Club aquatique les Fouiqs d’Anjou

Code d'éthique et politique de prévention du harcèlement

Sport sécuritaire, respect et tolérance zéro envers l'abus, le harcèlement et la discrimination

---

S'applique à :	Athlètes, parents, entraîneurs, employés, bénévoles, administrateurs et toute personne engagée dans les activités du Club
Adopté le :	2026-08-11
Approuvé par :	Conseil d'administration du CAFA
Plaintes :	plainte.cafa@gmail.com

Table des matières

1. ENGAGEMENT DU CLUB 3
2. CHAMP D'APPLICATION 3
3. PRINCIPES DE CONDUITE 3
4. RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES 3
4.1 Athlètes 3
4.2 Parents 3
4.3 Entraîneurs 4
5. SPORT SÉCURITAIRE — TOLÉRANCE ZÉRO 4
6. DÉFINITIONS 4
6.1 Harcèlement 4
6.2 Harcèlement sexuel 4
6.3 Exemples de comportements constituant du harcèlement 5
6.4 Comportements qui ne constituent généralement pas du harcèlement 5
7. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL 5
8. PLAINTES ET SIGNALEMENTS 6
9. PROCÉDURE DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE OU D'UN SIGNALEMENT 6
9.1 Étapes du traitement 6
9.2 Principes généraux de traitement 6
10. SANCTIONS ET MESURES DISCIPLINAIRES 6
10.1 Pouvoir du conseil d'administration 7
10.2 Plainte non fondée 7
10.3 Gradation des sanctions 7
10.4 Mesures possibles 7
10.5 Approbation des sanctions 7
10.6 Plaintes survenant en compétition 8
10.7 Non-respect d'une sanction 8
10.8 Infractions criminelles à caractère sexuel 8
11. DROIT D'APPEL 8
12. AUTRES RECOURS POSSIBLES 8

1. Engagement du Club

Le Club de natation CAFA (« le Club ») s'engage à offrir un environnement sécuritaire, respectueux, inclusif et exempt de toute forme d'abus, de harcèlement, de discrimination ou d'intimidation.

Objectif : garantir à toutes les catégories de membres, ainsi qu'à toute personne employée ou engagée dans les activités du Club, un milieu de participation ou de travail exempt d'hostilité, de harcèlement et de discrimination.

2. Champ d'application

Le présent Code s'applique à toutes les personnes qui participent aux activités du Club, soit :

- Les athlètes;
- Les parents et tuteurs;
- Les entraîneurs et le personnel technique;
- Les employés, bénévoles et officiels;
- Les administrateurs et dirigeants du Club.

3. Principes de conduite

Toute personne visée par le présent Code s'engage à :

- Agir avec respect et dignité envers autrui;
- Adopter un comportement sportif et responsable;
- Respecter les règlements du Club et du sport;
- Contribuer à un environnement sécuritaire pour tous;
- S'abstenir de toute forme de violence, d'intimidation ou de harcèlement.

4. Responsabilités particulières

4.1 Athlètes

- Faire preuve d'esprit sportif en toutes circonstances;
- Respecter les entraîneurs, les officiels et les coéquipiers;
- Suivre les consignes de sécurité en tout temps.
- Éviter tout geste ou propos pouvant nuire ou déranger les autres athlètes durant l'entraînement, notamment le fait de les éclabousser intentionnellement en vue de les ralentir.

4.2 Parents

- Encourager les athlètes de manière positive;
- Respecter les décisions des entraîneurs et des officiels;
- Adopter un comportement respectueux lors des activités du Club.

4.3 Entraîneurs

- Assurer la sécurité et le bien-être des athlètes;
- Traiter tous les athlètes de manière équitable, sans favoritisme;
- Respecter les normes de protection des mineurs.

5. Sport sécuritaire — tolérance zéro

Le Club applique une **tolérance zéro** envers :

- l'abus physique;
- l'abus psychologique;
- l'abus sexuel;
- le harcèlement;
- l'intimidation;
- la discrimination;
- le cyberharcèlement.

6. Définitions

Par souci de commodité, le présent Code utilise le terme « **plaignant** » pour désigner la personne qui dépose une plainte ou fait un signalement — que ce soit pour elle-même, pour son enfant mineur ou à titre de personne intéressée — et le terme « **intimé** » pour désigner la personne visée par la plainte ou le signalement.

6.1 Harcèlement

Le harcèlement se traduit par des commentaires ou des comportements dirigés envers une personne ou un groupe de personnes qui sont offensants, méprisants, hostiles ou non désirés. C'est généralement le caractère répétitif de ces paroles ou comportements qui constitue du harcèlement, mais un seul acte grave peut aussi en constituer, en raison de l'effet nocif continu qu'il produit sur une personne.

Le harcèlement discriminatoire — fondé sur un motif interdit tel que l'origine, le sexe ou le handicap — est prohibé au Québec par la Charte des droits et libertés de la personne, ainsi que par les lois sur les normes du travail. Dans ses formes les plus extrêmes, il peut constituer une infraction criminelle.

