

Association des sports des sourds du Canada
Politique 30-03 – Discrimination ou de harcèlement

Politique d'origine

Remarque : pour des raisons de commodité, la présente politique utilise le terme « Plaignant » pour désigner la personne qui subit une discrimination ou un harcèlement, même si toutes les personnes qui subissent une discrimination ou un harcèlement ne déposeront pas une plainte officielle, mais peuvent également inclure une plainte d'un représentant de l'Association sportive des sourds du Canada. Le terme « Intimé » désigne la personne contre laquelle une plainte est déposée.

Dans la présente politique, le terme « Individu » désigne toutes les catégories de membres de l'Association des sports des Sourds du Canada ainsi que tous les individus engagés dans des activités avec l'Association des sports des Sourds du Canada ou employés par celle-ci, y compris, mais sans s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les bénévoles, les directeurs, les agents, les gestionnaires d'équipe, le personnel médical, les administrateurs et les employés (y compris le personnel contractuel).

Dans la présente politique, le terme « jours » désigne le nombre total de jours, indépendamment des week-ends ou des jours fériés.

Déclaration de politique générale

1. L'ASSOCIATION DES SPORTS DES SOURDS DU CANADA s'engage à offrir un environnement de travail et de sport qui favorise l'égalité des chances et interdit les pratiques discriminatoires.
2. Le harcèlement est une forme de discrimination. Le harcèlement est interdit par la législation sur les droits de la personne au Canada.
3. Le harcèlement est offensant, dégradant et menaçant. Dans ses formes extrêmes, le harcèlement peut constituer une infraction au Code pénal canadien.

Application

4. Cette politique s'applique à toutes les catégories de membres de l'ASSC, ainsi qu'à tous les Individus qui exercent des activités avec l'ASSC ou qui sont employées par celle-ci, y compris, mais sans s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les bénévoles, les directeurs, les agents, les directeurs d'équipe, le personnel médical et le personnel, les administrateurs et les employés (y compris le personnel contractuel).
5. Cette politique s'applique à la discrimination ou au harcèlement, qui peuvent se produire au cours des activités, des affaires et des événements de l'ASSC, y compris, mais sans s'y limiter : tous les compétitions, expositions, réunions et voyages associés à ces activités. Elle s'applique également à la discrimination ou au harcèlement entre les individus associés à l'ASSC, mais en dehors des activités et événements de l'ASSC lorsque cette discrimination ou ce harcèlement affecte négativement les relations au sein de l'environnement de travail et de sport de l'ASSC.

6. La discrimination ou le harcèlement survenant dans le cadre des affaires, des activités et des événements d'Individus de l'ASSC doit être traité en utilisant les politiques et les mécanismes de ces organisations.

Définitions

7. La discrimination peut être définie comme un traitement différent d'un individu ou d'un groupe d'individus qui est fondé, en tout ou en partie, sur un ou plusieurs des motifs interdits de discrimination, et qui ont donc un impact négatif sur l'individu ou le groupe d'individus.
8. Les motifs de discrimination interdits en vertu de la politique de l'ASSC sont notamment les suivants :
 - o âge
 - o ascendance
 - o citoyenneté
 - o couleur
 - o croyance
 - o origine ethnique
 - o handicap
 - o état matrimonial/familial
 - o lieu d'origine
 - o race
 - o religion
 - o obtention d'une aide publique
 - o opinion politique
 - o relevé des infractions
 - o sexe
 - o orientation sexuelle

La politique de l'ASSC s'applique également à tout autre motif de discrimination interdit par le droit applicable.

9. Le harcèlement peut généralement être défini comme un commentaire ou un comportement, dirigé vers un individu ou un groupe d'individus, qui est insultant, intimidant, humiliant, malveillant, dégradant ou offensant.
10. Aux fins de la présente politique, le harcèlement sexuel est défini comme étant des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle lorsque :
 - la soumission à ce comportement ou son rejet est utilisé comme base pour prendre des décisions qui affectent l'individu ; ou ce comportement a pour but ou effet d'interférer avec les performances d'un individu ; ou ce comportement crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.
11. Les types de comportements qui constituent du harcèlement incluent, mais ne sont pas limités à :

- abus ou menaces écrits ou verbaux ;
- affichage de matériel visuel offensant ou dont on devrait savoir qu'il est offensant ;
- remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries importunes sur l'apparence, le corps, le handicap, les vêtements, l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne ;
- lorgner ou faire d'autres gestes suggestifs ou obscènes ;
- comportement paternaliste ou condescendant qui vise à miner l'estime de soi, à diminuer les performances ou à affecter les conditions de travail ;
- plaisanteries qui provoquent une gêne ou un embarras, mettent en danger la sécurité d'une personne ou affectent négativement les performances ;
- contacts physiques non désirés, notamment les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers ;
- flirts, avances, demandes ou invitations sexuelles importunes, ainsi que les agressions physiques ou sexuelles.

