



POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT DE SAUT À SKI CANADA

Date d'approbation : Septembre 2014

Approuvé par : Conseil d'administration de
Saut à ski Canada

Dates d'amendement :

PRÉAMBULE

1. SJC s'engage à fournir un environnement de sport et de travail où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Chaque personne a le droit de participer dans un environnement qui fait la promotion d'opportunités égales et interdit les pratiques discriminatoires.
2. Tous les athlètes, entraîneurs, gestionnaires d'équipe, représentants officiels, membres du conseil, membres des comités, bénévoles et personnel/entrepreneurs ont une responsabilité partagée de comprendre la discrimination et le harcèlement ainsi que leurs ramifications, et de s'assurer que toutes les étapes raisonnables sont prises pour réaliser l'objectif d'un environnement sportif exempt de harcèlement.
3. Cette politique s'applique à la discrimination et au harcèlement qui peuvent se produire lors d'affaires, d'activités et d'événements du SJC ou lorsque la discrimination et le harcèlement ont un impact négatif sur les relations au sein du travail du SJC et de l'environnement sportif.

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

4. Le harcèlement peut prendre plusieurs formes mais peut être généralement défini comme étant un comportement qui inclut des commentaires et/ou une conduite qui sont insultants, intimidants, humiliants, blessants, malicieux, dégradants ou autrement blessent ou créent un malaise chez une personne ou des groupes de personnes. Le harcèlement peut inclure :
 - a. Les comportements abusifs, écrits ou verbaux ou les menaces;
 - b. Les insultes raciales ou ethniques;
 - c. Les remarques déplaisantes, plaisanteries, sous-entendus ou sarcasmes concernant l'apparence physique d'une personne, ses vêtements, son âge, sa situation de famille, son origine ethnique ou raciale et sa religion;
 - d. Les graffitis à connotation sexuelle, raciale, ethnique ou religieuse;
 - e. Les plaisanteries qui causent embarras ou gêne, mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui ont un impact négatif sur sa performance;
 - f. Les remarques sexuelles inappropriées, les invitations ou demandes directes ou indirectes ou explicites, ou l'intimidation;
 - g. Les regards concupiscent, obscènes ou blessants;
 - h. Toute forme de séance d'initiation;
 - i. La condescendance, le paternalisme, un comportement condescendant qui mine le respect de soi ou autrement affecte négativement le rendement ou les conditions de travail;
 - j. Une conduite physique tels les attouchements, les baisers, les tapes ou les pincements;
 - k. Le vandalisme;
 - l. La violence physique ou sexuelle;



POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT DE SAUT À SKI CANADA

- m. Les comportements tels que ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers des individus ou des groupes mais qui créent de même un environnement négatif ou hostile; ou
 - n. Les représailles ou menaces de représailles contre toute personne qui signale un harcèlement.
5. Note : Il est reconnu qu'il peut y avoir une certaine quantité de contacts physiques inhérents lors de l'entraînement d'athlètes. De tels contacts peuvent être en relation avec l'enseignement d'une nouvelle compétence, la mesure pour des habits, le positionnement ou autres questions de sécurité. Ce type de contact physique n'est pas considéré comme étant du harcèlement en autant qu'il soit autorisé par l'athlète. Si l'athlète indique que ces touchers sont inacceptables, ils doivent cesser. Autrement, cela sera jugé comme du harcèlement.

Harcèlement sexuel

6. Le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles non recherchées, les demandes pour faveurs sexuelles ou autre conduite verbale ou physique à caractère sexuel lors de :
- a. La soumission ou le rejet de cette conduite est utilisée comme base pour la prise de décisions qui touchent la personne concernée;
 - b. Une telle conduite a pour but ou effet de nuire au rendement de la personne; ou
 - c. Une telle conduite crée un environnement intimidant, hostile ou malsain.

Harcèlement en raison de la race

7. Les insultes, blagues ou injures basées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique et les croyances (ou religion) sont les formes les plus courantes de harcèlement à caractère racial. Parmi les exemples, on note :
- a. L'utilisation d'une terminologie qui renforce les stéréotypes;
 - b. Les blagues à caractère racial, ethnique ou religieux;
 - c. L'utilisation de surnoms désobligeants teintés de racisme;
 - d. « Dénigrer » des personnes ou diminuer leurs habilités en raison de leur origine raciale ou ethnique; ou
 - e. Des graffitis à connotation raciale, ethnique ou religieuse ou l'affichage de matériel raciste.

