

POLITIQUE DE HARCÈLEMENT DE BIATHLON CANADA

20 juin 2014

ÉNONCÉ DE PRINCIPE

1. Biathlon Canada s'engage à offrir un environnement sportif et professionnel où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Chaque participante ou participant, travailleuse ou travailleur a droit à un environnement favorisant l'égalité des chances et interdisant les pratiques discriminatoires.

Le harcèlement est une forme de discrimination. Le harcèlement est interdit par la Charte canadienne des droits et libertés et par les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne.

Le harcèlement est offensant, dégradant et menaçant. Dans ses formes les plus extrêmes, le harcèlement peut être un délit au sens du Code criminel du Canada.

Que la personne qui commet du harcèlement soit directrice ou directeur, surveillante ou surveillant, employée ou employé, entraîneuse ou entraîneur, officielle ou officiel, bénévole, parent ou athlète, le harcèlement est une tentative, de la part d'une personne, d'exercer sur une autre un pouvoir abusif et non justifié.

Biathlon Canada s'engage à offrir un environnement sportif sans harcèlement fondé sur la race, la nationalité, l'appartenance ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut civil, la situation familiale, la déficience ou une condamnation ayant fait l'objet d'une réhabilitation.

Remarque : Une disposition spéciale du droit pénal autorise le pardon ou la réhabilitation. La personne qui le désire doit en faire la demande. La criminelle ou le criminel qui a purgé sa peine n'est pas considéré comme « réhabilité ».

2. La présente politique s'applique à tous les employés et employées, de même qu'à l'ensemble des directrices et directeurs, cadres, bénévoles, entraîneuses et entraîneurs, athlètes, officielles et officiels et membres de Biathlon Canada. Biathlon Canada souhaite qu'on lui signale tous les cas de harcèlement, quel que soit le contrevenant ou la contrevenante.
3. La présente politique s'applique au harcèlement qui peut se produire dans le cadre de n'importe quelle manifestation, activité ou affaire de Biathlon Canada. Elle s'applique également au harcèlement entre personnes liées à Biathlon Canada, à l'extérieur des manifestations, activités ou affaires de Biathlon Canada, si le harcèlement nuit aux rapports dans l'environnement professionnel et sportif de Biathlon Canada.
4. Malgré ce qui est stipulé ici, toute personne qui fait l'objet de harcèlement conserve le droit de demander l'aide de la commission des droits de la personne de sa province ou de son territoire, même si des mesures sont prises en vertu des présentes.

DÉFINITIONS

5. Le harcèlement peut prendre diverses formes mais peut se définir de façon générale comme suit : observation, conduite ou geste à l'intention d'une personne ou d'un groupe, qui est insultant, intimidant, humiliant, malveillant, dégradant ou offensant.
6. Aux fins des présentes, le harcèlement sexuel s'entend d'avances sexuelles malvenues, de demandes de faveurs sexuelles ou autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle lorsque :
 - a. la soumission à cette conduite ou son rejet sert de fondement à des décisions qui touchent la personne visée; ou
 - b. cette conduite a pour objet ou effet de nuire au rendement d'une personne; ou
 - c. cette conduite crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.
7. Voici une liste partielle de types de comportements de harcèlement :
 - a. menaces ou abus écrits ou verbaux;
 - b. exposition de documents visuels offensants ou qu'on doit tenir comme tels;
 - c. observations, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes malvenus sur l'apparence, le corps, la tenue vestimentaire, l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne;
 - d. regards insistants ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
 - e. comportement condescendant, paternaliste ou équivalent, qui mine l'estime de soi, diminue le rendement ou nuit aux conditions de travail;
 - f. mauvaises plaisanteries causant malaise ou gêne, nuisant à la sécurité d'une personne ou affectant son rendement;
 - g. contacts physiques non désirés, notamment attouchements, caresses, pincements ou baisers;
 - h. avances, demandes, invitations ou flirts de nature sexuelle non souhaités; ou
 - i. voies de fait ou agression sexuelle.
8. La forme la plus courante de harcèlement sexuel est celle exercée par les hommes envers les femmes. Toutefois, il peut y avoir harcèlement sexuel entre hommes, entre femmes ou dans le comportement des femmes à l'égard des hommes.
9. Aux fins de la présente politique, seront traitées comme du harcèlement et ne seront pas tolérées les représailles exercées à l'endroit d'une personne :

- a. parce qu'elle a déposé une plainte en vertu des présentes; ou
- b. qu'elle a participé à des procédures intentées en vertu des présentes; ou
- c. qu'elle a été associée à une personne qui a déposé une plainte ou participé à une procédure intentée en vertu des présentes.

