

Politique en matière de harcèlement et de discrimination



SKI QUÉBEC ALPIN

31 mai 2019

POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION

Pour la clarté du texte, dans le présent document, le masculin générique englobe le féminin.

1. OBJECTIFS

Ski Québec alpin s'engage à prévenir, à instaurer et à maintenir un environnement de travail et d'entraînement dans lesquels chaque personne est traitée avec dignité et respect, qui soient exempts d'abus, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination, d'agressions sexuelles et de toute forme de violence.

Ski Québec alpin fera preuve de tolérance zéro face à tout manquement à la présente politique, conformément à sa mission et à ses valeurs ; Intégrité, Combativité, Détermination et Imputabilité.

Ski Québec alpin reconnaît que l'intimidation, le harcèlement et la discrimination n'ont pas leur place dans l'environnement sportif et peuvent envenimer le climat de travail ou d'entraînement d'un membre ou d'un athlète.

2. RAISON D'ÊTRE DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

La présente politique a pour objet de mettre en place un environnement de travail et d'entraînement exempt de harcèlement et de discrimination, tel que défini dans la présente politique.

La présente politique vise à définir les comportements inadéquats dans l'environnement de travail et d'entraînement, dans l'esprit des principes éthiques et comportements/attentes prévu au *Code d'éthique du Programme national de certification des entraîneurs*.

3. APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres de Ski Québec alpin, qui incluent les employés, entraîneurs, athlètes, administrateurs, dirigeants, consultants, bénévoles, parents d'athlètes, officiels, fournisseurs, commanditaires et toute autre personne liée ou associée aux activités menées par Ski Québec alpin. Ski Québec alpin encourage le signalement de tout manquement à la présente politique, et ce, peu importe l'identité du présumé fautif.

La présente politique s'applique à la conduite des personnes durant les affaires, activités et événements de Ski Québec alpin, incluant, sans s'y limiter, les compétitions, entraînements, essais, camps d'entraînement et déplacements liés ou associés aux activités de Ski Québec alpin, ainsi que sur les lieux de travail et lors de réunions.

La présente politique s'applique également à la conduite des personnes en dehors des affaires, activités et événements de Ski Québec alpin, lorsque leur conduite peut affecter les relations au sein de Ski Québec alpin, tel que le climat de travail et d'entraînement, et porter atteinte à tout membre de Ski Québec alpin ou encore à l'image et à la réputation de Ski Québec alpin.

4. DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION, DU HARCÈLEMENT ET DES COMPORTEMENTS ASSOCIÉS

Discrimination

La discrimination est toute distinction fondée sur l'un des motifs prohibés de discrimination en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*, intentionnelle ou non, qui a pour effet d'imposer à une personne des nuisances, obligations ou désavantages qui ne sont pas imposés à d'autres, ou qui lui enlèvent ou limitent l'accès à des opportunités, bénéfiques ou avantages offerts à d'autres.

Dans le cadre de la présente politique, les motifs prohibés de discrimination sont ceux prévus à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit l'âge, la condition sociale, les convictions politiques, l'état civil, la grossesse, le handicap, l'identité ou l'expression du genre, la langue, l'orientation sexuelle, l'orientation ethnique ou nationale, la race ou la couleur, la religion et le sexe.

Harcèlement

Le harcèlement est une forme de discrimination qui se réfère à une conduite offensante, associée ou non à un motif prohibé cité ci-dessus, qui affecte négativement l'environnement de travail ou d'entraînement ou qui entraîne des conséquences nuisibles au sein de cet environnement pour la ou les personnes qui subissent ledit harcèlement.

