

## Politique sur le harcèlement

Entrée en vigueur : 5 novembre 1996 (N° : E.05)

Amendements :

---

Ski nautique et planche Canada (SNPC) est un organisme engagé à promouvoir une politique de sport qui favorise une participation équitable et non discriminatoire. Tous les participants ont le droit d'être traités avec dignité et respect, et de travailler et de jouer dans un milieu propice à la productivité, au développement personnel et à l'amélioration de la performance, selon les capacités de chacun. SNPC préconise un environnement sportif libre de toute forme de harcèlement fondé sur la race, l'ascendance, les origines, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la situation familiale, l'état civil ou le dossier d'infraction.

La grande famille de SNPC est de plus en plus diversifiée, tout comme la population en général. Elle regroupe des membres des deux sexes, de différentes cultures et de différentes origines. Nous devons tous travailler ensemble afin d'éliminer les obstacles à l'équité que crée le harcèlement.

Le harcèlement est un problème grave. Il crée un environnement hostile, mine le respect de soi et contribue à une moralité douteuse, une piètre performance et un roulement de personnel élevé.

Tous les athlètes, les entraîneurs, les gérants d'équipe, les officiels, les membres du conseil d'administration, les membres de comités et les employés ont la responsabilité commune de comprendre le harcèlement et ses ramifications et de s'assurer que toutes les mesures raisonnables soient prises afin de libérer l'environnement sportif de toute forme de harcèlement.

SNPC exige également que tous ses membres adoptent officiellement sa politique sur le harcèlement ou une politique semblable qui ait reçu l'approbation du conseil d'administration de SNPC, avant le 31 décembre 1994. L'adoption de cette politique est une condition préalable à la participation de l'association provinciale aux programmes de SNPC.

### DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

Le harcèlement prend de nombreuses formes mais peut généralement se définir comme un comportement par lequel quelqu'un formule des commentaires ou adopte une conduite qui insulte, intimide, humilie, blesse, dégrade ou cause autrement une blessure ou un malaise à une personne ou un groupe de personnes. Le harcèlement peut comprendre :

- une menace ou un abus écrit ou verbal;
- une insulte raciale ou ethnique;
- une remarque malveillante, une blague, une insinuation ou du persiflage concernant le corps, les vêtements, l'âge, l'état matrimonial, l'origine ethnique ou raciale et la religion d'une personne;
- un graffiti sexuel, racial, ethnique ou religieux;
- des blagues qui causent de la gêne ou un embarras et mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui affectent négativement son rendement;
- des remarques sexuelles, des invitations ou des demandes mal accueillies indirectes ou explicites, ou l'intimidation;
- les regards concupiscentiels ou d'autres gestes obscènes ou offensants;
- la condescendance, le paternalisme ou un comportement paternaliste qui mine l'estime de soi ou influence défavorablement le rendement ou les conditions de travail;
- une conduite physique comme toucher, embrasser ou pincer;
- le vandalisme;



- l'agression physique.

### **Harcèlement sexuel**

Il existe trois types de harcèlement sexuel :

#### 1) Le comportement importun

Il s'agit de la forme de harcèlement sexuel la plus courante. Elle comprend :

- les commentaires sexuels déplacés concernant le corps ou l'apparence d'une personne;
- l'utilisation de mots sexuels déplacés ou dérogatoires;
- des questions ou des commentaires sur la vie sexuelle, les préférences sexuelles d'une personne, etc.
- graffitis sexuels ou sexistes;
- faire circuler des rumeurs au sujet de la vie sexuelle, les préférences sexuelles, etc., d'une personne;
- des attouchements, des tapotements ou des regards concupiscent.

#### 2) Les avances sexuelles

Cette forme de harcèlement sexuel se produit lorsqu'une personne occupant un poste d'autorité fait des avances sexuelles ou des demandes de relations sexuelles indésirables.

#### 3) Les représailles

Cette forme de harcèlement sexuel se produit lorsqu'une personne occupant un poste d'autorité menace d'utiliser ou utilise cette autorité comme représailles à l'égard d'une personne qui a rejeté ou refusé ses avances sexuelles. Cette forme de harcèlement sexuel comprend le retrait d'une personne de l'équipe après que cette personne ait refusé une « proposition ».

