



CANADIAN FREESTYLE SKI ASSOCIATION
ASSOCIATION CANADIENNE DE SKI ACROBATIQUE
#305, 2197 PROM. RIVERSIDE DR., OTTAWA, ONTARIO K1H 7X3
TEL: (613) 526-0383 FAX: (613) 526-0551 E-mail: infor@freestyleski.com

Le 9 décembre 1993
Mise à jour le 10 juillet 2002

POLITIQUE POUR UN ENVIRONNEMENT EXEMPT DE HARCÈLEMENT

(Veuillez noter que la forme du masculin a été favorisée dans le simple but de faciliter la lecture du présent document.)

INTRODUCTION

L'Association canadienne de ski acrobatique s'engage à créer un environnement offrant à tous des chances égales, y compris un environnement sportif permettant à tous les membres de contribuer au sport au maximum de leur potentiel.

Dans l'esprit de cet engagement, l'ACSA ne tolère aucune forme de harcèlement et elle s'engage à protéger tous les membres du harcèlement de la part d'autres membres, des directeurs de l'Association, des officiels, des organisateurs, des entraîneurs, des collègues et de tout autre membre de l'Association avec qui ils peuvent entrer en contact, et ce, sans égard à leur race, ascendance, lieu d'origine, couleur, origine ethnique, citoyenneté, croyance, sexe, orientation sexuelle, handicap, âge, état matrimonial, état familial, ou à l'existence d'un casier judiciaire.

Cette politique vise la protection des membres contre le harcèlement qui peut être exercé :

- dans le cadre d'affaires ou d'événements de l'ACSA, ou à l'intérieur d'un club affilié à l'ACSA; ou
- en dehors de tels événements ou clubs et pouvant avoir dans l'environnement de travail ou du club des effets néfastes sur les relations des membres du ski acrobatique.

DEFINITION DU HARCÈLEMENT

Le harcèlement peut prendre diverses formes, mais on peut le définir, de façon générale, comme un comportement, incluant des commentaires ou des actes, qui peut avoir pour effet d'insulter,

d'intimider, d'humilier, de blesser, qui peut être malicieux, dégradant ou autrement offensant pour un individu ou un groupe d'individus ou qui peut être la source d'un malaise dans le milieu. Alors que cette définition s'applique à tous les membres de l'ACSA et à toute forme de harcèlement, le Code des droits de la personne de l'Ontario interdit spécifiquement le harcèlement fondé sur les motifs suivants : la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, le croyance (la religion), le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, l'état matrimonial et de famille, ou l'existence d'un casier judiciaire.

Le harcèlement peut prendre les formes suivantes :

- insultes ou menaces, écrites ou verbales;
- commentaires à connotation sexuelle;
- des injures visant la race ou l'origine ethnique;
- des remarques, des plaisanteries, des insinuations ou des propos déplacés sur les vêtements d'une personne, son corps, son âge, son état familial, son origine nationale ou ethnique, sa religion, etc.
- l'étalage de photographies sexuellement explicites, racistes, offensantes ou humiliantes;
- des graffiti de nature sexuelle, raciale, ethnique ou religieuse;
- des mauvais tours pouvant être cause de gêne ou d'embarras, mettre en danger la sécurité d'une personne, ou nuire à son rendement;
- des remarques liées au sexe, des invitations ou des requêtes importunes, explicites ou implicites, ou encore de l'intimidation;
- des regards concupiscents, ou d'autres gestes obscènes ou offensants;
- une attitude condescendante ou paternaliste qui porte atteinte à la dignité ou nuit au rendement ou aux conditions de travail;
- des contacts physiques, comme des attouchements, des baisers, des caresses, des pincements, etc.;
- du vandalisme;
- des voies de fait.

REPRÉSAILLES

Dans le cadre de leur droit à un milieu libre de harcèlement, les membres de l'ACSA sont protégés des représailles ou des menaces de représailles.

Il peut s'agir de représailles lorsqu'un membre est victime des mesures suivantes :

- si on lui refuse ou le menace de lui refuser une promotion, de

l'avancement, de la formation, ou autres occasions ou avantages pertinents (par exemple, la sélection pour une équipe, etc.);

- s'il fait l'objet ou est menacé de mesures disciplinaires;
- s'il est renvoyé ou menacé de l'être;

et que le seul motif en soit le suivant :

- que le membre ait repoussé les avances sexuelles d'une personne en situation d'autorité pouvant influencer les décisions relatives au ski acrobatique qui le concernent, ou être perçue comme exerçant une telle influence.
- qu'il ait porté plainte pour harcèlement.

Il peut aussi s'agir de représailles lorsque que, après qu'un membre a porté plainte pour harcèlement, un ou des membres collègues continuent de le harceler ou le harcèlent davantage, le mettent à l'écart ou l'isolent; ou adoptent un comportement dans l'intention de l'intimider, de le menacer, de l'humilier, de le blesser ou de nuire à son rendement ou à ses conditions de travail.

LIGNE DE CONDUITE

L'ACSA s'engage à créer et à maintenir un environnement sportif libre de toute forme de harcèlement.

