

Politique relative à la discrimination et au harcèlement

Mise à jour le 15 mai, 2019

En vertu des engagements de Bobsleigh Canada Skeleton (BCS) précisés dans la présente Politique relative à la discrimination et au harcèlement de BCS (la Politique), Mme Ashley Lattal a été nommée tierce personne indépendante à titre de personne-ressource pour les questions relatives à la présente Politique.

Mme Lattal peut être contactée directement par toute personne concernée par la présente Politique, à l'adresse suivante : ashley@lattallaw.com

Pour éviter toute ambiguïté, il s'agit d'une ressource *additionnelle* mise à la disposition de toute personne concernée par la présente Politique, et cela n'empêche aucunement de prendre contact avec d'autres personnes selon les présentes dispositions.

Préambule

Politique relative à la discrimination et au harcèlement

1. Bobsleigh CANADA Skeleton (BCS) s'engage à cultiver et à maintenir un environnement de sport et de travail où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Chaque personne a le droit de participer et de travailler dans un environnement qui favorise l'égalité des chances et qui interdit les pratiques discriminatoires.

Objectif

2. BCS s'engage à assurer un environnement libre de discrimination et de harcèlement sur la base de la race, la nationalité ou les origines ethniques, la couleur de la peau, la religion, le sexe ou le genre, l'orientation sexuelle, le statut matrimonial, le statut familial ou les handicaps.

Politique générale

3. Conformément à la présente politique, BCS encourage le signalement de tout incident de harcèlement, quelle que soit l'identité du harceleur. BCS s'engage à mettre en place et à suivre un processus qui est largement diffusé dans la communauté de bobsleigh/ skeleton, mis à la disposition de tous les intervenants, et facile à suivre et à appliquer.

4. Nonobstant la présente politique, toute personne qui subit du harcèlement continue à disposer du droit de demander l'aide de la commission provinciale des droits de la personne.

5. **Intervenants** : La présente politique s'applique à toute personne engagée à titre de salarié ou de bénévole dans les activités de l'Association, ou dont les activités relèvent autrement de l'Association. Les

intervenants incluent athlètes, entraîneurs, personnel de soutien, officiels, employés, administrateurs, membres et bénévoles.

6. Personne en situation d'autorité : une personne en situation d'autorité est n'importe quel intervenant de BCS en situation d'autorité ou de confiance face à une personne qui pourrait subir la discrimination ou le harcèlement. Les personnes en situation d'autorité pourraient inclure les chefs d'équipe, entraîneurs, soigneurs, personnel médical ou paramédical, bénévoles et superviseurs.

7. Discrimination : Toute distinction, volontaire ou non, reposant sur des motifs interdits, qui a pour effet d'imposer sur une personne particulière un fardeau, des obligations ou des désavantages qui ne sont pas imposés sur autrui, ou qui a pour effet de bloquer ou de limiter l'accès aux chances, aux bénéfices ou aux 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 toutes les provinces et tous les territoires du Canada. Sous ses formes plus poussées, le harcèlement, et notamment le harcèlement sexuel, pourrait être un délit au sens du **Code criminel du Canada**.

Définitions de harcèlement

9. Le harcèlement est un comportement inacceptable qui se base sur un ou plusieurs motifs interdits qui sont offensants et dont l'auteur était conscient ou aurait dû être conscient de la nature déplacée ou importune. Le comportement peut être verbal ou physique et peut se produire une seule fois ou d'une manière répétitive ou suivie. L'auteur du harcèlement ne doit pas forcément avoir l'intention de harceler pour que le comportement soit jugé comme harcèlement.

10. Le harcèlement peut s'exprimer de différentes façons, mais de règle générale il implique un comportement, des commentaires ou des actes ou gestes qui sont insultants, intimidants, humiliants, blessants, dégradants, malveillants, ou qui sont autrement susceptibles d'offenser, mettre mal à l'aise ou humilier une personne ou un groupe de personnes.

Les exemples de harcèlement incluent :

- a. Une communication verbale ou non verbale de nature hostile;
- b. Des remarques, des plaisanteries, des insinuations ou des propos déplacés liés aux motifs interdits tels que l'apparence d'une personne, ses vêtements, corps, race, âge, religion, sexe ou genre ou orientation sexuelle;
- c. Un comportement condescendant, paternaliste ou méprisant, lié à un motif interdit de discrimination, qui mine l'estime de soi, diminue le rendement ou nuit aux conditions de travail;
- d. Des farces qui créent de la gêne, qui mettent la sécurité de l'individu à risque ou qui diminuent le rendement;
- e. Toute forme de brimade;
- f. Emploi d'un vocabulaire qui renforce les stéréotypes basés sur des motifs interdits de discrimination
- g. Actes de représailles visant à punir une personne qui a signalé discrimination ou harcèlement;

- h. Menaces de représailles visant à dissuader une personne de signaler discrimination ou harcèlement;
- i. Insultes ou injures de nature raciste ou ethnique.

