



i) Directive sur l'abus et le harcèlement

Soccer Nouveau-Brunswick s'engage à assurer un milieu sportif et professionnel qui favorise l'égalité des chances et qui interdit les pratiques discriminatoires. Les propos, actes ou comportements irrespectueux, offensants, abusifs, racistes ou sexistes sont interdits. En particulier, Soccer Nouveau-Brunswick ne tolérera pas les comportements qui constituent un traitement abusif ou du harcèlement.

Le harcèlement est une forme de discrimination qui est interdite par la législation sur les droits de la personne du Canada. Dans des cas extrêmes, le harcèlement peut constituer une infraction au Code criminel du Canada.

La présente directive s'applique à tous les employés ainsi qu'aux : administrateurs, agents, bénévoles, entraîneurs, officiels et membres de Soccer Nouveau-Brunswick. Elle vise également le harcèlement qui pourrait se produire pendant une activité ou un événement de Soccer Nouveau-Brunswick.

La présente directive n'empêche pas une personne occupant un poste d'autorité de prendre des mesures disciplinaires immédiates, informelles ou correctives à la suite d'un comportement jugé comme un cas mineur de harcèlement.

ii) Harcèlement

Le harcèlement désigne un comportement insultant, intimidant, humiliant, choquant ou violent. Les types de comportement qui constituent le harcèlement et de l'abus sont entre autres :

- Blagues, insinuations ou taquineries non sollicitées sur l'apparence, le corps, les vêtements, l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne.
- Actes condescendants, menaçants ou punitifs qui minent l'estime de soi ou qui nuisent à la performance.
- Plaisanteries qui gênent, qui ont un effet négatif sur le rendement d'une personne ou qui mettent sa sécurité en danger.
- Contact physique non sollicité ou non nécessaire, y compris toucher, tapoter, pincer, etc.
- Avances sexuelles non sollicitées ou invitations ou demandes importunes
- Toute forme de séances d'initiation
- Toute forme d'agression physique
- Infraction sexuelle, y compris l'agression sexuelle
- Comportements susmentionnés qui ne sont pas destinés à une personne ou un groupe, mais qui créent un milieu hostile ou négatif.
- Pour les mineurs, abus et négligence aux termes de la législation sur la protection de l'enfance du Nouveau-Brunswick.

iii) Abus et négligence des mineurs

Lorsqu'un membre croit raisonnablement qu'un mineur est victime d'abus ou de négligence, il doit le signaler aux autorités, conformément aux dispositions de la loi, et en aviser le comité exécutif.

Soccer Nouveau-Brunswick ne prendra aucune autre mesure avant que les autorités de la protection de l'enfance ou la police aient mené une enquête.

Le dossier sera ensuite traité comme une affaire disciplinaire conformément à la présente directive et le rapport d'enquête effectué par les autorités peut être utilisé comme preuve dans cette procédure.

iv) Plainte

Une personne qui est victime ou témoin de harcèlement ou une personne qui croit qu'une forme de harcèlement s'est produite est encouragée à faire savoir au harceleur que ce comportement n'est pas sollicité, est offusquant et contraire à la présente directive.

S'il est impossible de confronter le harceleur, ou si après qu'il a été confronté, son comportement continue, la victime, le témoin ou la personne qui pense qu'il y a eu un incident de harcèlement, doit signaler l'incident à un représentant de Soccer Nouveau-Brunswick. Aux fins de la présente directive, un officiel désigne un membre du personnel ou un bénévole occupant une fonction au sein de l'organisation.

Une fois que l'incident a été signalé, l'officiel doit agir de façon neutre et impartiale. Il doit aviser les parents ou les tuteurs de l'incident (si la victime est mineure) et collaborer à la résolution informelle de la plainte si cela est approprié.

Si l'officiel juge qu'il ne peut pas agir de cette façon, la plainte doit être soumise à un autre officiel qui est disposé et prêt à aider.

v) Faits

Si une résolution informelle de la plainte ne convient pas ou est impossible et que la victime, le témoin ou la personne qui pense qu'un incident s'est produit, décide de déposer une plainte formelle, l'officiel doit accepter cette plainte et en donner une copie au Comité exécutif.

Une fois que la plainte a été signalée au Comité exécutif, l'officiel doit réunir les faits entourant l'incident en parlant directement avec la victime, l'accusé (le « défendeur ») et les témoins qui, selon lui, pourraient connaître des faits pertinents ou avoir été témoins de choses pertinentes.

Le défendeur doit avoir l'occasion de fournir de l'information et une déclaration écrite à l'officiel, s'il le désire.

Les résultats de cette étape seront résumés dans un rapport écrit de l'officiel.

Une fois que ce dernier aura réuni les faits, il fournira une copie de la plainte et son rapport des faits au Comité exécutif de Soccer Nouveau-Brunswick.

vi) Procédure pour l'examen des plaintes

Dans les sept jours suivant la réception de ces documents, le Comité exécutif décidera si la plainte doit être traitée de manière informelle. Si oui, des mesures convenables seront prises et l'affaire sera classée.

Si le Comité exécutif juge que la plainte doit être entendue, il nommera un comité de trois personnes dont une sera désignée président.

vii) Procédure d'évaluation

À sa discrétion exclusive, et en tenant compte de la nature de la plainte et de la gravité possible du résultat, le Comité exécutif déterminera ensuite laquelle des procédures suivantes le comité suivra en faisant l'étude de la plainte.

Le comité examinera la déclaration du plaignant, les documents fournis par l'officiel et la déclaration du défendeur. Il prendra ensuite une décision.

Le Comité exécutif nommera un enquêteur indépendant qui effectuera une enquête sur l'incident et fournira un rapport écrit au comité. Le comité tiendra compte de ce rapport, ainsi que des déclarations du plaignant et du défendeur et du rapport de l'officiel. Ensuite, il rendra une décision.