Le harcèlement comprend l'intimidation et peut prendre de nombreuses formes, mais il implique souvent une conduite ou des commentaires insultants, intimidants, humiliants, blessants, dévalorisants, dénigrants, malveillants, dégradants ou qui provoquent de quelque manière que ce soit une offense à une personne ou à un groupe de personnes. Ce comportement n'est pas nécessairement lié aux motifs prohibés de discrimination. Des exemples de harcèlement incluent notamment, sans s'y limiter :

- a) des remarques, blagues, surnoms, insinuations, sous-entendus ou moqueries non-sollicités ;
- b) des abus ou menaces écrits ou verbaux;
- c) des insultes;
- d) du matériel visuel comme des affiches, des dessins ou graffitis offensants ;
- e) la condescendance, le paternalisme ou un comportement de ce genre, qui peuvent être diminuant, qui minent l'estime de soi ou ne reflètent pas les valeurs de Ski Québec alpin;
- f) le fait de reluquer ou de poser des gestes suggestifs ou obscènes ;
- g) des farces ou des attrapes malhabiles et causant l'embarras, mettant en danger la sécurité de la personne ou compromettant son rendement ;

POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION

- h) des contacts physiques inappropriés, incluant des caresses non sollicitées, des baisers ou des attouchements contre son gré;
- i) des flirts, des avances, des demandes à caractères sexuels; ou
- j) des agressions physiques ou sexuelles;

Les mesures disciplinaires pendant l'entraînement sont essentielles à la pratique d'un sport de haut niveau et elles ne doivent pas être confondues avec la discrimination ou le harcèlement. Cependant, il est d'une importance vitale que les personnes en position d'autorité :

- a) établissent et communiquent des normes de performance, des critères de sélection, des règles et des règlements non discriminatoires pour tous les participants ;
- b) s'assurent que toutes les activités d'entraînement qui impliquent des contacts physiques se produisent dans un contexte adéquat, et uniquement après avoir obtenu le consentement éclairé des participants;
- c) soient cohérentes dans l'application de mesures correctives ou punitives éventuelles, sans discrimination basée sur des motifs prohibés ou sur du harcèlement; et
- d) utilisent une terminologie exempte de toute discrimination, s'adressent aux participants en les appelant par leur nom, et évitent d'employer des termes ou de l'argot dénigrants ou offensants.

Intimidation

L'intimidation est un comportement verbal, physique ou social, visant à nuire à une autre personne ou à la contrôler de manière inappropriée. Elle comporte souvent un déséquilibre de pouvoir réel ou perçu. Ce comportement est répété ou a le potentiel d'être répété au fil du temps.

Voici plusieurs exemples d'intimidation : les menaces, la diffusion de rumeurs, les agressions physiques ou verbales et l'exclusion délibérée d'une personne d'un groupe.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement et consiste en des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles ou toute autre conduite verbale ou physique de nature sexuelle ou reliée au sexe d'une personne, incluant notamment les exemples suivants, sans s'y limiter :

- e) un acte criminel, comme traquer quelqu'un ou une agression ou des violences physiques ou sexuelles;
- f) des commentaires inappropriés sur le corps ou l'apparence d'une personne;

POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION

- g) des questions ou des commentaires à propos de la vie sexuelle ou des préférences sexuelles d'une personne, etc.;
- h) des regards lubriques ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
- i) des promesses ou menaces liées à l'accomplissement de faveurs sexuelles;
- j) des graffitis à caractère sexuel ou sexiste, ou toute exposition ou affichage de documents ou images à caractère sexuel explicite;
- k) des contacts physiques non sollicités, incluant les attouchements, les baisers, les caresses ou les pincements;
- l) les flirts, remarques, invitations ou demandes à caractère sexuel, qu'ils soient indirects ou explicites ; et
- m) l'emploi de termes sexuels inappropriés ou dénigrants.

Représailles

Les représailles ou menaces de représailles constituent un facteur aggravant dans toute situation impliquant de la discrimination ou du harcèlement, surtout quand ces représailles ou menaces de représailles sont faites par une personne en position d'autorité, par exemple un entraîneur, superviseur, gérant ou membre du conseil d'administration de Ski Québec alpin.

