



Politique de prévention du harcèlement

1. Énoncé de politique sur la discrimination et le harcèlement

L'ASM s'engage à offrir un environnement sportif et professionnel où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Toute personne a le droit de participer et de travailler dans un environnement favorisant l'égalité des chances et interdisant les pratiques discriminatoires.

L'ASM s'engage à offrir un environnement exempt de harcèlement fondé sur la race, la nationalité, l'appartenance ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut civil, la situation familiale ou la déficience.

En vertu de cette politique, l'ASM recommande qu'on lui signale tous les cas de harcèlement, quel que soit le contrevenant ou la contrevenante, et qu'on respecte la procédure en place. En plus d'être diffusée à grande échelle au sein de la communauté du soccer, cette procédure est accessible à tous les participants, facile à suivre et à appliquer.

Nonobstant cette politique, toute personne victime de harcèlement 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.

2. Participants et participantes de l'ASM

Cette politique s'applique à tous les employés et employées, de même qu'à l'ensemble des directeurs et directrices, administrateur et administratrices, bénévoles, personnel entraîneur, athlètes, arbitres, évaluateurs, membres, participants et participantes sous la juridiction de l'ASM.

Cette politique s'applique au harcèlement qui peut se produire dans le cadre de n'importe quelle manifestation, activité ou affaire de l'ASM. Elle s'applique également au harcèlement entre personnes régies par la présente politique, à l'extérieur de ces manifestations, activités ou affaires, et lorsque le harcèlement nuit aux rapports dans l'environnement professionnel et sportif de l'ARSSO.

Le harcèlement peut prendre diverses formes, par exemple, sans s'y limiter : harcèlement d'un(e) membre du personnel par un(e) membre du conseil d'administration, d'un(e) athlète par un(e) membre du personnel, d'un(e) membre du personnel par un(e) athlète ou encore d'un(e) athlète par un(e) athlète.

3. Discrimination

La discrimination désigne toute distinction fondée sur un motif illicite qui, volontairement ou involontairement, impose des charges, des obligations ou qui désavantage une personne par rapport à d'autres ou qui a pour effet de l'empêcher ou de lui limiter l'accès à des possibilités, prestations ou avantages disponibles à d'autres.

Les motifs de distinctions illicites en vertu de la politique de l'ASM englobent tous les motifs de discrimination prohibés par des lois pertinentes comme la citoyenneté, la couleur, l'origine ethnique, la langue (sauf lorsque la langue est une des conditions en vue d'un emploi ou d'un poste), le lieu de naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut familiale ou marital, une déficience ou une invalidité.

4. Harcèlement

Le harcèlement est une forme de discrimination. Il est interdit par la Charte canadienne des droits et libertés et par 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 et par les lois des provinces et territoires du Canada sur les droits de la personne. Dans ses formes les plus extrêmes, le harcèlement – particulièrement le harcèlement sexuel – peut être un délit au sens du Code criminel du Canada.

4.1 Définition du harcèlement

Le harcèlement est un comportement inapproprié lié à un ou plusieurs motifs illicites offensants de la part d'une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir que de tels motifs sont inappropriés ou non désirés. Ce comportement peut être physique ou verbal et peut se produire une seule fois, de manière répétée ou continue. Une personne ne doit pas chercher à harceler pour que le comportement constitue du harcèlement.

Le harcèlement peut prendre diverses formes, mais peut se définir de façon générale comme suit : commentaires, comportement ou gestes à l'intention d'une personne ou d'un groupe qui est insultant, intimidant, humiliant, malveillant, dégradant ou offensant ou qui peut être source de préjudice, d'inconfort, d'humiliation ou d'embarras à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Voici quelques types de comportements de harcèlement :

- menaces ou abus écrits ou verbaux;
- observations, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes liés à des motifs illicites sur l'apparence, le corps, la tenue vestimentaire, l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne;
- comportement condescendant, paternaliste ou méprisant qui mine l'estime de soi, diminue le rendement ou nuit aux conditions de travail;

