



Politique de discrimination et de harcèlement

Préambule

1. Bobsleigh CANADA Skeleton (BCS) tient à offrir un milieu du sport et du travail dans lequel les individus sont traités avec respect et dignité. Chaque individu a le droit de participer et de travailler dans un milieu qui appuie les conditions d'égalité et qui interdit les comportements discriminatoires.

But

2. BCS s'engage à entretenir un environnement sans discrimination et sans harcèlement axé sur la race, la nationalité ou les origines ethniques, sur la couleur de la peau, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'état familial ou l'handicap.

Politique générale

3. Conformément à cette politique, BCS encourage qu'on rende compte de tout incident de harcèlement, peu importe l'auteur dudit harcèlement. Qui plus est, BCS tient à suivre un processus transparent, disponible à toute la communauté de bobsleigh/ skeleton, accessible à tous les participants et facile à suivre et à mettre en œuvre.
4. Nonobstant cette politique, toute personne victime de harcèlement continue à disposer du droit de chercher de l'aide auprès du commissariat provincial des droits de la personne.
5. **Participants:** Cette politique s'applique à toute personne engagée à titre salarié ou bénévole dans l'Association, ou autrement dans la juridiction de l'Association. Les participants incluent les athlètes, les entraîneurs, le personnel de soutien, les officiels, les employés, les administrateurs, les membres et les bénévoles.
6. **Personne en autorité :** Une personne en autorité est tout participant BCS participant en position d'autorité sur, ou ayant la confiance de, une personne qui puisse être victime de harcèlement ou de discrimination; cela pourrait inclure des personnes telles que chefs d'équipe, entraîneurs, entraîneurs personnels, personnel médical ou paramédical, bénévoles et superviseurs.
7. **Discrimination:** Toute distinction, expresse ou autre, basée sur des motifs interdits, qui a pour effet d'occasionner pour un individu un fardeau, une obligation ou un désavantage qui n'est pas occasionné pour autrui, ou qui a pour effet de prévenir ou de limiter l'accès à des opportunités, des bénéfices ou des avantages.
8. **Harcèlement:** Le harcèlement est une forme de discrimination. Le harcèlement est interdit par la **Charte canadienne des droits et libertés** et par des lois des droits de la personne dans tous les provinces et territoires du Canada. Sous ses formes extrêmes, le harcèlement, et en particulier le harcèlement sexuel, est un crime sous le **Code criminel du Canada**.

Définitions de Harcèlement

9. Le harcèlement est un comportement importun ayant trait à un ou plusieurs motifs interdits qui sont inappropriés et que la personne savait ou aurait dû savoir inappropriés ou importuns. Le comportement peut être verbal ou physique et peut se faire une seule fois ou de manière répétée ou continue. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait intention de harceler pour que le harcèlement se produise.
10. Le harcèlement peut se manifester sous diverses formes, mais il implique généralement un comportement, une conduite ou une démonstration de nature insultante, intimidante, injurieuse, abaissante, malicieuse, humiliante ou ayant pour résultat de froisser, de rendre mal à l'aise, d'humilier ou de gêner personnellement un individu ou un groupe.

Des exemples de harcèlement incluent:

- a. Des communications hostiles, verbales et non verbales;
 - b. Des remarques, des blagues, des allusions, des taquineries importunes reliées à un motif interdit tel que l'apparence physique, le corps, le vêtement, la race, l'âge, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne;
 - c. Un comportement condescendant, paternaliste ou abaissant relié à des motifs interdits de discrimination et ayant pour résultat de miner l'estime de soi, de réduire le rendement au travail ou d'avoir un effet négatif sur les conditions de travail;
 - d. Des blagues ayant pour résultat de susciter le malaise ou l'embarras, de gêner la sécurité d'un individu ou d'avoir un effet négatif sur le rendement;
 - e. Toute forme de bizutage;
 - f. L'emploi de termes qui renforcent les stéréotypes basés sur des motifs interdits de discrimination;
 - g. Des mesures en représailles visant à punir un individu ayant fait état de discrimination ou de harcèlement;
 - h. Des menaces de représailles visant à dissuader un individu de rendre compte de la discrimination ou du harcèlement;
 - i. Diffamation raciale ou ethnique.
11. Pour ce qui est de l'entraînement, la discipline fait partie intégrale du sport de haute performance et ne devrait pas être interprétée à tort comme discrimination ou harcèlement. Néanmoins, il est très important que les personnes en autorité :
 - a. Élaborent et expriment, pour tous les participants, des normes de performance, des critères de sélection, des règles et des règlements non discriminatoires;
 - b. Soient constants dans l'application de mesures rectificatives ou punitives, sans faire preuve de discrimination ou de harcèlement basé sur motifs interdits;
 - c. Utilisent des termes non discriminatoires;
 - d. S'entretiennent avec les individus en utilisant leurs noms, et évitent d'utiliser des termes importuns ou de slang.

