



## **POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT (Y COMPRIS LA POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL)**

### **Énoncé de politique**

1. L'ACY a pour politique de créer un milieu de travail et de sport où l'on respecte la dignité des personnes et qui vise à empêcher toute manifestation de harcèlement ou de menace de harcèlement, qu'il soit de nature sexuelle ou non.
2. L'ACY reconnaît que :
  - a) tout employé et tout membre a le droit de revendiquer un milieu de travail libre de toute menace de harcèlement, de nature sexuelle ou non;
  - b) toute manifestation de harcèlement ou toute menace de harcèlement, de nature sexuelle ou non, peut compromettre l'intégrité des relations humaines au sein de l'association et des relations sportives, et affecter le rendement et le bien-être personnels.
3. La législation relative aux droits humains définit le harcèlement comme la manifestation d'un commentaire ou d'un comportement vexatoire qui est couramment perçu comme importun.
4. Une personne qui a le pouvoir de prévenir ou de décourager toutes formes de harcèlement peut être déclarée responsable du défaut d'exercer son pouvoir et, par conséquent, être assujettie aux mesures disciplinaires que l'ACY jugera utiles.
5. L'ACY veillera à ce qu'aucun de ses employés ou de ses membres ne soit victime de harcèlement y compris de harcèlement sexuel.
6. L'ACY prendra les mesures disciplinaires qu'elle jugera utiles contre quiconque sous sa responsabilité se livre à du harcèlement sur un employé ou membre.

### **Application**

1. La présente politique s'applique à tous les employés, directeurs, représentants officiels, bénévoles, instructeurs, officiels, juges et membres de l'ACY. En outre, la politique vise toutes formes de harcèlement, lesquelles peuvent survenir dans le cours de toutes les affaires, activités et événements de l'ACY.

### **Définition**

1. Le harcèlement désigne tout commentaire ou toute conduite verbale ou comportementale dégradante ou humiliante à l'égard d'une personne en rapport avec sa race, ses ancêtres, son origine, sa couleur de peau, son origine ethnique, sa citoyenneté, ses convictions religieuses, son sexe, ses antécédents judiciaires, son état matrimonial ou son incapacité.
2. Le harcèlement sexuel désigne toute conduite, toute remarque, tout geste ou contact de nature sexuelle :
  - a) qui pourrait susciter chez la personne un sentiment de violation ou

- d'humiliation;
- b) qui pourrait raisonnablement être perçu par cet employé ou membre comme l'imposition d'une contrainte de nature sexuelle mettant en jeu sa position d'employé ou à l'occasion de toute expérience de formation ou de promotion.
3. Les différents types de comportement constitutifs du harcèlement comprennent, de manière non exhaustive, les faits suivants :
- a) les remarques, les plaisanteries inopportunes, les sous-entendus ou les insultes à teneur sexuelle désignant le corps de la personne, l'image vestimentaire, l'âge, l'état matrimonial, et/ou qui suscitent chez la personne une gêne ou un embarras, qui mettent en danger la sécurité de la personne ou qui affectent de manière négative son rendement;
  - b) les sollicitations et les demandes inopportunes et intimidantes à teneur sexuelle de manière indirecte ou explicite;
  - c) l'intimidation par le regard ou autres comportements équivalents;
  - d) des marques de contact physique inopportunes tels que toucher, brutaliser physiquement ou pincer;
  - e) la confrontation à des objets ou des images à connotation sexuelle, et/ou dérangeants ou qui sont généralement considérés comme dérangeants;
  - f) les sollicitations sexuelles, les demandes de nature sexuelle ou tout comportement verbal ou physique de nature sexuelle;
  - g) toute injure ou menace écrite ou verbale, donc;
  - h) toute agression physique ou sexuelle;
  - i) la constatation d'un tel comportement entraînera la révocation immédiate de manière explicite ou implicite de la personne responsable ou nécessitera de s'interroger sur le maintien ou non de la personne responsable comme employé ou bien sur son affectation à une équipe, le cas échéant;
  - j) tout état de fait relevant d'une soumission ou d'un rejet à l'égard d'un tel comportement motivera en tout ou partie les décisions relatives à l'affectation, le maintien, la promotion ou l'évolution de l'employé au sein de l'organisation/de l'équipe;
  - k) tout comportement visant à provoquer ou ayant pour effet de provoquer un sentiment d'humiliation chez un tiers ou affectant le rendement professionnel ou sportif, ou encore suscitant un sentiment de volonté d'intimidation, d'hostilité et d'agression.

### **Confidentialité**

1. L'ACY reconnaît qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte pour harcèlement et qu'il peut être dommageable de se voir condamner à tort de harcèlement. L'ACY reconnaît que la partie plaignante et la partie intimée ont intérêt à garder ces questions confidentielles.
2. L'ACY ne divulguera pas le nom des personnes victimes de harcèlement ni les circonstances entourant la situation à qui que ce soit, sauf lorsque la divulgation est nécessaire pour les besoins de l'enquête ou des mesures disciplinaires.

