

Politique en matière de harcèlement de l'Association sportive des aveugles du Québec



Table des matières

Remerciement.....	3
Politique de l'association sportive des aveugles du Québec en matière de harcèlement	1
Objet et principes fondamentaux.....	4
1. Objet.....	4
2. Énoncé de principes	4
Définition	4
3. Le harcèlement.....	4
4. Manifestation	5
5. Responsabilités	6
6. Procédures de traitement des situations et admissibilité	7
7. Recherche d'une entente entre les personnes	8
9. Contestation	9
10. Fin du traitement d'une situation.....	9
11. Droit d'être accompagnée.....	9
12. Protection des personnes impliquées dans les procédures.....	9
13. Confidentialité	9
14. Conservation des dossiers	10
15. Comité de prévention du harcèlement (composition et mandat).....	10
16. Responsable de l'application de la politique	10
17. Révision de la politique.....	11
Annexe 1 : Conflits et résolution de conflits.....	11

Remerciement

Ce document a été réalisé par l'Association sportive des aveugles du Québec et rendu possible grâce à la participation financière du gouvernement du Québec et du gouvernement du Canada.

Québec 

Canada 

L'association sportive des aveugles du Québec, reconnaissant sa responsabilité de créer un milieu propice à la réalisation de sa mission de promouvoir la pratique du sport amateur auprès des personnes handicapées de la vue, s'est engagée à favoriser une ambiance qui incite au respect mutuel de tous ces membres. L'ASAQ considère que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée.

Objet et principes fondamentaux

1. Objet

La politique contre le harcèlement :

- a) Affirme la volonté de l'association sportive des aveugles du Québec d'interdire, de prévenir et de traiter les diverses formes de harcèlement;
- b) Établit des mécanismes pour traiter les demandes de consultation et d'intervention en matière de harcèlement;

2. Énoncé de principes

L'association sportive des aveugles du Québec tient à offrir un milieu exempt de harcèlement, où toutes les personnes engagées dans le sport pour personnes ayant une déficience visuelle sont traitées avec respect et dignité et peuvent contribuer et participer à leur pleine mesure. Ces conditions sont profitables à tous, soit les athlètes, les entraîneurs et les officiels ainsi que les membres de l'ASAQ.

L'association fera de son mieux pour prévenir le harcèlement en prenant les mesures suivantes :

- Veiller à ce que tous les athlètes, entraîneurs, officiels et employés soient au courant de la présente politique;
- Réagir rapidement, adéquatement et équitablement à toute plainte qui nous est transmise;
- Nommer et former des personnes-ressources en matière de harcèlement qui peuvent être consultées pour obtenir des renseignements et des conseils;
- Examiner régulièrement notre politique, nos procédures et nos pratiques.

Définition

3. Le harcèlement

On entend par harcèlement, une conduite :

- a) Vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite fondée ou non sur un des motifs discriminatoires interdits par la Charte des droits et libertés de la personne (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la

loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap); et

- b) Qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit ou qui est de nature à compromettre les performances, le travail, les études, les relations interpersonnelles d'une personne ou à créer un climat intimidant ou hostile.

Une seule conduite grave, y inclus la conduite assortie explicitement ou implicitement d'une promesse de récompense ou d'une menace, peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu.

Le harcèlement sexuel est toute conduite sexuelle importune.

4. Manifestation

Le harcèlement peut prendre la forme d'un commentaire, d'un comportement ou d'un geste désobligeant à l'endroit d'une personne ou d'un groupe, qui est insultant, menaçant, humiliant, malveillant, dégradant ou de mauvais goût, et qui est soit répété, soit si grave qu'il en affecte la performance ou le rendement, la contribution ou le milieu sportif d'une personne.

Le harcèlement peut se manifester notamment par :

- a) de l'intimidation, des menaces, de la violence, du chantage ou de la coercition;
- b) des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements;
- c) des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail ou d'étude, le sabotage des lieux ou instruments de travail ou d'étude;
- d) l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi ou les études d'une personne ou compromettre son rendement.

Voici une liste partielle d'exemples de harcèlement :

- Des farces importunes, ou des sous-entendus ou des taquineries sur le corps, l'apparence, la race, l'orientation sexuelle, etc.

