

## **Politique sur le harcèlement et la discrimination**

*Toute forme de harcèlement est offensante et illégale et, dans plusieurs cas, intimide les autres. Il ne sera aucunement toléré au sein de l'organisation.*

### **Portée de la politique**

La présente politique s'applique à tous les employés, administrateurs, entraîneurs, athlètes, membres du personnel de l'équipe, contractuels et personnel connexe.

### **Objectif de la politique**

ACA est engagée à faire la promotion d'un environnement sportif dont les conditions de participation sont équitables pour tous et exempt de toute discrimination. Chaque individu a le droit d'évoluer dans un climat qui offre une égalité des chances et interdit les pratiques discriminatoires. Il est de l'intention d'ACA de favoriser un environnement sportif exempt de harcèlement fondé sur la race, l'identité ancestrale, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, un handicap, l'âge, le statut civil ou une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé.

La présente politique est conçue afin de réaliser les points suivants :

- Assurer que tous les employés, administrateurs, entraîneurs, athlètes, membres du personnel de l'équipe aient une compréhension claire des attentes et définitions de ce qui constitue du harcèlement.
- Déterminer une procédure sur la démarche à suivre si un individu sent qu'il ou un de ses collègues se sent harcelé
- Communiquer le processus de réponse à une plainte d'ACA.

### **Application**

La présente politique s'applique à la discrimination et au harcèlement qui pourraient survenir pendant les affaires courantes, les activités et les événements d'ACA ou lorsque la discrimination ou le harcèlement nuit aux relations en milieu de travail et dans le sport.

### **Définitions de harcèlement**

Le harcèlement se définit par tout comportement inapproprié d'une personne engagée dans un fonction avec ou par ACA ou sous sa supervision à titre de membres de l'équipe (incluant les athlètes, les entraîneurs et autres membres du personnel de soutien et le personnel) qui est blessant à toute personne ou groupe de personnes et dont le harceleur savait ou aurait dû raisonnablement savoir que ce comportement serait mal accueilli.

Le harcèlement peut revêtir diverses formes, mais implique de façon générale une conduite, un commentaire ou un geste insultant, intimidant, blessant, dégradant, dévalorisant, malveillant, gênant envers une personne ou un groupe d'individus.

Le harcèlement peut comprendre, sans s'y limiter :

- abus ou menaces verbales ou écrites
- injures à caractère ethnique ou racial
- la présentation de matériel audio ou visuel qui est offensant ou que l'on sait offensant;
- remarques, commentaires ou plaisanteries désobligeantes, insinuations malveillantes, sarcasmes sur l'aspect physique, l'habillement, l'âge, le statut civil, l'origine ethnique ou raciale ou la religion
- graffitis de nature sexuelle, raciale, ethnique ou religieuse
- farces pouvant mettre une personne mal à l'aise ou dans l'embarras, nuisant à la sécurité d'une personne en la mettant en danger ou affectant de façon négative ses rendements;
- remarques malvenues, invitations ou demandes à caractère sexuel, que ce soit de façon expresse ou implicite ou par intimidation
- regards concupiscentiels ou autres gestes obscènes ou suggestifs
- comportement condescendant ou paternaliste qui sape le respect de soi ou qui nuit au rendement ou aux conditions de travail
- attouchements physiques non désirés tels que toucher, caresser, pincer ou embrasser
- utilisation de termes homophobes ou de termes sexuels désobligeants
- vandalisme
- agression physique

Sans limiter d'aucune façon la présente politique, le harcèlement comprend le harcèlement fondé sur la race, l'identité ancestrale, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, un handicap, l'âge, le statut civil ou une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé. .

Des interdictions précises contre la discrimination, les représailles, les menaces ou le harcèlement qu'un employé, un bénévole ou un consultant dénonce de bonne foi relativement à un problème en matière de comptabilité/vérification, ou sur des écarts de conduite, des possibles infractions ou des conduites répréhensibles graves.

#### *Harcèlement sexuel*

L'agression sexuelle est une infraction au code criminel. Elle peut être définie comme tout acte à caractère sexuel posé sans consentement par un individu à une autre personne. Ceci peut inclure le toucher, le baiser et tenir une personne en plus de relations sexuelles imposées. Il existe trois niveaux d'agressions sexuelles: (1) l'agression sexuelle (2) l'agression sexuelle causant des lésions corporelles (3) l'agression sexuelle grave.