RESPONSABILITÉ

10. Le président du comité des ressources humaines et de la rémunération (RH et Rénum) et la directrice ou le directeur général(e) de Biathlon Canada sont responsables de la mise en oeuvre de la présente politique. De plus, le RH et Rénum et la directrice ou le directeur général(e) de Biathlon Canada ont la responsabilité de ce qui suit :
- a. prendre des mesures de dissuasion et de prévention du harcèlement au sein de Biathlon Canada;
 - b. faire enquête sur les plaintes officielles de harcèlement avec délicatesse, de façon responsable et sans retard;
 - c. imposer des mesures disciplinaires ou correctives appropriées, lorsqu'une plainte de harcèlement s'avère fondée, sans égard au poste ou à l'autorité de la contrevenante ou du contrevenant;
 - d. conseiller les personnes qui subissent du harcèlement;
 - e. faire tout en leur pouvoir pour appuyer et aider les employées, les employés ou les membres de Biathlon Canada qui subissent du harcèlement de la part d'une personne qui n'est ni une employée ou un employé, ni un membre de Biathlon Canada;
 - f. sensibiliser l'ensemble des membres et des employées et employés de Biathlon Canada au problème du harcèlement et notamment du harcèlement sexuel, ainsi qu'aux procédures contenues dans la présente politique;
 - g. informer les plaignantes et plaignants de même que les répondantes et répondants des procédures énoncées dans les présentes, ainsi que de leurs droits en vertu de la loi;
 - h. revoir périodiquement les conditions de la politique pour veiller à ce qu'elles répondent adéquatement aux obligations juridiques et aux objectifs de la politique officielle de l'organisme;
 - i. nommer des agentes et agents et leur offrir la formation et les ressources dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de la présente politique;
 - j. désigner des organismes d'appel et comités d'examen de cas indépendants et leur offrir les ressources et le soutien dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu des présentes.

11. Chaque membre de Biathlon Canada a la responsabilité de faire sa part et de veiller à ce que l'environnement sportif de Biathlon Canada soit exempt de harcèlement. Cela signifie donc éviter les comportements contraires à la présente politique et ne pas les appuyer, non plus que les autoriser ou les ignorer. En outre, tout membre de Biathlon Canada qui croit qu'une ou un de ses collègues a subi ou subit du harcèlement est invité à en informer une agente ou un agent désigné en vertu des présentes.
12. Si le RH et Rénum ou la directrice ou le directeur général(e) assigné est partie à une plainte logée en vertu de la présente politique, la présidente ou le président de Biathlon Canada doit nommer une suppléante ou un suppléant approprié pour traiter la plainte.

RAPPORTS SEXUELS ENTRE ENTRAÎNEURES OU ENTRAÎNEURS ET ATHLÈTES

13. Biathlon Canada est d'avis que les rapports sexuels intimes entre athlètes et entraîneures ou entraîneurs ne sont acceptables en aucun sens. Si une relation de nature sexuelle vient à naître entre une ou un athlète et une entraîneure ou un entraîneur, Biathlon Canada fera enquête et prendra des mesures, qui pourraient aller jusqu'à la réaffectation ou, si cela n'est pas possible, à une demande de démission ou à un congédiement.

MESURES DISCIPLINAIRES

14. Les employées et employés ou les membres de Biathlon Canada visés par une plainte de harcèlement étayée par les faits peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires graves, pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la perte du statut de membre, dans les cas de harcèlement correspondant aux définitions de voies de fait, d'agression sexuelle ou d'un délit sexuel connexe.

CARACTÈRE CONFIDENTIEL

15. Biathlon Canada est conscient qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte de harcèlement et qu'être condamné à tort pour harcèlement peut avoir des effets désastreux.

À ce titre, Biathlon Canada reconnaît qu'il en va des intérêts de la plaignante ou du plaignant et de la répondante ou du répondant de garantir le caractère confidentiel dans ces questions.

