

CADS National - Politique sur le harcèlement

Titre de la politique	Politique sur le harcèlement
Président exécutif responsable	CADS National et le comité des RH et des politiques
Bureau responsable	CADS National et le comité des RH et des politiques
Approuvé par	le Conseil d'administration de CADS National
Personne contact	Christian Hrab, Exécutif
Date de mise en vigueur	1er septembre 2020
Dernière mise à jour	Version 1.5 – 14 août 2020
Prochaine révision	Août 2021

Auteur du document:

Nom	J. John Stone
Titre	Membre en général, Conseil d'administration de CADS National. Membre de CADS National et du comité des RH et des politiques johnstone@cads.ski

Historique des versions de cette politique:

Date du document	Version du document	Version du document Historique des révisions	Auteur/réviseur du document
15 octobre 2019	1.0	1ère ébauche	J. John Stone
20 octobre 2019	1.1	Ajout de contenu	J. John Stone
20 janvier 2020	1.2	Ajout de contenu	J. John Stone
23 février 2020	1.3	Modifications selon les commentaires reçus lors de la réunion du Conseil d'administration du 18 février 2020	Omer Melanson, Réviser
8 août 2020	1.4	Modifications selon les commentaires reçus des membres du Conseil d'administration et des représentants des Divisions.	Deb Blimkie, Réviser

14 août 2020	1.5	Mises à jour intégrées comme convenu par le comité des RH et des politiques	J. John Stone
--------------	-----	---	---------------

Les approbations:

Date du document	Version approuvé	Nom, titre	Signature de la personne qui approuvent le document

Le document sur le site web est la version officielle du document

L'exécutif responsable publiera les révisions faites sur ce document sur le site web de CADS National www.cads.ski.

L'exécutif responsable pourrait diffuser simultanément des alertes via des notifications par courriel aux parties concernées.

Des copies ou des extraits de cette documentation, que vous pouvez télécharger sur le site Internet CADS National, sont des copies non officielles et peuvent ne pas refléter le contenu actuel et approuvé. Vous êtes responsable de vous assurer que vous accédez bel et bien à la plus récente révision.

Table des matières

1. Énoncé de la politique	4
2. Objectifs de cette politique	5
3. Définitions	5
4. Responsabilité	8
5. Confidentialité	9
6. Procédure de plainte pour harcèlement	9
7. Examen et approbation des politiques	10

1. Énoncé de la politique ¹

Sports de glisse adaptés Canada (CADS) s'engage à offrir un environnement de sport et de travail dans lequel tous les individus sont traités avec respect et dignité et que tous les activités soient menées conformément aux valeurs de CADS de plaisir, d'inclusion et de respect. Chacun a le droit de participer et de travailler dans un environnement qui fait la promotion de l'égalité des chances et interdit les pratiques discriminatoires.

Le harcèlement est une forme de discrimination et est interdit par la Charte canadienne des Droits et libertés et par la législation sur les droits de la personne dans chaque province et territoire du Canada.

Le harcèlement/la discrimination est offensant, dégradant et menaçant. Dans ses formes les plus extrêmes, le harcèlement peut constituer une infraction en vertu du Code criminel du Canada.

1.1 CADS a adopté cette politique pour indiquer clairement que le harcèlement ne sera pas toléré. Les membres reconnus coupables d'avoir adopté un comportement constituant du harcèlement/ de la discrimination, peut faire l'objet de mesures disciplinaires et/ou de suspension selon l'étendue totale étendue de cette politique et de la loi.

1.2 CADS s'engage à l'éducation de tous ses membres et à fournir de l'informations aux parents/tuteurs des jeunes membres concernant cette politique.

1.3 Cette politique s'applique à tous les employés, administrateurs, dirigeants, administrateurs, bénévoles, instructeurs, entraîneurs, étudiants, athlètes, officiels et membres de CADS. Chaque membre du CADS doit éviter et décourager les expressions des autres ou démonstrations de préjugés, de fanatisme, de commentaires sexuels ou racistes, insultes, qu'elles soient verbales, écrites et/ou via les réseaux sociaux. Même l'apparence de bigoterie ou de préjugés peut nuire au respect, mutuel entre employés, directeurs, dirigeants, administrateurs, bénévoles, entraîneurs, athlètes, officiels et membres de la CADS.

1.4 Aux fins de la présente politique, le harcèlement dans le sport et/ou au travail peut se produire dans les endroits suivants :

1.4.1 dans des situations pédagogiques, des entraînements, des événements sportifs, compétitions;

1.4.2 au bureau ;

1.4.3 aux fonctions sociales liées au sport ;

¹ Remarque : Pour plus de commodité, cette politique utilise le terme « plaignant » pour désigner une personne qui subit, ou prétend avoir subi du harcèlement, même si toutes les personnes victimes de harcèlement ne feront pas une plainte formelle. Le terme « intimé » désigne la personne contre laquelle une plainte est déposée.

