



## **Article 7 - Politique sur le harcèlement et les abus**

La Fédération Québécoise d’Athlétisme entend imposer le respect de cette politique dans le cadre du développement et la prestation de ses services de base, de ses pratiques et de son engagement à l’endroit de ses intervenants. Ces principes seront appliqués à tous les membres de la Fédération dans tous leurs activités de club.

### **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 :

- a) La violence et les menaces verbales ou écrites;
- b) L’agression physique;
- c) 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;
- d) 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;
- e) Les farces qui causent la gêne ou l’embarras, portent atteinte à la sécurité d’une personne ou nuisent à son rendement au travail;
- f) Les séances d’initiation;
- g) Les regards concupiscents ou autres attitudes suggestives ou obscènes;
- h) L’intimidation;
- i) La condescendance, le paternalisme ou l’attitude protectrice qui mine l’estime de soi, nuit au rendement ou détériore les conditions de travail;

- j) 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;
- k) Les fausses accusations de harcèlement motivées par la malveillance ou le méfait et visant à causer des torts aux autres;
- l) Un milieu de travail qui est «inamical» ou malsain – un comportement ou une attitude qui favorise, appuie ou tolère un tel milieu;
- m) Le harcèlement sexuel;
- n) Il est interdit à un membre de la FQA de dénigrer ou d'attaquer l'intégrité d'un autre membre de la FQA incluant le personnel de la FQA en faisant entre autre, une déclaration publique par l'intermédiaire des médias d'informations et/ou site internet, réseaux sociaux et courrier électronique.

La présente politique s'applique également à tout autre motif de harcèlement interdit par la loi applicable. La conduite seule ne suffit pas à rendre inadéquat un certain comportement; il faut aussi tenir compte du contexte ou de la manière dont la conduite est adoptée ou de sa nature répétitive. Une telle conduite rend le milieu entourant la personne inamical, hostile ou aliénant ou, pour reprendre les termes de certaines mesures législatives ou cas de jurisprudence en matière de droits de la personne, «inamical» ou malsain. Tout comportement qui contribue, soutient ou tolère un tel milieu constitue du harcèlement.

### **Procédure de plainte informelle**

Une personne qui pense avoir été l'objet d'un comportement qui constitue du harcèlement en vertu de la présente politique (le «plaignant» ou la «plaignante») est encouragée à aviser la personne responsable du comportement (la personne «mise en cause») que son comportement est importun et offensant, et qu'il va à l'encontre de la présente politique.

Si la confrontation avec la personne mise en cause n'est pas possible, ou si le comportement continue après la confrontation, le plaignant ou la plaignante doit demander conseil auprès de la personne désignée par le conseil d'Administration de la FQA.

Dès sa première rencontre avec la personne désignée par le conseil d'administration, le plaignant ou la plaignante sera avisé(e) de ce qui suit :

- a) Le rôle cette personne consiste à servir d'intermédiaire entre le comité de discipline et le plaignant ou la plaignante. L'information rassemblée relativement à toute plainte est transmise au comité de discipline;
- b) La possibilité de tenter une résolution informelle de la plainte;
- c) Le droit de déposer par écrit une plainte officielle en vertu de la présente politique lorsque la résolution informelle semble inappropriée ou impossible;
- d) La procédure de confidentialité prescrite par la loi;
- e) Le droit d'être représenté(e) par une personne de son choix, y compris un avocat, à tout moment durant le processus de plainte, et ce, à ses frais;
- f) L'information rassemblée lors de l'allégation de harcèlement et dans le cadre de la résolution informelle ou formelle de la plainte est conservée aux dossiers de la FQA;
- g) Le droit de retirer la plainte à tout moment du processus de résolution.

Le représentant ou la représentante de la FQA agit à titre de partie neutre. Son rôle consiste à rassembler l'information et à établir la liaison avec le comité de discipline jusqu'à la résolution informelle ou formelle de la plainte en vertu de la présente politique. Le représentant ou la représentante peut offrir son soutien à la fois au plaignant ou à la plaignante et à la personne mise en cause dans le but de favoriser une résolution satisfaisante pour les deux parties.

Advenant que la plainte ne soit pas résolue au moyen des procédures informelles, ni qu'elle puisse être traitée adéquatement en vertu d'une autre politique, le processus doit suivre son cours, et une plainte officielle doit être déposée conformément à la présente politique.

#### Procédure de plainte officielle

Le directeur général, le président ou la présidente de la FQA, doit obtenir du plaignant ou de la plaignante une déclaration par écrit relatant les détails de l'incident ou des incidents ainsi que le nom de tout témoin. La déclaration doit être datée et signée par le plaignant ou la plaignante. Toutes les plaintes présentées, signées ou non, font l'objet d'une enquête.

Tout le dossier sera transmis aux membres du comité de discipline de la FQA, tel que décrit dans la section comité de discipline pour ce qui a attrait aux prochaines étapes dans le dossier en question.

Dans les situations d'harcèlement et d'abus, le comité de discipline aura le pouvoir d'enquête afin d'arriver à la meilleure décision possible.