12. L'ASSC reconnaît certains articles du Code criminel du Canada ayant trait au harcèlement, notamment les articles qui traitent des infractions suivantes :

- Harcèlement criminel (également appelé « stalking ») désigne le fait pour une personne de faire craindre à quelqu'un pour sa propre sécurité ou pour celle d'une autre personne en l'observant, en la suivant, en communiquant avec elle ou en la menaçant de manière répétée ;
- Menaces — se réfère à une personne qui menace verbalement de tuer quelqu'un, de lui causer des blessures corporelles graves, ou d'endommager ou de détruire la propriété de quelqu'un ;
- Agressions — (y compris l'agression sexuelle) : une personne qui applique la force intentionnellement et sans consentement à une autre personne, qui tente d'appliquer la force, ou qui fait croire à l'autre personne qu'elle va appliquer la force ;
- Interférences sexuelles — se réfère à une personne touchant, dans un but sexuel, directement ou indirectement, avec une partie de son corps ou un objet, une personne de moins de 14 ans ;
- Invitation à des attouchements sexuels — se réfère à une personne invitant, conseillant ou incitant une personne de moins de 14 ans à toucher, directement ou indirectement, avec une partie de son corps ou avec un objet, le corps de toute autre personne, y compris le corps de la personne qui a initié ces attouchements ;
- Exploitation sexuelle — désigne une personne en situation de confiance ou d'autorité qui commet l'une des deux infractions susmentionnées (contacts sexuels ou incitation à des contacts sexuels) à l'encontre d'une personne âgée de 14 ans ou plus, mais de moins de 18 ans.

13. Les questions relevant de ces sections seront traitées dans le cadre de la présente politique et seront renvoyées au système de justice pénale.

Confidentialité

14. L'ASSC reconnaît qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte pour discrimination ou harcèlement et qu'il peut être dévastateur d'être accusé à tort de discrimination ou de harcèlement. L'ASSC reconnaît qu'il est dans l'intérêt du plaignant et de l'intimé de garder l'affaire confidentielle, sauf si une telle divulgation est requise par la loi ou est dans l'intérêt de l'ASSC. Cela n'empêche pas la publication du résultat final de toute affaire.

Procédure de plainte

15. Une personne victime de discrimination ou de harcèlement est encouragée à faire savoir à l'Intimé que son comportement est importun, offensant et contraire à la présente politique.
16. Si la confrontation avec l'intimé n'est pas possible, ou si après avoir confronté l'Intimé, la discrimination ou le harcèlement continue, le plaignant doit demander une rencontre avec un officiel de l'ASSC (pour les besoins de cette politique, un « officiel » peut être un membre du conseil d'administration de l'ASSC, un Chef de mission, ou le Président de tout Comité de l'ASSC).
17. Si le plaignant n'est pas satisfait des mesures prises par l'officiel, il peut déposer une plainte officielle de discrimination ou de harcèlement par écrit auprès du Président ou du Chef de mission de l'ASSC s'il s'agit des Jeux olympiques des sourds.
18. Une fois contacté par un plaignant, le rôle de l'officiel est de recevoir la plainte et d'aider à la résoudre de manière informelle, en toute neutralité et impartialité. Si l'officiel estime qu'il n'est pas en mesure d'agir en cette qualité, le plaignant est orienté vers un autre officiel de l'ASSC.
19. Cette réunion entre le plaignant et l'officiel peut avoir trois résultats :
 - il peut être déterminé que le comportement ne constitue pas une discrimination ou un harcèlement tel que défini dans la présente politique, auquel cas l'affaire sera classée ;
 - le plaignant peut décider de rechercher une résolution informelle de la plainte , auquel cas l'officiel aidera les deux parties à négocier une résolution acceptable de la plainte ; ou
 - le plaignant peut décider de déposer une plainte écrite officielle auprès de l'ASSC. Dans ce cas, l'officiel doit en informer le président ou le chef de mission de l'ASSC, qui peut désigner un individu indépendant pour mener une enquête sur la plainte.
20. Idéalement, l'Enquêteur doit être une personne expérimentée dans les questions de discrimination ou de harcèlement et les techniques d'enquête, et peut être un

professionnel extérieur. Il doit mener l'enquête en temps utile et, à l'issue de celle-ci, soumettre un rapport écrit à l'ASSC et au chef de mission.

21. Lorsqu'il y a une enquête, dans les sept jours ouvrables suivant la réception du rapport écrit de l'enquêteur, le président ou le chef de mission de l'ASSC détermine s'il y a lieu ou non de tenir une audience et nomme soit un seul arbitre pour siéger seul, soit trois individus pour faire office de Comité.
22. En l'absence d'enquête, dans les sept jours ouvrables suivant la réception de la plainte officielle, le président ou le chef de mission de l'ASSC nomme soit un seul arbitre pour siéger seul, soit trois individus pour siéger en tant que Comité.
23. La nomination d'un arbitre unique ou d'un Comité de trois personnes doit être effectuée conformément aux procédures de nomination définies dans la politique disciplinaire de l'ASSC.
24. Les plaintes pour discrimination ou harcèlement survenant dans le cadre de compétitions peuvent être traitées immédiatement, si nécessaire, par un représentant de l'ASSC en position d'autorité, à condition que l'individu faisant l'objet de la mesure disciplinaire soit informé de la nature de l'infraction et ait la possibilité de fournir des informations concernant l'incident. Dans de telles situations, les sanctions sont limitées à la durée de la compétition. D'autres sanctions peuvent être appliquées, mais seulement après examen de la question conformément aux procédures énoncées dans la présente politique. Cet examen ne remplace pas les dispositions de la présente politique en matière d'appel.
25. La présente politique n'empêche pas une personne en position d'autorité de prendre immédiatement des mesures disciplinaires correctives informelles en réponse à un comportement qui, selon elle, constitue un cas mineur de discrimination ou de harcèlement.