1.4.4 aux fonctions commerciales de CADS et de ses clubs membres, tels que réunions, conférences, sessions de formation et ateliers;

1.4.5 lors de déplacements liés au sport ;

1.4.6 via toute forme de dispositif/système de communication, y compris mais non limité au téléphone, e-mail, fax, sites Web, service postal, réseaux sociaux, médias;

1.4.7 tout endroit formel ou informel où le harcèlement d'une personne est le résultat de leur implication dans le sport.

2. Objectifs de cette politique

2.1 Prévenir la discrimination et le harcèlement au sein de CADS en raison de race, ascendance, lieu d'origine, couleur, origine ethnique, citoyenneté, sexe, orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre, âge, état matrimonial, statut familiale, capacité ou affiliations religieuses.

2.2 Alerter tous les membres de CADS sur le fait que le harcèlement est une offense en vertu de la loi;

2.3 Établir les types de comportement qui doivent être considérés comme offensants ;

2.4 Établir un mécanisme de réception des plaintes de harcèlement et fournir une procédure par laquelle CADS traitera ces plaintes ;

2.5 Établir l'organisme de CADS comme une organisation dans laquelle tous les membres, employés et les bénévoles peuvent raisonnablement s'attendre à participer sans faire l'objet de harcèlement ;

2.6 Offrir un environnement où les membres, les employés et les bénévoles peuvent contribuer aux objectifs de CADS en sachant que leurs aspirations personnelles et la dignité seront respectées ;

2.7 et, Faire prendre conscience de la nature et des types de harcèlement.

3. Définitions

3.1 *Appel : Le processus décrit dans cette politique qui permet au l'intimé de faire examiner la plainte.*

3.2 *Plaignant : Un étudiant, un athlète, un entraîneur, un officiel, un employé ou un autre membre de CADS ou d'un participant impliqué dans les activités de CADS qui pense avoir fait l'objet de harcèlement.*

3.3 *Comité de Discipline : Un comité de personnes tel que défini par les règlements généraux de CADS. Le comité de discipline décide s'il y a bel et bien eu du harcèlement, selon les termes de la présente politique, et accepte ou rejette la ou les recommandations de l'agent enquêteur.*

3.4 *Harcèlement : Comportement inapproprié de toute personne envers une autre qu'une personne sait ou devrait savoir comme étant un comportement inapproprié. Ce comportement comprend des commentaires, des conduites ou des gestes injurieux,*

intimidant, humiliant, blessant, malveillant, dégradant ou autre, jugé offensant pour un individu ou un groupe d'individus ou qui crée un environnement inconfortable ou dont on peut raisonnablement s'attendre à causer de l'embarras, de l'insécurité, de l'inconfort, de l'offense ou de l'humiliation à une autre personne ou un autre groupe, y compris, mais sans s'y limiter :

- *violences ou menaces écrites ou verbales ;*
- *agression physique;*
- *remarques importunes, blagues, insinuations ou railleries au sujet du corps d'une personne, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la capacité, la tenue vestimentaire, l'âge, l'état matrimonial, l'origine ethnique ou raciale, la religion, etc. ;*
- *l'affichage de matériel contenant des propos sexuellement explicites, racistes ou autres offensants ou désobligeants, ou des graffitis contenant des propos sexuels, raciaux, ethniques ou religieux ;*
- *des farces qui causent directement ou indirectement de la gêne ou de l'embarras, mettant en danger la sécurité d'une personne ou négativement affectant les performances ;*
- *les rites de 'bullying' ou d'initiation ;*
- *regards méprisants ou autres gestes suggestifs ou obscènes ;*
- *intimidation, par la suggestion ou l'offre d'une récompense ou d'un privilège ou par des menaces de représailles liées au fait de parler harcèlement;*
- *condescendance, paternalisme ou comportement condescendant qui sape le respect de soi ou affecte négativement les performances ou les conditions de travail;*
- *conduite, commentaires, gestes ou contacts à caractère sexuel susceptible d'offenser ou d'humiliation ou qui pourrait, dans des conditions de motifs raisonnables, être perçue comme imposant une condition de nature sexuelle à un emploi ou à toute possibilité de sélection, de formation ou d'avancement;*
- *de fausses accusations de harcèlement motivées par la malveillance ou le méfait et destiné à causer d'autres dommages, est considéré comme du harcèlement ;*
- *harcèlement sexuel;*
- *agression sexuelle ; ou,*
- *les abus sexuels, tels que définis plus en détail ci-dessous.*

