

POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT, DE VIOLENCE ET DE DISCRIMINATION

FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS MUSICALES DU QUÉBEC - ARTS EN MOUVEMENT QUÉBEC
(FAMQ - AMQ)



AUTOMNE 2023

POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT, DE VIOLENCE ET DE DISCRIMINATION

Pour la clarté du texte, dans le présent document, le masculin générique englobe le féminin.

PRÉAMBULE

Dans l'esprit des principes, comportements et attentes prévus à son Code d'éthique, la Fédération des Associations Musicales du Québec – Arts en Mouvement Québec (AMQ) s'engage à prévenir, à instaurer et à maintenir un environnement de travail et d'entraînement dans lequel chaque personne est traitée avec dignité et respect, et qui soit exempt d'abus, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination, d'agressions sexuelles et de toute forme de violence. C'est pourquoi AMQ fera preuve de tolérance zéro face à tout manquement à la présente politique, conformément à sa mission et à ses valeurs :

Excellence - Fraternité - Passion - Respect - Accessibilité

AMQ reconnaît que l'intimidation, le harcèlement, la violence et la discrimination n'ont pas leur place dans l'environnement artistique et culturel et peuvent envenimer le climat de travail ou d'entraînement des groupes et membres individuels. Elle reconnaît l'importance de prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et d'intervenir pour faire cesser toute situation contrevenant à la présente politique.

Cette politique lie expressément les membres d'AMQ. Le fait que plusieurs de ses membres, par exemple les formateurs, animateurs, membres individuels, bénévoles et administrateurs, sont en position d'autorité vis-à-vis d'autres membres justifie d'ailleurs à AMQ de jouer un rôle de premier plan afin d'offrir un contexte de pratique sain et sécuritaire.

La procédure de traitement des plaintes énoncée à la présente politique ne remplace ou ne se substitue aucunement aux procédures prévues pour tout recours devant les tribunaux de droits communs.

Cette politique s'inscrit en complémentarité avec la Politique en matière de protection de l'intégrité du Conseil québécois du loisir (CQL) dont AMQ est membre, et s'en inspire librement.

Aux fins de l'application de la présente politique, les définitions des termes de référence en matière de harcèlement, de violence et de discrimination se retrouvent en annexe.

1. OBJECTIFS

Les dispositions de la présente politique mise en place par AMQ ont pour objet :

- a) de sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans le milieu associatif au fait que toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence n'est pas tolérée;
- b) de prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu sain, exempt d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence;
- c) d'instaurer des mesures qui favorisent le respect de la dignité et de l'intégrité psychologique, physique et sexuelle des personnes évoluant dans le milieu associatif;
- d) de favoriser la dénonciation de comportements, de paroles, d'actes ou de gestes d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dès leur apparition;
- e) de mettre en place une procédure efficace en matière de protection de l'intégrité, donnant accès, au besoin, à un processus formel de traitement des plaintes d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence;
- f) de prendre les mesures administratives ou disciplinaires nécessaires afin de faire cesser l'abus, le harcèlement, la négligence ou la violence portée à sa connaissance;
- g) d'identifier des ressources qu'une personne peut joindre au besoin lorsqu'elle est impliquée, qu'elle soit victime ou témoin dans une situation d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dans le milieu;
- h) d'approuver le mandat de l'Officier des plaintes indépendant pour traiter de toute plainte d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence.

2. APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres d'AMQ, qui incluent les employés, instructeurs, membres individuels, administrateurs, dirigeants, consultants, bénévoles, parents de membres individuels, commanditaires et toute autre personne liée ou associée aux activités menées par AMQ. AMQ encourage le signalement de tout manquement à la présente politique, et ce, peu importe l'identité du présumé fautif.

La présente politique s'applique à la conduite des personnes durant les affaires, activités et événements d'AMQ, incluant, sans s'y limiter, les compétitions, entraînements, essais, camps d'entraînement et déplacements liés ou associés à ses activités, ainsi que sur les lieux de travail, lors de réunions et sur les réseaux sociaux.

La présente politique s'applique également à la conduite des personnes en dehors des affaires, activités et événements d'AMQ, lorsque leur conduite peut affecter les relations au sein d'AMQ, tel que le climat de travail et d'entraînement, et porter atteinte à tout membre d'AMQ ou encore à l'image et à la réputation d'AMQ.

3. PRÉVENTION ET INTERVENTION

La prévention et l'intervention sont des facteurs essentiels pour obtenir un environnement de travail et d'entraînement exempt de discrimination, de violence et de harcèlement.