Parmi les exemples de représailles, on retrouve notamment, sans s'y limiter :

- a) les actes de vengeance visant à punir une personne qui a signalé de la discrimination ou du harcèlement;
- b) les menaces de vengeance visant à dissuader une personne de signaler de la discrimination ou du harcèlement;
- c) les actes de vengeance visant à punir une personne qui a rejeté des avances sexuelles; ou
- d) les menaces de vengeance si les avances sexuelles sont rejetées.

Déposer une plainte injustifiée dans le but de nuire peut également être considéré comme une forme de représailles.

Tolérance

Quand une personne en position d'autorité sait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'une violation à la présente politique a eu lieu et omet de la dénoncer ou de prendre les mesures appropriées en vertu de la présente politique, ladite personne est réputée avoir toléré ladite violation et peut faire l'objet de mesures disciplinaires en vertu de la présente politique.

5. PRÉVENTION ET INTERVENTION

La prévention et l'intervention sont des facteurs essentiels pour obtenir un environnement de travail et d'entraînement exempt de discrimination et de harcèlement.

Responsabilité

Ski Québec alpin désigne le directeur général, Daniel-Paul Lavallée, comme personne-ressource pour l'application de la présente politique.

En cas de plainte contre le directeur général de Ski Québec alpin, la personne-ressource sera le président du conseil d'administration de Ski Québec alpin pour ladite plainte.

La personne-ressource de Ski Québec alpin aura le rôle suivant :

- a) promouvoir la présente politique;
- b) tenir un registre des cas dénoncés;
- c) recevoir les informations relatives aux manquements à la présente politique ;
- d) favoriser le processus de dépôt de plaintes en cas de manquement à la présente politique;
- e) offrir un soutien aux personnes qui ont des questions ou des préoccupations à propos de l'application de la présente politique;
- f) référer la victime à Sportaide;
- g) tenir une enquête sur les plaintes déposées ou mandater un professionnel pour effectuer l'enquête sur les plaintes déposées;
- h) imposer des mesures de sauvegarde durant l'enquête pour assurer la santé et la sécurité de la victime;
- i) imposer des mesures disciplinaires correctives à l'égard de tout employé ou membre de Ski Québec alpin lorsqu'une plainte s'avère fondée;
- j) au besoin, amorcer d'autres formes de résolution des différends, comme la facilitation, la médiation ou d'autres types de résolution des conflits; et
- k) faire rapport de tout manquement à la présente politique au conseil d'administration et faire un compte-rendu à tous les ans au conseil d'administration de l'administration de la présente politique.

Dénonciation

Tous les membres et personnes affiliés à Ski Québec alpin doivent rapporter dans des délais raisonnables tout comportement pouvant constituer une violation à la présente politique. Cela comprend les situations desquelles ils sont témoins, mais également lorsqu'il y a des rumeurs persistantes de situations pouvant constituer un manquement à la présente politique.

6. PROCÉDURE DE PLAINTE

Aide aux plaignants

Un plaignant peut demander de l'aide à la personne-ressource de Ski Québec alpin afin de bien comprendre la présente politique, de tenter de résoudre le différend sans déposer de plainte ou de formuler sa plainte par écrit. La personne-ressource doit recommander le plaignant à un expert-conseil si celui-ci le lui demande et peut étudier la possibilité d'autres formes de résolution du différend avec le plaignant, avant ou après le dépôt éventuel de la plainte, s'il y a lieu.

Le plaignant doit assumer lui-même les coûts s'il décide d'avoir recours à un conseiller juridique pendant le processus de plainte ou d'appel.

Procédure pour déposer une plainte

Avant le dépôt d'une plainte, la victime devrait, dans la mesure du possible, informer le fautif qu'il considère son comportement comme offensant, inapproprié et contraire à la présente politique.

La plainte doit être formulée par écrit, en inscrivant l'ensemble des faits soulevés au titre de violation de la présente politique et signée par le plaignant. La plainte doit être soumise à la personne-ressource, le directeur général de Ski Québec alpin. En cas de plainte le visant, la plainte doit être soumise directement au président du conseil d'administration.

