québec

Si la plainte ne peut être résolue au moyen de médiation par le comité d'intervention du club La Cavale (impossibilité d'accord entre les parties), la plainte sera référée au comité de discipline de la FQA.

Le comité d'intervention du Club La Cavale effectuera les démarches afin d'accompagner les

---

1 Le comité d'intervention devrait idéalement être mixte et est typiquement composé du président du CA, de l'entraîneur-chef et d'un autre membres faisant partie de l'organisation (soit un administrateur, entraîneur ou membre-utilisateur du club). Cependant, un membre de l'organisation possédant des compétences législatives ou en médiation, sera privilégié pour intégrer le comité d'intervention. Les personnes désignées ne doivent avoir aucune partie prenante ni être en conflit d'intérêt dans la situation rapportée.

parties dans le processus de transfert de la plainte vers la FQA.

#### 4- Intervention du comité provincial *Je porte plainte* ou intervention policière

Pour les cas de harcèlement majeurs, ou de harcèlement criminels, les situations/plaintes seront respectivement référées au :

- comité provincial de gestion de plainte *Je porte plainte* qui chapeaute toutes les fédérations sportives du Québec ou
- service de police.

**IMPORTANT** : Il est à noter que toute personne peut formuler une plainte pour harcèlement directement auprès de la FQA ou [via la plateforme provinciale \*Je porte plainte\*](#) si l'implication du conseil d'administration du club La Cavale n'est pas souhaitée pour quelque raison que ce soit.

### **Mesures correctives**

Les mesures correctives applicables tiendront compte de la gravité et des conséquences du comportement prohibé et autres circonstances pertinentes dont le dossier antérieur de la personne fautive. Ces mesures, de nature administrative ou disciplinaire, ou une combinaison des deux, pourront inclure l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

- Demande de présentation d'excuses officielles verbales ou écrites
- Réprimande verbale ou écrite
- Participation à une séance de formation sur les comportements appropriés en milieu de travail/milieu sportif
- Suspension d'entraînement pour une période déterminée
- Congédiement/annulation de contrat (entraîneur ou administrateur)
- Expulsion temporaire ou permanente d'un membre
- Toute autre mesure jugée appropriée.

### **Liens utiles**

[Fédération québécois d'athlétisme / Intégrité et éthique](#)

[Sport'Aide](#)

Plateforme Je porte plainte :

- [via l'Institut National du Sport du Québec](#)
- [via Sport'Aide](#)

### **Approbation**

La présente politique a été approuvée le \_\_\_\_\_ 2021-11-09 à Rimouski

par le Conseil d'administration du Club de course sur route La cavale inc.

## **ANNEXE 1 – DÉFINITIONS**

### **Définition**

Le harcèlement ou l'abus se définit comme un comportement – notamment tout commentaire, toute conduite ou tout geste – insultant, intimidant, humiliant, blessant, malveillant, dégradant ou offensant à l'endroit d'une personne ou d'un groupe, ou créant un milieu de travail inconfortable, ou pouvant vraisemblablement embarrasser, insécuriser, déranger, humilier ou offenser une personne ou un groupe. Ce type de comportement comprend, sans toutefois s'y limiter :

- La violence et les menaces verbales ou écrites;
- L'agression physique;
- Les remarques, plaisanteries, insinuations ou sarcasmes importuns ayant trait au corps d'une personne, à son orientation sexuelle, à sa tenue vestimentaire, à son âge, à son sexe, à son handicap, à son état matrimonial, à son origine ethnique ou à ses croyances religieuses;
- Le fait de montrer du matériel explicitement de nature sexuelle ou raciste, ou tout autre matériel offensant ou méprisant, tels des graffitis à caractère sexuel, ethnique ou religieux;
- Les farces qui causent la gêne ou l'embarras, portent atteinte à la sécurité d'une personne ou nuisent à son rendement au travail;
- Les séances d'initiation;
- Les regards concupiscents ou autres attitudes suggestives ou obscènes;
- L'intimidation;
- La condescendance, le paternalisme ou l'attitude protectrice qui mine l'estime de soi, nuit au rendement ou détériore les conditions de travail;
- Toute conduite ou tout commentaire, geste ou contact à caractère sexuel qui est susceptible d'offenser ou d'humilier tout employé ou toute employée ou que, pour des motifs raisonnables, un employé ou une employée pourrait percevoir comme le signe qu'un poste ou une occasion d'embauche, de formation ou de promotion sont soumis à une condition de nature sexuelle;
- Les fausses accusations de harcèlement motivées par la malveillance ou le méfait et visant à causer des torts aux autres;
- Un milieu de travail qui est «inamical» ou malsain – un comportement ou une attitude qui favorise, appuie ou tolère un tel milieu;
- Le harcèlement sexuel;
- Le harcèlement psychologique.