- Des gestes condescendants, menaçants ou des punitions qui minent l'estime de soi.
- Des farces qui créent de la gêne ou qui mettent la sécurité de l'individu à risque.
- Toute forme de bizutage.
- Un contact physique non souhaité ou inutile comprenant le toucher, le tapotement ou le pincement.
- 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 un poste, avoir une promotion ou des avantages.
- Une agression physique ou sexuelle.

L'intimidation est une affirmation de pouvoir exprimée par une personne en humiliant une autre personne. L'intimidation décrit des comportements semblables au harcèlement, mais qui surviennent entre des enfants âgés de moins de 12 ans, ou qui surviennent entre des jeunes adultes. Les personnes qui s'adonnent à l'intimidation sont typiquement cruelles, dégradantes et hostiles envers les cibles de leur intimidation.

Dans la plupart des cas, le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) est une tentative d'une personne d'exercer un pouvoir mal venu sur une autre. Le harcèlement va de comportements anodins, comme des gestes ou commentaires, à une conduite impliquant un contact physique agressant et violent.

5. Responsabilités

L'association sportive des aveugles du Québec est tenue de prendre toutes les mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement en son sein et pour s'assurer que tous connaissent bien sa politique et ses procédures dans ce domaine. Pour ce faire, elle prendra toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que tous dans l'organisation savent :

- ce que signifie le harcèlement ;
- que c'est illégal ;
- que ce ne sera pas toléré ;

- que les plaintes seront traitées selon des procédures bien établies qui comporteront des mécanismes tant officiels qu'officieux.

6. Procédures de traitement des situations et admissibilité

Les conduites de harcèlement définies par les articles 3 et 4, lorsqu'elles impliquent un ou plusieurs membres de l'association sportives des aveugles du Québec et qu'elles se déroulent dans un contexte relié aux activités de l'association, peuvent constituer une infraction.

Cette politique s'applique aux membres de l'association sportive des aveugles du Québec (athlètes, bénévoles, entraîneurs, employés, intervenants).

Toute personne qui croit faire l'objet, de la part de l'un de ces membres de l'association sportive des aveugles du Québec ou d'un tiers en relation avec l'association, d'une conduite de harcèlement tel que définie par les articles 3 et 4 peut s'adresser à la personne responsable dans les 6 mois suivants la dernière manifestation de cette conduite. Exceptionnellement, ce délai peut être allongé, par le président de l'association.

La personne responsable doit déterminer si la situation relève de la présente politique. Si ce n'est la cas, la personne ressource doit orienter la personne vers les ressources appropriées.

6.1 Procédure à suivre lors d'une plainte

Une personne qui désire faire part d'une situation de harcèlement doit s'adresser à la personne responsable qui a été identifiée par l'association. Lors de la consultation, ces 2 personnes sont appelées à identifier et cerner la nature et l'étendue du problème auquel fait face la personne. La personne ressource aide à explorer les solutions possibles, incluant l'orientation vers d'autres ressources.

Suite à la consultation, la personne peut :

- accepter que la personne responsable intervienne dans le milieu où se déroule le harcèlement en question;
- accepter que la personne responsable tente de régler le problème par la recherche d'une entente entre les personnes concernées;
- dépose immédiatement une plainte formelle;
- décide de ne pas continuer les procédures

Si la personne décide de ne pas continuer les démarches, aucun dossier n'est ouvert.

La personne responsable refuse d'agir si la démarche faite par la personne est frivole, abusive ou manifestement mal fondée.

7. Recherche d'une entente entre les personnes

7.1 Suite à l'acceptation de cette procédure par la personne, la personne ressources communique avec la personne visée par la démarche afin d'obtenir sa participation volontaire à la recherche d'une entente.

7.2 La recherche d'une entente entre les personnes concernées vise à trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation. Elle ne peut résulter en l'imposition d'une sanction.

7.3 La personne responsable procure aux personnes concernées du soutien dans la recherche de solutions au problème.

7.4 Si il en voit la nécessité, la personne responsable peut faire appel, avec l'accord des personnes concernées, à l'aide d'un médiateur.

7.5 Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, la personne responsable ferme le dossier. Les termes de l'entente seront consignés dans un document versé au dossier.

7.6 Lorsque la personne visée refuse de participer à la procédure ou, si la procédure a été entamée, en cas d'absence d'une entente entre les personnes concernées, la personne qui estime être harcelée peut :

- déposer une plainte formelle; ou
- décider de ne pas procéder plus avant.