PRÉVENTION

Formation et discipline

8. Les personnes en position d'autorité ont la responsabilité de ne pas exercer de harcèlement ou de discrimination envers une personne quelconque. Il doit être reconnu que la formation stricte constitue une partie indispensable du sport de haute performance. Une telle discipline ne doit pas être prise pour du harcèlement. Cependant, il est d'une importance vitale pour les personnes en position d'autorité de :
- a. Communiquer des normes, règles et règlements de rendement à tous les participants;



POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT DE SAUT À SKI CANADA

- b. Être équitable et constant lorsque sont prises des mesures de correction et l'application de la discipline;
 - c. Éviter le favoritisme; et
 - d. Utiliser une terminologie appropriée; s'adresser aux personnes par leur nom et éviter l'utilisation d'un langage péjoratif ou de termes blessants.
9. La prévention et l'intervention sont essentielles pour obtenir un environnement sportif exempt de harcèlement. Les personnes en position d'autorité doivent servir de modèle de référence positif. Conséquemment :
 - a. Ces personnes doivent démontrer qu'elles prennent la situation au sérieux;
 - b. Elles doivent communiquer l'objectif du SJC qui est de créer et de maintenir un environnement sportif exempt de harcèlement;
 - c. Si ces personnes observent un comportement tels l'utilisation de nom à caractère racial, des blagues sexuelles ou racistes, l'affichage de matériel sexuellement explicite, raciste ou autrement blessant ou désobligeant, elles doivent aviser la/les personne(s) responsable(s) de ce comportement, du caractère inapproprié de ses (leurs) agissements et prendre des mesures correctives immédiatement sans attendre qu'il y ait une plainte;
 - d. Elles doivent faire enquête si du harcèlement est soupçonné ou fait l'objet de rumeurs. Les changements soudains à la performance ou à l'attitude peuvent indiquer qu'il y a un problème. Les individus qui subissent du harcèlement sont souvent peu enclins à le signaler de peur de ne pas être pris au sérieux ou d'être étiquetés comme étant des faiseurs de trouble ou ils peuvent craindre des représailles; et
 - e. Elles doivent prendre au sérieux toutes les plaintes de harcèlement et réagir de façon appropriée conformément à la procédure de plainte et d'enquête sur le harcèlement du SJC.
10. Les personnes en position d'autorité ont la responsabilité de ne pas permettre, approuver ou ignorer le harcèlement. Si ces personnes en ont connaissance, ou s'il peut être démontré qu'elles auraient raisonnablement dû savoir qu'il y avait harcèlement et qu'elles ont manqué à prendre les mesures correctives, elles peuvent être considérées comme étant partie au harcèlement.

PROCÉDURES SUR LE HARCÈLEMENT

Application de la politique

11. Ces procédures et politiques s'appliquent au niveau national du SJC et vont jusqu'au président et au Conseil du SJC et aux Comités du Conseil, aux athlètes, aux entraîneurs, au personnel de soutien qui fait partie de l'équipe nationale de saut à ski, incluant les personnes ayant un statut temporaire pour des voyages et la formation et toute autre personne engagée dans des activités auprès du SJC ou employée par celui-ci. Toutes les associations provinciales de saut à ski et les clubs doivent avoir en place des politiques et procédures pour traiter du harcèlement surgissant dans le cadre des activités de ces organisations.



POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT DE SAUT À SKI CANADA

Personnes mineures

12. SJC reconnaît que les mineurs (personnes n'ayant pas atteint l'âge de la majorité) peuvent être impliqués en tant que plaignant, harceleur ou témoin. Dans tous les cas mettant en cause des mineurs, un parent ou gardien de ce mineur ou un adulte désigné par le parent ou le gardien doit être présent lors de toutes les discussions avec le mineur.

Confidentialité

13. SJC reconnaît qu'il peut être excessivement difficile de se présenter avec une plainte de harcèlement et qu'être accusé de harcèlement sans fondement peut avoir un effet dévastateur. SJC reconnaît l'intérêt à la fois du plaignant et du répondant pour que la question demeure confidentielle, sauf dans la mesure où une telle divulgation est requise par la loi. Ceci ne doit pas empêcher la publication du résultat final d'une question quelconque.

Représentation

14. Toute partie à une plainte a le droit d'être représentée en tout temps par une personne de son choix, incluant un avocat (aux frais de cette partie).

