



# Politique de prévention d'abus et de harcèlement

## Déclaration de la politique

Le club s'engage à offrir des occasions à chaque personne dans le sport aquatique pour qu'elle atteigne son potentiel en conditionnement physique et en excellence. En respectant l'esprit de cette déclaration, le club s'engage à offrir un sport et un environnement de travail qui interdisent la discrimination. Tout le monde a droit à un lieu de pratique sans harcèlement. Le harcèlement est inacceptable et ne sera pas toléré.

## Objectif

Le harcèlement est une forme de discrimination et est interdit par la loi sur les droits de la personne dans chaque province du Canada. Le harcèlement est offensant, dégradant et menaçant et, dans ses formes les plus extrêmes, le harcèlement peut être un délit selon le Code criminel du Canada.

Grâce à l'application de cette politique, le club protège toutes les catégories de membres d'un environnement de participation et de travail hostile. Un environnement de travail hostile, même s'il n'est pas facile à définir, peut constituer du harcèlement si le comportement comprend ce qui suit : peu accueillant, sévère, et/ou envahissant dans le lieu de pratique.

## Application

Cette politique s'applique à toutes les catégories de membres du club, ainsi qu'à toutes les personnes engagées dans des activités ou qui sont employées par le club, incluant, mais pas limité aux athlètes, entraîneurs, officiels, bénévoles, directeurs, officiers, gérants d'équipes, personnel médical et paramédical, administrateurs et employés.

Cette politique s'applique au harcèlement qui peut survenir dans le cours de toutes les affaires, activités et événements du club, incluant, mais pas limité aux : compétitions de natation, de plongeon, de nage synchronisée, camps d'entraînement, démonstrations, réunions et voyages reliés à ces activités. Elle s'applique aussi au harcèlement entre des personnes reliées au club mais à l'extérieur des affaires et des événements du club quand un tel harcèlement affecte de manière hostile les relations dans l'environnement de travail et de sport du club.

Le harcèlement qui se produit dans le cadre des affaires, des activités et des événements des clubs et des associations provinciales/territoriales ou des organisations affiliées du club doit être traité en utilisant les politiques et mécanismes de ces organisations.

## Responsabilité

Le CA désignera un de ses membres qui sera responsable de l'application de la présente politique. Plus spécifiquement, il

1. s'assure que toutes les révisions à la politique de la Loi sur les droits de la personne, les définitions, les pénalités et les procédures sur le harcèlement se retrouvent dans la politique du club;
2. joue un rôle positif pour éveiller l'intérêt et la compréhension du harcèlement dans les associations provinciales et toutes les catégories de membres et explique clairement que le harcèlement ne sera pas toléré;
3. s'assure que chaque employé comprend la politique et les procédures pour traiter le harcèlement;

4. informe les athlètes et leur famille, les entraîneurs, les administrateurs, les officiels, les bénévoles et les employés de leurs responsabilités pour offrir un environnement sportif et de travail sans harcèlement;
5. identifie, au besoin, les enquêteurs sur le harcèlement;
6. enquête sur et corrige les problèmes de harcèlement dès qu'ils sont connus, même si une plainte formelle n'a pas été reçue;
7. prend l'action disciplinaire appropriée contre les athlètes et leur famille, les entraîneurs, les administrateurs, les bénévoles ou les employés trouvés coupables de harceler quelqu'un.

## Définitions

Remarque : par souci de commodité, cette procédure utilise le terme «plaignant» pour désigner la personne qui subit le harcèlement, même si ce ne sont pas toutes les personnes qui subissent du harcèlement qui déposeront une plainte formelle. Le terme «intimé» désigne la personne contre qui une plainte est déposée.

1. *Le harcèlement* peut habituellement être défini comme un commentaire ou un comportement, dirigé envers une personne ou un groupe de personnes, qui est insultant, intimidant, humiliant, malicieux, dégradant ou offensant.
2. Aux fins de cette procédure, le *harcèlement sexuel* est défini comme des avances sexuelles importunes, des demandes pour des faveurs sexuelles ou un autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle quand:
  - I. la soumission ou le rejet de ce comportement est utilisé comme base pour prendre des décisions qui affectent la personne; ou
  - II. un tel comportement a l'objectif ou l'effet de déranger la performance de la personne; ou
  - III. un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.
3. Les genres de comportement qui constituent du harcèlement incluent, mais ne sont pas limités à :
  - I. des injures ou des menaces écrites ou verbales;
  - II. la présentation de matériel visuel qui est offensant ou que la personne devrait savoir offensant;
  - III. des remarques, blagues, commentaires, insinuations ou sarcasmes importuns au sujet de l'apparence, du corps, des vêtements, de l'âge, de la race, de la religion, du sexe ou de l'orientation sexuelle d'une personne;
  - IV. des regards ou des gestes suggestifs ou obscènes;
  - V. un comportement condescendant, paternaliste ou protecteur qui vise à miner l'estime de soi, diminuer la performance ou affecte de manière néfaste les conditions de travail;
  - VI. des blagues pratiques qui occasionnent de la maladresse ou de l'embarras, mettent en danger la sécurité d'une personne ou affectent de manière négative la performance;
  - VII. un contact physique importun incluant toucher, flatter, pincer ou embrasser;
  - VIII. des flirts, avances, demandes ou invitations sexuelles importuns;

- IX. des agressions physiques ou sexuelles.

