

POLITIQUE EN MATIÈRE D'INTIMIDATION, DE HARCÈLEMENT, D'ABUS ET DE VIOLENCE

OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de Québec Excellence Synchro (QES) à prévenir et à faire cesser toute situation d'intimidation, de harcèlement et d'abus de nature physique, psychologique, sexuelle ou discriminatoire au sein du club, portée à son attention. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une telle situation est signalée ou qu'une plainte est déposée.

1

PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble des athlètes et de leur famille, aux entraîneurs, aux membres du personnel administratif, aux spécialistes externes, aux membres du conseil d'administration et aux bénévoles de QES, dans le cadre des activités du club, soit :

- À tout endroit où ces personnes doivent se trouver dans le cadre de leurs activités sportives, professionnelles ou bénévoles à QES (ex. : piscines et installations sportives, sites de compétitions, moyens de transport, hôtels, locaux de travail et de réunion);
- Dans toutes situations qui se déroulent à l'occasion des activités sportives, professionnelles ou bénévoles de QES (ex : entraînements, compétitions, réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par le club);
- Dans toutes les communications et par tout moyen, technologique ou autre.

DÉFINITIONS

Dans le cadre de la présente politique, les termes suivants sont définis comme suit :

1. « **Club** » désigne Québec Excellence Synchro;
2. « **Membre** » désigne une athlète affiliée au Club pour l'année en cours ou son parent, si l'athlète est mineure.
3. « **Intimidation**¹ » désigne tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.
4. « **Harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire au travail**² », désigne une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit : 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.
5. « **Abus** » désigne l'abus fait aux enfants-athlètes, qui est défini comme toute forme de mauvais traitement physique, émotif et/ou sexuel ou manque de soins qui entraîne une blessure physique ou cause un problème émotif chez l'enfant. Une caractéristique commune à toutes les formes d'abus à l'égard des enfants est

¹ Loi sur l'instruction publique, Chapitre I-13.3, article 13, 1.1°

² Loi sur les normes du travail, Chapitre N-1.1, article 81.18. Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

l'abus de pouvoir ou d'autorité et/ou un abus de confiance. Les abus comprennent les abus physiques, psychologiques, sexuels et la négligence.

6. « **Violence**³ » désigne « toute manifestation de force, de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée intentionnellement contre une personne, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse, de la léser, de la blesser ou de l'opprimer en s'attaquant à son intégrité ou à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens ».

MANIFESTATIONS

1. Exemples de comportements interdits à l'égard des athlètes de QES

2

Manifestations de violence interpersonnelle en contexte sportif⁴

	PERSONNES EN POSITION D'AUTORITÉ	AUTRES ATHLÈTES	BÉNÉVOLES, SPECTATEURS, FAMILLES
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> Entraînement; Compétitions; Voyages/Camps d'entraînement; Vestiaires ou douches; Toute autre situation. 	<ul style="list-style-type: none"> Initiations sportives; Durant les entraînements ou les compétitions; Party d'équipe; Toute autre situation. 	<ul style="list-style-type: none"> Avant, pendant ou après un entraînement ou une compétition.
Violence sexuelle	<ul style="list-style-type: none"> Harcèlement sexuel Athlètes majeures : agression sexuelle Athlètes mineures (abus sexuel) : <ul style="list-style-type: none"> Gestes de nature sexuelle avec contacts physiques Gestes de nature sexuelle sans contacts physiques 	<ul style="list-style-type: none"> Harcèlement sexuel Agression sexuelle 	<ul style="list-style-type: none"> Harcèlement sexuel <ul style="list-style-type: none"> Agression sexuelle
Violence psychologique	<ul style="list-style-type: none"> Tenir des propos dégradants ou humiliants à une athlète après une mauvaise performance, pour le « motiver » ou dans le but de l'« endurcir » Lancer des objets vers les athlètes pour montrer la frustration Refuser systématiquement de donner de la rétroaction lors d'une contre-performance, ou un refus de donner de l'attention de façon systématique Expulser de façon chronique une athlète des entraînements ou des autres activités en lien avec la pratique sportive ou l'équipe Humilier et rejeter les athlètes (ex : rire de la performance d'une athlète devant les autres; refuser systématiquement de coacher une athlète, l'ignorer) 	<ul style="list-style-type: none"> Paroles ou écrits pour ridiculiser, se moquer, injurier un ou des athlètes Atteintes à la réputation de l'athlète, exclusion S'en prendre aux biens des athlètes Priver un athlète de sommeil Lancer de la nourriture sur un athlète ou l'obliger à manger des choses non désirées Faire des commentaires sur le poids ou l'apparence d'un autre athlète 	<ul style="list-style-type: none"> Déclarations offensantes, humiliantes envers les athlètes, se moquer d'une performance Menaces envers les athlètes Projeter des objets sur les athlètes Faire des commentaires sur le poids ou l'apparence d'un autre athlète