11. La discipline, aux entraînements, fait partie intégrante du sport de haut niveau, et en tant que telle elle ne devrait pas être prise pour discrimination ou harcèlement. Cependant, il est d'une importance capitale que les personnes en situation d'autorité :

- a. Définissent et énoncent des normes de performance, critères de sélection, règles et règlements non discriminatoires, applicables à tous les intervenants;
- b. Fassent pratique de constance dans l'application de mesures correctives ou punitives, et que celles-ci soient libres de discrimination ou harcèlement basé sur des motifs interdits;
- c. Emploient un vocabulaire non-discriminatoire;
- d. S'adressent aux personnes par leur nom propre, et évitent d'employer un langage péjoratif ou des termes offensants.

12. Dans le cadre de la présente politique, harcèlement sexuel signifie des avances ou des remarques sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle lorsque :

- a. Le fait de se soumettre à ou de rejeter le comportement sert de base à la prise de décisions qui ont une incidence sur la personne;
- b. Le refus de satisfaire à une demande d'ordre sexuel donne lieu à une privation de possibilité réelle, ou à une menace explicite ou implicite de privation de possibilité suite à un tel refus;
- c. Ledit comportement a l'objectif ou l'effet de nuire au rendement de la personne;
- d. Ledit comportement donne lieu à un environnement intimidant, hostile ou offensant.

13. Le harcèlement sexuel pourrait se produire sous forme d'un comportement des hommes à l'endroit des femmes, entre hommes, entre femmes ou des femmes à l'endroit des hommes. Des exemples de comportements qui pourraient constituer harcèlement sexuel incluent :

- a. L'emploi d'un vocabulaire sexuellement dégradant pour décrire une personne;
- b. Comportement criminel, tel que harcèlement, agression physique ou sexuelle ou abus physique ou sexuel;
- c. L'exposition de documents visuels offensants;
- d. Des flirts sexuels non désirés, des remarques sexuelles, des avances, requêtes ou invitations implicites ou explicites;
- e. Des questions ou des commentaires non désirés à propos de la vie sexuelle ou de l'orientation sexuelle d'une personne;
- f. Des remarques dégradantes ou méprisantes à propos de la sexualité ou l'orientation sexuelle d'une personne.

Devoirs des responsables

14. La prévention et l'intervention sont des éléments clés pour réaliser un environnement de sport et de travail libre de discrimination et de harcèlement. À ce titre, BCS devrait servir de modèle de rôle positif. Les intervenants de BCS devraient :

- a. Soutenir et exprimer l'objectif de BCS de cultiver et maintenir un environnement de sport et de travail libre de harcèlement et de discrimination, en vue de décourager le harcèlement;
- b. Faire preuve d'un jugement solide et mettre en marche les mesures nécessaires en vertu de la présente politique, s'ils apprennent que la discrimination ou le harcèlement aurait eu lieu;
- c. Faire un suivi avec la direction de BCS si un cas de discrimination ou de harcèlement est soupçonné ou que le rumeur court qu'il y a eu discrimination ou harcèlement, attendu que les victimes de harcèlement ou discrimination sont souvent peu disposées à signaler le problème.

15. Il est attendu que les directeurs de l'association, les administrateurs et le chef de la direction apportent une contribution positive à la création d'un environnement libre de harcèlement.

Le comité exécutif est responsable de :

- a. Veiller à ce que les enquêtes sur les plaintes officielles de harcèlement se déroulent d'une manière sensible et responsable, et dans un délai convenable;
- b. Imposer les mesures disciplinaires ou correctives appropriées lorsqu'une plainte de harcèlement a été justifiée, peu importe le rang ou le pouvoir du contrevenant;
- c. Apporter un soutien ou une aide à un employé ou un membre de BCS qui subit le harcèlement de la part d'une personne qui n'est pas un employé ou un membre de BCS;
- d. Veiller à ce que la présente politique soit publiée sur le site web et que ces renseignements soient incorporés dans un Manuel;
- e. Nommer des comités d'examen et des comités d'appel et fournir à ceux-ci les ressources et le soutien nécessaires pour l'exécution de leur travail en vertu de la présente politique;
- f. Maintenir les dossiers conformément aux dispositions de la présente politique.