Comportement sexuel importun:

- commentaires inappropriés à caractère sexuel à propos du corps ou de l'apparence d'une personne
- utilisation d'expressions déplacées ou désobligeantes de nature sexuelle
- demandes ou commentaires sur l'intimité sexuelle d'un individu, ses préférences sexuelles, etc.
- graffitis sexuels/sexistes ou toute démonstration de matériel ou de photographies sexuellement offensantes
- répandre des rumeurs à propos de la vie sexuelle d'un individu, ses préférences sexuelles, etc.
- attouchements, caresses ou regards lubriques non désirés

Avances sexuelles: surviennent quand une personne en position d'autorité fait des avances sexuelles ou demande des relations sexuelles.

Représailles: surviennent quand toute personne en position d'autorité menace d'utiliser ou utilise son pouvoir pour exercer des représailles contre une personne qui a repoussé ses avances sexuelles ou un comportement sexuel non désiré. Par exemple: il pourrait s'agir de laisser tomber un individu de l'équipe parce qu'il a refusé une "proposition".

### *Harcèlement racial*

Les insultes raciales, les farces ou les injures fondées sur la race, l'identité ancestrale, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique et les croyances (ou la religion) sont les formes les plus communes de harcèlement racial.

Parmi les exemples:

- utilisation d'une terminologie qui renforce les stéréotypes
- blagues raciales, ethniques ou religieuses
- utilisation de surnoms raciaux désobligeants
- ridiculiser des individus ou dévaloriser leurs aptitudes en raison de leur origine raciale ou ethnique
- graffiti raciste, ethnique ou religieux ou affichage de matériel raciste.

Le harcèlement racial comprend aussi les comportements à caractère racial.

Par exemple:

Les individus peuvent faire l'objet de plaisanteries au sujet de leurs origines raciales ou ethniques même si la blague ne comprend pas une référence à la race ou à l'ethnicité. De plus, des individus peuvent se faire dire de "retourner d'où ils viennent" ou qu'ils "ne sont pas les bienvenus" en Alberta. De tels comportements constituent du harcèlement racial.

Le harcèlement racial peut être direct ou indirect. Le comportement, incluant des commentaires et/ou conduites, peut être affiché en présence des individus visés. Le harcèlement racial peut aussi survenir lorsque l'individu ou les individus visés sont absents.

Les insultes raciales, les blagues et injures sont inappropriées et illégales. Le harcèlement racial peut créer et engendrer du stress, mettre en péril la santé d'un individu, son moral et sa performance, susciter de la colère et de la frustration, créer un climat favorable à d'autres formes de discrimination et détériorer les relations entre les individus.

### *Climat sportif envenimé*

La présence d'éléments gênants et bouleversants au sein d'un environnement sportif peut aussi constituer du harcèlement.

Un climat sportif envenimé comprend:

Les lieux de travail ou sportifs où du matériel qui dénigre une personne ou un groupe de personnes sur la base de la race, l'identité ancestrale, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la

religion, le genre, l'orientation sexuelle, un handicap, l'âge, le statut civil ou une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé, est librement affiché (par exemple, des affiches sexuellement explicites ou des bandes dessinées raciales/racistes)

Groupes de travail ou sportifs où les injures qui dénigrent une personne/un groupe font partie du cours normal des activités

Comportement harcelant qui cause de la gêne, de l'embarras, nuit à la sécurité d'une personne ou affecte négativement son rendement

Un climat sportif envenimé constitue du harcèlement même si personne ne porte plainte

#### *Abus d'autorité*

Le harcèlement comprend aussi l'abus d'autorité qui se définit par l'utilisation inadéquate du pouvoir ou de l'autorité inhérent au poste d'un individu, pour compromettre ou miner l'emploi, le poste ou l'adhésion d'un autre, sa participation au sein de l'équipe ou interférer avec ou influencer sur le rendement ou la promotion de toute personne impliquée dans une telle fonction. Ce type de harcèlement comprend les gestes ou les utilisations malveillantes du pouvoir comme l'intimidation, les menaces, le chantage ou la contrainte.

#### **Entraînement & Discipline**

Les personnes en autorité ont la responsabilité de ne pas harceler tout individu. Il est toutefois reconnu que l'entraînement discipliné est un volet indispensable du sport de haute performance. Une telle discipline ne doit pas être confondue avec du harcèlement.

Néanmoins, il est d'une importance capitale que les personnes en autorité:

- communiquent les normes de performance, les critères de sélection, les règlements et les règles à tous les participants
- soient justes et constants lors de la mise en œuvre de mesures correctives et de l'application de la discipline
- évitent le favoritisme
- utilisent la terminologie appropriée, s'adressent aux individus par leur nom et évitent l'utilisation de mots et d'expressions blessantes ou d'un langage péjoratif

#### **Déposer une plainte**

L'individu harcelé peut déposer une plainte et présenter ses préoccupations en vertu de la présente politique et ce, auprès du membre du personnel compétent ou tout autre individu de l'organisation si cela s'avère approprié. Il est de la responsabilité des entraîneurs, du personnel et d'autres individus informés en vertu de la présente politique de traiter rapidement ou rapporter tout comportement inadéquat.