Il incombe aux membres du Conseil d'administration et des comités, aux membres des comités exécutifs des clubs affiliés, aux membres du personnel, aux entraîneurs et aux directeurs de l'ACSA, de prévenir et de désapprouver le harcèlement. À cette fin, ils doivent :

- comprendre et faire respecter les principes de la présente politique;
- éviter tout comportement contraire à la présente politique et veiller à ce que tous les membres soient traités avec justice et équité;
- faire connaître l'objectif de l'Association qui est de créer et de maintenir un environnement sportif libre de harcèlement;
- ne pas permettre, et ne pas nier, les comportements contraires à la présente politique;
- prendre au sérieux toutes les plaintes de harcèlement en faisant enquête de façon approfondie et sensible, et en

mettant rapidement en oeuvre les mesures visant à remédier à la situation conformément aux lignes de conduite énoncées dans les sections ci-après.

Aucun des membres de l'ACSA ne doit harceler d'autres membres. On encourage les membres qui sont victimes de harcèlement à faire savoir à l'auteur du harcèlement que son comportement est offensant et à rapporter le(s) incident(s) selon la procédure de plainte décrite ci-après. Les membres qui sont témoins de harcèlement ou qui découvrent qu'un membre en est victime sont incités à rapporter l'incident selon la procédure de plainte décrite ci-après.

PROCÉDURE DE PLAINTÉ

On encourage les membres qui font l'objet de harcèlement à faire savoir à l'auteur du harcèlement que son comportement est offensant et contraire à la politique de l'Association. S'il n'est pas possible de confronter cette personne ou si, après l'avoir confrontée, le harcèlement continue, il faut rapporter l'incident au Président et Chef de la direction de l'ACSA.

Si cette façon de procéder n'est pas possible ou est inappropriée, les plaintes peuvent être déposées directement auprès des personnes suivantes :

- le Président et Chef de la direction de l'ACSA;
- le président de tout comité de l'ACSA;
- tout membre du Conseil d'administration de l'ACSA;
- tout entraîneur, directeur ou membre du personnel de l'ACSA;

On encourage les membres à rapporter les incidents de harcèlement. Ceux qui portent de tels incidents à l'attention de l'ACSA sont assurés d'un soutien total de la part de l'Association. Les plaintes y seront traitées avec sensibilité, célérité et d'une manière responsable.

Les membres qui sont victimes de harcèlement en raison des motifs suivants : le sexe, la race, la religion, l'origine ethnique, le lieu d'origine, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'état familial, sont protégés de façon particulière en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario* et ils ont le droit de déposer leur plainte auprès de la *Commission ontarienne des droits de la personne*.

ENQUÊTE SUITE À UNE PLAINTÉ, ET RÉOLUTION

Les lignes de conduite énoncées ci-dessus font état d'un certain nombre de façons de rapporter du harcèlement. Une fois qu'une

plainte a été déposée, il faut intervenir immédiatement de la manière suivante :

- il faut joindre à la plainte les documents pertinents et acheminer immédiatement le tout au Président et Chef de la direction qui doit en informer le plus tôt possible le Conseil d'administration. Si cette façon de procéder n'est pas possible ou est inappropriée, la plainte doit être acheminée au Président de l'Association.
- le Conseil d'administration doit immédiatement nommer un tribunal chargé de faire enquête sur l'objet de la plainte;
- il faut joindre à la plainte les documents pertinents et acheminer immédiatement le tout au président du tribunal;
- le Président et Chef de la direction doit veiller à ce qu'une enquête soit entreprise.

Le tribunal nommé doit faire enquête sur toutes les plaintes de harcèlement dont il est saisi afin d'établir la nature et les circonstances de l'incident ou des incidents en cause et d'en déterminer le remède approprié.

Les enquêtes doivent être menées en conformité des procédures énoncées dans le Politique pour un environnement exempt de harcèlement, qu'on peut se procurer auprès du Président et Chef de la direction.

**QUE FAIRE
EN SITUATION URGENTE DE HARCÈLEMENT SEXUEL?**

- SAVOIR :** Si l'on vous dit ou vous fait quelque chose qui vous rend mal à l'aise, sachez que le flirt et des compliments respectueux n'auraient pas cet effet, mais que le harcèlement sexuel produit ce résultat.
- DIRE :** Dites à la personne : « Ce que vous faites me rend mal à l'aise. » Si vous le pouvez, exprimez ce qui se passe au moment où ça se passe, par exemple : « Vos mains sont sur mes épaules » ou « C'est la troisième fois aujourd'hui que vous me frôlez lorsque vous passez près de moi. »
- TROUVER :** Procurez-vous une définition du harcèlement sexuel, encerclez le passage qui décrit le comportement de l'auteur du harcèlement et laissez le document dans son casier postal; ou encore, décrivez par écrit le comportement de cette personne et déposez le document à son bureau.
- PARLER :** Vous devriez dire ce que vous subissez aux membres de votre équipe et à vos collègues, car la plupart des harceleurs font plus d'une victime.
- RAPPORTER :** Rapportez l'incident au Président et Chef de la direction, où à un autre directeur de l'Association.