



Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence

Date d'émission	Version :	Approuvé par :
2020-11-02	02	Conseil d'administration

CONSIDÉRANT QUE tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, destinés à assurer sa protection et son épanouissement;

CONSIDÉRANT QUE tous les êtres humains sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection de la loi;

CONSIDÉRANT QUE le respect de la dignité de l'être humain, l'égalité entre les femmes et les hommes et la reconnaissance des droits et libertés dont ils sont titulaires constituent le fondement de la justice, de la liberté et de la paix;

CONSIDÉRANT l'importance fondamentale que la nation québécoise accorde à la laïcité de l'État;

CONSIDÉRANT QUE les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général;

CONSIDÉRANT QU'il y a lieu d'affirmer solennellement dans une Charte les libertés et droits fondamentaux de la personne afin que ceux-ci soient garantis par la volonté collective et mieux protégés contre toute violation;

ET

ATTENDU QUE toute personne a le droit d'évoluer dans un environnement de pratique sportive protégeant sa santé, sa sécurité et sa dignité et que la *Loi sur les normes du travail* prévoit l'obligation pour tout employeur, il a été décidé qu'il y avait nécessité de développer, d'adopter et de rendre disponible une Politique de prévention du harcèlement, incluant un volet portant sur les conduites à caractère sexuel;

EN CONSÉQUENCE, la Fédération d'Aikibudo du Québec (ci-après « FAQ ») adopte la présente Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence.

1. Objectifs de la politique

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de la FAQ à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de ses activités et de ses membres, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués à la FAQ lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à celle-ci.



2. Portée

La présente politique s'applique à l'ensemble des membres de la FAQ, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les dojos;
- Les aires communes;
- Tout autre endroit où les membres doivent se trouver dans le cadre de leur pratique (ex. : stages, réunions, formation, déplacements, activités sociales);
- Les communications, par tous moyens technologiques ou autres.

3. Définitions

La Loi sur les normes du travail définit le **harcèlement psychologique** comme suit ¹ :

« 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*.

Le harcèlement psychologique ou sexuel se caractérise par des paroles, des actes, des comportements ou des gestes inappropriés (c.f. : Annexe 1 : Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel).

Incivilité : Une conduite qui enfreint l'obligation de respect mutuel propre à toute relation en milieu de travail.

Violence : Toute agression qui porte atteinte à l'intégrité physique ou morale d'une personne.

La notion de harcèlement doit être distinguée des autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

Le texte qui précède, bien qu'applicable au marché du travail inspire en partie la rédaction de la présente politique. Il amène une description des comportements non désirés dans la pratique des activités de la FAQ et des relations entre ses membres.



4. Énoncé de la politique

La FAQ ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisme, que ce soit :

- Par l'ensemble des pratiquants, assistants, professeurs ou représentants de la commission technique;
- Entre des collègues ou entre membres;
- Par des personnes salariées et leurs supérieurs;
- De la part de toute personne associée aux activités de la FAQ : propriétaires de dojo, directeurs techniques, membres du conseil d'administration, membres du comité techniques, organisateurs d'événements et stages, et autres.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la radiation de la FAQ et à la dénonciation auprès des autorités.

La FAQ s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu de pratique exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité, ainsi que l'intégrité psychologique et physique de ses membres;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de ses membres;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel;
 - Veillant à la compréhension et au respect de la politique par tous;
 - Faisant la promotion du respect entre les individus.

5. Attentes envers les membres de la FAQ

Il appartient à tous les membres d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

6. Traitement des plaintes et signalements

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel 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 victime du harcèlement, ou si le harcèlement se poursuit, cette dernière devrait signaler la situation. Pour ce faire, elle peut s'adresser soit à son directeur technique de dojo ou à son assistant, soit au président de la FAQ (ou un autre membre du conseil d'administration), afin que soient identifiés les comportements problématiques, et les moyens requis pour y mettre fin.



Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence

Advenant l'intention d'adresser une plainte officielle, cette dernière doit être énoncée par écrit et signée par la présumée victime. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent y être décrits avec autant de précision que possible, en incluant la date, l'heure, le lieu, etc. Une réunion extraordinaire du CA sera alors planifiée afin de déterminer les actions à poser. Un modèle vous est proposé (c.f. : Annexe 2 : Formulaire de plainte contre le harcèlement, l'incivilité et la violence).

L'individu qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables identifiées ci-haut.

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

7. Principes d'intervention

La Fédération d'Aikibudo du Québec (FAQ) s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement 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;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées aux dossiers de la FAQ pendant deux ans et détruites par la suite;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix des mesures applicables tiendra compte de la gravité, de la fréquence et des conséquences du ou des gestes, ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la FAQ et de ses administrateurs.



