



Politique du conseil

Section de la politique : Conseil d'administration

Sous-section de la politique : Ressources humaines

Titre de la politique : Harcèlement

Déclaration de la politique

Natation Canada s'engage à offrir des occasions de participation à tout le monde dans le sport de la natation pour atteindre leur potentiel en conditionnement physique et en excellence. En respectant l'esprit de cette déclaration, Natation Canada s'engage à offrir un sport et un environnement de travail qui interdisent la discrimination. 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.

La politique de harcèlement et les procédures de plaintes pour harcèlement sont en places pour protéger toutes les catégories de membres d'un environnement sportif/de travail hostile en créant un processus par lequel un individu peut rapporter des incidents de harcèlement et faire que ces incidents soient rapidement résolus.

Application

Cette politique s'applique à toutes les catégories de membres de Natation Canada, ainsi qu'à tous les individus engagés dans des activités de Natation Canada, y compris les athlètes, entraîneurs, officiels, bénévoles, directeurs, officiers, gérant d'équipe, capitane d'équipe, personnels médicaux et paramédicaux, administrateurs et employés.

Cette politique s'applique uniquement aux accusations de harcèlement qui peuvent survenir pendant le cours de tous les affaires, activités et événements de Natation Canada, incluant, mais ne se limitant pas aux : compétitions de natation, camps d'entraînement, démonstrations, réunions et voyages reliés à ces activités et événements autorisés par Natation Canada. Elle s'applique aussi aux harcèlements se produisant entre deux individus associés à Natation Canada, mais à l'extérieur des affaires et événements lorsque ce harcèlement affecte les relations à l'intérieur de l'environnement de travail et sportif de Natation Canada.

Le harcèlement se produisant à l'intérieur des activités et événements de clubs des associations provinciales et territoriales ou d'organisations affiliées à Natation Canada sera traité selon les politiques de ces organisations.

Voir la procédure de plaintes pour harcèlement.



Responsabilités

Organisme

Comité des ressources humaines

Action

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 de Natation Canada

Conseil d'administration

1. Joue un rôle positif pour éveiller l'intérêt et la compréhension du harcèlement parmi les associations provinciales et toutes les catégories de membres et explique clairement que le harcèlement ne sera pas toléré.

Directeur général

1. S'assure que chaque personne comprise dans la portée et l'application de la politique de harcèlement de Natation Canada, avec tous les employés de Natation Canada comprend la politique et les procédures pour traiter le harcèlement ;
2. Informe les athlètes, les entraîneurs, les administrateurs, les officiels, les bénévoles et les employés de leurs responsabilités pour offrir un environnement sportif et de travail sans harcèlement ;
3. Identifie, au besoin, les enquêteurs sur le harcèlement
4. Enquête et corrige les problèmes de harcèlement dès qu'ils sont connus, même si une plainte formelle n'a pas été reçue.
5. Établit l'action disciplinaire appropriée contre les athlètes, les entraîneurs, les administrateurs, les bénévoles ou les employés trouvés coupables de harceler quelqu'un.

Restrictions

Non apparent

Références

Commission canadienne des droits de la personne, Politique sur le harcèlement, législation et commission provinciale, procédure relative au harcèlement

Revue et approuvé

Approuvé : 7 avril 2008
Révision approuvée : 21 avril 2017

Les procédures de plaintes pour harcèlement suivent

PROCÉDURE DE PLAINTES POUR HARCÈLEMENT

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. Le harcèlement au travail est défini comme un comportement inapproprié d'un individu, dirigé vers, et offensant pour un autre individu du milieu de travail, y compris à tout événement ou endroit relatif au travail, et que l'individu sait ou devrait raisonnablement savoir pourrait offenser ou blesser. Cela comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminuent, rabaisent, humilient ou embarrassent une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne. (ex. selon la race, nationalité ou origine ethnique, couleur, religion, âge, sexe, orientation sexuelle, statut matrimonial, statut familial, handicap et personne graciée).
3. 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 lorsque :
 - a) la soumission ou le rejet de ce comportement est utilisé comme base pour prendre des décisions qui affectent la personne ; ou
 - b) un tel comportement a l'objectif ou l'effet de déranger la performance de la personne ; ou
 - c) un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.
4. Les genres de comportements qui constituent du harcèlement incluent, mais ne sont pas limités à :
 - a) des injures ou des menaces écrites ou verbales
 - b) la présentation de matériel visuel qui est offensant ou que la personne devrait savoir offensant
 - c) 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
 - d) des regards ou des gestes suggestifs ou obscènes
 - e) 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
 - f) les blagues qui occasionnent de la maladresse ou de l'embarras, mettent en danger la sécurité d'une personne ou affectent de manière négative la performance
 - g) un contact physique importun incluant toucher, flatter, pincer ou embrasser
 - h) les flirts, avances, demandes ou invitations sexuels importuns
 - i) les agressions physiques ou sexuelles