3.5 Agent enquêteur : *Une personne désignée par CADS et possédant l'expérience et la formation appropriées à la mise en œuvre de cette politique, soit la politique sur le harcèlement de CADS. Les enquêteurs doivent être formés par les agents existants, agents démissionnaires ou sortants.*

3.6 Rapport d'enquête : *Le compte rendu écrit d'une enquête, complété par le ou les enquêteurs, y compris, mais sans s'y limiter, un résumé des détails, détermination de harcèlement et mesures disciplinaires recommandées si du harcèlement est constaté.*

3.7 Membre : *Membres de l'Association, y compris : Général ou Associé, qui peuvent être un étudiant, un athlète, un bénévole, un instructeur, un entraîneur ou une personne avec un rôle administratif.*

3.8 Préjugés : *Exemples de préjugés, parfois exprimés, par exemple,*

par le racisme, l'homophobie, l'âgisme, le sexisme, la transphobie ou l'abélisme comprennent, sans s'y limiter :

- comportements interpersonnels tels que les injures, les remarques désobligeantes, gestes et agressions physiques ;*
- biaisé dans les décisions de CADS, du club ou du sport telles que la sélection de l'équipe, l'accès au programme et la participation aux activités et aux décisions liées aux émissions sportives ;*
- biaisé dans les décisions administratives, les affectations, les promotions, les vacances, autres congés, augmentations de salaire;*
- langage stéréotypé qui universalise l'expérience et ignore les différences entre les personnes et les cultures ; ou,*
- langage discriminatoire : langage qui dénote un point de vue d'un sujet ou qui a des connotations offensantes.*

3.8 Défendeur : l'auteur de l'action ou des actions invoquées par le plaignant constitue du harcèlement.

3.9 Adulte responsable : Lorsque le Plaignant ou le Défendeur est mineur, un parent, tuteur ou autre adulte au choix du mineur, qui peut parler au nom du Plaignant mineur ou du Défendeur mineur, tel que décrit dans la Politique sur les plaintes, les enquêtes, la résolution et la discipline de CADS (la Politique d'enquête). Aux fins de la présente politique, un adulte responsable peut également plaider au nom d'un autre adulte.

3.10 Harcèlement sexuel : Un ou une série d'incidents impliquant des avances sexuelles non consentantes, demandes de faveurs sexuelles ou autre conduite verbale de nature sexuelle :

- lorsqu'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'une telle conduite cause l'embarras, l'insécurité, l'inconfort, l'offense ou l'humiliation envers une autre personne ou un autre groupe ;*
- lorsque la soumission à une telle conduite est faite implicitement ou explicitement une condition d'emploi/activité liée au sport;*
- lorsque la soumission ou le rejet d'un tel comportement est utilisé comme base pour toute décision d'emploi/sport (y compris, mais sans s'y limiter aux questions de promotion, augmentation de salaire, sécurité d'emploi, avantages affectant l'employé, l'activité de programme ou la sélection de l'équipe); et,*
- lorsqu'un tel comportement a pour but ou pour effet d'interférer avec la performance/l'expérience professionnelle/sportive d'une personne ou la création d'un environnement de travail/sport intimidant, hostile ou offensant.*

3.11 Agression sexuelle : L'agression sexuelle est définie comme une agression de nature sexuelle qui porte atteinte à l'intégrité sexuelle de la victime.

3.12 Abus sexuel : L'abus sexuel se produit lorsqu'un jeune est utilisé par un enfant, adolescent ou adulte pour sa propre stimulation ou gratification sexuelle.

Aux fins de la présente politique, les représailles contre un individu pour avoir déposé une plainte en vertu de cette politique, ou pour avoir participé à toute procédure en vertu de cette politique, ou pour avoir été associé à une personne qui a déposé une plainte ou participé à une procédure en vertu de cette politique, sera traité comme du harcèlement et ne sera pas toléré

Employees, directors, officers, officials, administrators, coaches, instructors, volunteers, students, athletes, and members of CADS are jointly responsible to free their sport/working environment of harassment by:

4. Responsabilité

Les employés, directeurs, dirigeants, officiels, administrateurs, entraîneurs, instructeurs, bénévoles, étudiants, athlètes et membres de CADS sont conjointement responsables de fonctionner dans un environnement de sport et de travail exempt de harcèlement :

- de prendre des mesures affirmatives s'ils ont l'impression d'être soumis à du harcèlement.
- de favoriser un environnement exempt de harcèlement en tentant d'arrêter les incidents de harcèlement, qu'il y ait plainte ou non. Ne pas prendre de l'action corrective peut être interprétée comme l'apologie du comportement interdit.