- mauvaises plaisanteries causant malaise ou gêne, nuisant à la sécurité d'une personne ou affectant négativement son rendement;
- toute forme d'atteinte à la réputation;
- utilisation d'une terminologie qui encourage les stéréotypes fondés sur des motifs de distinction illicite;
- agressions physiques ou actes de vandalisme motivés par des motifs de distinction illicites;
- actes de représailles exercées contre une personne qui a déposé une plainte de harcèlement ou de discrimination;
- menaces de représailles visant à dissuader une personne de déposer une plainte de harcèlement ou de discrimination.

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 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.

Les commentaires publiés sur les réseaux sociaux sont également considérés comme des comportements de harcèlement.

4.2 Harcèlement sexuel

Dans la présente politique, le harcèlement sexuel signifie toutes avances sexuelles malvenues, toute demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement physique ou verbal de nature sexuelle lorsque :

- la soumission à cette conduite ou son rejet sert de fondement à des décisions qui touchent la personne visée;
- le refus d'accorder des faveurs sexuelles de traduit par un refus d'avancement ou des menaces implicites ou explicites de refus d'avancement;
- cette conduite a pour objet ou effet de nuire au rendement d'une personne; ou
- cette conduite crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel peut être exercé par des hommes envers des femmes, entre hommes, entre femmes ou par des femmes envers des hommes.

Voici des exemples de comportements susceptibles d'être du harcèlement sexuel :

- propos sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne;
- conduite criminelle comme le harcèlement criminel, l'agression physique ou sexuelle, ou les voies de faits;
- promesses ou menaces liées à des faveurs sexuelles;
- affichage de matériel visuel 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, requêtes ou invitations sexuelles indirectes ou explicites;
- questions ou commentaires non désirés sur la vie sexuelle ou les préférences sexuelles d'une personne;
- flirt sexuel non désiré, avances ou proposition;
- remarques péjoratives ou dégradantes sur la sexualité ou l'orientation sexuelle d'une personne;
- actes de représailles pour punir une personne qui a rejeté des avances sexuelles;
- menaces de représailles si des avances sexuelles sont rejetées.

Dans la présente politique, tout acte de représailles exercé à l'endroit d'une personne :

- 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 ou 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 sera traité comme s'il s'agissait de harcèlement.

5. Discipline durant l'entraînement

La discipline durant l'entraînement est un élément indispensable du sport d'élite et ne doit pas être confondu avec de la discrimination ou du harcèlement. 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 participantes et participants;
- d'imposer des mesures correctives ou punitives de manière conséquente, sans discrimination ou harcèlement fondé sur des motifs illicites;
- d'employer une terminologie non discriminatoire

6. Responsabilités

La prévention et l'intervention sont indispensables pour un environnement sportif et professionnel exempt de discrimination et de harcèlement. L'ASM doit présenter un modèle positif. Les participants et les participantes et les employées et employés doivent :

- communiquer la volonté de l'ASM qui consiste à offrir en tout temps un environnement sportif et professionnel exempt de harcèlement et de discrimination et qui décourage toute forme de harcèlement;
- faire preuve de jugement et initier les mesures appropriées en vertu de cette politique aussitôt qu'ils sont informés qu'il y a eu harcèlement ou discrimination.

6.1 Responsabilité des personnes en position d'autorité

La direction générale et les membres du conseil d'administration de l'ASM ont la responsabilité de contribuer positivement à la création d'un environnement exempt de harcèlement.