Procédure de plainte

15. Une personne qui est soumise au harcèlement est encouragée à faire connaître ce fait à la personne responsable du harcèlement en lui indiquant que le comportement n'est pas désirable, est blessant et contraire à la politique du SJC.
16. Si confronter le harceleur n'est pas souhaitable ou si le harcèlement se poursuit après avoir confronté cette personne, le plaignant devrait demander à rencontrer le président du SJC. Le rôle du président est d'agir à titre de personne neutre, impartiale, pour recevoir la plainte et assister à sa résolution informelle. Si le président considère qu'il n'est pas en mesure d'agir à ce titre, le plaignant sera référé à un autre membre du conseil du SJC. Le président ou son/sa délégué(e) sera par la suite appelé(e) le « représentant officiel ».
17. Tous les représentants officiels du SJC, le personnel et les entraîneurs témoins d'un comportement qui peut constituer du harcèlement ou qui autrement prennent connaissance de harcèlement qui peut avoir lieu, sont dans l'obligation de le signaler conformément à la procédure de soumission prescrite des plaintes.

Procédure d'évaluation des plaintes

18. Le représentant officiel qui rencontre le plaignant avisera celui-ci des procédures applicables en vertu de cette politique. La rencontre initiale aura un des trois résultats possibles suivants :
 - a. Le plaignant et le représentant officiel conviennent que le comportement en question ne constitue pas du harcèlement et le sujet est clos;



POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT DE SAUT À SKI CANADA

- b. Le plaignant apporte des preuves indiquant qu'il y a eu harcèlement et choisit de poursuivre une résolution informelle de sa plainte. Le représentant officiel avisera les deux parties de négocier une solution acceptable au plaignant. Si les parties le souhaitent et que ceci est approprié, le représentant officiel peut demander l'assistance d'un médiateur neutre. Si la négociation ne réussit pas à satisfaire le plaignant, le plaignant peut alors soumettre une plainte écrite formelle; ou
- c. Le plaignant apporte une preuve indiquant que le harcèlement peut avoir eu lieu et décide de soumettre une plainte formelle écrite.

Processus formel de plainte

19. Une fois la décision prise de poursuivre une plainte formelle, le représentant officiel aidera le plaignant à rédiger une plainte écrite formelle. Le plaignant établira les détails de l'incident ou des incidents et les noms des témoins et ce document sera signé et daté par le plaignant.
20. Sur réception de la plainte (en deçà de 24 heures), le représentant officiel livrera une copie de la plainte signée au répondant et avisera ce dernier des procédures en vertu de cette politique. Le représentant officiel peut aider le répondant à préparer une réponse verbale ou écrite.

Jury d'audition

21. Sur réception de la plainte, le représentant officiel (si ce n'est pas le président) acheminera la plainte au président du SJC. Le président doit nommer trois (3) personnes, en deçà de deux (2) jours, à un jury d'audition. Ces personnes n'auront aucun lien important avec les parties concernées, n'auront aucune implication quant à la décision qui est soumise en appel et seront libres de tout préjugé réel ou perçu. Les membres du jury choisiront parmi eux un président de jury.

Questions préliminaires

22. Le jury se réunira en deçà de cinq (5) jours de sa nomination (la conférence peut être effectuée par téléphone) pour déterminer les différentes questions préliminaires dépendant des circonstances de la plainte. Les questions qui peuvent être étudiées incluent :
 - a. La teneur de l'audition, puisque l'audition peut consister en un examen de la preuve documentaire, une rencontre en personne, une rencontre orale par conférence téléphonique ou une combinaison de ces méthodes. Pour en arriver à sa décision sur le format de l'audition, le jury doit s'assurer que le processus est en conformité avec les principes de justice naturelle et assure équité procédurale à toutes les parties;
 - b. La clarification des points faisant l'objet du différend et la preuve devant être soumise;
 - c. La date et l'emplacement (si la rencontre a lieu en personne) de l'audition, l'ordre et la procédure de l'audition et l'identification des témoins; et
 - d. Toute autre question procédurale qui peut aider à accélérer l'audition.



POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT DE SAUT À SKI CANADA

Procédures pour une audition orale

23. Lorsque le jury a déterminé que l'audition se fera oralement, en personne ou par téléphone, le jury dirigera l'audition par des procédures qu'il juge appropriées et équitables, assujetties aux dispositions suivantes :
- a. L'audition doit avoir lieu en deçà de 21 jours de la nomination du jury;
 - b. Les parties en cause auront dix (10) jours d'avis écrit quant à la date, l'heure, le format et le lieu de l'audition;
 - c. Les parties recevront les copies de la plainte, la réponse et toute autre preuve disponible;
 - d. Si la décision du jury peut toucher une autre partie dans la mesure où cette autre partie aurait droit à un recours à une audition de son propre chef, la partie deviendra une partie à l'audition; et
 - e. Les décisions seront prises par un vote majoritaire où le président du jury aura droit de vote. Advenant le cas où un membre du jury n'est pas en mesure ou ne désire pas continuer le processus une fois celui-ci engagé, la question sera résolue avec les membres restants du jury. Advenant le cas d'une décision partagée entre deux membres du jury, le vote du président sera décisif.