4.1 Le conseil d'administration de CADS est responsable de la mise en œuvre de cette politique.

4.2 Le conseil d'administration de CADS identifiera et désignera un ou plusieurs enquêteur(s) et accèdera au(x) enquêteur(s) identifié(s) lorsque nécessaire.

4.3 CADS agira rapidement sur toute plainte de harcèlement dans le but de résoudre la situation de manière équitable et de prévenir de futurs événements, y compris déterminer et appliquer la discipline appropriée, si nécessaire.

CADS reconnaît que ses membres peuvent être victimes de harcèlement par les personnes qui font affaire avec l'organisme. Dans ces circonstances, CADS reconnaît sa responsabilité de faire tout ce qui est en son pouvoir, dans le cadre de ses

autorité, de soutenir et d'assister toute personne faisant l'objet d'un tel harcèlement. Nonobstant l'existence de cette politique, toute personne continue d'avoir le droit de demander l'aide des autorités nationales, provinciales ou Commission territoriale des droits de la personne ou autres voies.

4.4 Agent(s) enquêteur(s).

CADS nommera au moins une personne qui peut être - mais n'est pas obligée d'être - les membres de l'organisation sportive, pour servir d'agent enquêteur sous cette politique. Si plus d'un agent est nommé, CADS s'efforcera d'assurer un équilibre entre les sexes.

Le rôle du ou des enquêteurs est de servir de manière neutre et impartiale, de recevoir des plaintes, d'aider à une résolution informelle des plaintes et d'enquêter sur les plaintes écrites formelles. Dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de cette politique, les enquêteurs seront directement responsables au Président de CADS.

CADS doit s'assurer que les enquêteurs reçoivent un soutien approprié et la formation requise pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de la présente politique.

5. Confidentialité

CADS comprend qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte de harcèlement et qu'il peut être dévastateur d'être condamné à tort pour harcèlement. CADS reconnaît les intérêts du plaignant et de l'intimé afin de conserver les informations confidentielles.

CADS et ses représentants ne divulguent pas à des tiers le nom du plaignant, les circonstances ayant donné lieu à une plainte ou le nom de l'intimé, à moins que cette divulgation ne soit requise par une mesure disciplinaire ou un autre processus.

Tous les dossiers de plaintes, y compris le contenu des réunions, les entretiens, les résultats des enquêtes et autres documents pertinents seront gardés confidentiels par CADS, sauf

exception tel que décrit dans cette politique, page 9 de 10, laquelle stipule que la divulgation est requise par une procédure disciplinaire ou autre procédure corrective ou lorsque

l'obligation de divulguer est nécessaire en vertu de la loi.

5.1 Dans tous les cas signalés, une enquête rapide, approfondie et équitable aura lieu, tout en considérant les exigences pour protéger les droits et la dignité de toutes les personnes impliqué.

5.2 Les procédures régulières associées à la vie privée et à la confidentialité seront toujours observés, y compris le scellement de tous les documents à la conclusion d'une enquête.

6. Procédure de plainte pour harcèlement

6.1 Le Plaignant est encouragé à, dans un premier temps, faire savoir au Défendeur que le comportement est non approprié, offensant et/ou contraire à cette politique.

6.2 S'il n'est pas possible de confronter le défendeur ou, si après avoir confronté le Défendeur, la conduite se poursuit, le Plaignant devrait demander conseil auprès du directeur général du bureau national de CADS, qui servira de premier Agent enquêteur.

Un rapport préliminaire par écrit sera rédigé pour le ou les enquêteurs chaque fois que le directeur général du bureau national de CADS sera consulté.

Le directeur général du bureau national de CADS peut effectuer une première consultation et offrir des conseils à un plaignant dans un contexte individuel avant la création et le dépôt d'une plainte écrite formelle. Dans le cas où un membre du personnel du bureau national de CADS est impliqué soit en tant que plaignant ou un intimé ou est perçu comme étant impliqué soit comme un plaignant ou un intimé, l'affaire doit être adressée au Président de CADS national.

A tout moment et, au choix du Plaignant, une formalité écrite conforme peut être créée, sous réserve des termes des Réclamations de CADS, selon la Politique sur les enquêtes, la résolution et la discipline (la Politique sur les enquêtes Politique).

7. Examen et approbation des politiques

7.1 Cette politique a été approuvée par le conseil d'administration de CADS Mois / Jour / Année et adopté par les membres lors de l'assemblée générale annuelle du mois / Jour / Année.

7.2 Cette politique doit être examinée par le comité des RH et des politiques de CADS et les cadres supérieurs de temps en temps. pour s'assurer que le contenu de cette politique reste à jour.