Dans ce dernier cas, la personne responsable ferme le dossier. Le refus de participer ou l'absence d'entente est consigné par écrit au dossier.

8. Dépôt d'une plainte formelle

8.1 La plainte formelle est faite par écrit. Elle précise la nature des faits reprochés à la personne visée. Elle est signée par la personne qui la dépose. Le dépôt de la plainte emporte l'autorisation pleine et entière d'en divulguer le contenu et l'identité du ou de la signataire à la personne visée et à toute personne impliquée dans le traitement de la plainte.

8.2 La plainte est déposée auprès de la personne responsable. Cette dernière la transmet au président de l'association sportive des aveugles du Québec. Le fait que la personne responsable transmette la plainte au président ne présume pas le bien-fondé de la plainte.

8.3 Lorsque la décision disposant de la plainte est rendue par les membres du comité responsable, elle est communiquée par écrit à la personne visée par la plainte de même qu'à la personne responsable.

8.4 Si le comité responsable juge la plainte bien fondée, l'ASAQ prend les mesures propres à réparer, dans la mesure du possible et selon les circonstances, le

préjudice subi par la personne plaignante. La personne responsable de l'application de la politique peut être appelée à participer à la détermination et à l'application des mesures de réparation.

8.5 Le traitement d'une plainte formelle doit être complété le plus rapidement possible.

9. Contestation

La contestation de la décision rendue doit se faire dans les 10 jours suivant le dépôt de la décision.

10. Fin du traitement d'une situation

Le traitement d'une situation dans le cadre des procédures de la présente politique se termine par l'arrivée de l'un ou l'autre des événements :

- retrait de la demande d'intervention ou de la plainte;
- conclusion d'une entente entre les personnes concernées
- décision de l'ASAQ rendue.

Advenant le non-respect d'une entente intervenue dans le cadre de la présente politique dans les deux ans qui suivent la conclusion de cette entente, l'une ou l'autre des personnes concernées peut communiquer avec la personne responsable, qui rouvrira le dossier et verra à donner les suites appropriées à cette démarche.

11. Droit d'être accompagnée

Toute personne qui se prévaut de la présente politique et toute personne visée par une démarche régie par la présente politique peuvent être accompagnées de la personne de leur choix et la personne responsable doit les informer de ce droit.

12. Protection des personnes impliquées dans les procédures

Tout personne a le droit de se prévaloir de la politique sans crainte de représailles, à moins que la démarche ne soit faite ou la plainte déposée avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration qui accuse une personne d'avoir commis du harcèlement. Toute personne peut témoigner sans crainte de représailles.

13. Confidentialité

Les dossiers seront traités de manière à respecter le caractère confidentiel.

14. Conservation des dossiers

L'ASAQ conservera les dossiers pour une durée de 4 ans à partir de leur date de clôture.

15. Comité de prévention du harcèlement (composition et mandat)

PERSONNES RESSOURCES ET COMITÉ RESPONSABLE

16. Responsable de l'application de la politique

Le président ou la présidente ainsi que 3 autres personnes sont en charge de la prévention du harcèlement

16.1 La mandat du comité de prévention du harcèlement :

- a) assurer le respect de la présente politique;
- b) sensibiliser les membres en matière de harcèlement;
- c) modifier la présente politique;
- d) traiter les plaintes en matière de harcèlement.

16.2 Formation du comité

Le président sélectionne parmi les membres, le personnel, les bénévoles ou tout autre personne impliquée dans l'ASAQ, trois personnes se distinguant par leurs qualités humaines et leur bon jugement à titre de membre du comité de prévention du harcèlement.

16.3 Rôles

Les trois personnes sélectionnées auront pour rôle :

- a) informer, conseiller et soutenir toute personne qui s'adresse à eux pour cause de harcèlement ainsi que toute personne qui accepte de participer à la procédure de recherche d'une entente, de même que tout personne en autorité qui les consulte pour une situation de harcèlement et toute personne témoin d'une telle situation qui les consulte;
- b) recommander aux personnes compétentes les mesures qui devraient être prises se elle estime que la sécurité de la personne qui se considère harcelée est menacée;
- c) dans le cadre de la recherche d'une entente entre les personnes concernées, les amener à convenir d'une ou de solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation;
- d) transmettre au président les plaintes écrites de harcèlement déposées en vertu de l'article 8 de la présente politique

17. Révision de la politique

La présente politique peut être révisée au besoin. Le comité de prévention devra toutefois évaluer au moins à tous les cinq ans la pertinence de réviser la politique et de recommander au président, le cas échéant, les modifications jugées nécessaires.