La direction générale, ou le président dans le cas où la plainte est déposée contre la direction générale, a la responsabilité :

- de s'assurer que l'enquête sur les plaintes officielles de harcèlement est menée sans tarder et de manière responsable en faisant preuve de sensibilité;
- d'appliquer les mesures disciplinaires ou correctives appropriées lorsqu'une plainte de harcèlement s'avère fondée, sans égard au poste ou à l'autorité de la contrevenante ou du contrevenant;
- d'appuyer et d'aider tout employé(e) ou membre de l'ASM qui subit du harcèlement de la part d'une personne qui n'est ni employée, ni membre de l'ASM;
- de s'assurer que la Politique sur la prévention du harcèlement de l'ASM est affichée sur le site web de l'ASM;
- de nommer des agentes et agents de prévention et de référer les dossiers au conseil d'administration qui nommera des enquêtrices et des enquêteurs et (à l'exception des intervenants professionnels externes) leur offrir la formation et les ressources dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu des dispositions de la présente politique;
- de s'assurer que le conseil d'administration mette sur pied des comités d'examen de cas ainsi que des comités d'appels et leur offrir les ressources et le soutien dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu des dispositions de la présente politique; et
- de conserver des dossiers conformément aux dispositions de la présente politique.

6.2 Rapports sexuels entre entraîneurs et athlètes

L'ASM est d'avis que même si les rapports intimes entre entraîneurs et athlètes adultes ne sont pas contraires à la loi, ils peuvent avoir des effets nocifs sur l'athlète

concerné(e), sur les autres athlètes, et entraîneurs de même que sur l'image publique de l'ASM.

L'Association de soccer Mercier déclare donc que ces rapports sont inacceptables chez les entraîneurs qui travaillent de quelque façon que ce soit auprès du centre d'entraînement des programmes régionaux. Si une relation de nature sexuelle vient à naître entre une ou un athlète et une ou un entraîneur, l'ASM fera enquête et prendra, le cas échéant, des mesures qui pourraient aller jusqu'à la réaffectation ou, si cela n'est pas possible, à une demande de démission ou à un congédiement.

7. Mesures disciplinaires

Les employées et employés ou les membres de l'ASM visés par une plainte de harcèlement étayée par les faits peuvent, selon la gravité du cas, faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller, selon la nature du harcèlement, jusqu'au congédiement ou à la perte du statut de membre, ou d'une suspension de toute activité de soccer, pour une période limitée ou de façon permanente.

8. Confidentialité

L'ASM est consciente qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte de harcèlement et qu'être accusé à tort de harcèlement peut avoir des effets désastreux. L'ASM reconnaît qu'il en va des intérêts de la plaignante ou du plaignant et de la répondante ou du répondant de garantir, dans la mesure du possible, le caractère confidentiel de la cause tout au long du processus. Toutefois, si la loi l'exige, l'ASM diffusera l'information.

9. Agentes et agents de prévention du harcèlement

L'ASM doit nommer deux personnes qualifiées, soit un homme et une femme, afin de remplir le rôle d'agentes et d'agents de prévention du harcèlement.

Le rôle des agentes et agents de prévention consiste à recevoir les plaintes, aider à trouver des solutions informelles, préparer les plaintes officielles écrites qui sont référées, par la direction générale ou le président dans le cas où la plainte est portée contre la direction générale, au conseil d'administration qui fera enquête. Les agentes et agents de prévention s'occuperont de toutes les plaintes. Dans l'exécution de leurs fonctions en vertu de la présente politique, les agentes et agents de prévention rendent directement compte à la direction générale ou au président, si la plainte est déposée contre la direction générale.

Toutes les personnes nommées à titre d'agentes ou d'agents de prévention doivent faire l'objet d'une vérification des antécédents judiciaires par l'entremise de la base de données du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) afin de s'assurer qu'ils ne possèdent pas de casier judiciaire pour des délits contre des enfants ou en rapport avec le harcèlement et puissent assumer ce rôle en vertu de la présente politique.

Chaque Clubs est encouragé à nommer des agentes et des agents de prévention qui s'occuperont des plaintes déposées au sein de leur club. En l'absence d'agentes et d'agents de prévention dûment nommés, un agent ou une agente de prévention de l'ARSSO pourra être nommé(e) temporairement pour traiter une plainte.

10. Procédure de traitement des plaintes

Pour les besoins de cette partie de la Politique sur la prévention du harcèlement, on utilise les termes « plaignant » et « plaignante » pour désigner toute personne qui a été victime de harcèlement même si aucune plainte officielle n'est déposée.