8. Autre possibilité

Une personne qui croit subir ou qui a subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec sa participation à une activité de la FAQ peut aussi prendre d'autres moyens offerts par la société civile. Le choix d'un membre de s'adresser d'abord au processus proposé par la présente politique n'aura pas pour effet d'empêcher celui-ci d'exercer des recours juridiques.

Martin Lavoie

Président du conseil d'administration de la Fédération d'Aikibudo du Québec.

Date : 2021-11-02



Références

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2004). *Politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail*. ISBN 2-550-43349-1. Récupéré via http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/politique_harcelement_discriminatoire.pdf
- Gouvernement du Québec. (2020). *Charte des droits et libertés de la personne*. Québec. Document mis à jour au 1er février 2020. Récupéré via <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/c-12>
- CNESST. (2018). *Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes*. DC 1000-304. Récupéré via <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx>
- CNESST. (2020). La Loi sur les normes du travail. CHAPITRE IV. *Le harcèlement psychologique*, 2002, c. 80, a. 47; 2018, c. 21, a. 33. Récupéré via <https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html>



Annexe 1

Reconnaître le harcèlement

Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2004), le **harcèlement discriminatoire** est :

« Une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte.

Celle-ci peut se manifester par le harcèlement racial, homophobe, sexiste ou en raison de l'âge ou d'un handicap.

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du **harcèlement psychologique ou sexuel** soit :

- Une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- Qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- De manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- Portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- Entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Ex. : 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 :

- Ex. : sollicitation insistante; Regards, baisers ou attouchements; Insultes sexistes, propos grossiers; Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.



Annexe 2

Formulaire de plainte contre le harcèlement, l'incivilité et la violence

Date d'émission	Version :	Approuvé par :
2021-11-02	02	Conseil d'administration

9. Renseignements généraux

Plaignant(e)

de membre : à l'usage interne FAQ

Nom :

Prénom :

Dojo club :

Téléphone :

Directeur technique :

Mis en cause (personne à qui le harcèlement est reproché)

Nom :

Prénom :

Téléphone :

Lien avec le (la) plaignant(e) :

Nom du directeur :

Motifs de la plainte (veuillez cocher le ou les motifs appropriés)

- Harcèlement psychologique
- Harcèlement sexuel
- Discrimination selon un motif relié à la Charte des droits et libertés de la personne et de la jeunesse
- Incivilité



Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence

Allégations

À cette étape vous devez énumérer tous les incidents qui font partie de votre plainte et ce de façon précise et concise. Chaque allégation (incident) doit être énumérée séparément selon le modèle ci-dessous.

Vous devez reproduire cette page pour chaque allégation rapportée.

Allégation # _____ (*inscrire un numéro pour chacune de vos allégation*)

QUAND ? (Spécifiez la ou les dates de cet incident)

OÙ ? (Spécifiez le ou les endroits)

QUOI ? (Qu'est-ce qui s'est produit, faits/gestes/paroles)

COMMENT ? (Comment vous vous êtes senti, l'impact sur vous et comment avez-vous réagit)

TÉMOIN(S) (Indiquez le ou les personnes qui sont susceptibles d'être au courant de votre situation et leurs coordonnées)



10. Autres démarches

Avez-vous entrepris d'autres démarches concernant cette plainte ?

- En avez-vous parlé afin de résoudre la situation (mis en cause, collègue, directeur technique)
- Avez-vous déposé une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Autres recours (spécifiez) _____

Si vous possédez des éléments de preuves à ajouter à cette plainte, joignez-les en annexe. Par exemple :

- Lettre(s) reçues de la personne qui harcèle
- Courriel(s)/texto (s) reçus
- Autres (spécifiez) _____

11. Autres commentaires jugés utiles

Je déclare que les renseignements donnés dans ce formulaire sont vrais au meilleur de ma connaissance et je demande à la Fédération Aikibudo du Québec de prendre les moyens jugés nécessaires afin de m'aider à résoudre cette situation.

Si je me prévaux d'un recours légal, je comprends que l'équipe de la politique de respect de la personne sera dégagée de sa responsabilité de confidentialité advenant que ce recours procède via une instance judiciaire ou quasi-judiciaire.

Je comprends qu'en déposant cette plainte les personnes identifiées à titre de mis en cause seront informées des allégations déposées à leur endroit dans le but d'obtenir leur version des faits.



Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence

Je comprends aussi que les témoins indiqués dans cette plainte pourraient être rencontrés afin de corroborer certains faits.

Signature du (de la) plaignant(e)

Signé à : _____ Date : _____ (jour/mois/année)

Président du conseil d'administration de la Fédération d'Aikibudo du Québec.

Signé à : _____ Date : _____ (jour/mois/année)