#### *Procédure de plainte*

Si confronter le ou les harceleur(s) n'est pas envisageable ou si après l'avoir confronté, le harcèlement se poursuit, l'individu harcelé devrait rapporter sans délai le ou les incident(s) au membre du personnel compétent.

Si vous êtes harcelé, il est préférable de consigner les détails de l'incident (dates, heures, lieux, témoins potentiels, chronologie des faits, votre réponse). Vous n'êtes pas obligé de tenir un dossier des événements afin de déposer une plainte, mais avoir consigné les détails peut renforcer votre dossier et vous aidez à vous souvenir ultérieurement des détails.

Une fois la plainte déposée, le rôle de la personne qui reçoit la plainte est d'aider à résoudre celle-ci lorsque cela est possible. Toutes les plaintes déposées de bonne foi seront traitées sans représailles ou censure.

Dans l'éventualité où la plainte est faite auprès de l'équipe de direction d'ACA, elle peut être déposée au Président du Conseil d'administration d'Alpine Canada Alpin (ACA).

### **Réponse à la plainte**

Les parties enquêteuses examineront et établiront les faits de la plainte de manière rapide, rigoureuse et impartiale et chercheront à déterminer si d'autres politiques de l'organisation n'ont pas été respectées. Un tiers peut être embauché pour tenir une enquête sur la plainte si cela s'avère nécessaire.

Une fois que la direction reçoit une plainte, elle sera probablement traitée en toute confidentialité tel que le prévoit la politique de signalement et de dénonciation d'ACA.

Le plaignant et le présumé harceleur seront interviewés par les individus compétents de l'équipe de direction ainsi que tout individu qui pourrait fournir de l'information pertinente.

Un examen interne sera effectué immédiatement et toutes les mesures nécessaires prises pour résoudre le problème. À tout moment durant le processus, si le harcèlement est jugé de nature criminelle en vertu des lois provinciales, territoriales ou fédérales, ou s'il est déterminé de façon raisonnable qu'un soutien peut être requis pour faire exécuter toute décision provisoire ou finale, les autorités policières pourront être appliquées afin d'étudier les déclarations obtenues, la preuve et tout autre élément pertinent et/ou pour toute assistance ou supervision de l'exécution.

Si l'examen interne révèle une preuve soutenant la plainte de harcèlement, le harceleur fera l'objet d'une sanction disciplinaire appropriée.

Quelle que soit l'issue de la plainte de harcèlement déposée de bonne foi, la personne ayant déposée la plainte ainsi que toute personne ayant fourni de l'information seront protégées de toute forme d'actes de représailles par tout individu ou groupe au sein de l'organisation dont les membres du conseil d'administration, les membres de l'organisation, les entraîneurs, le personnel ou les bénévoles.

### **Droits et obligations du plaignant**

Les individus qui signalent des incidents de harcèlement par l'entremise de la procédure de plainte d'ACA ont le droit:

- de ne pas faire l'objet de représailles ou vengeance en raison du dépôt d'une plainte
- que leur plainte soit prise au sérieux et acheminée aux personnes compétentes
- d'être informé du processus d'enquête et savoir qui mène l'enquête, qui sera impliqué/ou informé de leur plainte ainsi que les raisons

- d'être représenté et accompagné par l'individu auprès de qui la plainte a été logée ou par un représentant de leur choix lors de toute rencontre relative à la plainte lorsque leur présence est exigée
- être rencontré en privé
- à une enquête juste et impartiale de leur plainte ce qui signifie que les éléments extérieurs à la plainte ne seront pas pris en considération
- avoir un contact continu et des nouvelles régulièrement durant le processus d'enquête
- être informé d'autres avenues qui s'ouvrent à eux quant à la plainte
- de savoir que les détails de leur plainte seront tenus confidentiels
- de voir leur plainte résolue le plus rapidement possible

Les individus qui ont dénoncé des incidents de harcèlement ont les obligations suivantes:

- Fournir des détails clairs et précis de ou des incidents signalé(s) en indiquant les paroles et les gestes, les dates, les heures, les lieux, le nom du ou des harceleur(s) et le nom des témoins potentiels
- offrir leur pleine collaboration à l'enquête de la plainte
- être juste et honnête

