



Politique pour contrer la discrimination et le harcèlement

Approuvé:	Janvier 2010	Nombre de politique: 09-4
Version approuvée :	Janvier 2010	
Date de prochaine révision:		Pages: 5

1. OJECTIF

- 1.1 Offrir aux membres et aux employés de l'Association Cycliste Canadienne un moyen de traiter toutes les questions relatives au discrimination et harcèlement.

2. PRINCIPES

- 2.1 Toute personne à l'Association Cycliste Canadienne a le droit de participer et de travailler dans un environnement qui favorise les chances égales et défend les pratiques discriminatoires.
- 2.2 L'Association Cycliste Canadienne s'engage à assurer que la collectivité du et la société en général sont un milieu sécuritaire pour tous et toutes.
- 2.3 L'Association Cycliste Canadienne croit que l'éducation et l'entraînement sont fondamentaux afin de prévenir la présence de harcèlement.

3. CHAMP D'APPLICATION

- 3.1 Cette politique s'adresse à tous les employés ainsi qu'à tous les directeurs, employés, entraîneurs, athlètes, personnel d'équipe et membres de l'Association Cycliste Canadienne. Cette politique s'applique à la discrimination et au harcèlement qui peuvent survenir dans le cours de toutes les affaires, activités et événements de l'Association Cycliste Canadienne .
- 3.2 Le harcèlement et la discrimination survenant au cours des affaires, activités et événements de clubs, des associations provinciales/territoriales, ou de partenaires affiliés de l'Association Cycliste Canadienne doivent être traités selon les politiques et mécanismes de ces organisations.

4. DÉFINITIONS

- 4.1 Le discrimination est une distinction intentionnelle ou non, basée sur des prétextes relatifs aux caractéristiques personnelles d'une personne ou d'un groupe, qui impose des désavantages à cette personne ou à ce groupe sans les imposer aux autres ou de refuser ou de limiter l'accès aux avantages disponibles aux autres.
- 4.2 Le harcèlement est une forme de discrimination et il prend plusieurs formes, mais peut généralement être défini comme des commentaires, comportements ou gestes envers une personne ou un groupe d'individus qui sont reconnus ou devraient être reconnus comme étant importuns.
- 4.3 Les comportements constituant du harcèlement comprennent, mais ne se limitent pas à :
- Menaces ou sévices écrits ou verbaux;
 - Affichage de matériel audio ou visuel offensant ou que l'on devrait savoir offensant;
 - Remarques importunes, farces, commentaires, insinuations ou sarcasmes sur l'apparence d'une personne, son corps, sa tenue, son âge, sa race, sa religion, son sexe, son orientation sexuelle ou son incapacité;
 - Regard vicieux ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
 - Conduite condescendante, paternaliste ou arrogante qui mine l'estime de soi, diminue la performance ou perturbe les conditions de travail;
 - Farces qui causent de l'embarras ou de la gêne, mettent la sécurité d'une personne en danger ou perturbent négativement la performance;
 - Contact physique non désiré incluant toucher, caresse, pincement ou baiser;
 - Flirts sexuels non désirés, avances, demandes, invitations, questions ou discussions;
 - Usage de termes homophobes ou termes sexuels désobligeants;
 - Toute forme de brimade;
 - Conduites comme que celles décrites ci-dessus qui ne sont pas dirigées directement vers des personnes ou des groupes, mais qui ont pour effet de créer un environnement hostile ou empoisonné;
 - Conduite criminelle comme suivre quelqu'un en permanence ou agresser ou abuser de quelqu'un sexuellement ou physiquement;
 - Représailles ou menaces de représailles à l'endroit d'une personne qui dénonce du harcèlement.
- 4.4 Pour les besoins de cette politique, le harcèlement sexuel est défini comme des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles ou d'autres conduites verbales ou physiques de nature sexuelle lorsque :
- La soumission ou le refus de se soumettre est utilisé comme base de prise de décisions à l'endroit de la personne;

- Une telle conduite a pour but ou pour résultat d'entraver la performance de la personne;
- Une telle conduite crée un environnement intimidant, hostile ou empoisonné.

5. FORMULATION DE LA POLITIQUE

5.1 L'Association Cycliste Canadienne s'engage à fournir un environnement de sport et de travail sécuritaire, accueillant, soucieux de n'exclure personne et respectueux. Un tel environnement ne permet pas ou n'excuse pas la discrimination ou le harcèlement. Softball Canada reconnaît que le harcèlement est une forme de discrimination et que telle discrimination est interdite en vertu de la Loi sur les droits de la personne au Canada. Dans sa forme extrême, le harcèlement peut être aussi une infraction conformément au Code criminel du Canada.

6. DISPOSITIONS

6.1 Plaintes

6.1.1 Toute personne peut déposer une plainte en vertu de cette politique auprès d'un officiel de l'Association Cycliste Canadienne. Pour les besoins de cette politique, un 'Officiel' est toute personne qui occupe un poste d'employé responsable ou de bénévole à l'Association Cycliste Canadienne. Les plaintes à un Officiel doivent être faites en temps opportun (dans les 30 jours de l'incident menant à la plainte) par écrit et signées par la plaignante ou le plaignant.