### **Rôles et responsabilités**

1. Le principe :

Il incombe au conseil d'administration de traiter les plaintes pour harcèlement.

Puisque toutes les questions de harcèlement sexuel sont très délicates, les employés et les membres peuvent obtenir conseil auprès de leur superviseur, leur entraîneur, le directeur général ou auprès du vice-président à l'administration.

2. La gestion :

- a) informe quiconque sous sa responsabilité de la politique sur le harcèlement de l'ACY;
- b) précise ce qui constitue du harcèlement sexuel;
- c) informe quiconque sous sa responsabilité des procédures à observer pour gérer des plaintes pour harcèlement;
- d) voit sans attendre aux plaintes individuelles lorsque du harcèlement est réputé avoir lieu. Ne pas agir se traduit par de l'inconduite de la part du superviseur;
- e) dès réception d'une plainte officielle pour harcèlement :
  - informe le président, le vice président à l'administration et le directeur général (le président de l'ACY si la plainte vise le directeur général);
  - saisit par écrit le harceleur présumé, le superviseur, la partie plaignante et le président de l'action ou de l'enquête à mener;
  - saisit par écrit la partie plaignante, le harceleur présumé et le président des conclusions de l'action ou de l'enquête.

3. Le directeur général :

- a) conseille ou oriente de façon informelle les employés, superviseurs et entraîneurs, au besoin ou sur demande, pour des questions de harcèlement;
- b) aide les superviseurs à poursuivre l'étude des plaintes officielles pour harcèlement.

### **Procédure relative aux plaintes**

1. L'ACY encourage toute personne qui fait l'objet de harcèlement à informer le harceleur présumé que sa conduite est importune, offensante et contrevient à la présente politique.
2. S'il est impossible d'en discuter avec le harceleur présumé, ou si le harcèlement se poursuit après en avoir discuté avec le harceleur présumé, l'affaire doit être portée à l'attention de l'instance supérieure directe ou du représentant officiel.
3. Une fois qu'un incident a été signalé, le représentant officiel doit faire preuve de neutralité et d'impartialité en recevant la plainte et contribuer à son règlement officieux. Si le représentant officiel juge qu'il n'est pas apte à remplir cette fonction, il recommandera la partie plaignante à un autre représentant officiel.
4. La rencontre entre la partie plaignante et le représentant officiel peut se conclure de l'une des trois façons suivantes :
  - Il s'avère que la conduite ne constitue pas de la discrimination au titre de la présente politique. En quel cas, le dossier est clos.
  - La partie plaignante opte pour un règlement officieux de la plainte. En

quel cas, le représentant officiel aide les deux parties à négocier un règlement acceptable.

- La partie plaignante choisit de présenter par écrit une plainte officielle. La plainte écrite doit comporter la signature originale de la partie plaignante. Aucune plainte déposée par voie électronique n'est acceptée. Toutes les plaintes déposées sont traitées de façon hautement confidentielle afin de protéger toutes les parties impliquées. Le représentant officiel recevra la plainte écrite, en remettra une copie à la partie intimée afin que celle-ci puisse formuler une réponse écrite.
5. Dès réception de la réponse de la partie intimée, le représentant officiel remet une copie des deux déclarations écrites au président de l'ACY (ou à un autre administrateur si le président est cité dans la plainte). Dans les sept (7) jours qui suivent la réception des déclarations écrites, le président désigne trois (3) membres de l'ACY pour faire partie d'un jury, dont au moins une femme, un homme et une personne bien au fait des questions de harcèlement.

## **Audience**

1. Dès que possible, et au plus tard dans les quatorze (14) jours qui suivent sa nomination, le jury convoquera une audience. Le jury détermine les procédures à observer pour l'audience, toutefois :
- La partie plaignante et la partie intimée doivent recevoir par écrit un avis du jour, de l'heure et du lieu de l'audience, et ce, avec un préavis d'au moins dix (10) jours;
  - Les membres du jury nomment l'un d'eux à titre de président;
  - Il y a quorum lorsque les trois (3) membres du jury sont présents;
  - Les décisions seront rendues par vote de majorité. Si un vote de majorité est impossible, le vote du président tranchera, et sa décision sera celle du jury;
  - Les deux parties sont présentes à l'audience pour présenter les preuves et répondre aux questions de l'autre partie et du jury. Si la partie plaignante ne se présente pas, la cause sera rejetée. Par contre, si la partie intimée ne se présente pas, l'audience se poursuivra;
  - La partie plaignante et la partie intimée peuvent être accompagnées d'un représentant ou un conseiller. Dans l'éventualité où la partie plaignante ou la partie intimée retiendraient les services d'un avocat, les honoraires de l'avocat sont à leurs frais.
2. Dès que possible, et au plus tard dans les quatorze (14) jours qui suivent l'audience, le jury soumet ses conclusions au président (ou à l'administrateur qui a nommé les membres du jury) ainsi qu'aux parties plaignante et intimée. Le rapport doit contenir :
- un sommaire des faits pertinents;
  - une décision à savoir si les actes dont on s'est plaint constituaient ou non du harcèlement au sens de la présente politique;
  - si les actes constituaient du harcèlement : les mesures disciplinaires à prendre et les mesures à prendre pour réparer ou atténuer la perte ou le tort subi par la partie plaignante.
3. Si le jury juge que les allégations de harcèlement étaient mensongères, vexatoires, frivoles ou vindicatives, son rapport doit recommander des mesures disciplinaires contre la partie plaignante.