6.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle, lorsque :

1. La soumission ou le rejet de ce comportement sert de base à une décision affectant la personne;
2. Un tel comportement a pour objet ou pour effet de nuire à la performance de la personne;
3. Un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.

6.3 Exemples de comportements constituant du harcèlement

Cette liste est indicative et non exhaustive :

- Injures ou menaces, écrites ou verbales;
- Commentaires ou propos dégradants ou humiliants adressés à un ou une athlète après une contre-performance;
- Présentation de matériel visuel offensant, ou que l'on devrait raisonnablement savoir offensant;
- Remarques, blagues, insinuations ou sarcasmes importuns visant l'apparence, le corps, les vêtements, l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne, ou tout autre motif de discrimination;
- Regards ou gestes suggestifs ou obscènes;
- Comportement condescendant, paternaliste ou protecteur visant à miner l'estime de soi, à diminuer la performance ou à nuire aux conditions de participation ou de travail;
- Blagues créant de la maladresse ou de l'embarras, mettant en danger la sécurité d'une personne ou nuisant à sa performance;
- Contact physique importun : toucher, flatter, pincer ou embrasser sans consentement;
- Avances, demandes ou invitations sexuelles importunes ou insistantes;
- Intimidation, y compris la cyberintimidation;
- Agression physique ou sexuelle.

6.4 Comportements qui ne constituent généralement pas du harcèlement

- les commentaires raisonnables et constructifs d'un entraîneur envers ses nageurs, ou d'un superviseur envers un employé;
- un conflit interpersonnel isolé;
- l'exercice normal du droit de gestion de l'employeur à l'égard de la performance, de l'organisation du travail, des présences ou des mesures disciplinaires.

7. Prévention du harcèlement psychologique et sexuel

Le Club met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, notamment en :

- Diffusant le présent Code de manière à le rendre accessible à l'ensemble des membres, en l'affichant sur son site web et en exigeant que les membres en prennent connaissance lors de leur inscription aux activités du Club;
- Identifiant les risques et facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment ceux décrits dans le présent Code;
- Intervenant de façon proactive lorsque des comportements pouvant mener à du harcèlement sont dénoncés ou observés;
- Veillant à la compréhension et au respect du Code par toutes les personnes visées;
- Faisant la promotion du respect entre les individus;
- Sensibilisant régulièrement le personnel, les entraîneurs et les bénévoles à leurs rôles et responsabilités en matière de prévention du harcèlement, notamment lors des activités tenues par le Club.

8. Plaintes et signalements

Toute personne peut déposer une plainte concernant une violation du présent Code. Le Club s'engage à traiter les plaintes de manière confidentielle, équitable et diligente.

Les plaintes peuvent être envoyées par courriel à : plainte.cafa@gmail.com

9. Procédure de traitement d'une plainte ou d'un signalement

Toute personne qui estime vivre du harcèlement en lien avec les activités du Club peut déposer une plainte afin que le Club prenne les actions requises pour corriger la situation. Toute personne témoin d'un comportement pouvant s'apparenter à du harcèlement peut également faire un signalement. La plainte ou le signalement peut être formulé par écrit ou verbalement.

9.1 Étapes du traitement

- Résolution directe (facultative) — la personne qui subit du harcèlement est encouragée à faire savoir à la personne concernée que son comportement est importun, offensant et contraire au présent Code, et qu'il doit cesser.
- Si la discussion directe n'est pas possible, ou si le harcèlement se poursuit malgré celle-ci, le plaignant formule une plainte ou signale la situation, verbalement ou par écrit, à la Direction générale.
- Si la Direction générale détermine qu'elle ne peut agir avec neutralité et impartialité, ou si elle est elle-même visée par la plainte, le plaignant est dirigé vers le comité du conseil d'administration (CA). Si la plainte vise la Direction générale, celle-ci et/ou le comité doivent en aviser le CA. La Direction générale peut aussi demander l'appui du comité du CA dans le traitement d'une plainte. Toute situation grave est rapportée au CA.

9.2 Principes généraux de traitement

La Direction générale et le CA s'engagent à respecter les principes suivants dans le traitement d'un signalement ou d'une plainte :

- Prendre en charge rapidement le signalement ou la plainte : accuser réception rapidement, contacter le plaignant dans des délais raisonnables, rencontrer promptement les parties concernées et le tenir informé du déroulement de l'enquête;
- Préserver la dignité et la vie privée de toutes les personnes concernées — plaignant, intimé et témoins;
- Contacter les autorités policières lorsque la situation le requiert;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires ou administratives appropriées.

10. Sanctions et mesures disciplinaires

Selon la gravité de la situation, les mesures suivantes peuvent être appliquées :

- Avertissement verbal ou écrit;
- Suspension temporaire;

- Retrait de fonctions;
- Exclusion du Club;
- Signalement aux autorités ou aux fédérations sportives.

10.1 Pouvoir du conseil d'administration

Le conseil d'administration du CAFA peut suspendre, expulser ou radier un membre qui :

- Ne paie pas les frais d'inscription requis;
- Ne respecte pas les règlements, politiques ou le présent Code du Club;
- Agit contre les intérêts de l'organisme ou adopte une conduite préjudiciable;
- Commet une infraction au *Code criminel*;
- Formule des critiques répétées ou fausses envers le Club ou ses membres.