12. Dans le cadre de la présente, le harcèlement sexuel veut dire des remarques ou des avances sexuelles importunes, des demandes de services sexuels, ou tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle si:
- a. l'acceptation ou le rejet d'un tel comportement est utilisé comme justification dans la prise de décisions qui affectent l'individu en question;
 - b. le refus de s'acquiescer d'une demande d'ordre sexuel occasionne la privation réelle d'une opportunité, ou bien une privation manifeste ou tacite d'opportunité en cas d'un tel refus;
 - c. un tel comportement a pour but ou pour conséquence d'empiéter sur la performance d'un individu;
 - d. un tel comportement produit un environnement intimidant, hostile ou importun.
13. Le harcèlement sexuel pourrait se produire sous forme d'un comportement des hommes envers les femmes, entre hommes, entre femmes ou des femmes envers les hommes. Des exemples de comportements qui pourraient constituer un harcèlement sexuel incluent:
- a. L'emploi de termes sexuellement dégradants pour décrire un individu;
 - b. Un comportement criminel tel que poursuite de manière obsessionnelle, agression sexuelle ou physique, ou abus;
 - c. L'exposition de matériel visuel qui pourrait être importun;
 - d. Avances sexuelles non sollicitées, remarques, engouement, demandes ou invitations, qu'ils soient directs ou explicites;
 - e. Des commentaires importuns sur la vie sexuelle ou sur l'orientation sexuelle d'un individu;
 - f. Des commentaires dégradants ou avilissants sur la sexualité ou sur l'orientation sexuelle d'un individu.

Responsabilités des personnes en position d'autorité

14. La prévention et l'intervention sont les plus importantes pour réaliser un environnement de sport et de travail libre de discrimination et de harcèlement. BCS doit jouer le rôle de modèle positif. Les participants de BCS sont tenus de :
- a. Mettre en œuvre l'objectif de BCS pour définir et entretenir des environnements de sport et de travail libres de harcèlement et discrimination et ayant pour but de décourager le harcèlement;
 - b. Faire preuve de sagesse et entamer les actions appropriées dans le cadre de cette politique, dans le cas où ils apprendraient que la discrimination ou le harcèlement auraient pu se produire;
 - c. S'entretenir avec les administrateurs de BCS si la discrimination ou le harcèlement est soupçonné ou si la rumeur en court, compte tenu du fait que les individus qui sont victimes de discrimination ou de harcèlement sont souvent peu disposés à en faire signe.

15. Il est attendu que les administrateurs, les membres du Conseil d'administration et le Directeur général contribuent de manière positive au développement d'un environnement dans lequel le harcèlement ne se produit pas.

Le Comité exécutif est responsable de :

- a. Assurer que les processus d'enquête de plaintes formelles de harcèlement se font de manière sensible, responsable et rapide;
- b. Imposer les sanctions disciplinaires ou rectificatives dans le cas où une plainte de harcèlement aurait été justifiée, quel que soit le rang ou le niveau d'autorité du délinquant;
- c. Appuyer et aider tout(e) employé(e) ou membre de BCS qui est victime de harcèlement aux mains de quelqu'un qui n'est ni employé ni membre de BCS;
- d. Assurer que cette politique s'affiche au site web et que les informations sont incluses dans un Manuel;
- e. Nommer des comités d'enquête et des comités d'appel et fournir les ressources et l'appui dont ces derniers ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités dans le cadre de cette politique;
- f. Entretenir la documentation requise dans le cadre de cette politique.

Relations sexuelles entraîneur/athlète

16. BCS est d'avis que les relations sexuelles intimes entre entraîneurs et athlètes adultes, quoique non illégales, pourraient avoir un effet négatif sur l'athlète en question, ou sur les autres athlètes et entraîneurs, et sur l'image publique de BCS.