(1) La personne qui pense avoir été victime de harcèlement est invitée à faire savoir à la personne qui comment le harcèlement que son comportement est malvenu, offensant et contraire à la présente politique.

(2) Si la plaignante ou le plaignant refuse de confronter la personne qui commet du harcèlement ou si, après l'avoir confrontée, le harcèlement se poursuit, la plaignante ou le plaignant doit :

a) parler à une agente ou un agent de prévention; ou

b) rapporter l'affaire à un(e) représentant(e) officiel(le) de l'ASM. Pour les besoins du présent paragraphe, on entend par représentant(e) officiel(le) tout membre du personnel ou bénévole qui occupe un poste d'autorité. Dans ce cas, cette personne doit référer l'affaire à une agente ou un agent de prévention.

3) L'agente ou l'agent de prévention doit informer la plaignante ou le plaignant :

- 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 par l'ASM;
- du droit d'être représenté(e) par une personne de son choix à n'importe quel stade (y compris une avocate ou un avocat, à ses frais cependant);
- du droit de se retirer à n'importe quel stade (même si l'ASM peut poursuivre son enquête sur la plainte); et
- de tous les 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 pour qu'elle dépose les accusations en bonne et due forme en vertu du Code criminel du Canada.

10.1 Une rencontre entre la plaignante ou le plaignant et l'agente ou l'agent de prévention peut aboutir à quatre solutions possibles :

(1) La plaignante ou le plaignant et l'agente ou l'agent de prévention reconnaissent que la conduite ne constitue pas du harcèlement.

(a) Si tel est le cas, l'agente ou l'agent de prévention ne prendra pas d'autres mesures et n'établira pas de dossier écrit, mais informera mensuellement la direction générale de l'ASM du nombre de cas traités.

(2) La plaignante ou le plaignant présente des preuves de harcèlement et décide d'opter pour un règlement informel de la plainte.

(a) Si tel est le cas, la plaignante ou le plaignant peut demander à l'agent ou à l'agente de prévention de parler à la personne qui a commis l'infraction afin d'aider les deux parties à négocier une solution acceptable pour la plaignante ou le plaignant, la personne contre qui la plainte a été déposée et l'ASM. Si les parties le souhaitent et si cela est approprié, l'agente ou l'agent de prévention peut également nommer une médiatrice ou un médiateur neutre. Dans ce cas, les frais de médiation seront assumés par l'ASM.

b) Si le mécanisme de règlement informel aboutit à un résultat acceptable pour les deux parties, l'agente ou l'agent de prévention établit un dossier écrit précisant que la plainte a été déposée et a été réglée de manière informelle à la satisfaction des deux parties et que d'autres mesures ne sont pas nécessaires. Une copie du dossier écrit sera conservée, sous le sceau de la confidentialité, au siège social de l'ASM, pendant sept ans dans les archives des agentes et agents de prévention et seuls les membres du comité exécutif, la direction générale et les agentes ou agents de prévention y auront accès. Le conseil d'administration peut, à sa discrétion, demander que les dossiers soient détruits avant la date prévue ou encore qu'ils soient conservés plus longtemps en fonction des circonstances entourant chaque cas.

c) Si le mécanisme de règlement informel ne satisfait pas la plaignante ou le plaignant, cette dernière ou ce dernier se réserve le droit de déposer une plainte officielle.

3) La plaignante ou le plaignant présente des preuves de harcèlement et décide de ne pas déposer une plainte écrite formelle.

(a) En ce cas, l'agente ou l'agent de prévention doit décider si les allégations de harcèlement sont suffisamment graves pour justifier le dépôt d'une plainte écrite officielle, même si cela va à l'encontre des vœux de la plaignante ou du plaignant.

(b) Si l'agente ou l'agent de prévention arrive à la conclusion que les preuves et les circonstances accessoires exigent le dépôt d'une plainte écrite, l'agente ou l'agent de prévention rédigera la plainte écrite officielle.