Relations sexuelles entraîneur/ athlète

16. BCS adopte la perspective que même si les relations sexuelles entre un entraîneur et un athlète adulte ne sont pas illicites, elles pourraient avoir un effet préjudiciable sur l'athlète concerné, ou sur d'autres athlètes et entraîneurs, et sur l'image publique de BCS.

BCS adopte donc la perspective que de telles relations sont inacceptables pour les entraîneurs qui participent de quelque façon que ce soit aux activités d'une équipe nationale ou d'une équipe de développement de BCS. Si un athlète et un entraîneur forment une relation sexuelle, BCS enquêtera sur ladite relation en vertu de la présente politique et prendra les mesures appropriées, qui pourraient inclure la réaffectation de l'entraîneur concerné ou, si cela n'est pas faisable ou approprié, la démission ou le congédiement.

Mesures disciplinaires

17. Les employés, membres, bénévoles ou inscrits de BCS contre qui une plainte de harcèlement a été justifiée pourraient être passibles de mesures disciplinaires, en fonction du degré de l'infraction justifiée, jusqu'à et incluant congédiement, cessation d'appartenance à l'organisation ou retrait de l'inscription, ou bien une suspension à vie de toutes les activités de bobsleigh/ skeleton, en fonction de la nature du comportement.

Confidentialité

18. BCS comprend que, d'une part, les personnes qui subissent le harcèlement craignent souvent de déposer une plainte et que, d'autre part, pour les personnes faisant l'objet d'une accusation à tort de harcèlement, cette expérience pourrait être écrasante. BCS reconnaît les intérêts et du plaignant et du défendeur et, dans la mesure où c'est pratique et convenable sous les circonstances, s'engage à maintenir la confidentialité au cours de la procédure. Cependant, si la loi oblige la divulgation de renseignements, BCS s'y conformera.

Procédure de plainte

19. Aux fins de cette section de la présente politique, une personne qui subit discrimination ou harcèlement est désignée comme « **le plaignant** » même si aucune plainte officielle n'est déposée.

20. Tous les intervenants de Bobsleigh CANADA Skeleton sont encouragés à signaler les cas suspects de discrimination ou harcèlement. De tels signalements peuvent être déposés auprès du chef de la direction, du président ou de toute autre personne en situation d'autorité. De tels signalements doivent être acheminés promptement au chef de la direction ou au président par la personne qui reçoit le rapport.

Assistance au(x) plaignant(s)

21. Le plaignant pourrait demander l'aide du chef de la direction en ce qui concerne la bonne compréhension des dispositions des présentes. Le chef de la direction doit aviser le plaignant de :

- a. L'option de recourir à une résolution officieuse de sa plainte;
- b. Le droit de déposer une plainte officielle par écrit en vertu de la présente politique dans le cas où une résolution officieuse s'avérerait inappropriée ou pas faisable;
- c. La disponibilité d'un soutien assuré par BCS;
- d. Les dispositions de confidentialité de la présente politique;
- e. Le droit d'être représenté par une personne de son choix à n'importe quel moment du processus de plainte, y compris un conseiller juridique, aux frais du plaignant;
- f. Le droit d'abandonner toute action future relative à la plainte, à n'importe quelle étape du processus (n'empêche que BCS pourrait lui-même continuer à enquêter sur la plainte);

- g. D'autres options incluant le droit de déposer une plainte avec la commission des droits de la personne ou, le cas échéant, de communiquer avec la police pour qu'elle dépose les accusations en bonne et due forme en vertu du **Code criminel du Canada**.

La plainte

22. Quoique toute personne puisse signaler discrimination ou harcèlement, seules les personnes touchées par la prétendue discrimination ou le prétendu harcèlement, ou le président au nom de Bobsleigh CANADA Skeleton, peuvent déposer une plainte.

23. La plainte doit être déposée par écrit, signée par le plaignant ou par le président si la plainte est déposée pour le compte de Bobsleigh CANADA Skeleton, ou par l'un ou l'autre des membres du comité exécutif de BCS si la plainte porte sur le président.

24. La plainte doit préciser les détails de la discrimination ou du harcèlement, incluant des renseignements pertinents sur l'incident ou les incidents, dont : date(s), heure(s), endroit(s), une description de ce qui s'est produit, un compte-rendu du dialogue, le(s) nom(s) du/des contrevenant(s), et les noms de tout témoin ou de toute autre personne qui aurait également subi discrimination ou harcèlement. La plainte doit également préciser les mesures correctives prises jusqu'à date.

