

**ASSOCIATION DU BASEBALL AMATEUR  
DE SAINTE-JULIE**



**POLITIQUE  
D'INTÉGRITÉ**

**ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES MEMBRES  
LE 16 NOVEMBRE 2022**

**Dernière révision : 2026-01-28**

*Note : Le genre masculin a été utilisé dans la rédaction de ce document dans le but unique d'alléger sa lecture.*



# POLITIQUE D'INTÉGRITÉ

## 1. Énoncé

La Charte des droits et libertés de la personne interdit explicitement toute forme de harcèlement. Dans cet esprit, l'Association du baseball amateur de Sainte-Julie (ABA) s'engage à offrir un environnement sportif sain libre de toute forme de harcèlement de la part de ses membres et ses intervenants. Elle s'attend à ce que chacun de ceux-ci prenne les mesures raisonnables nécessaires pour assurer le bien-être de tous.

À cette fin, l'ABA s'est dotée d'une politique visant à contrer toute forme de violence physique et verbale ainsi qu'à prévenir et gérer de possible cas en matière d'harcèlement.

La politique relative à la prévention et à la gestion en matière d'harcèlement de l'ABA vise à informer les intervenants, les bénévoles, les parents et les joueurs des risques d'abus et des moyens mis en place pour contrôler et éliminer ces situations, dans le but de protéger tous ses membres et ses intervenants, ainsi que d'éviter que ceux-ci ainsi que les bénévoles se trouvent dans des situations délicates malgré eux. Ces règles de conduite s'adressent à tous les intervenants qui œuvrent auprès des jeunes, qu'il s'agisse d'un entraîneur, entraîneur-adjoint, formateur, marqueur, arbitre ou toute autre personne mandatée par l'ABA.

Les membres du Conseil d'administration ont la responsabilité de s'assurer de la diffusion de la présente politique auprès de tous ses membres et intervenants, et ceux-ci ont la responsabilité de la respecter.

Il convient toutefois de spécifier que, pour l'ABA, la prévention en matière de harcèlement est une responsabilité partagée. À cet égard, les membres et les intervenants doivent faire tous les efforts raisonnables afin que l'ABA puisse respecter ses engagements à ce sujet. Ils doivent s'abstenir d'utiliser des pratiques harcelantes, régler rapidement et de façon formelle les incidents mineurs de harcèlement. De plus, les membres et les intervenants ont l'obligation de signaler toute forme de harcèlement dont ils peuvent être victimes et/ou témoins.



## 2. Définition

Le harcèlement se définit comme étant une conduite répétitive de gestes, propos et/ou commentaires désobligeants, insultants, intimidants, humiliants, blessants et/ou malicieux à l'égard d'un individu ou d'un groupe d'individus, créant un environnement hostile. Les formes de harcèlement peuvent être celles interdites en vertu de la loi, c'est-à-dire le harcèlement fondé sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, la langue, l'origine ethnique ou le handicap.

Le harcèlement peut se produire :

- entre joueurs;
- entre parents et entraîneurs, arbitres et/ou administrateurs;
- entre un individu occupant un poste d'autorité et un joueur ou adulte subalterne;
- entre bénévoles et entre les membres de l'ABA.

## 3. Règles de conduite

Aux fins de l'objectif de la présente politique, les règles de conduite suivantes sont mises en place :

- a) Vérification annuelle des antécédents judiciaires : tout intervenant peut être soumis à une vérification auprès des autorités policières, et ce, avant le début de la saison;
- b) Voyageage : Dans la mesure du possible, un intervenant doit éviter de se trouver seul avec un joueur dans un véhicule;
- c) Rencontre et/ou entraînement avec un ou plusieurs joueurs : un intervenant doit être accompagné d'un autre intervenant (majeur) de l'organisation ou d'un parent pour toute rencontre, activité ou entraînement supplémentaire tenue en dehors des parties ou pratiques d'équipe, à laquelle est convié un joueur ou un groupe restreint de joueurs;
- d) Hébergement : un intervenant ne peut rencontrer seul un ou plusieurs joueurs dans toute chambre, pièce ou salle sans la présence d'un autre intervenant (majeur) de l'organisation ou d'un parent;

- e) Communications : un intervenant ne peut communiquer par courriel, message texte (SMS) ou autres moyens avec un ou plusieurs joueurs à moins de mettre en copie le(es) parent(s) du (des) joueur(s) concerné(s) ou un autre intervenant (majeur) de l'organisation. Les communications à l'ensemble des joueurs sont permises. Un intervenant ne peut transmettre par courriel à un ou plusieurs joueurs tout matériel qui n'est pas lié à la pratique du baseball ou à l'entraînement.

#### 4. Procédure de gestion et de traitement des situations de harcèlement

Dans la mesure du possible, toute présumée victime de harcèlement doit signifier à la personne mise en cause les paroles ou les gestes jugés répréhensibles, et demander d'y mettre fin. Si cette démarche s'avère infructueuse ou si la personne s'estime dans l'incapacité de le faire, la personne croyant être victime de harcèlement doit le signifier au Président de l'ABA.

Dans le même ordre d'idée, toute personne étant témoin d'une situation de harcèlement doit le signaler au Président afin de pouvoir étudier la situation et s'assurer de l'éliminer en prenant les mesures préventives et correctives nécessaires.

- a) Sur réception de la plainte, le Président informe les personnes impliquées de la Politique relative à la prévention et à la gestion en matière d'harcèlement. De plus, le Président a l'obligation d'informer le Comité de discipline (voir code d'éthique) de toutes les situations dénoncées en matière de harcèlement.
- b) Le Comité de discipline procède à une analyse sommaire de la plainte afin de s'assurer que la plainte soit fondée. Toute plainte non-fondée est rejetée et le plaignant en est avisé. Dans le cas contraire, les membres du Conseil d'administration recueillent tous les faits leur permettant de bien comprendre le fondement de la plainte et de vérifier leur compréhension de la situation.

Les personnes en cause pourraient être rencontrées et des témoins entendus, s'il y a lieu.

- c) Le Comité de discipline a la responsabilité de déterminer la meilleure solution possible pour corriger la situation faisant l'objet de la plainte. À cet effet, il étudie attentivement tous les règlements existants afin que la solution ou la sanction soit fondée sur ceux-ci. Dans l'éventualité où aucun règlement ne semble possible, la demande peut être portée à l'attention d'instances extérieures à l'organisation.
- d) Un rapport est rédigé afin d'exprimer le règlement ou la sanction. Le plaignant est informé de la décision du Comité de discipline.
- e) Le Comité de discipline s'assure de la mise en application de la sanction