



---

## Politique en matière de harcèlement

**Note :** *La présente politique emploie le terme « plaignant », lorsqu'il est fait mention de la personne qui est victime de harcèlement, même si toutes les personnes qui sont victimes de harcèlement ne déposent pas de plainte officielle. Le terme « répondant » fait référence à la personne à l'endroit de laquelle une plainte est déposée.*

### ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE :

1. L'Association canadienne des 5 quilles s'engage à fournir un milieu de sport et de travail au sein duquel toutes les personnes seront traitées avec respect et dignité. Chacun a le droit de participer et de travailler dans un environnement qui prône l'égalité des chances et interdit les pratiques discriminatoires.
2. Le harcèlement constitue une forme de discrimination et l'AC5Q s'engage à offrir un environnement sportif qui soit exempt de harcèlement fondé sur la race, la nationalité ou l'ethnie, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité du genre, l'expression sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale ou le handicap. Le harcèlement basé sur ces motifs est une forme de discrimination interdite par la législation en matière de droit de la personne à travers le Canada.
3. Le harcèlement est offensant, dégradant et menaçant. Sous ses formes les plus extrêmes, le harcèlement peut constituer un délit aux termes du Code criminel du Canada.

### APPLICATION :

4. Cette politique s'applique à toutes les catégories de membres de l'AC5Q ainsi qu'à l'ensemble des employés, administrateurs, officiers, bénévoles, entraîneurs, athlètes, officiels et membres de l'AC5Q.
5. Cette politique s'applique au harcèlement qui peut avoir lieu dans le cadre de l'ensemble des affaires, des activités et des événements de l'AC5Q ou lorsque ce harcèlement nuit aux relations professionnelles et sportives de l'Association.
6. Le harcèlement dans le cadre de l'ensemble des affaires, des activités et des événements d'autres clubs ou organisations affiliées à l'AC5Q sera traité suivant les politiques et les mécanismes mis en place par ces organisations.

### DÉFINITIONS :

7. Le harcèlement peut généralement se définir comme des commentaires, des comportements ou des gestes dirigés vers une personne ou un groupe de personnes, ou envers l'AC5Q en général, qui sont insultants, intimidants, humiliants, malveillants,

dégradants ou offensants. Les types de comportements suivants sans s'y limiter, constituent du harcèlement :

- a) Violence ou menace écrite ou verbale;
  - b) Étalage de matériel visuel qui est offensant ou dont toute personne devrait pouvoir en reconnaître le caractère offensant;
  - c) Remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasme importuns;
  - d) Regards insistants ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
  - e) Comportement condescendant dans le but de miner l'estime de soi, nuire à la performance ou avoir un impact défavorable sur les conditions de travail;
  - f) Plaisanteries qui provoquent de l'embarras ou de la gêne, mettent en danger la sécurité de la personne ou nuisent à sa performance;
  - g) Toute forme de bizutage;
  - h) Contacts physiques importuns, ce qui inclut les gestes de toucher, caresser, pincer ou embrasser;
  - i) Avances, demandes, invitations ou flirts de nature sexuelle non souhaités;
  - j) Agression physique ou sexuelle;
  - k) Comportements tels que ceux décrits ci-haut qui, sans viser un individu ou un groupe spécifique, ont comme effet de créer un environnement négatif et hostile;
  - l) Représailles ou menaces envers un individu qui dénonce le harcèlement, ou
  - m) Représailles ou menaces contre un individu basé sur une différence d'opinions.
8. Au sens de la présente politique, le harcèlement sexuel est défini comme des avances sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement physique ou verbal de nature sexuelle importune, lorsque :
- a) La soumission ou leur rejet de ces comportements sert à justifier des décisions qui touchent la personne; ou
  - b) Ces comportements ont pour objet ou conséquence de nuire au rendement de la personne; ou
  - c) Ces comportements créent un climat intimidant, hostile ou offensant.

#### **CONFIDENTIALITÉ :**

9. L'AC5Q est consciente qu'il peut s'avérer extrêmement difficile de déposer une plainte de harcèlement et qu'il peut être très dévastateur d'être accusé à tort de harcèlement. L'AC5Q tient compte des intérêts à la fois du plaignant et du répondant, en veillant à la confidentialité du dossier exception faite où cela serait requis par la loi ou dans l'intérêt public.

#### **PROCÉDURE DE PLAINTÉ :**

10. Toute personne qui est victime de harcèlement est encouragée à informer le coupable que son comportement est importun, offensant et contraire à cette politique.