Le Comité exécutif nommera un enquêteur indépendant qui effectuera une enquête formelle sur l'incident et fournira un rapport écrit au comité. Le comité examinera ce rapport pendant l'audience, en présence du plaignant et du défendeur. Il pourra poser des questions au plaignant et au défendeur et permettre à ces derniers de s'interroger.

Après l'audience, le comité rendra sa décision.

Le comité convoquera une audience avec le plaignant, le défendeur et les témoins. Les parties auront l'occasion de présenter des preuves et de se poser des questions ainsi qu'aux témoins. À la fin de l'audience, le comité rendra sa décision.

Le comité dirigera l'audience conformément aux règles de procédure qu'il peut choisir.

viii) Plaignant réticent

Si à n'importe quel moment au cours de ces procédures, le plaignant se montre réticent à continuer, le Comité exécutif, peut à sa seule discrétion décider de poursuivre l'examen de la plainte conformément à la présente directive.

ix) Décision du Comité

Après son examen de la plainte et après avoir pris une décision concernant l'incident de harcèlement, le comité présentera ses conclusions dans un rapport au Comité exécutif. Il en fournira également une copie au plaignant et au défendeur. Ce rapport comprendra :

- un résumé des faits pertinents;
- une décision indiquant si l'objet de la plainte constitue ou non du harcèlement ou de l'abus selon la présente directive;
- les mesures disciplinaires à prendre si l'acte constitue du harcèlement ou de l'abus;
- les mesures pour réparer ou atténuer la souffrance ou la perte subie par le plaignant, s'il s'agit de harcèlement ou d'abus.

x) Imposition de sanctions disciplinaires

a) Circonstances aggravantes et atténuantes

Les circonstances aggravantes et atténuantes, ainsi que les autres facteurs à considérer en déterminant la sanction convenable, comprennent :

- La nature et la gravité du harcèlement ou de l'abus
- Si le harcèlement ou l'abus impliquait ou non un contact physique
- Si le harcèlement était ou non un incident unique ou s'il fait partie d'un comportement continu
- La nature de la relation entre le plaignant et le harceleur
- L'âge du plaignant
- Si l'agresseur a déjà été l'auteur d'autres incidents de harcèlement
- Si l'agresseur a avoué sa culpabilité et exprimé qu'il voulait changer
- Si des représailles ont été exercées contre le plaignant

b) Publication de la sanction

Le Comité peut considérer une seule ou plusieurs des options ci-dessous selon la nature et la gravité du harcèlement ou de l'abus :

- Excuses verbales
- Excuses écrites
- Lettre de réprimande de l'organisation

- Une amende ou des droits
- Recommandation de consulter un conseiller
- Retrait de certains privilèges accordés aux membres ou aux employés
- Rétrogradation ou réduction de salaire
- Suspension temporaire avec ou sans rémunération
- Cessation d'emploi ou résiliation du contrat
- Expulsion de l'organisation ou du club
- Divulcation de la sanction
- Autre sanction que le comité juge convenable

c) Autres considérations concernant la sanction

Le défaut de respecter la sanction déterminée par le comité donnera lieu à la suspension automatique de Soccer Nouveau-Brunswick.

Le Comité exécutif de Soccer Nouveau-Brunswick peut déterminer que la présumée infraction est d'une telle gravité qu'elle justifie la suspension du membre de Soccer Nouveau-Brunswick en attendant l'examen de la plainte.

Procédure d'appel

Le plaignant et le défendeur ont le droit d'interjeter appel de la décision du comité. Un avis d'appel et les motifs de l'appel doivent être présentés au Comité exécutif dans les jours suivant la réception du rapport du comité par le plaignant ou le défendeur.

Les motifs d'appel acceptables sont :

- Le comité n'a pas suivi les procédures établies dans la présente directive;
- La partialité des membres du comité
- La décision du comité n'était pas appuyée par des preuves ou était grossièrement injuste ou déraisonnable.

L'appel sera entendu par le Comité exécutif, qui fondera sa décision sur l'examen du dossier de la plainte, y compris : déclarations du plaignant et du défendeur, rapport de l'officiel, rapport de l'enquêteur ou du comité et avis d'appel.

Le Comité exécutif a le pouvoir de confirmer, d'annuler ou de modifier la décision d'appel du comité. Il peut également modifier les recommandations relatives aux mesures disciplinaires.

La décision du comité d'appel sera définitive et obligatoire. Elle ne pourra faire l'objet d'une intervention de la cour à l'exception d'une révision conformément aux règles d'arbitrage énoncées dans le « Programme de résolution alternative des différends pour sport amateur ».

d) Autres éléments

Dans des circonstances exceptionnelles, et à sa seule discrétion, le comité peut abréger ou prolonger les délais de la présente directive.

Soccer Nouveau-Brunswick est conscient de la nature délicate et grave du harcèlement et de l'abus. Il s'efforcera de garantir la confidentialité de toutes les plaintes. Toutefois, si la loi l'exige, Soccer Nouveau-Brunswick divulguera l'information. Si l'acte qui fait l'objet d'une plainte constitue effectivement du harcèlement, Soccer Nouveau-Brunswick a le droit de permettre la publication de la décision du comité.

Les lignes directrices de Soccer Nouveau-Brunswick concernant le signalement de l'abus, la présélection du personnel, les lignes directrices destinées au personnel, les parents ou tuteurs, les locaux sportifs, les arbitres et les officiels sont conformes au guide *En parler...Agir maintenant* (Un guide pour la prévention et l'intervention en matière d'abus et de harcèlement pour les clubs et les associations sportifs).