

POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT DE VOLLEYBALL QUÉBEC



Créée en janvier 2018
Adoptée par le CA le 1^{er} mars 2018

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	2
PRÉAMBULE	3
OBJECTIF	3
CHAMP D'APPLICATION	3
DÉFINITIONS	3
PRINCIPES GÉNÉRAUX	4
RÔLES ET RESPONSABILITÉS	5
PLAINTES ET DÉNONCIATIONS	6
PROCESSUS D'ENQUÊTE.....	7
APPLICATION ET MISE À JOUR DE LA POLITIQUE	7
RÉFÉRENCES	7
ANNEXE : GUIDE DE TRANSMISSION DE PLAINTES ET DE DÉNONCIATION.....	9

PRÉAMBULE

Volleyball Québec a inscrit comme première valeur dans ses [Règlements généraux](#) le respect de soi, des autres et de l'environnement. De plus, la fédération a un code de conduite intégré à sa [Politique de compétition](#), une [Politique de vérification d'antécédents judiciaires](#) ainsi qu'un [Code d'éthique](#) s'appliquant à tous les organismes et individus membres.

Les milieux du sport et du loisir représentent un domaine d'activité où l'on retrouve plusieurs conditions pouvant engendrer de la violence et des agressions. Celles-ci portent malheureusement des conséquences néfastes sur les personnes et minent l'image d'organisations qui se dévouent en toute honnêteté pour le mieux-être de ses membres.

C'est pourquoi Volleyball Québec tient, par la présente politique, à préciser sa position en matière de prévention du harcèlement.

Volleyball Québec salue la Politique sur le respect des personnes et la prévention du harcèlement de son partenaire l'*Institut national du sport du Québec* et reconnaît que la présente en est largement inspirée.

1 — OBJECTIF

Par cette politique, Volleyball Québec désire maintenir un environnement exempt de toute forme de harcèlement et assurer le respect, la sécurité et la dignité de tous ses membres.

2 — CHAMP D'APPLICATION

Cette politique vise tout le personnel de l'organisation et s'applique autant aux relations entre collègues qu'à celles entre les employés et leurs supérieurs. Elle s'applique également aux relations entre le personnel et les tiers, notamment la clientèle (entraîneurs, athlètes et officiels), les fournisseurs et les partenaires de Volleyball Québec. Finalement, elle s'applique, avec les adaptations nécessaires, à tous les membres individuels de Volleyball Québec, les membres ordinaires (clubs), partenaires (RSEQ et APAVQ) et associés (clubs organisateurs), tels que définis dans les règlements généraux de l'organisation, de même qu'à toute personne prenant part à des activités impliquant ces membres.

La présente politique ne restreint pas l'autorité de Volleyball Québec et de ses dirigeants relativement à la gestion courante, incluant la discipline, l'application et le respect des politiques, les évaluations de rendement du personnel, l'application de mesures administratives ou disciplinaires, l'organisation du travail ou la répartition des tâches, de même que le licenciement et le congédiement.

3 — DÉFINITIONS

Tout comportement insistant ou agaçant ne peut nécessairement être qualifié de harcèlement. Certaines personnes ont pour rôle de représenter la direction et doivent exiger, parfois avec insistance, l'accomplissement de certaines tâches dans l'intérêt de l'organisation. L'exercice normal des droits de la direction (« droit de gérance »), même s'il comporte des inconvénients pour une personne, ne peut être automatiquement assimilé à du harcèlement.

Le harcèlement peut être fondé sur un motif de discrimination interdit par la Charte des droits et libertés de la personne, être physique, psychologique ou de nature sexuelle.

3.1 Harcèlement fondé sur un motif interdit par la Charte

Le harcèlement lié à un des motifs prévus par la Charte des droits et libertés de la personne est fondé sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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 à ce handicap.

3.2 Harcèlement physique ou psychologique

Conduite vexatoire (blessante) qui se manifeste soit par des comportements, des paroles ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Il s'agit d'une conduite qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si cette conduite porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

3.3 Harcèlement sexuel

Conduite ou comportement importun à connotation sexuelle qui est susceptible de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables. Ceci inclut tout geste ou comportement ou parole pouvant offenser, humilier ou être perçu par un employé ou toute autre personne comme imposant des conditions de nature sexuelle au maintien de son emploi ou à l'obtention de toute possibilité de formation, de promotion ou de collaboration. Autant les femmes que les hommes peuvent être victimes de harcèlement sexuel et l'harceleur peut être du même sexe ou du sexe opposé à celui de sa victime.