Confidentialité

5. 4. Natation Canada 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. Natation Canada 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

6. Une personne qui subit du harcèlement est encouragée à faire savoir au harceleur que le comportement est importun, offensant et contraire à la politique de Natation Canada.
7. 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 officiel de Natation Canada.
8. Une fois avisé par un plaignant, le rôle de l'officier du harcèlement est d'agir d'une manière neutre, sans préjugé, pour écouter la plainte et aider à la résoudre de manière informelle. Si l'officier du harcèlement détermine qu'il/elle ne peut agir de cette manière, le plaignant doit communiquer avec un autre officiel de Natation Canada qui remplira un rôle semblable.
9. Il y a trois résultats possibles à la suite de cette rencontre entre le plaignant et l'officier du harcèlement :
 - a) Il peut être déterminé que le comportement n'est pas du harcèlement tel que défini dans la politique, ou que la politique ne s'applique pas à l'accusation de harcèlement, auquel cas le sujet sera clos ;
 - b) 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
 - c) Le plaignant peut décider de déposer une plainte écrite formelle auprès du chef de la direction de Natation Canada, auquel cas le chef de la direction avisera le président de Natation Canada, lequel désignera une personne indépendante pour effectuer une enquête au sujet de la plainte.
10. 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 chef de la direction.
11. Dans les sept jours suivants, la réception du rapport écrit de l'enquêteur, le chef de la direction doit désigner trois (3) personnes pour faire partie d'un jury. Tous les membres du jury devront être indépendants du plaignant et de l'intimé et ne doivent avoir aucune connaissance directe du différend.
12. Le jury devra mener les procédures de l'audience et déterminer l'affaire selon les procédures établies dans la section V des Procédures de plaintes et résolution de différends de Natation Canada pour les infractions majeures, sauf contraire à cette politique, dans quel cas cette Politique devra prévaloir.
13. Conformément à la section III des Procédures de plaintes et résolution de différends de Natation Canada, les plaintes de harcèlement survenant lors d'une compétition pourront être traitées immédiatement, si nécessaire, par un représentant de Natation Canada dans une position d'autorité, à condition que cette politique s'applique et à condition que la personne intimée soit avisée de la nature de l'infraction et à 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 la section V des Procédures de plaintes et résolution de différends de Natation Canada pour les infractions majeures.

14. Cette politique ne devra pas empêcher une personne en situation d'autorité de prendre des mesures disciplinaires immédiates et officieuses en réponse aux comportements qui, à leur avis, constituent un incident mineur de harcèlement.

Audience

15. Sauf si un conflit survient entre cette politique et la politique et procédures de plaintes et résolution de différends de Natation Canada, dans quel cas cette politique prévaudra, les procédures et les décisions de l'audience devront être mené selon les principes de base et règlements de la justice naturelle et conformément à la politique des plaintes et différends de Natation Canada, et de plus :
 - a) Le plaignant et l'intimé devront recevoir un préavis de l'infraction alléguée et des procédures à suivre.
 - b) Le plaignant et l'intimé pourront être représentés par la personne de son choix.
 - c) Le plaignant et l'intimé doivent recevoir tous deux un résumé du rapport de l'enquêteur.
 - d) Le plaignant et l'intimé ont le droit à une audience juste comprenant la soumission de preuves et la présentation d'observation au jury.
 - e) Sauf décision contraire du jury, le plaignant devrait être présent à l'audience pour répondre au rapport de l'enquêteur, donner des preuves et répondre aux questions du jury.
 - f) Si après avoir reçu une opportunité raisonnable de participer à l'audience, le plaignant et l'intimé refusent de participer, le jury pourra procéder en l'absence du plaignant ou de l'intimé. Si, à un moment donné au cours de l'audition, le plaignant devient réticent à poursuivre, ou ne poursuit plus, à sa seule discrétion le chef de la direction peut décider si le jury poursuivra l'étude de la plainte selon cette politique. Dans de tels cas, Natation Canada pourrait décider d'agir au nom du plaignant et devenir le plaignant.
 - g) L'enquêteur peut assister à l'audience à la demande du jury, mais ne sera pas considéré comme témoin.
16. Dès que possible, mais dans tous les cas dans les sept (7) jours suivant l'audience ou toute autre échéance déterminée par le jury pour des raisons légitimes, le jury devrait présenter sa décision au DG; une copie sera remise au plaignant et à l'intimé. Cette décision doit contenir :
 - a) un résumé des faits pertinents ;
 - b) la détermination si les gestes reprochés constituent du harcèlement tel que défini dans cette politique
 - c) une action disciplinaire recommandée contre l'intimé, si les gestes reprochés constituent du harcèlement ; et
 - d) les mesures recommandées pour compenser ou atténuer les dommages ou les pertes subies par le plaignant, si les gestes constituent du harcèlement.
17. Si le jury détermine que les allégations de harcèlement sont fausses, vexatoires, de représailles ou frivole, son rapport peut recommander une action disciplinaire contre le plaignant.