La plainte doit décrire l'ensemble des faits pertinents, et notamment donner des détails relatifs à l'incident ou aux incidents, incluant les dates, heures et endroits où l'acte s'est produit, ainsi que sa description, une transcription du dialogue, le nom de son auteur ou de ses auteurs, et les témoins éventuels ou les noms d'autres personnes pouvant également avoir subi de la discrimination ou du harcèlement. La plainte doit préciser les mesures correctives appliquées jusqu'à maintenant, le cas échéant.

Le plaignant peut retirer sa plainte en tout temps, mais la plainte en question pourra être maintenue par la personne-ressource si Ski Québec alpin ne consent pas à son retrait.

Traitement de la plainte

La personne responsable doit traiter la plainte dans un délai raisonnable, selon les circonstances. Il doit, en outre, préserver la confidentialité de la plainte et ne pas dévoiler à des tiers le nom du plaignant, les circonstances entourant la plainte et le nom du fautif, à moins que le processus d'enquête l'oblige en vue d'évaluer le bien-fondé de la plainte.

Enquête relative à la plainte

La personne-ressource peut décider de ne pas traiter une plainte dans les cas suivants:

- a) lorsque, selon l'avis de l'officiel de Ski Québec alpin, les faits allégués dans la plainte seraient insuffisants, même s'ils sont prouvés, pour établir qu'il y a eu discrimination ou harcèlement ou tout autre manquement en vertu de la présente politique; ou
- b) lorsque, selon l'avis de la personne-ressource, la plainte est frivole, vexatoire ou est une forme de représailles, ou toute autre raison valable.

Avant que l'enquête ne commence, la personne-ressource doit informer les personnes impliquées qu'une plainte a été déposée et fournir à chaque plaignant et à chaque défendeur une copie de la présente politique.

Avant la publication du rapport d'enquête, chaque défendeur doit avoir une occasion raisonnable pour répondre aux allégations. Si un défendeur ne souhaite pas se prévaloir de cette option ou ne répond pas avant la date limite fixée, le rapport de l'enquêteur pourra néanmoins être rendu conformément à la présente politique.

Tous les membres de Ski Québec alpin ont l'obligation de pleinement coopérer à toute enquête et à prendre les mesures raisonnables nécessaires pour assurer la réalisation de l'objectif de la présente politique. Un membre qui refuse de coopérer en vertu de la présente politique pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

La législation fédérale et/ou provinciale concernant le harcèlement en milieu de travail peut s'appliquer lors de l'enquête si la situation de harcèlement était envers un employé sur un lieu de travail. L'enquêteur doit revoir la législation concernant la sécurité au travail et/ou consulter des experts indépendants afin de déterminer quelle législation s'applique à la plainte concernée.

L'enquête peut prendre plusieurs formes selon la décision de l'enquêteur, qui peut inclure notamment des interrogatoires du plaignant, des témoins, du défendeur ainsi que des déclarations des personnes en cause.

Le rapport de l'enquêteur doit comprendre un résumé des preuves des deux parties (incluant les déclarations des faits, s'il y a lieu) et les recommandations de l'enquêteur indiquant si, selon la prépondérance des probabilités, un incident pouvant être considéré comme du harcèlement ou de la discrimination ou tout manquement à la présente politique.

Les conclusions de l'enquêteur doivent être remises aux parties, en omettant les noms et les détails permettant d'identifier les personnes. La remise du rapport est conditionnelle à l'engagement écrit exprès des parties à ne pas communiquer ni distribuer d'aucune façon les conclusions, sans autorisation écrite.

Si l'enquêteur croit qu'une offense au *Code criminel* peut avoir eu lieu, particulièrement une offense concernant le harcèlement criminel (ou la traque), la profération de menaces, les voies de fait, les contacts sexuels ou l'exploitation sexuelle, l'enquêteur doit conseiller

POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION

au plaignant de porter plainte à la police. L'enquêteur doit également informer l'employeur du défendeur que la situation devrait être signalée à la police.