4 — PRINCIPES GÉNÉRAUX

4.1 Cette politique reflète les valeurs de Volleyball Québec et s'inscrit dans le respect de plusieurs dispositions législatives applicables dont notamment la Charte des droits et libertés de la personne, la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la Loi sur les normes du travail et le Code civil du Québec (références : article 9).

4.2 Volleyball Québec vise à offrir et maintenir un environnement exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes qui y travaillent ou qui utilisent ses services et leur assurer d'être traitées avec respect et dignité.

4.3 À cet effet, l'organisation reconnaît qu'elle doit prendre les moyens raisonnables afin de prévenir toute forme de harcèlement, notamment par la sensibilisation, l'information et la formation des personnes qui y travaillent, de la clientèle (entraîneurs, athlètes et officiels), des partenaires et des fournisseurs qui utilisent les services de Volleyball Québec.

4.4 L'organisation s'engage à considérer chaque plainte et à mettre en place des mesures raisonnables pour que ces plaintes soient traitées rapidement, de manière confidentielle et impartiale.

4.5 L'organisation s'engage à fournir le soutien nécessaire aux personnes victimes de harcèlement par le biais d'un mécanisme de plainte, de dénonciation, et d'aide et de support aux personnes qui s'en prévalent.

4.6 L'organisation encourage toute personne à rapporter une situation qui implique du harcèlement auprès des personnes visées par la présente politique.

4.7 Toute personne qui désire signaler une situation de harcèlement peut le faire de façon confidentielle.

4.8 Tous les renseignements relatifs à une plainte ou une dénonciation seront traités confidentiellement, à moins que leur divulgation ne soit nécessaire pour le traitement de la plainte ou de la dénonciation, à l'enquête qui peut en découler ou à la mise en place de mesures correctives.

4.9 L'organisation se réserve le droit d'informer, le cas échéant, les autorités compétentes en cas de situations qui constituent une infraction pénale ou criminelle.

4.10 De plus, en tant qu'organisme reconnu par le ministère responsable œuvrant dans le milieu du sport, Volleyball Québec s'engage à porter une attention particulière à la protection des personnes mineures en leur offrant un milieu sécuritaire pour la pratique de leurs activités sportives.

5 — RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1 Volleyball Québec

Volleyball Québec doit veiller à l'application et au respect de cette politique. À ce titre, elle s'assure de :

- a) Adopter la présente politique et toute mise à jour;
- b) Considérer et traiter chaque plainte ou dénonciation de façon rapide, confidentielle et impartiale;
- c) Désigner une personne responsable du traitement des plaintes et des dénonciations;
- d) Effectuer ou faire effectuer, au besoin, une enquête pour obtenir toutes les informations pertinentes à la suite de la réception d'une plainte;
- e) Collaborer entièrement au processus d'enquête en assurant la disponibilité des parties concernées, dans le cas où l'enquête est effectuée par une partie externe;
- f) Déterminer et autoriser, à la suite d'une enquête et de l'évaluation de la situation, les mesures ou les sanctions à mettre en œuvre sur le plan individuel ou organisationnel;
- g) Selon les recommandations du rapport, le conseil d'administration s'assurera, le cas échéant, que:
 - i. Soit rencontrée la personne victime ou plaignante afin de l'informer des mesures qui seront prises;
 - ii. Soit rencontrée la personne dont la conduite lui est reprochée afin de l'informer des mesures qui seront prises et de s'assurer d'obtenir de sa part un engagement ferme du respect des recommandations;
 - iii. Soient effectués les suivis nécessaires concernant la mise en œuvre des mesures recommandées et la résolution de la situation.

5.2 Le directeur général

Le directeur général est responsable de l'application et de la mise à jour de cette politique. À ce titre, il doit s'assurer de :

- a) Diffuser la politique auprès des employés, membres et partenaires de Volleyball Québec et les informer de ses objectifs et modalités d'application;
- b) Faire signer la déclaration d'engagement aux membres du conseil d'administration et aux employés de Volleyball Québec ainsi qu'aux membres de Volleyball Québec par l'entremise de son système d'inscription en ligne;
- h) Répondre aux questions concernant l'application de cette politique ainsi que les mécanismes liés à la réception et au traitement des plaintes et dénonciation;
- c) Informer le conseil d'administration de la réception d'une plainte ou d'une dénonciation;
- d) Collaborer, avec le responsable désigné, tout au long du processus d'enquête et faire le suivi concernant l'efficacité des mesures prises ainsi que la résolution de la situation problématique.