³ Loi sur l'instruction publique, Chapitre I-13.3, article 13, 3^o

⁴ Tableau adapté de Sylvie Parent, Kristine Fortier (2018). La violence envers les athlètes en contexte sportif, chapitre 8 dans : Rapport québécois sur la violence et la santé, Institut national de santé publique du Québec.

	<ul style="list-style-type: none"> • Critiquer une athlète sur son poids et son apparence physique 		
Violence physique	<ul style="list-style-type: none"> • Frapper, pousser ou lancer des objets sur une athlète; • Forcer une athlète à s'entraîner malgré les blessures ou l'épuisement; • Puntition corporelle suite à une mauvaise performance, un non-respect des consignes ou la non-atteinte d'un poids idéal (ex. : efforts physiques forcés, privation de nourriture, sévices corporels); • Refuser à l'athlète le droit de s'hydrater, de dormir, de manger ou d'aller aux toilettes; • Exposer les athlètes à des régimes d'entraînement excessifs et dommageables, ou à des pratiques nocives (ex. : méthodes de perte de poids risquées, consommation de produits dopants ou utilisation de méthodes dangereuses en vue d'améliorer la performance). 	<ul style="list-style-type: none"> • Frapper, pousser, secouer, frapper avec un objet • Forcer une athlète à consommer de grandes quantités d'alcool ou à prendre toute autre forme de drogue; • Tatouer, raser les cheveux ou percer une partie du corps d'une athlète. 	<ul style="list-style-type: none"> • Agressions physiques

2. Exemples de comportements interdits à l'égard du personnel et des bénévoles de QES, des spécialistes et des officiels.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- 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, baisers ou attouchements,
 - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement discriminatoire

- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une caractéristique d'une personne (Ex: se moquer ou ignorer une personne en raison de sa couleur de peau, sa religion, son handicap ou son âge).

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

QES ne tolère ni n'admet aucune forme d'intimidation, de harcèlement ou d'abus au sein de son club, de la part ou à l'endroit de toute personne identifiée dans la [section portée](#) de cette politique.

QES s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu sportif et de travail exempt de toute forme d'intimidation, de harcèlement, d'abus ou de violence afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité et la sécurité psychologique et physique des athlètes, des employés et des bénévoles de QES;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel et des membres du club, par la diffusion sur son site Web et l'envoi de la politique par courriel à tous une fois par année;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations d'intimidation, de harcèlement, d'abus ou de violence en :
 - mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements;
 - veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes du club;
 - faisant la promotion du respect entre les personnes, en informant et en sensibilisant les membres du club et son personnel sur ces situations et les moyens de les prévenir.

4

ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL ENTRAÎNEUR ET ADMINISTRATIF, LES SPÉCIALISTES EXTERNES, LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, LES BÉNÉVOLES, LES ATHLÈTES ET LEUR FAMILLE

Le respect est une valeur prioritaire au club et celle-ci doit transparaître dans toutes les conduites et les communications de ses athlètes et leurs familles, de ses employés, de ses administrateurs et de ses bénévoles. Il appartient à tous d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu sportif et de travail exempt d'intimidation, de harcèlement et d'abus.

TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

1. Pour les situations d'intimidation et de harcèlement entre adultes

- Lorsque cela est possible, la **personne adulte** qui croit subir une situation d'intimidation ou de harcèlement devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci 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.
- Si cette première intervention n'est pas souhaitée par la personne qui se croit victime d'une telle situation ou si la situation d'intimidation ou de harcèlement se poursuit, cette personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par la présente politique⁵ afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.
- Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement dans le but de faire cesser la situation.
- Toute personne témoin d'une situation d'intimidation ou de harcèlement devrait aviser l'une des personnes responsables désignées ci-dessous.

JE PORTE PLAINTÉ

Un processus provincial de dénonciation des abus dans le sport a également été mis en place et tout sportif, peu importe sa discipline, peut se prévaloir de ce processus de plainte :

[Je porte plainte](#)

⁵ Voir p. 6

2. Pour les situations d'abus ou d'intimidation impliquant un athlète mineur

- L'athlète mineur qui se croit victime d'une situation de violence, d'abus ou d'intimidation, ou toute autre athlète ayant connaissance ou étant témoin d'une telle situation, doit en informer immédiatement un adulte de confiance (parents, entraîneur, membre du conseil d'administration). Cet adulte doit rapidement contacter l'une des personnes identifiées comme responsables dans le cadre de la présente politique. Un processus d'enquête interne ou externe, selon les situations, sera enclenché. Les signalements d'abus pourraient être confiés aux autorités policières selon la gravité des gestes signalés.

PRINCIPES D'INTERVENTION

QES s'engage à :

- prendre en charge le signalement ou la plainte 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;
- faire preuve de discrétion dans la gestion de la situation;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de résoudre la situation;
- mener, au besoin, une enquête de façon objective. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche;
- contacter les autorités policières lorsque la situation le requière;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires ou administratives appropriées ;
- voir à ce que toute personne qui dépose une plainte ou fait un signalement ne subisse aucun préjudice ou ne fasse pas l'objet de représailles de la part du club et de ses employés ou membres.

Tout comportement lié à de l'intimidation, du harcèlement, de l'abus ou de la violence peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au congédiement (personnel salarié) ou au renvoi du club. De façon générale, le principe de gradation des sanctions sera appliqué; toutefois, le conseil d'administration se réserve le droit d'ajuster la sévérité des sanctions appliquées en fonction de la gravité des gestes commis.

Toutes les décisions seront proposées par les personnes responsables désignées par la présente politique et entérinée par le président ou la présidente du club ou le (la) vice-président(e) dans le cas où le président ou la présidente est en conflit d'intérêt.

Autres recours possibles:

- Tout athlète qui se considère victime d'intimidation, de harcèlement, d'abus ou de violence peut porter plainte via la plateforme de dénonciation des abus dans le sport : Je porte plainte, disponible en ligne sur le site Web de [l'Institut national du sport du Québec](https://www.institutnationalduqubec.ca/fr/je-porte-plainte).
- Tout employé du club qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte auprès de la CNESST.
- Toute athlète ou ses parents, si elle est mineure, peuvent également déposer une plainte à la police dans le cas de situations de violence ou d'abus.

PERSONNES RESPONSABLES DU TRAITEMENT DES PLAINTES D'INTIMIDATION, DE HARCÈLEMENT, D'ABUS ET DE VIOLENCE ET DE LA PRÉVENTION DE CES SITUATIONS

Toute personne qui se considère victime ou est témoin d'une situation visée par la présente politique est invitée à contacter l'une des personnes responsables ci-dessous.

- Mariève Pelletier, administratrice au conseil d'administration de QES
marieve_fermont@hotmail.com
- Christine Gendreau, directrice générale de QES
nagesynchroniseedequebec@gmail.com

Ces personnes responsables se réservent le droit de consulter ou d'impliquer dans le processus la coordonnatrice de secteur du club, selon le réseau de l'athlète, ou une autre entraîneure dans certaines situations où son intervention serait appropriée (par exemple, un conflit entre deux athlètes). Elles se réservent aussi le droit de consulter toute personne pertinente pour aider à résoudre la situation, en respectant le principe de discrétion de cette politique. Toute situation grave sera rapportée au conseil d'administration.