16. Biathlon Canada ne doit pas communiquer à des tiers extérieurs le nom de la plaignante ou du plaignant, les circonstances ayant donné lieu à une plainte ou le nom de la répondante ou du répondant, à moins que cette divulgation ne soit exigée par un mécanisme disciplinaire ou une autre modalité de réparation.

AGENTES ET AGENTS

17. Biathlon Canada doit nommer au moins deux personnes, un homme et une femme, qui sont membres, employées ou employés de l'organisme de sport et qui rempliront

le rôle d'agentes et d'agents en vertu de la présente politique. Si l'organisme nomme plus de deux agentes et agents, il doit veiller à garantir l'équilibre des sexes.

18. Les agentes et agents doivent être neutres, sans idée préconçue, et recevoir les plaintes, aider à trouver des solutions officieuses et faire enquête sur les plaintes officielles écrites. Dans l'exécution de leurs fonctions en vertu de la présente politique, les agentes et agents rendent directement compte au RH et Rénum de Biathlon Canada.
19. Biathlon Canada doit veiller à ce que ces agentes et agents reçoivent la formation et le soutien appropriés pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu des présentes.

PROCÉDURE DE PLAINTE

20. La personne qui subit du harcèlement est invitée à faire savoir à la personne qui commet du harcèlement que son comportement est malvenu, offensant et contraire à la présente politique.
21. S'il n'est pas possible de confronter la personne qui commet du harcèlement ou si, après l'avoir confrontée, le harcèlement se poursuit, la plaignante ou le plaignant doit demander les conseils d'une agente ou d'un agent.
22. L'agente ou l'agent doit informer la plaignante ou le plaignant de ce qui suit :
 - a. les options pour parvenir à un règlement officieux de sa plainte;
 - b. le droit de déposer une plainte écrite officielle en vertu de la politique, si un règlement officieux n'est pas possible ou adéquat;
 - c. l'existence de services-conseils et autres services de soutien offerts par Biathlon Canada;
 - d. les dispositions de respect du caractère confidentiel de la politique;
 - e. le droit d'être représenté par une personne de son choix (y compris une avocate ou un avocat) à n'importe quel stade du processus de plainte;
 - f. les mécanismes externes de médiation ou d'arbitrage qui peuvent exister;
 - g. le droit de se retirer de toute autre étape supplémentaire liée à la plainte, à n'importe quel stade (même si Biathlon Canada peut continuer à faire enquête sur la plainte);
 - h. tous les autres recours, y compris le droit de déposer une plainte auprès d'une commission des droits de la personne ou, s'il y a lieu, de communiquer avec la police pour qu'elle dépose les accusations en bonne et due forme en vertu du Code criminel.
23. Cette rencontre initiale entre la plaignante ou le plaignant et l'agente ou l'agent peut aboutir à quatre solutions possibles.

a. La plaignante ou le plaignant et l'agente ou l'agent reconnaissent que la conduite ne constitue pas du harcèlement. Si tel est le cas, l'agente ou l'agent ne prendra pas d'autres mesures et n'établira pas de dossier écrit.

b. La plaignante ou le plaignant présente des preuves de harcèlement et décide d'opter pour un règlement officieux de la plainte.

Si tel est le cas, l'agente ou l'agent aide les deux parties à négocier une solution acceptable. Si les parties le souhaitent et si cela est approprié, l'agente ou l'agent peut également demander l'aide d'une médiatrice ou d'un médiateur neutre.

Si le mécanisme de règlement officieux aboutit à un résultat acceptable aux deux parties, l'agente ou l'agent établit un dossier écrit précisant que la plainte a été déposée et a été réglée officieusement à la satisfaction des deux parties et elle ou il ne prendra pas d'autres mesures.

Si le mécanisme de règlement officieux ne satisfait pas la plaignante ou le plaignant, cette dernière ou ce dernier se réserve le droit de déposer une plainte écrite officielle.

c. La plaignante ou le plaignant présente des preuves de harcèlement et décide de déposer une plainte écrite officielle.

En ce cas, l'agente ou l'agent aide la plaignante ou le plaignant à rédiger une plainte officielle écrite, pour faire en sorte que les réclamations du plaignant ou de la plaignante soient comprises, et que la plaignante ou le plaignant devra signer, et en remet copie sans retard à la répondante ou au répondant. La plainte écrite, datée et signée, doit donner les détails du ou des incidents, ainsi que le nom des témoins s'il y a lieu.