5.3 Responsable désigné pour le traitement d'une plainte ou d'une dénonciation :

Le directeur général ou le responsable désigné par le conseil d'administration devra :

- a) Assurer son impartialité à toutes les étapes du traitement de la plainte ou de la dénonciation;
- b) Recevoir et analyser les plaintes ou les dénonciations déposées;
- c) Rencontrer les personnes impliquées pour obtenir les informations nécessaires au traitement de la plainte;
- d) Au besoin, mettre en place un comité, dont la composition sera déterminée en fonction de la situation, ainsi qu'un processus administratif d'enquête pour obtenir l'information qui n'a pu être obtenue autrement;
- e) Rédiger et remettre au conseil d'administration, à la suite de son enquête administrative, un rapport incluant les recommandations à mettre en place pour corriger la situation problématique;
- f) Au besoin, agir comme intermédiaire entre le conseil d'administration de Volleyball Québec et le plaignant;
- g) Faire approuver par le conseil d'administration les recommandations à mettre en œuvre ou les mesures disciplinaires à prendre.

5.5 Employés et membres individuels de Volleyball Québec

Les employés et membres de Volleyball Québec (les entraîneurs, les athlètes et les officiels) doivent :

- a) Adhérer aux valeurs de respect des personnes énoncées dans la présente politique;
- b) Contribuer par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement;
- c) Respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leurs fonctions;
- d) Participer aux mécanismes de concertation mis en place par l'organisation pour prévenir le harcèlement;
- e) Dénoncer toute situation qui contrevient à la présente politique;
- f) Collaborer au processus de traitement des plaintes et aux mesures mises en application;
- d) Respecter la confidentialité du processus de plainte et ne communiquer à cet effet qu'avec la personne désignée par l'organisation pour le traitement d'une plainte.

5.6 Les membres ordinaires (clubs), partenaires (RSEQ et APAVQ) et associés (clubs organisateurs)

Les responsables doivent :

- a) Adhérer aux valeurs de respect des personnes énoncées dans la présente politique;
- b) Collaborer, avec Volleyball Québec, à la diffusion de la présente politique auprès des entraîneurs, des intervenants et des athlètes qu'ils représentent;
- c) Prendre les actions nécessaires auprès des entraîneurs, intervenants ou athlètes impliqués dans des situations contrevenant à la présente politique et en rendre compte à Volleyball Québec;
- d) Dénoncer les situations contrevenant à la présente politique.

6 — PLAINTES ET DÉNONCIATIONS

Une plainte ou une dénonciation doit être effectuée par écrit et signée. Elle peut être déposée en personne, transmise par la poste sous pli confidentiel ou par courrier électronique à l'un des représentants suivants :

- a) Le directeur général
Communiquer par courrier électronique à l'adresse suivante: mgl@volleyball.qc.ca .
Au besoin, une adresse postale pourra être fournie ou une rencontre sera convenue.
- b) L'adjointe à la direction

Communiquer par courrier électronique à l'adresse suivante: info@volleyball.gc.ca .
Au besoin, une adresse postale pourra être fournie ou une rencontre sera convenue.

- c) Toute personne désignée par le conseil d'administration
Communiquer par courrier électronique à l'adresse suivante: info@volleyball.gc.ca pour obtenir les coordonnées d'un des membres du conseil d'administration. Au besoin, une adresse postale pourra être fournie ou une rencontre sera convenue.

La plainte ou la dénonciation doit inclure une description de la situation alléguée, indiquer les détails de l'incident ou des incidents ainsi que le nom de toute personne impliquée et de tout témoin, le cas échéant. La déclaration doit être datée et signée par le plaignant ou le dénonciateur. Toutes les plaintes reçues seront traitées, de façon diligente, confidentielle et impartiale. Un guide de transmission est proposé en Annexe de la présente politique.

7 — PROCESSUS D'ENQUÊTE

Dès la réception d'une plainte officielle ou d'une dénonciation, Volleyball Québec débutera le processus d'enquête prévu à la présente politique. Aucune personne ayant un lien direct avec le plaignant, le dénonciateur ou la personne à qui on reproche le comportement ne peut agir comme personne responsable d'une enquête.

Le directeur général ou la personne responsable d'une enquête agit à titre de partie neutre. Son rôle consiste à rassembler l'information et à établir la liaison avec le conseil d'administration jusqu'à ce qu'une décision soit prise quant aux mesures à prendre à la suite de la plainte ou de la dénonciation, conformément à la présente politique.

Avant d'amorcer un processus d'enquête, le directeur général ou la personne responsable d'une enquête doit déterminer si :

- a) La plainte ou la dénonciation implique une violation d'ordre criminel ou une personne mineure. Le cas échéant, il doit informer les autorités compétentes;
- b) Le comportement reproché implique un partenaire de Volleyball Québec. Le cas échéant, il doit référer la plainte à la personne ou l'organisme concerné;
- c) La médiation peut être utilisée pour tenter de trouver un terrain d'entente avant que la plainte ne soit escaladée à un processus de tribunal administratif.

