
POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET LES ABUS

Politique interne sur le harcèlement et les abus

L'Association canadienne des entraîneurs (ACE) s'engage à prévenir le harcèlement et les abus dans la prestation de ses services de base, ses pratiques d'embauche, à l'endroit de ses bénévoles et de tout membre de son organisation. Ainsi, l'ACE entend imposer le respect de ce principe dans le cadre du développement et de la prestation de ses services de base, de ses pratiques d'embauche et de son engagement à l'endroit de ses bénévoles.

Le harcèlement ou l'abus se définit comme un comportement – notamment tout commentaire, toute conduite ou tout geste – insultant, intimidant, humiliant, blessant, malveillant, dégradant ou offensant à l'endroit d'une personne ou d'un groupe, ou créant un milieu de travail inconfortable, ou pouvant vraisemblablement embarrasser, insécuriser, déranger, humilier ou offenser une personne ou un groupe. Ce type de comportement comprend, sans toutefois s'y limiter :

- a) la violence et les menaces verbales ou écrites;
- b) l'agression physique;
- c) les remarques, plaisanteries, insinuations ou sarcasmes importuns ayant trait au corps d'une personne, à son orientation sexuelle, à sa tenue vestimentaire, à son âge, à son sexe, à son handicap, à son état matrimonial, à son origine ethnique ou à ses croyances religieuses;
- d) le fait de montrer du matériel explicitement de nature sexuelle ou raciste, ou tout autre matériel offensant ou méprisant, tels des graffitis à caractère sexuel, ethnique ou religieux;
- e) les farces qui causent la gêne ou l'embarras, portent atteinte à la sécurité d'une personne ou nuisent à son rendement au travail;
- f) les séances d'initiation ou de bizutage;
- g) les regards concupiscent ou autres attitudes suggestives ou obscènes;
- h) l'intimidation;
- i) la condescendance, le paternalisme ou l'attitude protectrice qui mine l'estime de soi, nuit au rendement ou détériore les conditions de travail;
- j) toute conduite ou tout commentaire, geste ou contact à caractère sexuel qui est susceptible d'offenser ou d'humilier tout employé ou toute employée ou que, pour des motifs raisonnables, un employé ou une employée pourrait percevoir comme le signe qu'un poste ou une occasion d'embauche, de formation ou de promotion sont soumis à une condition de nature sexuelle;
- k) les fausses accusations de harcèlement motivées par la malveillance ou le méfait et visant à causer des torts aux autres;
- l) un milieu de travail qui est « inamical » ou malsain – un comportement ou une attitude qui favorise, appuie ou tolère un tel milieu;
- m) le harcèlement sexuel.

La présente politique s'applique également à tout autre motif de harcèlement interdit par la loi applicable. La conduite seule ne suffit pas à rendre inadéquat un certain comportement; il faut aussi tenir compte du contexte ou de la manière dont la conduite est adoptée ou de sa nature répétitive. Une telle conduite rend le milieu entourant la personne inamical, hostile ou aliénant ou, pour reprendre les termes de certaines mesures législatives ou cas de jurisprudence en matière de droits de la personne, « inamical » ou malsain. Tout comportement qui contribue, soutient ou tolère un tel milieu constitue du harcèlement.

Procédure de plainte informelle

Une personne qui pense avoir été l'objet d'un comportement qui constitue du harcèlement en vertu de la présente politique (le « plaignant » ou la « plaignante ») est encouragée à aviser la personne responsable du comportement (la personne « mise en cause ») que son comportement est importun et offensant, et qu'il va à l'encontre de la présente politique.

Si la confrontation avec la personne mise en cause n'est pas possible, ou si le comportement continue après la confrontation, le plaignant ou la plaignante doit demander conseil auprès du ou de la chef des opérations, du ou de la chef de la direction de l'ACE, ou du président ou de la présidente du conseil d'administration de l'organisation.

Dès sa première rencontre avec le ou la chef des opérations, le ou la chef de la direction de l'ACE, ou le président ou la présidente du conseil d'administration, le plaignant ou la plaignante sera avisé(e) de ce qui suit :

- i) le rôle du représentant ou de la représentante de l'ACE consiste à servir d'intermédiaire entre le conseil d'administration de l'ACE et le plaignant ou la plaignante. L'information rassemblée relativement à toute plainte est transmise au conseil d'administration;
- ii) la possibilité de tenter une résolution informelle de la plainte;
- iii) le droit de déposer par écrit une plainte officielle en vertu de la présente politique lorsque la résolution informelle semble inappropriée ou impossible;
- iv) la possibilité de recourir au counselling ou à un autre mécanisme de soutien, comme l'autorise le conseil d'administration;
- v) la procédure de confidentialité prescrite par la loi;
- vi) le droit d'être représenté(e) par une personne de son choix, y compris un avocat, à tout moment durant le processus de plainte, et ce, à ses frais;
- vii) l'information rassemblée lors de l'allégation de harcèlement et dans le cadre de la résolution informelle ou formelle de la plainte est conservée aux dossiers de l'ACE;
- viii) le droit de retirer la plainte à tout moment du processus de résolution.

Le représentant ou la représentante de l'ACE agit à titre de partie neutre. Son rôle consiste à rassembler l'information et à établir la liaison avec le conseil d'administration jusqu'à la résolution informelle ou formelle de la plainte en vertu de la présente politique. Le représentant ou la représentante peut offrir son soutien à la fois au plaignant ou à la plaignante et à la personne mise en cause dans le but de favoriser une résolution satisfaisante pour les deux parties.

Advenant que la plainte ne soit pas résolue au moyen des procédures informelles ni qu'elle ne puisse être traitée adéquatement en vertu d'une autre politique, le processus doit suivre son cours, et une plainte officielle doit être déposée conformément à la présente politique.

Procédure de plainte officielle

Le ou la chef des opérations, le président ou la présidente de l'ACE, ou le président ou la présidente du conseil d'administration doit obtenir du plaignant ou de la plaignante une déclaration par écrit relatant les détails de l'incident ou des incidents ainsi que le nom de tout témoin. La déclaration doit être datée et signée par le plaignant ou la plaignante. Toutes les plaintes présentées, signées ou non, font l'objet d'une enquête.

Le conseil d'administration de l'Association canadienne des entraîneurs engage un avocat afin d'enquêter sur les plaintes officielles, et ce dernier présente un rapport au conseil d'administration.

Le conseil d'administration de l'ACE fournit à l'avocat tous les renseignements que lui a fournis le représentant ou la représentante de l'ACE concernant la plainte. Dans le cadre de l'enquête et de la résolution de la plainte par l'avocat, l'ACE respecte l'esprit de la loi canadienne et met en œuvre les mesures recommandées, le cas échéant.

Dirigeants responsables	Chef de la direction et chef des opérations
Type de politique	Politique de gouvernance
Date d'approbation	31 mars 2016