25. Les parties à la plainte sont Bobsleigh CANADA Skeleton, le(s) défendeur(s) et le(s) plaignant(s).

Traitement de la plainte

26. La personne responsable du traitement de la plainte (ci-après nommée : « **Officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton** ») sera le président de Bobsleigh CANADA Skeleton ou, dans le cas où une plainte porterait sur la conduite du président, une personne désignée par le comité exécutif de BCS.

27. Le président (ou son représentant désigné) peut déléguer une partie ou l'ensemble de ses responsabilités en vertu des présentes, sauf à une personne contre qui la plainte a été portée.

Enquête sur la plainte

28. L'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton pourrait décider de ne pas enquêter sur une plainte :

- a. Si, à l'avis de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton, les faits allégués dans la plainte seraient insuffisants, si justifiés, de constater discrimination ou harcèlement en vertu de la politique de Bobsleigh CANADA Skeleton; ou
- b. Si, à l'avis de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton, le fait d'enquêter sur la plainte n'accomplirait pas les fins visées par la politique de Bobsleigh CANADA Skeleton dans les circonstances et ce, en raison d'un délai significatif entre les événements allégués et le dépôt de la plainte.

29. Dans tous les autres cas, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton doit enquêter sur la plainte ou nommer un enquêteur et lui confier un mandat d'enquêter sur la plainte et en tirer des conclusions de fait.

30. Avant que l'enquête ne débute, l'enquêteur de Bobsleigh CANADA Skeleton doit aviser chaque défendeur de la plainte et doit acheminer à chaque plaignant et à chaque défendeur des copies écrites de la plainte, de la présente politique Bobsleigh CANADA, incluant les présentes lignes directrices, et du mandat de l'enquêteur, le cas échéant.

31. Avant que le rapport d'enquête ne soit émis, chaque défendeur doit avoir une possibilité raisonnable de répondre aux allégations. Si le défendeur refuse de le faire, ou s'il ne répond pas dans les délais indiqués, le rapport d'enquête peut néanmoins être émis.

32. Tous les intervenants, incluant le(s) défendeur(s), doivent coopérer pleinement à toute enquête menée en vertu des présentes.

33. L'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton peut s'entretenir avec l'enquêteur au cours de l'enquête, peut lire l'ébauche du rapport d'enquête et peut nuancer le mandat de l'enquêteur ou demander des clarifications de la part de celui-ci.

Assistance au(x) défendeur(s)

34. Un défendeur peut demander l'aide de Bobsleigh CANADA Skeleton dans sa compréhension des présentes lignes directrices. Sur demande, Bobsleigh CANADA Skeleton peut orienter le défendeur vers les services de soutien psychologique, aux frais du défendeur. Bobsleigh CANADA Skeleton peut également évaluer avec le défendeur la possibilité de méthodes substitutives de règlement de différends.

35. Si le défendeur décide d'engager un conseiller juridique à un moment ou un autre d'une plainte ou d'un appel, cela se ferait aux frais du défendeur.

Déterminations à la suite d'une enquête

1. L'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton déterminera si, à la lumière des conclusions de fait contenues dans le rapport d'enquête, la discrimination ou le harcèlement a été constaté(e) et si c'est le cas, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton déterminera la nature et les détails de la discrimination ou du harcèlement.

Règlement

2. Une plainte peut être réglée à n'importe quel moment du processus. Une entente de règlement doit se faire par écrit et doit être signée par toutes les parties.

Médiation

3. Bobsleigh CANADA Skeleton peut nommer un médiateur, si l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton juge que la médiation est appropriée, et si le plaignant et le défendeur consentent à conclure une convention de médiation.

Mesures disciplinaires

4. Lors de déterminer les mesures disciplinaires et correctives qui s'imposent, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton peut prendre en compte différents facteurs, incluant mais sans en être limités à :

- a. La nature de la discrimination ou du harcèlement;
- b. Si le harcèlement a compris un aspect de contact corporel;
- c. Si l'incident de discrimination ou harcèlement a été un incident isolé ou s'il faisait partie d'un cycle répétitif;
- d. La nature des relations entre le plaignant et le défendeur;
- e. Si le défendeur a été impliqué à des incidents précédents de discrimination ou de harcèlement;
- f. Si le défendeur a assumé la responsabilité du harcèlement ou de la discrimination;
- g. Si le défendeur a exercé des représailles contre le plaignant.