Responsabilité

AMQ désigne sa direction générale comme personne-ressource pour l'application de la présente politique.

En cas de plainte contre la direction générale, la personne-ressource sera le président du conseil d'administration pour ladite plainte.

La personne-ressource aura le rôle suivant :

- a) promouvoir la présente politique;
- b) tenir un registre des cas dénoncés;
- c) recevoir les informations relatives aux manquements à la présente politique;
- d) favoriser le processus de dépôt de plaintes en cas de manquement à la présente politique;
- e) offrir un soutien aux personnes qui ont des questions ou des préoccupations à propos de l'application de la présente politique;
- f) entreprendre une investigation sur chaque plainte déposée;
- g) référer aux instances adéquates, selon la gravité de la situation et les souhaits de la victime : *Je porte plainte*, Service de police, DPJ;
- h) imposer des mesures disciplinaires correctives à l'égard de tout employé ou membre d'AMQ lorsqu'une plainte s'avère fondée;
- i) au besoin, amorcer d'autres formes de résolution des différends, comme la facilitation, la médiation ou d'autres types de résolution des conflits; et
- j) faire rapport de tout manquement à la présente politique et fournir un compte-rendu annuel au conseil d'administration.

Dénonciation

Tous les membres et personnes affiliés à AMQ doivent rapporter dans des délais raisonnables tout comportement pouvant constituer une violation à la présente politique. Cela comprend les situations dont ils sont témoins, mais également la présence de rumeurs persistantes de situations pouvant constituer un manquement à la présente politique.

4. PROCÉDURE DE PLAINTE

Aide aux plaignants

Un plaignant peut demander de l'aide à la personne-ressource d'AMQ afin de bien comprendre la présente politique, de tenter de résoudre le différend sans déposer de plainte ou de formuler sa plainte par écrit. Si le plaignant le demande, la personne-ressource le recommande à un expert-conseil. Elle peut également étudier la possibilité d'autres formes de résolution du différend avec le plaignant, avant ou après le dépôt éventuel de la plainte, s'il y a lieu.

Le plaignant doit assumer lui-même les coûts s'il décide d'avoir recours à un conseiller juridique pendant le processus de plainte ou d'appel.

Procédure pour déposer une plainte

- Pour une plainte d'abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, la plainte peut être déposée à tout moment;
- Pour une plainte d'abus, harcèlement ou violence à caractère autre que sexuel, à moins de circonstances exceptionnelles, la plainte devrait être déposée dans les cent-vingt (120) jours de l'événement ou des événements y donnant naissance.

La plainte doit être formulée par écrit, en inscrivant l'ensemble des faits soulevés au titre de violation de la présente politique et signée par le plaignant. La plainte doit être soumise à la personne-ressource d'AMQ. En cas de plainte visant la personne-ressource, elle doit être soumise directement au président du conseil d'administration.

La plainte doit décrire l'ensemble des faits pertinents, et notamment donner des détails relatifs à l'incident ou aux incidents, incluant les dates, heures et endroits où l'acte ou les actes se sont produits, ainsi qu'une description, une transcription du dialogue, le nom de son auteur ou de ses auteurs, et les témoins éventuels ou les noms d'autres personnes pouvant également avoir subi de la discrimination, de la violence ou du harcèlement. La plainte doit préciser les mesures correctives appliquées jusqu'à maintenant, le cas échéant.

Le plaignant peut retirer sa plainte en tout temps, mais la plainte en question pourra être maintenue par la personne-ressource si AMQ ne consent pas à son retrait.

Traitement de la plainte

La personne-ressource doit traiter la plainte dans un délai raisonnable, selon les circonstances. Elle doit, en outre, préserver la confidentialité de la plainte et ne pas dévoiler à des tiers le nom du plaignant, les circonstances entourant la plainte et le nom du fautif, à moins que l'investigation l'oblige en vue d'évaluer le bien-fondé de la plainte.

Investigation suivant le dépôt d'une plainte

La personne-ressource peut décider de ne pas traiter une plainte dans les cas suivants :

- a) lorsque, selon l'avis de la personne-ressource d'AMQ, les faits allégués dans la plainte seraient insuffisants, même s'ils sont prouvés, pour établir qu'il y a eu discrimination, violence ou harcèlement ou tout autre manquement en vertu de la présente politique; ou
- b) lorsque, selon l'avis de la personne-ressource, la plainte est frivole, vexatoire ou est une forme de représailles, ou toute autre raison valable.