Sanction

18. En déterminant la sanction disciplinaire appropriée, le jury doit tenir compte d'éléments comme :
 - a) la nature et la gravité du harcèlement
 - b) si le harcèlement a inclus un contact physique
 - c) si le harcèlement a été un cas isolé ou un comportement constant
 - d) la nature de la relation entre le plaignant et le harceleur
 - e) l'âge du plaignant
 - f) si le harceleur a déjà été impliqué dans des cas de harcèlement antérieurs
 - g) si le harceleur a admis sa responsabilité et exprimé une volonté de changement
 - h) si le harceleur s'est vengé du plaignant
19. En déterminant les sanctions disciplinaires, le jury peut tenir compte des options suivantes, individuellement ou en association, selon la nature et la gravité du harcèlement :
 - a) Excuses verbales;
 - b) excuses écrites
 - c) lettre de réprimande de l'organisation
 - d) une amende ou une compensation
 - e) une consultation pour un traitement
 - f) le retrait de certains privilèges comme membre ou employé
 - g) une suspension temporaire avec ou sans salaire
 - h) la fin de l'emploi ou du contrat
 - i) l'expulsion en tant que membre
 - j) la diffusion de la décision
20. Ne pas respecter une sanction déterminée par le jury entraîne une suspension automatique comme membre Natation Canada jusqu'à ce que la sanction soit accomplie.
21. Le directeur général peut déterminer, à sa seule discrétion, que le comportement présumé est tellement grave qu'il pourra imposer une suspension comme membre de Natation Canada en attendant l'audition et la décision du jury de discipline.
22. Nonobstant les procédures établies dans cette politique, tout membre de Natation Canada 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 de Natation Canada pour une période correspondant à la durée de la sentence criminelle imposée par la Cour et pourra subir une sanction disciplinaire de Natation Canada selon cette politique.

Procédure d'appel

23. Le plaignant et l'intimé auront le droit d'en appeler de la décision et des sanctions du jury, selon la politique d'appel de Natation Canada.

EXEMPLE DE MANDAT POUR UNE ENQUÊTE SUR UNE PLAINTÉ



[NOM DE L'ENQUÊTEUR] ou [NOM DE L'AGENCE OU DE L'ORGANISATION] (l'« Enquêteur ») a été engagé pour enquêter sur la plainte de comportement déposée par un des athlètes de [NOM DE L'ASSOCIATION] (l'« Association ») contre [IDENTITÉ DE LA PERSONNE PAR NOM OU POSTE].

Le mandat de cette enquête est le suivant :

1. L'objectif de cette enquête est triple :
 - a) établir les circonstances exactes de la plainte
 - b) exprimer une opinion sur la nature du comportement présumé, et
 - c) recommander un plan d'action à l'administration de l'Association.
2. Afin de procéder à l'enquête, l'enquêteur doit effectuer des entrevues avec les principales parties, à savoir le plaignant et [NOM OU IDENTITÉ DE LA PERSONNE CONTRE QUI LA PLAINTÉ A ÉTÉ DÉPOSÉE], ainsi qu'avec toute autre personne qui, selon l'enquêteur, peut donner de l'information détaillée sur le présumé incident.
3. 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.).
4. À la fin de l'enquête, l'enquêteur doit établir un rapport écrit regroupant ses découvertes et doit soumettre des recommandations au chef de la direction de l'Association pour une réaction, s'il y en a une.
5. L'enquête doit être effectuée sans retard et sa durée doit être la plus rapide possible.

Revue et approuvé

Approuvé : 7 avril 2008

Révision approuvée : 21 avril 2017

Officier du harcèlement : officierduharcelement@natation.ca