La répondante ou le répondant aura la possibilité de répondre à la plainte par écrit. Une autre agente ou un autre agent peut aider la répondante ou le répondant à préparer sa réponse.

d. La plaignante ou le plaignant présente des preuves de harcèlement, mais ne souhaite pas déposer de plainte officielle.

En ce cas, l'agente ou l'agent doit décider si les allégations de harcèlement sont suffisamment graves pour justifier le dépôt d'une plainte écrite officielle, même si cela va contre les vœux de la plaignante ou du plaignant.

Si l'agente ou l'agent arrive à la conclusion que les preuves et les circonstances accessoires exigent le dépôt d'une plainte écrite, l'agente ou l'agent procède ainsi et, sans retard, remet copie de la plainte à la plaignante ou au plaignant et à la répondante ou au répondant.

24. Dès que possible après réception de la plainte écrite, mais en deçà de 21 jours, l'agente ou l'agent du plaignant ou de la plaignante doit présenter un rapport au RH et Rénum et à la directrice ou au directeur général(e) de Biathlon Canada; le rapport

doit contenir les documents déposés par les deux parties, ainsi qu'une recommandation dans l'un ou l'autre des sens suivants :

- a. qu'aucune autre mesure ne soit prise, parce que la plainte n'est pas fondée ou que la conduite ne peut raisonnablement être réputée tomber sous la définition de harcèlement donnée dans la politique; ou
REMARQUE : à cette étape, le plaignant ou la plaignante pourrait faire appel de cette décision; dans un tel cas, sautez à l'alinéa 35 ci-dessous
- b. que la plainte fasse l'objet d'une enquête plus approfondie.

L'agente ou l'agent remet sans retard un exemplaire du rapport à la plaignante ou au plaignant et à la répondante ou au répondant.

25. Si l'agente ou l'agent recommande d'aller de l'avant, le RH et Rénum et la directrice ou le directeur général(e) doivent, dans les 14 jours, nommer trois membres de Biathlon Canada qui constitueront un comité d'examen de cas. Ce comité doit comprendre au moins un homme et une femme. Les agents ou agentes impliqué(e)s jusqu'à cette étape, du côté du plaignant ou de la plaignante, ou du répondant ou de la répondante, ne peuvent pas participer à ce comité d'examen. De façon à éviter tout parti pris, aucun membre du comité ne doit entretenir de rapports personnels ou professionnels importants avec la plaignante ou le plaignant, non plus qu'avec la répondante ou le répondant.
26. Dans les 21 jours suivant sa création, le comité d'examen doit organiser une audience, régie par les modalités que le comité peut arrêter, sous réserve des conditions suivantes :
 - a. La plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant doivent être avisés par écrit, au moins 14 jours d'avance, de la date et du lieu de l'audience;
 - b. Les membres du comité doivent choisir un ou une des leurs comme présidente ou président;
 - c. Le quorum au comité sera de trois membres;
 - d. La décision doit être prise par vote à la majorité. Si un vote majoritaire n'est pas possible, la décision de la présidente ou du président sera la décision du comité;
 - e. L'audience doit avoir lieu à huis clos;
 - f. Les deux parties doivent être représentées à l'audience. Si la répondante ou le répondant ne se présente pas, l'audience se poursuit;
REMARQUE : le plaignant ou la plaignante et le répondant ou la répondante ont le choix soit d'être présent(e) soit de se faire représenter par un(e) agent(e).
 - g. La plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant peuvent se faire accompagner par une représentante ou un représentant, ou une conseillère ou un conseiller; et