5. Dans ses recommandations de mesures disciplinaires, l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton peut considérer l'une ou l'autre ou plusieurs des options suivantes, en fonction de la gravité du harcèlement:

- a. Des excuses verbales;
- b. Des excuses écrites;
- c. Une amende ou un droit;
- d. Retrait de certains privilèges d'adhésion ou d'emploi;
- e. Suspension temporaire, payée ou impayée;
- f. Cessation d'emploi ou de contrat; ou
- g. Expulsion de l'association; ou
- h. Toute autre réparation appropriée.
- i. Dans les sept (7) jours après réception du rapport délivré par l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton, le comité exécutif doit passer en revue les recommandations de celui-ci et doit prendre une décision en ce qui a trait à la/aux mesure(s) disciplinaire(s) qui sera/seront énoncée(s) dans le rapport final.
- j. Le plaignant sera avisé des conclusions de la procédure et de toute mesure disciplinaire ou autre sanction imposée par le comité exécutif.

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

- a. Le(s) défendeur(s) peut/peuvent interjeter appel auprès du comité exécutif de la décision de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton uniquement sur la base des motifs suivants :
 - i. Que l'enquête se soit poursuivie d'une manière inéquitable ou partielle, contrairement aux principes de la justice naturelle;
 - ii. Que les conclusions de fait contenues dans le rapport d'enquête ne suffisent pas pour soutenir une détermination que la discrimination ou le harcèlement a été constaté(e).
- b. Si le défendeur interjette appel, le plaignant aura le droit de participer à la procédure d'appel.

- c. Aucun appel ne pourra être interjeté sur la base de l'une ou l'autre des conclusions de fait contenues dans le rapport d'enquête.

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

- a. Un plaignant peut interjeter appel auprès du comité exécutif de la décision de l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton uniquement sur la base des motifs suivants:
 - i. Que l'enquête se soit poursuivie d'une manière inéquitable ou partielle, contrairement aux principes de la justice naturelle;
 - ii. Que les conclusions de fait contenues dans le rapport d'enquête auraient dû donner lieu à une détermination que la discrimination ou le harcèlement a été constaté(e).
- b. Si le défendeur interjette appel, le plaignant aura le droit de participer à la procédure d'appel.
- c. Si le plaignant n'est pas satisfait des conclusions de l'enquête ou de l'appel, il sera rappelé au plaignant qu'il dispose encore du droit de porter plainte auprès de la commission provinciale des droits de la personne.

Avis d'appel

- a. L'avis d'appel doit être déposé par écrit à Bobsleigh CANADA Skeleton dans les quatorze (14) jours de la réception par le demandeur d'appel de la décision de Bobsleigh CANADA Skeleton en ce qui a trait aux mesures disciplinaires, et il faut que l'avis indique les motifs détaillés de l'appel.
- b. Une copie de l'avis d'appel doit être délivrée promptement au président de Bobsleigh CANADA Skeleton, si celui-ci ne s'implique pas comme participant à la procédure, et à l'officiel de Bobsleigh CANADA Skeleton impliqué à la procédure, et à toute personne ayant le droit de participer à titre d'intimé à l'appel.
- c. Aucun membre du comité exécutif ni du conseil d'administration qui a participé à la plainte de quelque manière que ce soit ou qui est autrement en position de conflit d'intérêts ne doit participer aux délibérations ou aux décisions relatives à l'appel.
- d. L'appel sera entendu conformément aux dispositions de la Politique d'appel de Bobsleigh CANADA Skeleton.
- e. Le comité d'appel présentera ses conclusions dans un rapport au comité exécutif, à soumettre dans un délai de dix (10) jours.
- f. Le comité exécutif disposera du droit d'accepter, rejeter ou modifier les recommandations du comité d'appel, et doit émettre un rapport écrit qui constituera la décision définitive de BCS.
- g. Une copie du rapport écrit doit être acheminée sans délais au plaignant et à l'intimé, et une copie dudit rapport doit être déposée dans les dossiers de Bobsleigh CANADA Skeleton, accompagnée du rapport de l'officiel BCS et la documentation y afférant.

Confidentialité

56. Dans la mesure du possible, les rapports, plaintes, déclarations de témoins et autres documents produits en vertu des présentes lignes directrices seront tenus confidentiels par Bobsleigh CANADA Skeleton. Bobsleigh CANADA Skeleton ne peut cependant fournir aucune garantie absolue de confidentialité. Les circonstances où les renseignements pourraient être divulgués incluent :

- a. Lorsqu'il s'agit d'un comportement criminel;

- b. Lorsqu'il est jugé nécessaire, afin de protéger les autres personnes de harcèlement ou de discrimination;
- c. Lorsqu'il est nécessaire afin de garantir l'équité procédurale ou la justice naturelle dans les procédures prévues aux présentes;
- d. Dans le contexte d'une enquête menée par les autorités policières;
- e. Pour protéger les intérêts de Bobsleigh CANADA Skeleton;
- f. Lorsque la loi l'oblige.