(c) Si l'agente ou l'agent de prévention décide de ne pas déposer de plainte officielle, un dossier écrit sera conservé uniquement :

- avec le consentement de la plaignante ou du plaignant; ou
- si l'agente ou l'agent de prévention décide de parler à la personne dont la conduite est à l'origine de l'infraction.

4) La plaignante ou le plaignant présente des preuves de harcèlement et décide de déposer une plainte écrite officielle.

Lorsque la décision de déposer une plainte officielle est prise :

- l'agente ou l'agent de prévention aidera la plaignante ou le plaignant à rédiger la plainte écrite officielle qui sera datée et signée par la plaignante ou le plaignant; ou
- lorsque l'agente ou l'agent de prévention dépose la plainte de sa propre initiative sans le consentement de la plaignante ou du plaignant, s'il juge que cela est nécessaire, c'est l'agente ou l'agent de prévention qui rédigera une plainte écrite officielle; et
- cette plainte écrite doit décrire en détails les présumés incidents, comportements ou conduites qui constituent du harcèlement, ainsi que le nom des témoins des incidents.

11. Enquête sur les plaintes officielles

(1) L'agente ou l'agent de prévention remettra sans tarder des copies de la plainte :

(a) à la personne contre qui la plainte est déposée (répondante ou répondant);

(b) à la plaignante ou au plaignant; et

(c) à la direction générale ou au président si la plainte est déposée contre la direction générale.

(2) La personne contre qui la plainte est déposée :

(a) se verra remettre un exemplaire de cette politique;

(b) sera informée de son droit à consulter un avocat, à ses frais, ou d'être accompagnée par une personne de son choix à n'importe quelle étape du processus en vertu de la présente politique;

(c) sera informée qu'elle peut, à son choix et dans les dix jours qui suivent la réception de la plainte, déposer une réponse écrite auprès de l'agente ou l'agent de prévention; et

(d) sera informée qu'une enquête sera effectuée.

(3) Lorsqu'une plainte officielle est déposée, l'agente ou l'agent de prévention peut rencontrer aussi la plaignante ou le plaignant afin qu'elle ou qu'il obtienne des excuses ou pour trouver une solution à la satisfaction des parties.

(4) Lorsque, conformément aux dispositions de l'article 10 (3), une rencontre est inappropriée en raison des circonstances ou ne se traduit pas par le règlement de la plainte, le conseil d'administration nommera quelqu'un le plus rapidement possible pour faire enquête au sujet de la plainte. Dans le cas de harcèlement sexuel présumé, le comité exécutif nommera deux personnes, un homme et une femme, pour faire enquête. Toute plainte fera l'objet d'une enquête par des personnes indépendantes qui n'ont aucun lien personnel ou professionnel avec les parties concernées. Les enquêteurs peuvent être des employés ou des membres de l'ASM ou encore des professionnels extérieurs dont les services sont retenus par l'ASM, si le conseil d'administration le juge approprié dans les circonstances.

(5) Les résultats de l'enquête seront consignés dans un rapport écrit qui pourra contenir des documents obtenus durant l'enquête ainsi que des recommandations basées sur les résultats de ladite enquête. Un exemplaire de ce rapport sera remis :

(a) à la direction générale

(b) à la plaignante ou au plaignant

(c) à la personne contre qui la plainte a été déposée.

Le conseil d'administration doit mettre sur pied un comité d'examen formé de trois personnes indépendantes de l'ASM, dans les 14 jours qui suivent la réception du rapport d'enquête. Ce comité d'examen sera constitué d'au moins une femme et un homme. Afin d'éviter tout parti pris, aucun membre du comité ne doit entretenir de rapports personnels ou professionnels avec la plaignante ou le plaignant, ni avec la répondante ou le répondant.