Audience

26. Une Audience a lieu conformément à la procédure définie dans la politique disciplinaire de l'ASSC et en plus :
 - le Plaignant et l'Intimé reçoivent chacun une copie du rapport de l'Enquêteur si une telle enquête est menée ;
 - s'il y a une audience en personne, le Plaignant doit être présent à l'audience pour répondre au rapport de l'Enquêteur, pour témoigner et pour répondre aux questions du comité ;
 - s'il y a une audience en personne, l'Enquêteur peut assister à l'audience à la demande du comité.
27. Dans les meilleurs délais, et en tout état de cause dans les sept jours ouvrables suivant l'audience, le comité présente sa décision au président ou au chef de mission, avec copie au plaignant et à l'intimé. Cette décision contient :
 - un résumé des faits pertinents ;

- la détermination de la question, à savoir si les actes faisant l'objet de la plainte constituent une discrimination ou un harcèlement au sens de la présente politique ;
- les recommandations sur les mesures disciplinaires à l'encontre de l'Intimé, si les actes constituent une discrimination ou un harcèlement ; et
- les mesures visant à réparer ou à atténuer le préjudice ou la perte subis par le plaignant, si les actes constituent une discrimination ou un harcèlement.

28. Si le Comité détermine que les allégations de discrimination ou de harcèlement sont fausses, vexatoires, de représailles ou frivoles, son rapport peut ordonner des mesures disciplinaires à l'encontre du Plaignant.

Plaignant réticent

29. Si, à un moment quelconque au cours de la procédure prévue par la présente politique, le Plaignant devient réticent ou incapable de poursuivre, il sera à la seule discrétion du Président ou du Chef de mission de poursuivre l'examen de la plainte conformément à la présente politique. Dans de tels cas, l'ASSC se substitue au Plaignant.

Sanction

30. Lorsqu'elle ordonne une sanction disciplinaire appropriée, le comité prend en considération des facteurs tels que :

- nature et gravité de la discrimination ou du harcèlement ;
- si la discrimination ou le harcèlement impliquait un contact physique ;
- si la discrimination ou le harcèlement était un incident isolé ou s'inscrivait dans un schéma permanent ;
- la nature de la relation entre le Plaignant et l'Intimé ;
- l'âge du Plaignant ;
- si l'Intimé a été impliqué dans des incidents antérieurs de discrimination ou de harcèlement ;
- si l'Intimé a reconnu sa responsabilité et a exprimé sa volonté de changer ;
- si l'Intimé a exercé des représailles contre le Plaignant.

31. En ordonnant des sanctions disciplinaires, le Comité peut envisager les options suivantes, séparément ou en combinaison, selon la nature et la gravité de la discrimination ou du harcèlement :

- excuses verbales
- excuses écrites
- lettre de réprimande de l'organisation ;
- amende ou un prélèvement ;
- l'orientation vers des services de conseils ;

- suppression de certains privilèges d'appartenance ou d'emploi ;
- suspension de la participation aux activités de l'ASSC, y compris les compétitions ;
- suspension temporaire avec ou sans solde ;
- cessation de l'emploi ou du contrat ;
- exclusion de l'adhésion ;
- publication de la décision ;
- autres sanctions jugées appropriées.

32. Le non-respect d'une sanction déterminée par le Comité entraîne la suspension automatique des activités de l'ASSC jusqu'à ce que la sanction soit appliquée.

33. Le président ou le chef de délégation peut déterminer que la conduite alléguée est d'une gravité telle qu'elle justifie la suspension des activités de l'ASSC en attendant l'Audience et la décision du conseil de discipline.

34. Nonobstant les procédures établies dans la présente politique, tout membre de l'ASSC qui est reconnu coupable d'une infraction criminelle impliquant l'exploitation sexuelle, l'incitation à des contacts sexuels, les contacts sexuels ou l'agression sexuelle, sera automatiquement suspendu de toute participation aux activités de l'ASSC pour une période correspondant à la durée de la peine criminelle imposée par la Cour, et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires supplémentaires de la part de l'ASSC conformément à la présente politique.

Procédure de recours

35. Le plaignant et l'intimé ont tous deux le droit de faire appel de la décision et des sanctions du comité, conformément à la politique d'appel de l'ASSC.