### **Droits et obligations du défendeur**

Les individus accusés de harcèlement ont le droit de:

- être informé dans le meilleur délai raisonnable possible qu'une plainte a été déposée contre eux
- être informé des allégations et avoir la possibilité d'y répondre
- d'être accompagné par un représentant de leur choix lors de toute rencontre relative à la plainte lorsque leur présence est exigée ou à laquelle ils doivent assister
- demander conseil/information relativement à la procédure de plainte de la politique sur le harcèlement d'ACA
- obtenir ses conseils juridiques ou de l'aide en comprenant qu'ils sont responsables des frais encourus par de telles consultations
- d'être traités de façon juste et équitable
- être informés des résultats de l'enquête et des mesures prises pour résoudre la plainte
- déposer un appel auprès du Conseil d'administration s'ils sont insatisfaits de la mesure prise pour résoudre la plainte

Les individus accusés de harcèlement ont l'obligation de:

- offrir leur pleine collaboration à l'enquête de la plainte
- modifier tout comportement qui enfreint la politique sur le harcèlement d'ACA

### **Discipline**

Le harcèlement est un délit grave et il est grave également d'accuser faussement quelqu'un de harcèlement et dans les deux cas, la résolution du litige peut exiger l'application de mesures disciplinaires.

Les mesures disciplinaires peuvent être un suivi thérapeutique, la suspension ou le retrait des activités de l'organisation. Les membres de l'organisation qui aurait à interagir avec le harceleur dans le cadre de leurs fonctions au sein de l'organisation pourront être informés du retrait ou de la suspension.

La présente politique ne doit jamais être utilisée pour loger des plaintes non fondées ou malintentionnées contre tout membre de l'organisation. Toute allégations non fondée/frivole de harcèlement peut causer un préjudice à la personne accusée et à l'organisation. Si l'organisation juge qu'un plaignant a délibérément logé une fausse plainte sur des allégations de harcèlement non fondées, elle se réserve le droit de prendre toute action nécessaire qu'elle jugera approprié en l'espèce.

#### **N.B**

Dans certains cas extrêmes où sont survenus une agression ou des menaces d'agression, la sécurité du plaignant doit être d'une importance centrale. Il pourrait être approprié de suspendre le ou les harceleur(s) de ses fonctions pendant la tenue de l'enquête comme il pourrait s'avérer nécessaire de faire appel aux autorités policières.

#### **Autres avenues possible pour déposer une plainte**

Les individus qui vivent du harcèlement sont encouragés de se servir de la procédure établie dans la politique sur le harcèlement d'ACA. Toutefois, il existe d'autres avenues possibles qui comprennent:

- loger une plainte à la Commission provinciale des droits de la personne
- Porter plainte en vertu du Code criminel
- Les agressions sexuelles et autres niveaux d'agressions sont couvertes par le Code criminel du Canada. L'agression sexuelle est une infraction criminelle grave et devrait être signalée aux autorités policières. Dans de telles situations, le service de police pourra monter un dossier qui sera présenté aux procureurs des poursuites pénales ou l'individu pourra procéder par plainte privée devant un juge de paix
- Litige civil. Les individus peuvent choisir de communiquer avec un avocat afin de connaître leurs droits et les poursuites civiles envisageables. Les individus qui retiennent les services d'un avocat sont responsables de tous leurs frais légaux.

#### **Confidentialité**

ACA comprend la nature sensible de la discrimination et du harcèlement et s'emploiera à conserver toutes les informations entourant une plainte, confidentielles. Toutefois, si la loi exige de divulguer l'information, l'organisation le fera. Dans l'éventualité où la situation est portée à la connaissance du public, l'organisation se réserve le droit de répondre à la situation au public de manière adéquate et en publiant les déclarations appropriées une fois les procédures en cour criminelle ou civile terminées.

**Outre les mesures de signalement décrites dans la politique ci-dessus**, Canada Alpin a recours aux services d'une personne-ressource indépendante à qui tout manquement réel ou soupçonné à la politique peut être signalé en toute confidentialité. Cette option de signalement peut être utilisée en complément ou à la place des autres dispositifs de signalement susmentionnés.

**Toute personne qui est témoin ou croit avoir été témoin, ou qui est victime ou croit avoir été victime, d'un manquement aux règles de conduite doit signaler immédiatement l'incident par l'un ou l'autre des dispositifs de signalement.**

Coordonnées de la personne-ressource indépendante de Canada Alpin :

Ilan Yampolsky

1-613-614-6816

[iyampolsky@icloud.com](mailto:iyampolsky@icloud.com)