BCS adopte donc le point de vue que de telles relations sont inacceptables chez les individus qui entraînent ou qui aident de quelque façon que ce soit avec une équipe nationale ou de développement de BCS. Dans le cas où une relation sexuelle se développerait entre un athlète et un entraîneur, BCS ferait enquête, dans le cadre de la présente, et prendrait les mesures qui s'imposent, qui pourraient inclure réaffectation ou, si ce n'est ni faisable ni approprié, une demande de démission ou un congédiement.

Sanctions disciplinaires

17. Les employés, les membres, les bénévoles ou les inscrits de BCS contre qui une plainte de harcèlement a été justifiée pourraient encourir des mesures disciplinaires, en fonction de la sévérité du comportement ainsi prouvé, incluant le congédiement, la terminaison d'adhésion ou d'inscription, voire une suspension à vie des activités de bobsleigh/ skeleton, dépendamment de la nature du comportement.

Confidentialité

18. BCS comprend qu'il puisse s'avérer très difficile de porter une plainte de harcèlement et que, pour ceux ou celles qui sont injustement accusé(e)s de harcèlement, les effets pourraient être dévastateurs. BCS reconnaît les intérêts et du demandeur et du défendeur et, dans la mesure du possible et selon les circonstances, maintiendra la confidentialité tout au long du processus. Cependant, si la loi l'exige, BCS divulguera les informations.

Procédures de plainte

19. Aux fins de la présente section de la politique, une personne qui est victime de discrimination ou de harcèlement est identifiée comme le «**demandeur**», même dans le cas où aucune plainte formelle ne serait portée.
20. Tous les participants de Bobsleigh CANADA Skeleton sont encouragés à faire signe de toute instance ou de tout soupçon de discrimination ou de harcèlement. De tels témoignages peuvent être faits auprès du Directeur général ou du Président ou toute autre personne en autorité. De tels témoignages seront acheminés dans les meilleurs délais au Directeur général ou au président, par la personne qui reçoit initialement le rapport.

Aide aux demandeurs

21. Un demandeur pourrait demander l'aide du Directeur général pour s'informer sur les lignes directrices de cette politique. Le Directeur général signalera au demandeur les informations suivantes :
- a. Les options pour poursuivre une résolution informelle de la plainte;
 - b. Le droit de porter plainte de manière formelle et par écrit, dans le cadre de cette politique, dans le cas où une résolution informelle s'avérerait inappropriée ou infaisable;
 - c. La disponibilité d'aide de la part de BCS;
 - d. Les modalités de confidentialité de cette politique;
 - e. Le droit d'être représenté par une personne de son choix, à n'importe quel moment dans le processus de plainte, incluant un avocat, que le demandeur engagerait à ses propres frais;
 - f. Le droit de se retirer de toute action conséquente ayant trait à la plainte, à n'importe quel moment (même si BCS choisit de poursuivre l'enquête de la plainte);
 - g. D'autres moyens ou occasions pour porter plainte, incluant le droit de porter plainte auprès d'un commissariat des droits de la personne ou, selon le cas, de contacter la police et entamer des poursuites criminelles sous le **Code criminel**.



La plainte

22. Quoique toute personne puisse rendre compte de discrimination ou harcèlement, seules les personnes affectées par discrimination ou le harcèlement présumé, ou le Président, au nom de Bobsleigh CANADA Skeleton, pourront porter plainte.
23. La plainte se fera par écrit et sera signée par le demandeur ou par le Président dans le cas où la plainte serait portée au nom de Bobsleigh CANADA Skeleton, ou par tout autre membre du Comité exécutif BCS si la plainte implique le Président..
24. La plainte devrait inclure une description de la discrimination ou du harcèlement, incluant les détails de l'incident ou des incidents, les dates, les heures, les lieux, une description des actions, un compte-rendu du dialogue, le nom de l'accusé et le nom de tout témoin ou autre individu qui aurait pu être victime de discrimination ou de harcèlement. La plainte devrait également indiquer toute action rectificative prise jusqu'à présent.
25. Les parties de la plainte sont Bobsleigh CANADA Skeleton, le(s) défendeur(s) et le(s) demandeur(s).