## Confidentialité

Le club reconnaît qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte de harcèlement et qu'il peut être dévastateur d'être faussement accusé de harcèlement. Le club reconnaît l'intérêt du plaignant et de l'intimé pour garder le sujet confidentiel, sauf quand une telle diffusion est exigée par la loi. Cela ne doit pas interdire la diffusion du résultat final de quelque manière que ce soit.

## Procédure pour la plainte

1. Une personne qui subit du harcèlement est encouragée à faire savoir au harceleur que le comportement est importun, offensant et contraire à la politique du club.
2. Si la discussion avec le harceleur n'est pas possible, ou si après avoir discuté avec le harceleur le harcèlement se poursuit, le plaignant doit demander une rencontre avec un officier du club (aux fins de cette politique, un «officier» devrait être deux membres en règle du conseil d'administration nommés par celui-ci).
3. Une fois avisé par un plaignant, le rôle de l'officier est d'agir d'une manière neutre, sans préjugé, pour écouter la plainte et aider à la résoudre de manière informelle. Si l'officier détermine qu'il/elle ne peut agir de cette manière, le plaignant doit être référé à un autre officier du club.
4. Il y a trois résultats possibles à la suite de cette rencontre entre le plaignant et l'officier:
  - I. *Il peut être déterminé que le comportement n'est pas du harcèlement tel que défini dans la politique, auquel cas le sujet sera clos;*
  - II. *Le plaignant peut décider de continuer de chercher une solution informelle à la plainte, auquel cas l'officier aidera les deux parties à négocier une solution acceptable à la plainte; ou*
  - III. *Le plaignant peut décider de déposer une plainte écrite formelle auprès du CA du Club, auquel cas le CA du club désignera une personne indépendante pour effectuer une enquête au sujet de la plainte.*
5. Idéalement, l'enquêteur sera une personne expérimentée dans ces cas de harcèlement et des techniques d'enquêtes et pourra être un professionnel externe. Il/elle doit effectuer l'enquête rapidement et, à la fin de l'enquête, présenter un rapport écrit au président du CA.
  - I. Le mandat de cette enquête est triple:
    - i. établir les circonstances exactes de la plainte;
    - ii. donner une opinion sur la nature du comportement présumé;
    - iii. recommander au CA de procéder à un comité de discipline (ou autre réaction immédiate s'il

y lieu) si la plainte est jugée recevable.

- II. Afin de procéder à l'enquête, l'enquêteur doit effectuer des entrevues avec les principales parties, à savoir le plaignant et l'intimé, ainsi qu'avec toute autre personne qui, selon l'enquêteur, peut donner de l'information détaillée sur le présumé incident;
  - III. L'enquêteur peut aussi étudier tout document qu'il/elle juge pertinent, incluant, mais pas limité à : les règlements de l'Association, les politiques de l'Association (ex., code de comportement, politique disciplinaire, politique de harcèlement, etc.) et tout autre document (ex., entente de l'athlète, contrat d'entraîneur, etc.);
  - IV. À la fin de l'enquête, l'enquêteur doit établir un rapport écrit regroupant ses découvertes et doit soumettre des recommandations au président du CA;
  - V. L'enquête doit être effectuée sans délai et sa durée doit être la plus rapide possible.
6. Advenant la réception du rapport écrit de l'enquêteur concluant que la plainte est recevable, dans les sept jours suivants, le conseil d'administration doit désigner trois personnes pour faire partie d'un comité de discipline, incluant deux membres du CA et une personne externe ayant de l'expertise dans les plaintes de harcèlement.
7. Les plaintes de harcèlement qui se produisent au cours d'une compétition peuvent être traitées immédiatement, si nécessaire, par un représentant du club en autorité, à condition que la personne intimée soit avisée de la nature de l'infraction et a l'occasion de donner de l'information au sujet de l'incident. Dans de telles situations, les sanctions doivent être uniquement pour la durée de la compétition. D'autres sanctions peuvent s'appliquer, mais uniquement après l'étude de l'affaire selon les procédures établies dans cette politique pour les infractions majeures. Cette étude ne remplace pas l'option d'appel de cette politique.
8. Cette politique ne doit pas empêcher une personne en autorité de procéder à une action disciplinaire immédiate, informelle et corrective en réaction au comportement qui, selon elle, constitue un cas mineur de harcèlement.