(6) Le comité d'examen doit, dans les 21 jours qui suivent la mise sur pied :

(a) Déterminer, à sa discrétion et si les circonstances le permettent, d'après les renseignements contenus dans le rapport d'enquête s'il y a eu harcèlement ou pas;
ou

b) Convoquer une audience.

(7) Si le comité d'examen convoque une audience :

(a) le déroulement sera régi suivant les règles et modalités qu'il aura arrêtées;

(b) la plaignante ou le plaignant, ainsi que la répondante ou le répondant, doivent être avisés par écrit, au moins 14 jours avant, de la date, de l'heure et du lieu de l'audience ainsi qu'une copie des règles et modalités qui seront appliquées à l'audience;

(c) les membres du comité d'examen doivent choisir un ou une des leurs comme présidente ou président du comité;

(d) le quorum sera constitué des trois membres du comité d'examen;

(e) toute décision doit être prise par vote majoritaire;

(f) l'audience doit se dérouler à huis-clos;

(g) les deux parties doivent être présentes à l'audience pour déposer leurs preuves et répondre aux questions de l'autre partie et du comité. Si la plaignante ou le plaignant ne se présente pas, l'affaire est classée ou rejetée (sauf si la plaignante ou le plaignant a décidé de ne pas déposer de plainte officielle, mais que l'agente ou l'agent de prévention a conclu, d'après les preuves et les circonstances entourant l'affaire, que cela justifiait une plainte écrite officielle). Si la répondante ou le répondant ne se présente pas, l'audience se poursuit malgré son absence;

(h) la plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant peuvent être accompagnés par une représentante ou un représentant ou encore par une conseillère ou un conseiller et, au besoin, par un(e) interprète agréé(e), aux frais de l'ASM;

(i) l'agente ou l'agent de prévention du harcèlement peut assister à l'audience à la demande du comité d'examen.

8) Dans les 14 jours qui suivent l'audience, le comité d'examen doit présenter ses conclusions au comité exécutif dans un rapport écrit qui doit contenir :

- un résumé des faits pertinents;
- une conclusion déterminant si les actes dont on se plaint au sens de la politique constituent du harcèlement; et
- les mesures recommandées pour corriger ou atténuer les préjudices ou les pertes subis par la plaignante ou le plaignant si les actes constituent du harcèlement;
- une conclusion déterminant que les allégations de harcèlement 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 du harcèlement; et
- dans ce cas, les mesures recommandées pour corriger ou atténuer les préjudices ou les pertes subis par la personne contre qui la plainte de harcèlement a été déposée.

9) Une copie du rapport du comité d'examen doit être remise sans tarder à la plaignante ou au plaignant ainsi qu'à la répondante ou au répondant.

12. Sanctions

(1) Lorsqu'il détermine des sanctions et mesures correctives appropriées, le comité d'examen peut tenir compte de divers facteurs, notamment, mais sans y être limité :

- la nature du harcèlement;
- si le harcèlement comportait un contact physique;
- si le harcèlement était un incident isolé ou s'inscrivait dans un comportement habituel;
- la nature du rapport entre la plaignante ou le plaignant et la personne accusée de harcèlement;
- l'âge de la plaignante ou du plaignant;
- si la personne accusée de harcèlement a été impliquée dans des incidents antérieurs de harcèlement;
- si la personne accusée de harcèlement a admis sa responsabilité et manifesté sa volonté de changer; et
- si la personne accusée de harcèlement a fait des représailles à la plaignante ou au plaignant

(2) Lorsqu'il recommande des sanctions, le comité d'examen peut envisager les options suivantes, isolément ou combinées, selon la gravité du harcèlement :

- excuses verbales;
- excuses écrites;
- lettre de réprimande de l'ARSSO;
- amende ou paiement d'une somme d'argent;
- retrait de certains privilèges à titre de membre ou d'employée ou employé;
- suspension temporaire avec ou sans solde;

- cessation d'emploi ou résiliation de contrat;
- perte du statut de membre; ou
- tout autre recours jugé nécessaire.