Le conseil d'administration est autorisé à adopter la procédure qu'il jugera appropriée, pourvu que le membre visé soit informé de la nature exacte de l'acte ou de l'omission qu'on lui reproche, qu'il ait l'occasion de se faire entendre à ce sujet, et que la décision le concernant soit prise avec impartialité. La décision du conseil d'administration est finale et sans appel à l'interne, sous réserve du droit d'appel prévu à la section 11.

10.2 Plainte non fondée

Si l'enquête ne permet pas d'établir l'existence de comportements inacceptables, ou si la plainte ou le signalement s'avère infondé, toute preuve matérielle et toute note relative à la plainte sont conservées pendant deux ans, puis détruites.

10.3 Gradation des sanctions

Tout comportement lié à de l'intimidation, du harcèlement, de l'abus ou de la violence peut entraîner des mesures disciplinaires ou administratives proportionnelles à la nature et à la gravité des gestes commis, pouvant aller jusqu'au congédiement du personnel salarié ou au renvoi ou à l'exclusion du Club.

Le principe de gradation des sanctions s'applique généralement. Le conseil d'administration se réserve toutefois le droit d'ajuster la sévérité d'une sanction en fonction de la gravité des gestes commis.

10.4 Mesures possibles

Selon les circonstances, les mesures suivantes peuvent être considérées : excuses verbales ou écrites, lettre de réprimande, formation ou consultation obligatoire, retrait de certains privilèges (membre, bénévole ou employé), suspension temporaire avec ou sans salaire, fin d'emploi ou de contrat, expulsion comme membre, interdiction temporaire ou permanente de présence dans les lieux où le Club tient ses activités, diffusion de la décision, ou toute autre mesure jugée pertinente.

10.5 Approbation des sanctions

Les sanctions sont proposées par les personnes responsables désignées par le présent Code, puis entérinées par la présidence du Club ou, en cas de conflit d'intérêts ou d'impossibilité d'agir de la présidence, par la vice-présidence.

La Direction générale et le comité du CA peuvent également soumettre une situation au CA pour recommandation et décision. La présidence du conseil d'administration peut, si le comportement présumé est jugé suffisamment grave, imposer une suspension immédiate comme membre du Club en attendant l'audition et la décision du CA.

10.6 Plaintes survenant en compétition

Une plainte de harcèlement survenant durant une compétition peut être traitée immédiatement par un représentant du Club en autorité, à condition que l'intimé soit avisé de la nature de l'infraction et ait l'occasion de fournir de l'information sur l'incident. Dans ce cas, les sanctions ne s'appliquent que pour la durée de la compétition; d'autres sanctions peuvent s'ajouter après étude complète du dossier selon la présente procédure.

Le présent Code n'empêche pas une personne en autorité de procéder à une action disciplinaire immédiate, informelle et corrective en réaction à un comportement qu'elle juge être un cas mineur de harcèlement.

10.7 Non-respect d'une sanction

Le non-respect d'une sanction déterminée par le CA entraîne une suspension automatique — comme membre, employé, entraîneur, bénévole ou autre — jusqu'à ce que la sanction soit accomplie.

10.8 Infractions criminelles à caractère sexuel

Malgré les procédures prévues au présent Code, tout membre reconnu coupable d'un geste criminel impliquant une exploitation sexuelle, une invitation à un attouchement sexuel, une obstruction sexuelle ou une agression sexuelle est automatiquement suspendu de toute activité du Club pour une durée correspondant à celle de la peine criminelle imposée par le tribunal, et peut également faire l'objet d'une sanction disciplinaire du Club conformément au présent Code.

11. Droit d'appel

Le plaignant et l'intimé ont le droit d'en appeler, devant le conseil d'administration, d'une décision ou d'une sanction imposée par la Direction générale ou le CA.

Le conseil d'administration se réunit alors en séance extraordinaire et invite les personnes concernées à lui transmettre leurs observations, verbalement ou par écrit. Au terme de son analyse, il détermine s'il y a lieu de réviser la décision et/ou les sanctions, en tenant compte notamment des éléments survenus après la décision initiale ou des éléments omis durant la procédure. Il informe sans délai le plaignant et l'intimé de sa décision finale.

12. Autres recours possibles

- Tout athlète qui se considère victime d'intimidation, de harcèlement, d'abus ou de violence peut porter plainte via la plateforme de dénonciation des abus dans le sport « Je porte plainte », disponible sur le site Web de l'Institut national du sport du Québec.
- Tout employé du Club qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut porter plainte directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), en ligne ou par téléphone au 1 844 838-

0808, dans un délai maximal de deux (2) ans suivant la dernière manifestation de harcèlement. Le fait de s'adresser d'abord à l'employeur n'empêche pas de porter plainte à la CNESST par la suite.

- Tout athlète, ou ses parents s'il est mineur, peut également déposer une plainte auprès des services policiers dans les cas de violence ou d'abus.