Avant que son investigation ne commence, la personne-ressource doit informer les personnes impliquées qu'une plainte a été déposée et fournir à chaque plaignant et à chaque défendeur une copie de la présente politique.

Selon la gravité de la situation, la personne-ressource peut diriger la plainte vers toute instance apte à prendre charge de l'enquête, et offrira son entière collaboration à ladite instance.

Si la personne-ressource croit qu'une offense au Code criminel peut avoir eu lieu, particulièrement une offense concernant le harcèlement criminel, la profération de menaces, les voies de fait, les contacts sexuels ou l'exploitation sexuelle, elle doit conseiller au plaignant de porter plainte à la police.

Avant la publication du rapport d'investigation, chaque défendeur doit avoir une occasion raisonnable pour répondre aux allégations. Si un défendeur ne souhaite pas se prévaloir de cette option ou ne répond pas avant la date limite fixée par la personne-ressource, l'investigation pourra néanmoins être rendue conformément à la présente politique.

Tous les membres d'AMQ ont l'obligation de pleinement coopérer à toute investigation ou enquête, s'il y a lieu, et à prendre les mesures raisonnables nécessaires pour assurer la réalisation de l'objectif de la présente politique. Un membre qui refuse de coopérer en vertu de la présente politique pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

La législation fédérale et/ou provinciale concernant le harcèlement en milieu de travail peut s'appliquer lors de l'investigation si la situation de harcèlement était envers un employé sur un lieu de travail.

La personne-ressource doit revoir la législation concernant la sécurité au travail et/ou consulter des experts indépendants afin de déterminer quelle législation s'applique à la plainte concernée.

L'investigation peut prendre plusieurs formes selon la décision de la personne-ressource, qui peut inclure notamment des interrogatoires du plaignant, des témoins, du défendeur ainsi que des déclarations des personnes en cause.

Le rapport d'investigation doit comprendre un résumé des preuves des deux parties (incluant les déclarations des faits, s'il y a lieu) et les recommandations de la personne-ressource indiquant si, selon la prépondérance des probabilités, un incident peut être considéré comme du harcèlement ou de la discrimination ou tout manquement à la présente politique.

Les conclusions de la personne-ressource doivent être remises aux parties, en omettant les noms et les détails permettant d'identifier les personnes. La remise du rapport est conditionnelle à l'engagement écrit des parties à ne communiquer ni distribuer d'aucune façon les conclusions, sans autorisation écrite.

Aide aux défendeurs

Un défendeur peut demander de l'aide à la personne-ressource d'AMQ afin de l'aider à bien comprendre la présente politique. La personne-ressource d'AMQ doit recommander le défendeur à un expert-conseil si celui-ci le lui demande, et il peut étudier la possibilité d'autres formes de résolution du différend avec le défendeur.

Le défendeur doit assumer lui-même les coûts s'il décide d'avoir recours à un conseiller juridique pendant le processus de plainte ou d'appel.

Médiation

AMQ peut suggérer la médiation si la personne-ressource est d'avis que la médiation est appropriée et si le plaignant et le défendeur acceptent de conclure une entente de médiation, à leurs frais.

Règlement

Une plainte peut être réglée à toute étape du processus. L'entente doit être écrite et signée par toutes les parties.

5. MESURES INTÉRIMAIRES ET PROVISOIRES

La personne-ressource d'AMQ peut imposer des mesures intérimaires jusqu'à ce que l'investigation soit complétée si elle pense que l'imposition de ces mesures va dans les meilleurs intérêts du plaignant, du ou des défendeur(s) et/ou d'AMQ. Ces mesures intérimaires ne sont pas des sanctions, et elles peuvent prendre diverses formes, incluant sans toutefois s'y limiter :

- a) l'imposition de conditions à la continuation de la participation du ou des défendeur(s) aux activités ou aux affaires d'AMQ;
- b) la suspension du ou des défendeur(s) de toute participation aux activités ou aux affaires d'AMQ, avec ou sans rémunération en ce qui concerne les employés, ou dans les conditions qui sont considérées appropriées; et/ou
- c) des mesures visant à assurer la santé et la sécurité des personnes en cause.

Motif d'appel pour les plaignants

Un plaignant peut faire appel des conclusions rendues par la personne-ressource directement au conseil d'administration s'il juge que l'investigation a été menée d'une manière injuste ou partielle, contraire aux règles de justice.