Procédure pour une audition documentaire

24. Lorsque le jury a déterminé que l'audition se fera au moyen d'une revue documentaire, il dirigera l'audition par des procédures telles qu'il juge appropriées et équitables, assujetties aux dispositions suivantes :
- a. Toutes les parties auront une occasion raisonnable de passer en revue toute la preuve, de fournir des soumissions écrites au jury, de passer en revue les soumissions écrites des autres parties dans le but de fournir une réfutation écrite et de fournir des arguments écrits; et
 - b. Les principes et échéances applicables déterminés dans la Section 19 doivent être respectés.

La décision du jury

25. En deçà de quatorze (14) jours suivant la fin de l'audition, le jury soumettra sa décision écrite, des copies étant fournies sans délai au président du SJC, au plaignant et au répondant. La décision contiendra :
- a. Un sommaire des faits pertinents;
 - b. Une détermination à savoir si le comportement en question constitue du harcèlement tel que défini dans cette politique;
 - c. Si la plainte s'avère être valide, une détermination de la mesure disciplinaire devant être prise contre le répondant; et
 - d. S'il y a lieu, des mesures pour contrer ou alléger tout effet négatif ou perte encourue par le plaignant.



POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT DE SAUT À SKI CANADA

26. Si le jury détermine que les allégations de harcèlement sont non fondées, frivoles ou vexatoires, il peut être déterminé qu'une mesure disciplinaire sera prise contre le plaignant. Cependant, une absence de harcèlement ne constitue pas une raison suffisante en soi pour une telle action contre le plaignant.

Sanctions

27. Dans le cas où le jury découvre qu'il y a eu harcèlement, le jury peut déterminer la mesure disciplinaire en tenant compte des facteurs tels :
- La nature du harcèlement;
 - Si le harcèlement a mis en cause un contact physique;
 - Si le harcèlement était un incident isolé ou faisait partie d'un comportement soutenu;
 - La nature de la relation entre le plaignant et le répondant;
 - L'âge du plaignant;
 - Si le harceleur avait été impliqué dans des incidents de harcèlement antérieurs;
 - Si le harceleur a admis sa responsabilité et exprimé une volonté de changer; et
 - Si le harceleur a pris des mesures de représailles contre le plaignant.
28. En dirigeant les sanctions disciplinaires, le jury doit tenir compte des options suivantes, seules ou combinées, selon la nature et la gravité du harcèlement :
- L'expression de regret sous forme orale ou écrite;
 - Une lettre de réprimande du Conseil du SJC;
 - Une amende ou pénalité;
 - L'exigence de suivre une thérapie;
 - La suspension des étapes d'entraînement ou de compétition pour une période spécifiée ou, dans un cas extrême, de façon permanente;
 - Une suspension temporaire avec ou sans rémunération;
 - La cessation de l'emploi ou d'un contrat; et
 - L'expulsion de son adhésion au SJC.
29. Le président du SJC sera responsable de l'application des sanctions disciplinaires telles que déterminées par le jury.

Dossier de la décision du jury

30. Lorsque le jury reconnaît qu'il y a eu harcèlement, une copie de la décision du jury doit être déposée auprès du bureau national du SJC dans le dossier de harcèlement. À moins qu'il y ait annulation d'une décision suite à un appel, la décision demeurera dans le dossier pour une période de dix (10) ans.

Nécessité d'une action immédiate

31. Les plaintes de harcèlement soumises suite à des voyages d'entraînement ou de compétition, doivent être traitées immédiatement, si nécessaire, par un représentant du SJC en position d'autorité, en autant que la personne faisant l'objet des mesures disciplinaires ait



POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT DE SAUT À SKI CANADA

été avisée de la nature de la plainte et ait eu la possibilité de répondre à l'allégation. Si le représentant conclut que la plainte est valide et qu'une action immédiate est appropriée, des sanctions peuvent être imposées pour la durée du voyage ou de la compétition seulement. D'autres sanctions pourront être appliquées mais seulement après qu'il y ait examen de la question conformément à la procédure établie dans la présente politique. La revue ne remplacera pas les dispositions d'appel de la politique.

Procédure d'appel

32. Le plaignant et le répondant ont le droit d'interjeter appel de la décision du jury d'une audition conformément à la politique d'appel du SJC. Un appel ne peut être entendu que s'il y a raison suffisante pour qu'il y ait appel tel que déterminé en vertu de la présente politique.