



FÉDÉRATION PÉTANQUE QUÉBEC

Politique sur le harcèlement et les abus Et sur la discrimination

Approuvée par le conseil d'administration FPQ, le 20 janvier 2019

Énoncé de politique sur le harcèlement et les abus et sur la discrimination

La Fédération de pétanque du Québec (FPQ) impose 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 toutes leurs activités de club.

Définition

Le harcèlement et les abus se définit comme un comportement-notamment tous commentaires, 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 d'activité 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 ou sexuelle;
- c) Les remarques, plaisanteries, insinuation ou sarcasme importun 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 sexuels ethnique
Ou religieux;
- e) Les regards concupiscentes ou autres attitudes suggestives ou obscènes;
- f) L'intimidation;
- g) Toute conduite ou tout commentaire, geste ou contact à caractère sexuel qui est susceptible d'offenser ou d'humilier une personne pouvant nuire à la performance au jeu;
- h) Les fausses accusations de harcèlement motivées par la malveillance ou le méfait et visant à causer des torts aux autres;
- i) Une compétition qui est inamicale ou malsaine ou le méfait à causer des torts aux autres ;

j) Le harcèlement sexuel;

k) Il est interdit à un membre de FPQ de dénigrer ou d'attaquer l'intégrité d'un autre membre de FPQ incluant le personnel et les membres du conseil d'administration soit en autre une déclaration par l'intermédiaire des medias d'informations et/ou site internet, réseaux sociaux et courrier électronique;

La présente politique s'applique également à tout autres motifs 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 seule 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.

Discrimination

La discrimination est toute distinction, quelle soit intentionnelle ou non, mais fondé sur des motifs illicites dont l'effet est d'imposer des fardeaux, des obligations, ou des désavantages à une personne sans les imposer à d'autres ou qui empêche et limite l'accès aux occasion bénéfiques et avantages offert aux autres.

1. âge (sauf pour les athlètes, un âge de 18 ans ou plus et moins de 65 ans)
2. origine ancestrale;
3. citoyenneté;
4. couleur;
5. croyance;
6. déficience;
7. origine ethnique;
8. langue;
9. état matrimonial ou situation familiale (inclure les conjoints de fait);
10. opinion politique;
- 11, race;
- 12, sexe (inclut la grossesse);
13. orientation sexuelle

Procédure de plainte informelle

Une personne qui pense avoir été l'objet d'un comportement qui constitue du harcèlement ou discrimination en vertu de la présente politique (le plaignant ou la plaignante) est encouragé à aviser la personne responsable du comportement (la

personne mise en cause) que son comportement est importun et offensant et qu'il y 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 FPQ.

Des 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 de cette personne consiste à servir d'intermédiaire entre le comité de discipline et le plaignant ou la plaignante est transmise au comité de discipline;
- b) La possibilité de tenter une résolution formelle 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 représentée 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 l'allégation de harcèlement dans le cadre de la résolution informelle ou formelle de la plainte est conservée aux dossiers de la FPQ;
- g) Le droit de retirer la plainte à tout moment du processus de résolution;

Le représentant ou la représentante de la FPQ 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 formelle de la plainte en vertu de la présente politique.

Le représentant ou représentante peut offrir son soutien à la fois au plaignant ou 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, n'y quelle 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 la plainte officielle

Le président ou la présidente de la FPQ doit obtenir du plaignant ou 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 plaignante. Toutes les plaintes présentées font l'objet d'une enquête.

Tout le dossier sera transmis aux membres du comité de discipline de la FPQ tel que décrit dans la section comité de discipline pour ce qui a trait 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 pour arriver à la meilleure décision possible.