Aide aux défendeurs

Un défendeur peut demander de l'aide à la personne-ressource de Ski Québec alpin afin de l'aider à bien comprendre la présente politique. La personne-ressource de Ski Québec alpin doit recommander le défendeur à un expert-conseil si celui-ci le lui demande, et il peut étudier la possibilité d'autres formes de résolution du différend avec le défendeur.

Le défendeur doit assumer lui-même les coûts s'il décide d'avoir recours à un conseiller juridique pendant le processus de plainte ou d'appel.

Règlement

Une plainte peut être réglée à toute étape du processus. L'entente doit être écrite et signée par toutes les parties.

Médiation

Ski Québec alpin peut suggérer la médiation si la personne-ressource est d'avis que la médiation est appropriée et si le plaignant et le défendeur acceptent de conclure une entente de médiation.

7. MESURES INTÉRIMAIRES ET PROVISOIRES

La personne-ressource de Ski Québec alpin peut imposer des mesures intérimaires jusqu'à ce que l'enquête ait lieu s'il pense que l'imposition de ces mesures va dans les meilleurs intérêts du ou des plaignant(s), du ou des défendeur(s) et / ou de Ski Québec alpin.

Ces mesures intérimaires ne sont pas des sanctions, et elles peuvent prendre diverses formes, incluant sans toutefois s'y limiter :

- a) l'imposition de conditions à la continuation de la participation du ou des défendeur(s) aux activités ou aux affaires de Ski Québec alpin;
- b) la suspension du ou des défendeur(s) de toute participation aux activités ou aux affaires de Ski Québec alpin, avec ou sans rémunération en ce qui concerne les employés, ou dans les conditions qui sont considérées appropriées; et/ou
- c) des mesures visant à assurer la santé et la sécurité des personnes en cause.

Motifs d'appel pour les plaignants

Un plaignant peut faire appel des conclusions rendues par la personne-ressource directement au conseil d'administration, mais uniquement en vertu des motifs suivants :

- a) parce que l'enquête a été menée d'une manière injuste ou partielle, contraire aux règles de justice naturelle.

TENUE DE DOSSIERS

La personne-ressource doit conserver un dossier confidentiel de chaque rapport et de chaque plainte en vertu des présentes lignes directrices. Ce dossier doit contenir tous les documents pertinents, et notamment :

- a) les détails du ou des rapport(s) et (ou) une copie de la ou des plainte(s);
- b) la ou les réponse(s), le cas échéant;
- c) les termes de référence de l'enquêteur, le cas échéant;
- d) les mesures intérimaires, le cas échéant;
- e) les déclarations des témoins éventuels;
- f) le rapport d'enquête, le cas échéant;
- g) les termes de toute résolution ou d'entente écrite de résolution;
- h) les conclusions, le cas échéant;
- i) les sanctions imposées, le cas échéant;
- j) toute autre correspondance;
- k) le ou les(s) appel(s) déposés;
- l) tous les documents déposés dans le cadre d'un appel; et
- m) tous les procès-verbaux des décisions du conseil d'administration de Ski Québec alpin.

8. CONFIDENTIALITÉ

Dans la mesure du possible, les rapports, plaintes, déclarations écrites et autres documents produits dans le cadre des présentes lignes directrices doivent être conservés de manière confidentielle par Ski Québec alpin.

Cependant, Ski Québec alpin ne peut faire aucune garantie de totale confidentialité. Parmi les circonstances dans lesquelles les informations peuvent être partagées, on retrouve :

- a) lorsqu'un comportement criminel a pu avoir lieu;
- b) lors d'un cas de violence à l'égard des enfants;
- c) lorsque l'on juge nécessaire de protéger d'autres personnes du harcèlement ou de la discrimination;

POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION

- d) lorsque c'est requis pour garantir l'équité ou la justice naturelle dans les procédures envisagées par les présentes lignes directrices;
- e) dans le cadre d'une enquête de la part d'une agence d'application de la loi;
- f) pour protéger les intérêts de Ski Québec alpin; et
- g) lorsque la loi l'exige.

Approuvée par le Conseil d'Administration — XXXX