11. Lorsque la confrontation du coupable est impossible, ou si après avoir été confronté, celui-ci poursuit son comportement, le plaignant peut déposer une plainte auprès du préposé au harcèlement de l'AC5Q.
12. Si une personne ne se sent pas confortable à rapporter les faits au comité contre le harcèlement de l'AC5Q, elle peut contacter le préposé au harcèlement indépendant de la Fédération des quilles du Canada.
13. À la réception d'une plainte, le rôle du préposé au harcèlement est de recevoir la plainte, l'examiner et/ou aider à sa résolution à l'amiable. Si le préposé au harcèlement considère qu'il ou elle n'est pas en mesure d'agir en cette capacité, le plaignant sera référé à un autre préposé au harcèlement de l'AC5Q.
14. Il y a trois conclusions possibles à l'examen du préposé au harcèlement :
  - a) Il se peut que la conduite ne soit pas considérée comme du harcèlement tel que décrit dans cette politique, et dans ce cas, le dossier sera clos;
  - b) Le plaignant peut décider de poursuivre une résolution à l'amiable de la plainte, et dans ce cas, le préposé au harcèlement fournira une assistance au plaignant et au répondant afin de négocier une résolution de la plainte acceptable; ou
  - c) Le plaignant peut décider de déposer une plainte officielle par écrit, auquel cas le préposé au harcèlement appointera une commission pour entendre et décider du dénouement de la plainte.
15. Le préposé au harcèlement peut décider que la présumée conduite est d'une telle gravité qu'elle justifie la suspension de l'individu de l'AC5Q en attente d'être entendue et qu'une décision soit rendue.
16. Les plaintes pour harcèlement qui se produisent pendant une compétition peuvent être résolues immédiatement, si nécessaire, par un représentant de l'AC5Q en position d'autorité, à condition que l'individu sanctionné soit informé de la nature de l'infraction et ait l'opportunité de fournir de l'information concernant l'incident. Dans ce cas, les sanctions ne seront émises que pour la durée de la compétition. Des sanctions additionnelles pourraient s'appliquer après la révision du cas selon les procédures de cette politique.
17. Cette politique n'empêche pas une personne en position d'autorité d'appliquer immédiatement une mesure disciplinaire informelle en réponse à un comportement qui selon elle constitue du harcèlement.

#### **AUDIENCE :**

18. Si le plaignant décide de déposer une plainte officielle par écrit, le préposé au harcèlement formera une commission composée de 1 à 3 arbitres pour entendre la plainte.
19. Le préposé au harcèlement et/ou la commission déterminera le format de l'audience, qui peut être sous forme orale, en personne, sous forme orale par téléphone, une audience basée sur une déclaration écrite ou une combinaison de ces méthodes. L'audience sera régie selon les procédures qui sont jugées appropriées par le préposé au harcèlement ou par la commission selon les circonstances, pourvu que :
  - a) L'audience soit tenue à l'intérieur des limites de temps établies par le préposé au harcèlement;

- b) Les parties aient reçu un avis suffisant du jour, de l'heure et de l'endroit où se tiendra l'audience;
- c) Des copies de tous documents écrits dont les parties désirent déposer pour considération par la commission soient fournies à toutes les parties dans les délais appropriés avant l'audience;
- d) Les deux parties peuvent être accompagnées d'un représentant ou d'un conseiller, incluant un avocat;
- e) La commission peut demander la participation de toute autre personne qui pourrait être appelée à témoigner à l'audience.

#### **DÉCISION :**

- 20. Après la tenue de l'audience, la commission déterminera s'il s'agit de harcèlement et dans ce cas, quelles seront les sanctions appropriées à imposer. La commission soumettra sa décision par écrit, avec motifs, et la distribuera à tous les intéressés, au préposé au harcèlement et à l'AC5Q dans les 14 jours suivant l'audience. La décision sera considérée comme un dossier du domaine public à moins d'avis contraire de la commission.
- 21. Lorsque le répondant reconnaît les faits de l'incident, celui-ci peut renoncer à l'audience, auquel cas, la commission déterminera la sanction appropriée. La commission peut tenir une audience dans le but de déterminer la sanction appropriée.
- 22. Si le répondant décide de ne pas participer à l'audience, celle-ci se déroulera, quoi qu'il en soit.
- 23. Dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, la commission peut obtenir des conseils indépendants.

#### **PLAIGNANT RÉTICENT :**

- 24. Si à tout moment au cours des procédures de cette politique, le plaignant devient réticent à continuer, il en reviendra à la seule décision de l'AC5Q de continuer l'examen de la plainte conformément à la présente politique. Dans un tel cas, l'AC5Q peut se substituer au plaignant.

#### **SANCTIONS :**

- 25. Lorsqu'elle recommande des sanctions disciplinaires, la commission pourra envisager les options suivantes individuellement ou en combinaison, selon la gravité du harcèlement :
  - a) Excuses verbales ou écrites;
  - b) Lettre de réprimande de l'AC5Q;
  - c) Retrait de certains privilèges;
  - d) Prestation de services ou toute autre contribution volontaire;
  - e) Exclusion de certaines équipes, événements et/ou activités;
  - f) Suspension temporaire;
  - g) Expulsion du membre; et
  - h) Toute autre sanction que la commission considère appropriée selon les

circonstances.

26. À moins d'avis contraire de la commission, toute sanction disciplinaire commencera immédiatement. Le défaut de se conformer à une sanction tel que déterminé par la commission résultera en une suspension immédiate jusqu'à l'obtention de son respect.

27. L'AC5Q tiendra un registre des cas qui résultent en l'application de sanctions.

**APPELS :**

28. Tant le plaignant que le répondant auront le droit d'en appeler de la décision de la commission selon la politique d'appel de l'AC5Q.

Approuvé AGSA 2020