6. TENUE DE DOSSIERS

La personne-ressource doit conserver un dossier confidentiel de chaque rapport et de chaque plainte en vertu des présentes lignes directrices. Ce dossier doit contenir tous les documents pertinents, et notamment :

- a) les détails du rapport d'événement et/ou une copie de la plainte;
- b) la réponse, le cas échéant;
- c) la liste des démarches entreprises auprès d'autres instances, s'il y a lieu;
- d) les mesures intérimaires, le cas échéant;
- e) les déclarations des témoins éventuels;
- f) le rapport d'investigation, le cas échéant;
- g) les termes de toute résolution ou d'entente écrite de résolution;
- h) les conclusions d'enquête, le cas échéant;
- i) les sanctions imposées, le cas échéant;
- j) toute autre correspondance;
- k) le ou les(s) appel(s) déposés;
- l) tous les documents déposés dans le cadre d'un appel; et
- m) tous les procès-verbaux des décisions du conseil d'administration d'AMQ.

7. CONFIDENTIALITÉ

Dans la mesure du possible, les rapports, plaintes, déclarations écrites et autres documents produits dans le cadre des présentes lignes directrices doivent être conservés de manière confidentielle par AMQ.

Cependant, AMQ ne peut faire aucune garantie de totale confidentialité. Parmi les circonstances dans lesquelles les informations peuvent être partagées, on retrouve :

- a) lorsqu'un comportement criminel a pu avoir lieu;
- b) lors d'un cas de violence à l'égard des enfants;
- c) lorsque l'on juge nécessaire de protéger d'autres personnes du harcèlement ou de la discrimination;
- d) lorsque c'est requis pour garantir l'équité ou la justice naturelle dans les procédures envisagées par les présentes lignes directrices;
- e) dans le cadre d'une enquête de la part d'une agence d'application de la loi;
- f) pour protéger les intérêts d'AMQ; et
- g) lorsque la loi l'exige.

RÉFÉRENCES

Charte des droits et libertés de la personne

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>

Conseil québécois du loisir : Politique en matière de protection de l'intégrité

<https://www.loisirquebec.com/fr/p-000g-communication-et-marketingg100-outils-de-communicationg140-diffusion-de-linformationsites-webpolitique-protection-de-lintegrite-voir-document-nomme-diffusion-politique-en-matiere-de-protection-de-lintegrite>

ANNEXE : DÉFINITIONS

Abus physique :

Tout geste posé qui provoque, de façon non accidentelle, des blessures corporelles ou des traumatismes, et qui laisse ou non des marques.

Agression sexuelle :

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par une personne sans le consentement de la personne visée ou dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

Discrimination :

Toute distinction fondée sur l'un des motifs prohibés de discrimination en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, intentionnelle ou non, qui a pour effet d'imposer à une personne des nuisances, obligations ou désavantages qui ne sont pas imposés à d'autres, ou qui lui enlèvent ou limitent l'accès à des opportunités, bénéfiques ou avantages offerts à d'autres.

Dans le cadre de la présente Politique, les motifs prohibés de discrimination sont ceux prévus à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, soit l'âge, la condition sociale, les convictions politiques, l'état civil, la grossesse, le handicap, l'identité ou l'expression du genre, la langue, l'orientation sexuelle, l'orientation ethnique ou nationale, la race ou la couleur, la religion et le sexe.

Harcèlement psychologique :

Phénomène caractérisé par la répétition d'actes ou de paroles visant à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, et ayant pour effet de produire, chez cette dernière, des conséquences nuisibles, notamment sur le plan de son estime de soi.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique: intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement; propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail; violence verbale; dénigrement.

Harcèlement sexuel :

Comportement à connotation sexuelle abusif, blessant et importun qui, pour la personne qui en fait l'objet, entraîne des conséquences directes sur le maintien ou l'amélioration de ses conditions de vie, et/ou crée à son endroit un climat d'intimidation, d'humiliation ou d'hostilité.

Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel: toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple: sollicitation insistante, regards, baisers ou attouchements, insultes sexistes, propos grossiers; blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

Intimidation:

L'intimidation est un comportement verbal, physique ou social, exprimé directement ou indirectement y compris dans le cyberspace, et visant à nuire à une autre personne ou à la contrôler de manière inappropriée. Elle comporte souvent un déséquilibre de pouvoir réel ou perçu. Ce comportement est répété ou a le potentiel d'être répété au fil du temps.

Exemples d'intimidation: menaces, diffusion de rumeurs, agressions physiques ou verbales et exclusion délibérée d'une personne d'un groupe.

Négligence:

Faute non intentionnelle, due à un oubli, au manque de soin.