## Mesures disciplinaires

1. En recommandant des mesures disciplinaires appropriées, le jury doit tenir compte, notamment, des points suivants :
  - la nature et la gravité du harcèlement;
  - si le harcèlement comportait un contact physique;
  - si le harcèlement était un incident isolé ou faisait partie d'une tendance;
  - la nature des relations entre la partie plaignante et le harceleur;
  - l'âge de la partie plaignante;
  - si le harceleur avait fait l'objet d'une plainte pour discrimination auparavant;
  - si le harceleur a admis sa responsabilité et a exprimé son intention de modifier sa conduite;
  - Si le harceleur s'est vengé de la partie plaignante.
  
2. En recommandant des mesures disciplinaires, le jury peut envisager une ou plusieurs des actions suivantes, selon la nature ou la gravité du harcèlement :
  - des excuses faites verbalement;
  - des excuses écrites;
  - une lettre de réprimande de la part de l'ACY;
  - une amende ou l'imposition de frais;
  - le recours à du counseling;
  - la suppression de certains privilèges comme membre ou employé;
  - une rétrogradation ou une diminution salariale;
  - une suspension temporaire avec ou sans paie;
  - une cessation d'emploi ou une fin de contrat;
  - une expulsion comme membre;
  - toute autre sanction précisée dans le code de déontologie.

## Appels

1. La partie plaignante et la partie intimée ont le droit d'en appeler de la décision et des recommandations du jury. La partie plaignante ou la partie intimée dispose de quatorze (14) jours après la réception du rapport du jury pour envoyer un avis de son intention d'interjeter appel. Cet avis doit être envoyé à la personne identifiée dans le processus de règlement des différends interne précisé ci-dessous.
  
2. Les parties peuvent interjeter appel pour les motifs suivants :
  - a) le jury n'a pas observé les procédures décrites dans la présente politique;
  - b) les membres du jury ont été influencés par la partialité; ou
  - c) le jury a rendu une décision très injuste ou déraisonnable.
  
3. Processus de règlement des différends interne
  - a) Lorsque la partie plaignante ou la partie intimée interjette appel, elle a aussi l'obligation de reconnaître la structure, les responsabilités et l'autorité des différents comités de l'ACY. De plus, les comités de l'ACY conviennent que leurs actions peuvent être révisées et modifiées par une instance supérieure.

- b) Le règlement de ces différends doit être conclu en suivant un processus d'appel qui se conforme aux principes d'équité, de justice et à la procédure établie.
- c) Il faut saisir l'instance supérieure immédiate de l'appel. Le responsable de cette instance convoquera en réunion son comité ou un sous-comité de trois (3) membres ou plus. L'auteur de la décision qui fait l'objet d'un appel ne doit pas être membre du jury de révision. Il est attendu que la recevabilité d'une demande d'appel doit être déterminée dans les trente (30) jours qui suivent la réception des motifs de l'appel présentés par écrit.
- d) Le processus général est comme suit :

En appeler d'une action d'un membre :	L'appel doit parvenir au :	L'appel est révisé par le :
du personnel d'entraînement et administratif de l'ACY	Vice-président de la division compétente	Comité permanent compétent
d'un comité donné	Président de l'ACY	Comité de direction de l'ACY
du comité de direction de l'ACY	Président de l'ACY	Conseil d'administration de l'ACY

- e) Le conseil d'administration de l'ACY a le pouvoir final de décision. La décision de l'instance d'appel est irrévocable.

### Révision et approbation

1. La présente politique a été approuvée par le comité de direction de l'ACY le 13 avril 1997.
2. Il incombe au comité de direction d'administrer et de mettre à jour la présente politique.

Approbation : Réunion du conseil d'administration  
13 avril 1997

Modification : Réunion de direction  
15 janvier 2005

Mise à jour : 19 avril 2005