Traitement de la plainte

26. La personne responsable de traiter la plainte (nommé ci-après l'«**officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton**»») sera le Président de Bobsleigh CANADA Skeleton ou, dans le cas où la plainte concernerait le comportement du Président, un représentant alternatif nommé par le Comité exécutif de BCS..
27. Le Président (ou la personne dûment nommée) peut déléguer une partie de ou toutes les responsabilités du Président (ou de la personne dûment nommée) dans le cadre du présent, à une autre personne, à l'exception de la personne contre qui la plainte a été portée.

Enquête de la plainte

28. L'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton pourrait opter de ne pas traiter une plainte dans le cas où:
 - a. À l'avis de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton, les prétendus faits dans la plainte seraient insuffisants, si justifiés, pour établir discrimination ou harcèlement dans le cadre de la politique de Bobsleigh CANADA Skeleton, ou
 - b. À l'avis de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton, l'enquête sur la plainte manquerait d'appuyer les motifs de la politique de Bobsleigh CANADA Skeleton dans les circonstances, en raison d'un délai important entre les prétendues occurrences de harcèlement et le moment de la plainte.



29. Dans tout autre cas, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton mènera une enquête sur la plainte ou nommera et donnera un contexte à un enquêteur qui fera une enquête et qui présentera ses conclusions.
30. Avant que l'enquête ne commence, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton avisera chaque défenseur de la plainte et donnera au demandeur et au défenseur une copie écrite de la plainte, une copie de la politique de Bobsleigh CANADA Skeleton et une copie des présentes lignes directrices, ainsi qu'une copie du contexte d'enquête, le cas échéant.
31. Avant que le rapport d'enquête ne soit émis, chaque défenseur doit avoir une opportunité raisonnable pour répondre aux allégations. Si un défenseur opte de ne pas répondre, ou qu'il ne réponde pas dans les échéances prévues, le rapport d'enquêteur pourra tout de même être émis.
32. Tous les participants, incluant le défenseur, doivent coopérer entièrement dans toute enquête menée selon les présentes lignes directrices.
33. L'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton pourrait s'entretenir avec l'enquêteur au cours de l'enquête, pourra consulter le brouillon de rapport d'enquête, pourra y apporter un contexte additionnel, ou pourra demander des précisions de la part de l'enquêteur.

Aide au défenseur

34. Un défenseur pourra demander l'aide de Bobsleigh CANADA Skeleton dans la compréhension de ces lignes directrices. Sur demande, Bobsleigh CANADA Skeleton pourrait recommander des services d'aide psychosociale, qui seraient aux frais du défenseur, et pourrait également considérer la possibilité de moyens alternatifs de résolution avec le défenseur.
35. Si un défenseur opte d'engager un conseiller juridique à un moment donné dans la plainte ou l'appel, ce sera aux frais du défenseur.

Décision par suite d'enquête

1. Compte tenu des conclusions du rapport d'enquête, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton décidera si la discrimination ou le harcèlement a été prouvé et, si c'est le cas, la nature et les détails particuliers de la discrimination ou du harcèlement.

Règlement

2. Une plainte peut être réglée à tout moment du processus. Une convention de règlement doit se faire par écrit et doit être signée par toutes les parties.

Médiation

3. Bobsleigh CANADA Skeleton pourrait nommer un médiateur si l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton considère la médiation comme option valable et que le demandeur et le défenseur acceptent d'entamer un processus de médiation.

Sanctions disciplinaires

4. Lors de décider les mesures disciplinaires et rectificatives appropriées, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton peut tenir compte des facteurs qui incluent, sans en être limités à:
 - a. La nature de la discrimination ou du harcèlement;
 - b. Si le harcèlement a inclus un contact physique;
 - c. Si la discrimination ou le harcèlement s'est produit une seule fois ou s'il fait partie d'une démarche continue ou répétée;
 - d. La nature du rapport entre le demandeur et le défenseur;
 - e. Si le défenseur a participé à d'autres cas de discrimination ou de harcèlement;
 - f. Si le défenseur a avoué sa responsabilité;
 - g. Si le défenseur a fait des représailles contre le demandeur.
 - h.
5. Dans sa recommandation de sanctions disciplinaires, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton peut tenir compte d'une ou de plusieurs des options suivantes, dépendamment de la sévérité du harcèlement:
 - a. Excuses verbales;
 - b. Excuses écrites;
 - c. Une amende ou un prélèvement;
 - d. Suppression de certains privilèges d'adhésion ou de travail;
 - e. Suspension temporaire, avec ou sans salaire;
 - f. Congédiement; ou
 - g. Expulsion de l'Association; ou
 - h. Toute autre sanction, selon le cas.
 - i. Dans les sept (7) jours suivant réception du rapport de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton, le Comité exécutif considérera les recommandations de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton et se décidera sur la sanction appropriée qui sera énoncée dans le rapport final.
 - j. On signalera au demandeur les résultats des processus et les actions disciplinaires ou autres prises par le Comité exécutif