Ne pas agir avec la prudence dont ferait preuve une personne raisonnable pour répondre aux besoins fondamentaux d'une personne, soit sur le plan de sa santé physique ou mentale, soit, dans le cas d'un enfant, en ne lui fournissant pas une surveillance ou un encadrement approprié.

Exemples de négligence en contexte de loisir: savoir qu'un participant ou une personne impliquée dans le milieu ne reçoit pas les soins requis par son état de santé mentale ou physique et ne pas intervenir; savoir qu'un jeune a une conduite dangereuse envers lui-même (ex.: désordre alimentaire ou utilisation de substance dopante) et ne pas intervenir; savoir qu'une personne est ou a été victime de violence physique, psychologique ou sexuelle et ne rien faire pour la protéger.

Représailles:

Les représailles ou menaces de représailles constituent un facteur aggravant dans toute situation impliquant de la discrimination ou du harcèlement, surtout quand ces représailles ou menaces de représailles sont faites par une personne en position d'autorité, par exemple un instructeur, un bénévole ou un administrateur.

Parmi les exemples de représailles, on retrouve notamment, sans s'y limiter:

- a) les actes de vengeance visant à punir ou à dissuader une personne qui a signalé de la discrimination, de la violence ou du harcèlement;
- b) les actes ou menaces de vengeance visant à punir une personne qui a rejeté des avances sexuelles.

Déposer une plainte injustifiée dans le but de nuire peut également être considéré comme une forme de représailles.

Tolérance:

Quand une personne en position d'autorité sait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'une violation à la présente politique a eu lieu et omet de la dénoncer ou de prendre les mesures appropriées en vertu de la présente politique, ladite personne est réputée avoir toléré ladite violation et peut faire l'objet de mesures disciplinaires en vertu de la présente politique.

Violence:

On entend par violence toute manifestation de force, de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée contre une personne, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse, de la léser, de la blesser ou de l'opprimer en s'attaquant à son intégrité ou à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens.

En contexte de loisir, cette violence peut être manifestée par une personne en autorité (ex.: un formateur, un animateur), des pairs (partenaires, adversaires), des parents, des représentants de groupes, des spectateurs.

Violence physique:

Toute action de nature physique émise par quiconque qui, dans une situation de conflit avec une autre personne du milieu, risque, peu importe l'intention, de compromettre l'intégrité ou le bien-être physique de cette dernière.

Violence psychologique:

Lorsqu'une personne subit, de façon grave et continue, des comportements de nature à lui causer un préjudice de la part d'une autre personne impliquée dans le milieu. Ces comportements se traduisent notamment par de l'indifférence, du dénigrement, du rejet affectif, du contrôle excessif, de l'isolement, des menaces, de l'exploitation, entre autres si l'enfant est forcé à faire un travail ou une activité disproportionnée par rapport à ses capacités.

Exemples de violence psychologique en milieu de loisir: Crier des injures (jurons, sacres), dire des choses méchantes ou faire des remarques humiliantes au participant, menacer le participant de blessure physique ou prétendre lui lancer un objet, expulser ou exclure le participant d'une activité de façon systématique, rejeter ou ignorer volontairement le participant (ignorer systématiquement sa présence), forcer le participant à s'entraîner malgré une blessure connue de l'équipe d'encadrement, infliger des entraînements supplémentaires qui mènent à l'épuisement ou qui rendent le participant malade, demander au participant d'exécuter des mouvements ou des gestes techniques trop difficiles pour ses capacités, toute autre demande qui pourrait avoir des impacts négatifs sur la santé du participant (ex.: utilisation de techniques dangereuses, de produits dopants, etc.).

Violence sexuelle:

Un acte sexuel commis ou tenté par une personne sans que cela soit librement consenti, ou contre une personne incapable de consentir ou de refuser. Le terme violence sexuelle inclut l'agression sexuelle, l'abus sexuel ainsi que le harcèlement sexuel.

Exemples de violence sexuelle en contexte de loisir: toucher toute partie intime d'un participant, ou d'une personne impliquée dans le milieu, faire des plaisanteries sexuelles offensantes, poser des gestes suggestifs, exhiber ses parties intimes, toucher les parties intimes de quelqu'un, forcer un participant, ou une personne impliquée dans le milieu, à réaliser des actes sexuels en échange de faveurs, de privilèges, ou sous la manipulation d'un pair, avoir une conversation orale ou écrite de nature sexuelle, exposer un participant, ou une personne impliquée dans le milieu, à des images sexuelles.