- h. L'agente ou l'agent peut assister à l'audience à la demande du comité.
27. Dans les 14 jours suivant l'audience, le comité d'examen doit présenter ses conclusions dans un rapport au RH et Rénum et la directrice générale ou directeur général, rapport contenant ce qui suit :
- a. un résumé des faits pertinents;
 - b. l'analyse déterminant si les actes dont on se plaint constituent du harcèlement au sens de la politique;
 - c. les mesures disciplinaires recommandées contre la répondante ou le répondant, si les actes constituent du harcèlement;
 - d. les mesures recommandées pour corriger ou atténuer les dommages ou la perte subis par la plaignante ou le plaignant, si les actes constituent du harcèlement.
28. Si le comité arrive à la conclusion que les allégations de harcèlement sont fausses, vexatoires ou non fondées ou qu'il s'agit d'une rétorsion, il recommande dans son rapport des mesures disciplinaires contre le plaignant.
29. La plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant doivent sans retard recevoir un exemplaire du rapport du comité d'examen de cas.
30. Dans le choix des mesures disciplinaires et mesures correctives appropriées, le comité doit tenir compte de divers facteurs, notamment :
- a. la nature du harcèlement;
 - b. la question de savoir si le harcèlement comportait un contact physique;
 - c. la question de savoir si le harcèlement était un incident isolé ou s'inscrivait dans un comportement habituel;
 - d. la nature du rapport entre la plaignante et le plaignant et la personne soupçonnée de harcèlement;
 - e. l'âge de la plaignante ou du plaignant;
 - f. la question de savoir si la personne soupçonnée de harcèlement a été mêlée à des incidents antérieurs de harcèlement;
 - g. la question de savoir si la personne soupçonnée de harcèlement a admis sa responsabilité et manifesté sa volonté de changer;
 - h. la question de savoir si la personne soupçonnée de harcèlement a riposté contre la plaignante ou le plaignant.
31. Dans sa recommandation de mesures disciplinaires, le comité peut envisager les options suivantes, isolément ou combinées, selon la gravité du harcèlement :

- a. excuses verbales;
 - b. excuses écrites;
 - c. lettre de réprimande de l'organisme de sport;
 - d. amende ou pénalité;
 - e. aiguillage vers une conseillère ou un conseiller;
 - f. retrait de certains privilèges à titre de membre ou d'employée ou employé;
 - g. rétrogradation ou réduction salariale;
 - h. suspension temporaire avec ou sans solde;
 - i. cessation d'emploi;
 - j. perte du statut de membre et expulsion.
32. Si l'enquête n'aboutit pas à un constat de harcèlement, on verse un exemplaire du rapport du comité d'examen aux dossiers de l'agente ou de l'agent. Ces dossiers demeurent confidentiels et sont classés au bureau national de l'Association; leur accès doit être limité au RH et Rénum, à la directrice générale ou au directeur général, et aux président de Biathlon Canada. Ces dossiers seront gardés pour une période de six ans, à l'échéance de laquelle ils seront détruits.
33. Si une enquête débouche sur un constat de harcèlement, on dépose un exemplaire du rapport du comité d'examen au dossier personnel ou de membre de la répondante ou du répondant. À moins que les constatations du comité ne soient rejetées en appel, le rapport est conservé dix ans, sauf si des circonstances nouvelles exigent qu'il soit gardé plus longtemps.

MARCHE À SUIVRE LORSQU'UNE PERSONNE CROIT QU'UNE OU UN COLLÈGUE A ÉTÉ HARCELÉ

34. Lorsqu'une personne croit qu'une ou un collègue a été ou est harcelé et qu'elle fait part de son impression à une agente ou un agent, cette dernière ou ce dernier doit rencontrer la personne présumée victime de harcèlement et procéder ensuite conformément à l'article 22.

APPELS

35. La plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant ont le droit d'interjeter appel de la décision et des recommandations du comité d'examen de cas. Si le plaignant ou la plaignante ou le répondant ou la répondante choisit de le faire, ils ont 21 jours à compter de la réception du rapport du comité d'examen pour lancer le processus, conformément à la politique d'appel et de résolution de conflit de Biathlon Canada (Annexe C).

36. Motifs d'appel admissibles :
- a. le comité n'a pas suivi les procédures exposées dans les présentes;
 - b. les membres du comité ont été influencés par des idées préconçues; ou
 - c. le comité est parvenu à une décision outrageusement déraisonnable ou non équitable.
37. Si un avis d'appel est déposé, les agents ou agentes déjà impliqué(e)s du côté de la répondante ou du répondant ou de la plaignante ou du plaignant seront exclu(e)s de tout comité d'appel convoqué.

EXAMEN ET APPROBATION

42. La présente politique a reçu l'approbation du conseil d'administration de Biathlon Canada le 22 juin, 1997, à la réunion de conseil d'administration convoquée à Ottawa, Ontario, et puis en août, 2012 et en juin 2014.
43. La politique doit être révisée au besoin par le/la RH et Rénum par la directrice ou le directeur général(e) de Biathlon Canada