Annexe 1 : Conflits et résolution de conflits

Un conflit est un affrontement d'idées ou de besoins, de rencontres d'éléments, de sentiments contraires qui s'opposent. Nous vivons tous des conflits intérieurs, comme nous entrons tous en conflit avec les autres, composantes inévitables des relations interpersonnelles. Certains peuvent être résolus rapidement et d'autres non. Les conflits peuvent être inutiles ou destructifs, d'autres sont nécessaires. Ils prennent leurs sources soit au niveau de la personnalité, des buts, des moyens, du statut, des perceptions et des valeurs.

Un **conflit relationnel** implique : des émotions fortes, une mauvaise communication ou un manque de communication, des stéréotypes ou des mauvaises perceptions, des agissements qui sont répétitifs et négatifs. Pour résoudre ce type de conflit, il est important de légitimer et de favoriser l'expression des émotions, mais aussi de la contrôler par des règles et des marches à suivre. On doit améliorer la qualité de la communication ainsi que sa fréquence. Il faut permettre la clarification des perceptions afin de construire des perceptions positives.

Un **conflit de valeur** est basé sur des différences au niveau des choix de vie, des idéologies et de la religion. À ce sujet, il faut éviter de définir le problème en terme de valeur et permettre aux deux parties de s'entendre sur certains points et de légitimer les autres points qui diffèrent. Lors de la résolution de ce type de conflit, il est primordial de rechercher les objectifs communs des deux parties afin de pouvoir y répondre sans nier les valeurs de ces deux mêmes parties.

Un **conflit de données** prend sa source, soit dans un manque d'information, par une mauvaise information, par des points de vue, des interprétations et des procédures d'évaluation différentes. Pour résoudre ce type de conflit, il est nécessaire de convenir de l'information qui est importante ou de la procédure pour récolter l'information et de développer des critères communs pour évaluer les informations. L'utilisation d'un tiers expert peut même être souhaitable pour obtenir une opinion indépendante ou nouvelle ou briser l'impasse.

Un **conflit d'intérêt** est fondé sur une divergence d'intérêts perçue ou réelle. À l'intérieur d'un groupe, il arrive de confondre son propre intérêt avec celui du groupe. Pour résoudre ce type de conflit, il faut chercher des critères objectifs pour définir la situation et maintenir l'attention sur les intérêts et non sur les positions des individus ou groupes. Lorsque plusieurs intérêts se rencontrent, il faut élargir les options et les ressources ainsi que développer des solutions intégratives rencontrant les besoins de toutes les parties.

Les **conflits d'ordre structurel** peuvent prendre forme lorsque les parties négocient sur la base du point de vue économique et des ressources dont elles détiennent le contrôle. Ils sont régis par certaines contraintes géographiques, par des rôles mal définis ou hiérarchies dysfonctionnelles. L'abus de pouvoir et l'utilisation de contrôle sont fréquents dans ce type de conflit.

Étapes de résolution d'un conflit :

- Reconnaître qu'il y a un conflit;
- Exprimer une volonté commune à la résolution de conflits;
- Communiquer sa perception du conflit à la personne intéressée : notre milieu familial, notre milieu social et nos expériences de vie engendrent nos perceptions, qui seront différentes d'un individu à l'autre;
- Déterminer les faits;
- Localiser la source du conflit;
- Définir le conflit;
- Reformuler la compréhension respective du conflit par chacune des parties;

- Identifier les intérêts et les besoins des parties;
- Dégager une synthèse de la situation : points communs, différents et divergences;
- Déterminer les objectifs communs et établir des critères objectifs;
- Développer des pistes de solutions possibles;
- Évaluer les solutions : avantages, inconvénients, incidences et conséquences;
- Sélectionner les options qui conviennent le mieux aux différentes parties;
- Dresser les plans de mise en œuvre de la solution, qui fait quoi d'ici quand?
- Faire le suivi des tâches assignées ou convenues;
- Évaluer les résultats du processus.