### **Auditions du comité de discipline**

1. Des auditions du comité de discipline doivent avoir lieu et, de plus :
  - I. Le plaignant et l'intimé doivent recevoir tous deux une copie du rapport de l'enquêteur.
  - II. Le plaignant sera invité à répondre au rapport de l'enquêteur, donner des preuves et répondre aux questions du comité de discipline. Il peut se faire accompagner d'un proche.
  - III. L'intimé sera invité à répondre au rapport de l'enquêteur, donner des preuves et répondre aux questions du comité de discipline. Il peut se faire accompagner d'un proche ou d'un avocat, s'il le désire.
  - IV. Les auditions du plaignant et de l'intimé devront se faire séparément.
  - V. L'enquêteur peut assister à l'audition, à la demande du comité de discipline.

2. Si, à un moment donné au cours de l'audition, le plaignant devient réticent à poursuivre, à sa seule discrétion, le proche peut décider de poursuivre l'étude de la plainte selon cette politique. Dans un tel cas, le proche peut répondre à la place du plaignant.
3. Dès que possible, mais dans tous les cas dans les cinq jours suivant l'audition, le comité de discipline doit présenter sa décision au président du CA, avec une copie remise au plaignant et à l'intimé. Cette décision doit contenir :
  - I. Un résumé des faits pertinents;
  - II. La détermination si les gestes reprochés constituent du harcèlement tel que défini dans cette politique;
  - III. Une action disciplinaire recommandée contre l'intimé, si les gestes reprochés constituent du harcèlement; et
  - IV. Les mesures recommandées pour compenser ou atténuer les dommages ou les pertes subies par le plaignant, si les gestes constituent du harcèlement.
  - V. Si le comité de discipline détermine que les allégations de harcèlement sont fausses, vexatoires, de représailles ou frivoles, son rapport peut recommander une action disciplinaire contre le plaignant.

## Sanction

1. En déterminant la sanction disciplinaire appropriée, le comité de discipline doit tenir compte d'éléments comme :
  - I. La nature et la gravité du harcèlement
  - II. Si le harcèlement a inclus un contact physique
  - III. Si le harcèlement a été un cas isolé ou un comportement constant
  - IV. La nature de la relation entre le plaignant et le harceleur
  - V. L'âge du plaignant
  - VI. Si le harceleur a déjà été impliqué dans des cas de harcèlement antérieurs
  - VII. Si le harceleur a admis sa responsabilité et exprimé une volonté de changement
  - VIII. Si le harceleur s'est vengé du plaignant
2. En recommandant les sanctions disciplinaires, le comité de discipline peut tenir compte des options suivantes, individuellement ou en association, selon la nature et la gravité du harcèlement :
  - I. Excuses verbales
  - II. Excuses écrites
  - III. Lettre de réprimande de l'organisation
  - IV. Une amende ou une compensation

- V. Une consultation pour un traitement
  - VI. Le retrait de certains privilèges comme membre, bénévole ou employé
  - VII. Une suspension temporaire avec ou sans salaire
  - VIII. La fin de l'emploi ou du contrat
  - IX. L'expulsion comme membre
  - X. L'interdiction de présence dans les lieux où le club tient ses activités (temporaire ou permanent)
  - XI. La diffusion de la décision
  - XII. Toute autre recommandation pertinente
3. Les mesures disciplinaires recommandées par le comité de discipline devront être entérinées dans un délai de sept (7) jours par le CA du club.
4. Ne pas respecter une sanction déterminée par le CA entraîne une suspension automatique comme membre, employé, entraîneur, bénévole ou autre du club jusqu'à ce que la sanction soit accomplie.
5. Le président du CA peut déterminer que le comportement présumé est tellement grave qu'il pourra imposer une suspension comme membre du club en attendant l'audition et la décision du comité de discipline.
6. Nonobstant les procédures établies dans cette politique, tout membre du club qui est reconnu coupable d'un geste criminel impliquant une exploitation sexuelle, une invitation à un attouchement sexuel, une obstruction sexuelle, une agression sexuelle, subira automatiquement une suspension de la participation à toute activité du club pour une période correspondant à la durée de la sentence criminelle imposée par la Cour et pourra subir une sanction disciplinaire du club selon cette politique.
7. L'application de la présente politique n'enlève pas les droits au plaignant d'utiliser d'autres recours jugés opportuns.

### **Procédure d'appel**

Le plaignant et l'intimé auront le droit d'en appeler de la décision et des sanctions du comité de discipline.

### **Références**

Commission canadienne des droits de la personne, Politique sur le harcèlement.

Natation Canada, Politique Révisée et approuvée le 11 septembre 2006