6.1.2 Après qu'une plainte a été déposée, le rôle de l'Officiel est d'agir d'une manière neutre pour aider à résoudre la plainte sans formalités lorsque c'est approprié.

6.1.3 Si l'Officiel est incapable d'aider à résoudre la plainte sans formalités ou si une solution informelle n'est pas appropriée, l'Officiel doit rapporter la plainte au Président de l'Association Cycliste Canadienne.

6.2 Enquête

6.2.1 Le Président désignera une personne indépendante pour mener une enquête sur la plainte. L'enquêteur procédera sans tarder à l'enquête et à la fin de l'enquête, il produira un rapport écrit. Ce rapport fera état des conclusions et dans le cas de plainte dont le

bien-fondé est confirmé, il recommandera la tenue d'une audience pour résoudre la plainte.

- 6.2.2 Le Président peut déterminer que la conduite alléguée est d'une telle gravité qu'elle justifie la suspension ou le retrait immédiat de l'individu en attente de l'enquête, l'audition et la décision.

6.3 Audition et décision

- 6.3.1 Lorsque l'enquêteur recommande qu'une audition ait lieu, telle audition se déroulera rapidement suivant des procédures équitables qui donnent aux parties l'opportunité de faire des représentations à un panel de trois preneurs de décisions impartiaux, désignés par l'Association Cycliste Canadienne. Le format, l'échéancier et les procédures de l'audition seront à la discrétion du panel. Le panel a l'obligation d'utiliser en tout temps une procédure qui respecte les principes d'impartialité procédurale.
- 6.3.2 Le panel prendra en considération la preuve des parties, des témoins pertinents et des conclusions de l'enquêteur dans la prise de décision et il rendra une décision écrite. La décision du panel prendra effet immédiatement, elle sera finale et elle liera toutes les parties.
- 6.3.3 Les mesures disciplinaires qui pourraient être imposées par le panel comprennent ce qui suit séparément ou en combinaison selon la nature et la sévérité du cas :
- Excuse verbale ou écrite;
 - Lettre de réprimande ;
 - Perte de certains privilèges d'adhésion ;
 - Suspension de l'adhésion pour une période de temps déterminée ;
 - Suspension de l'adhésion pour une période de temps indéterminée à être revue plus tard;
 - Cessation de l'adhésion ou de l'emploi;
 - Publication de la décision.
- 6.3.4 Le défaut de se conformer à une sanction déterminée par le panel entraînera une suspension automatique de l'adhésion à l'Association Cycliste Canadienne jusqu'à ce que la sanction ait été satisfaite.
- 6.3.5 Les plaintes de harcèlement et de discrimination déposées durant une compétition peuvent être traitées immédiatement par un représentant en autorité de l'Association Cycliste Canadienne. Dans de telles circonstances, les sanctions disciplinaires tiendront pour la durée de l'événement seulement. D'autres sanctions pourront s'appliquer, mais seulement après une révision de l'affaire

conformément aux procédures de cette politique. Cette révision ne remplace pas les dispositions d'appel de cette politique.

6.4 Affaires criminelles

6.4.1 Nonobstant les procédures établies dans cette politique, tout membre ou toute personne, comme le décrit la Section 4, qui est reconnu(e) coupable d'une infraction sous la Section 5 du Code criminel du Canada (infractions sexuelles, moralité publique et conduite désordonnée) ou est reconnu(e) coupable d'une infraction similaire de nature sexuelle, devra faire face à une suspension automatique de l'Association Cycliste Canadienne pour une période de temps correspondant à la durée de la sentence criminelle imposée par la Cour et peut faire face à des actions disciplinaires supplémentaires de l'Association Cycliste Canadienne en conformité avec cette politique.

6.5 Confidentialité

6.5.1 L'Association Cycliste Canadienne Canada reconnaît la nature sensible de la discrimination, du harcèlement et de la discipline des membres et fera tout son possible pour conserver la confidentialité des plaintes. Toutefois, si la loi exige de divulguer de l'information, l'Association Cycliste Canadienne s'y conformera. Il est également de la politique de l'Association Cycliste Canadienne de permettre la publication de la décision du panel lorsque celui-ci en ordonne la publication dans sa décision.

6.6 Appel

6.6.1 Un individu qui est l'objet de sanction en vertu de cette politique peut en appeler conformément à la politique d'appel de l'Association Cycliste Canadienne.

7. RÉVISION ET APPROBATION

7.1 Cette politique a été approuvée par le conseil d'administration de l'Association cycliste canadienne le 27ème jour du janvier 2010.

7.2 Date de la prochaine révision : N/A

7.3 Chef de l'élaboration de la présente politique: Bill Kinash / Greg Mathieu