8 — APPLICATION ET MISE À JOUR DE LA POLITIQUE

La présente politique entre en vigueur à compter de mars 2018. Toute mise à jour ou révision de cette politique doit être approuvée par le conseil d'administration.

Le directeur général est responsable de son application.

9 — RÉFÉRENCES

9.1 L'Institut national du sport du Québec

Politique sur le respect des personnes et la prévention du harcèlement, Numéro: POL_RH_02, Date d'adoption : 15 JUIN 2017.

9.2 Charte des droits et libertés de la personne du Québec

La Charte des droits et libertés de la personne stipule que toute personne possède des droits et libertés intrinsèques dont le droit à l'égalité et à la dignité.

« 1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. »

« 4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit »

« 46. Toute personne qui travaille, a le droit, conformément à la Loi, à des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

« 46.1 Toute personne a droit, dans la mesure et suivant les normes prévues par la loi, de vivre dans un environnement sain et respectueux de la biodiversité. »

9.3 Loi sur la santé et la sécurité du travail

La Loi sur la santé et la sécurité du travail stipule entre autres que :

« 9. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

9.4 Loi sur les normes du travail

La Loi sur les normes du travail stipule entre autres que :

« 81.19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et se doit d'intervenir lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance. »

9.5 Le Code civil du Québec

Le Code civil du Québec stipule entre autres que :

« 2087 L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

9.6 Ressources additionnelles d'organismes spécialisés en prévention de la violence :

Volleyball Québec invite les gens à consulter les ressources de la plateforme SportBienêtre.ca et invite aussi toute personne vivant des situations d'abus à utiliser l'information et/ou les moyens de dénonciation offerts par Sport'Aide.

- SportBienêtre.ca , Sports Québec
- Sport'Aide , (écoute, orientation, accompagnement)

ANNEXE

Volleyball Québec traitera toutes les plaintes et dénonciations de façon confidentielle, impartiale et avec diligence. La plainte ou la dénonciation doit inclure une description de la situation alléguée, indiquer les détails de l'incident ou des incidents ainsi que le nom de toute personne impliquée et de tout témoin, le cas échéant.

Vos coordonnées sont nécessaires, car cette information pourra aider à obtenir les détails permettant de déterminer s'il y a eu une violation de la Politique de prévention du harcèlement de Volleyball Québec et de traiter la situation, le cas échéant. En cas de réception d'une plainte ou d'une dénonciation qui ne contiendrait pas vos coordonnées, Volleyball Québec y accordera également tout le soin et la diligence nécessaire, mais il est possible que son traitement soit rendu difficile en raison d'un manque d'information et que la capacité d'agir de Volleyball Québec soit limitée.

Procédure à suivre :

Veillez fournir le plus de détails possible concernant la plainte ou la dénonciation.

- 1) Veuillez décrire la nature de la situation. Joignez suffisamment d'information pour permettre de comprendre la violation alléguée à la politique.
- 2) Veuillez fournir des détails sur les lieux et dates (p. ex., événement, lieu précis, service, etc.) et sur la façon dont vous avez constaté la situation.
- 3) Veuillez indiquer le nom complet, le titre et le rôle de chaque personne que vous croyez impliquées dans la violation de la présente politique.
- 4) Veuillez indiquer combien de fois cet incident a eu lieu, le cas échéant.
- 5) Veuillez indiquer pendant combien de temps l'incident a duré ou la fréquence des agissements, le cas échéant.
- 6) Veuillez dater votre document et indiquer votre nom ainsi qu'une adresse courriel et un numéro de téléphone permettant de vous joindre. Votre identité sera tenue confidentielle dans la mesure du possible, tel que prévu à la politique.
- 7) Vous pouvez transmettre votre document de plainte ou de dénonciation en personne, par la poste ou par courrier électronique à l'un des représentants suivants :

a) Le directeur général
Communiquer par courrier électronique à l'adresse suivante: mgl@volleyball.qc.ca .
Au besoin, une adresse postale pourra être fournie ou une rencontre sera convenue.

b) L'adjointe à la direction
Communiquer par courrier électronique à l'adresse suivante: info@volleyball.qc.ca .
Au besoin, une adresse postale pourra être fournie ou une rencontre sera convenue.

c) Toute personne désignée par le conseil d'administration
Communiquer par courrier électronique à l'adresse suivante: info@volleyball.qc.ca pour obtenir les coordonnées d'un des membres du conseil d'administration. Au besoin, une adresse postale pourra être fournie ou une rencontre sera convenue.