Motifs d'appel de la part du/des défenseur(s)

- a. Le/les défenseur (s) peuvent faire appel de la décision de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton auprès du Comité exécutif, seulement en raison des motifs suivants:
 - i. L'enquête s'est faite de manière non équitable ou avec parti pris, contre les règles de l'équité;
 - ii. Les conclusions dans le rapport d'enquête auraient été suffisantes pour appuyer une décision que la discrimination ou le harcèlement a été prouvé.
- b. Dans un appel de la part du demandeur, le défenseur a le droit de participer.



- c. Il ne sera aucunement possible de faire appel de toute matière de fait présentée dans le rapport d'enquête.

Motifs d'appel pour le(s) demandeur(s)

- a. Un demandeur peut faire appel de la décision de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton auprès du Comité exécutif, seulement en raison des motifs suivants:
 - i. i. L'enquête s'est faite de manière non équitable ou avec parti pris, contre les règles de l'équité;
 - ii. ii. Les conclusions dans le rapport d'enquête auraient été suffisantes pour appuyer une décision que la discrimination ou le harcèlement a été prouvé.
- b. Dans un appel de la part du défenseur, le demandeur a le droit de participer.
- c. Si le demandeur n'est pas satisfait des résultats de l'enquête ou de l'appel, le demandeur sera avisé de son droit de porter plainte auprès du commissariat provincial des droits de la personne.

Avis d'appel

- a. L'avis d'appel doit se faire par écrit à Bobsleigh CANADA Skeleton dans les quatorze (14) jours de l'accusé de réception de la part de l'appelant de la décision de Bobsleigh CANADA Skeleton en ce qui a trait aux sanctions, et doit indiquer les motifs spécifiques d'appel.
- b. Un exemplaire de l'avis d'appel sera acheminé dans les meilleurs délais au Président de Bobsleigh CANADA Skeleton, si ce dernier n'est pas impliqué comme participant dans l'affaire; à l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton qui se charge de l'affaire et à chaque personne ayant le droit de participer à titre d'intimé dans l'appel.
- c. Aucun membre du Comité exécutif ou du Conseil d'administration ayant participé de quelque façon que ce soit à la plainte ou qui se trouve autrement en état de conflit d'intérêt, ne participera aux discussions ou aux décisions ayant trait à l'appel.
- d. L'appel suivra les modalités énoncées dans la Politique d'appels de Bobsleigh Canada Skeleton.
- e. Le Comité d'appels transmettra au Comité exécutif, dans les dix (10) jours suivant l'audience, sa décision par écrit, avec raisonnements.
- f. Le Comité exécutif se réserve le droit d'accepter, de rejeter ou de modifier les recommandations du Comité d'appels, et émettra un rapport par écrit pour rendre compte de la décision finale de BCS.



- g. Un exemplaire du rapport écrit sera transmis dans les meilleurs délais au défenseur et au demandeur et un autre exemplaire sera classé dans les bureaux de BCS, accompagné du rapport et de la documentation de l'officiel de Bobsleigh Canada Skeleton.

Confidentialité

56. Dans la mesure du possible, les rapports, les plaintes, les témoignages et les autres documents produits dans le cadre des présentes lignes directrices seront classés en sécurité par Bobsleigh CANADA Skeleton. Néanmoins, Bobsleigh CANADA Skeleton ne présente aucune garantie quant à la protection de la nature confidentielle de ces documents. Les circonstances qui pourraient occasionner la divulgation d'informations incluraient :

- a. Quand il est question de comportement criminel réel ou prétendu;
- b. Quand il est jugé nécessaire pour protéger d'autres personnes contre le harcèlement ou la discrimination;
- c. Quand il s'avère nécessaire pour assurer l'équité dans les procédures énoncées dans les présentes lignes directrices;
- d. Dans le cadre d'une enquête de la part d'un organisme d'application de la loi;
- e. Pour protéger les intérêts de Bobsleigh CANADA Skeleton;
- f. Si la loi l'exige.