3) Le conseil d'administration doit, dans les 7 jours qui suivent la réception du rapport du comité d'examen, étudier les recommandations du comité d'examen et rendre une décision sur la sanction appropriée qui doit paraître dans le rapport final.

4) Si aucun appel n'est déposé conformément aux dispositions décrites dans l'article ci-après sur les appels, alors la direction générale de l'ASM, ou le président dans le cas où la plainte est portée contre la direction générale, appliquera la décision.

5) La direction générale, ou le président dans le cas où la plainte est portée contre la direction générale, informera la plaignante ou le plaignant des résultats de l'enquête et de toute mesure disciplinaire ou autre action qu'il aura prise. Si la plaignante ou le plaignant n'est pas satisfaite du résultat de l'enquête, on lui rappellera son droit de déposer une plainte auprès 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.

13. Rapports

(1) Si une enquête débouche sur un constat de harcèlement, on verse une copie du rapport du comité d'examen ainsi que le rapport final au dossier personnel ou de membre de la personne contre qui la plainte a été déposée. A moins que les constatations du comité d'examen ne soient rejetées en appel, ces rapports seront conservés 10 ans, sauf si des circonstances nouvelles exigent qu'ils soient gardés plus longtemps. Si le délit est mineur, le comité exécutif peut, à sa discrétion, demander que des rapports soient détruits avant la date prévue.

(2) Si l'enquête n'aboutit pas à un constat de harcèlement, toute preuve écrite de la plainte de harcèlement sera retirée du dossier personnel ou de membre de la personne contre qui la plainte a été déposée. On verse un exemplaire du rapport du comité d'examen ainsi que le rapport final aux dossiers de l'agente ou de l'agent de prévention. Ces dossiers demeurent confidentiels et leur accès sera limité à la direction générale, au comité exécutif ainsi qu'aux agentes et agents de prévention du harcèlement.

14. Appels des rapports finaux

Tout appel doit suivre la procédure établie et définie aux règlements de discipline de l'ASM.

15. Révision des mesures disciplinaires

(1) 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 an se soit écoulé après que l'ARSSO ait rendu sa décision finale, le conseil d'administration peut, à sa discrétion, envisager une révision des mesures disciplinaires imposées.

(2) Le conseil d'administration nomme alors un comité de révision qui sera constitué d'au moins 3 personnes, dont au moins une femme et un homme. Aucun membre du comité de révision ne doit entretenir de rapports personnels ou professionnels avec la plaignante ou le plaignant ou avec la répondante ou le répondant, et ne doit jamais avoir été impliqué dans un litige entre ces personnes.

(3) Le comité de révision doit, dans les 10 jours qui suivent sa nomination, présenter ses conclusions dans un rapport qu'il doit remettre au conseil d'administration. Le comité de révision détient l'autorité nécessaire pour recommander tout changement visant à alléger les mesures disciplinaires en vigueur.

(4) Le comité exécutif doit accepter les recommandations proposées par le comité de révision et présenter un rapport écrit que sera la décision finale de l'ASM.

(5) Une copie de ce rapport écrit sera ensuite remise, sans délai, à la plaignante ou au plaignant ainsi qu'à la répondante ou au répondant et sera versé, de même que le rapport du comité d'examen, dans les dossiers.

16. Communication

L'ASM est tenue de revoir régulièrement tout son matériel de formation des entraîneurs afin qu'il contienne des renseignements à jour et des conseils sur la protection des jeunes contre toute possibilité d'agression sexuelle possible ou contre toute violation de la Politique sur la prévention du harcèlement de l'ASM.

L'ASM est tenue de créer une page web spéciale sur son site internet où seront affichés la philosophie de l'ASM, la marche à suivre pour régler un cas de harcèlement, les noms et numéros de téléphone des agents provinciaux de prévention et, le cas échéant, ceux des agents de préventions régionaux de même qu'une note précisant que la version intégrale de la Politique de l'ASM sur la prévention du harcèlement est disponible sur demande.

Cheminement d'une plainte de harcèlement