### **Harcèlement racial**

Les insultes ou les blagues fondées sur la race, l'origine ancestrale, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique et les croyances (ou la religion) sont la forme la plus courante de harcèlement racial. Voici quelques exemples :

- utilisation de mots qui confirment les stéréotypes;
- blagues raciales, ethniques ou religieuses;
- utilisation de surnoms raciaux dégradants;
- se moquer de personnes ou ne pas tenir compte des habiletés d'une personne en raison de son origine raciale ou ethnique;
- graffitis racistes, ethniques ou religieux ou affichage de matériel raciste.

Le comportement fondé sur la race est également une forme de harcèlement raciste. À titre d'exemple, des personnes faisant l'objet de blagues fondées sur leurs origines raciales ou ethniques, même lorsque ces blagues ne font aucune référence à la race ou l'ethnicité; de même que lorsqu'une personne est invitée à « retourner dans son pays » ou qu'elle se fait dire qu'elle « n'est pas bienvenue au Canada ». Ce type de comportement relève du harcèlement racial.

Le harcèlement racial peut être direct ou indirect. Le comportement, y compris les blagues et/ou la conduite, peut se produire en présence de la personne visée. Le harcèlement racial peut aussi se produire lorsque la personne visée est absente.

Les insultes, les blagues et les épithètes raciales sont déplacées et illégales. Le harcèlement est une cause possible et manifeste de stress et met en péril la santé, le moral et le rendement de l'individu, suscite de la colère et des frustrations, crée une atmosphère qui donne lieu à d'autres formes de discrimination et mine les relations entre les personnes.

### **Environnement sportif empoisonné**

La présence d'éléments dérangeants et lamentables dans l'environnement sportif peut aussi être une forme de harcèlement. Voici les caractéristiques d'un environnement sportif empoisonné :



Lieu de travail ou de sport qui affiche en pleine vue du matériel dénigrant une personne à cause de sa race, son ascendance, son lieu d'origine, sa couleur, son origine ethnique, sa citoyenneté, sa religion, son sexe, son orientation sexuelle, son handicap, son âge, sa situation familiale, son état civil ou son casier judiciaire (comme par exemple des affiches sexuellement explicites ou des caricatures raciales/racistes).

Groupes de travail ou de sport où les épithètes qui dénigrent une personne ou un groupe font partie du vocabulaire courant.

Un environnement sportif empoisonné est une forme de harcèlement, qu'il y ait plainte à cet égard ou non.

### **Harcèlement accidentel/volontaire**

Le harcèlement peut être volontaire ou accidentel. Le comportement volontaire peut être causé par la haine ou la peur. Le comportement accidentel est souvent causé par l'ignorance, mais constitue néanmoins du harcèlement. Ce comportement peut être corrigé par l'éducation, en informant la personne que ce comportement est insultant. Le comportement volontaire est plus difficile à corriger.

### **L'environnement sportif**

La politique sur le harcèlement de SNPC a pour objet de protéger les personnes contre le harcèlement, en tout temps, plus particulièrement pendant leur travail sportif et aussi pendant les activités de loisir ou sociales, après les heures de travail, où les relations entre les individus peuvent avoir des conséquences qui affectent les relations de travail.

### **Entraînement et discipline**

Les personnes occupant un poste d'autorité ont le devoir de ne harceler personne. Un entraînement discipliné est une composante de tout sport de haute performance et il ne faut pas méprendre ce genre de discipline pour du harcèlement. Il est toutefois essentiel que les personnes occupant un poste d'autorité :

- informent tous les participants des normes de performance, des règles et des règlements;
- prennent des mesures correctives et appliquent la discipline de manière juste et conséquente;
- évitent le favoritisme;
- utilisent la terminologie appropriée; appellent les personnes par leur nom et évitent d'utiliser une langue dénigrante ou des mots insultants.

La prévention et l'intervention sont essentielles à la création d'un environnement sportif libre de toute forme de harcèlement. Les personnes occupant un poste d'autorité doivent donner le bon exemple.

Ainsi :

- Elles doivent démontrer qu'elles prennent la question au sérieux. Elles doivent communiquer les objectifs de SNPC afin de créer et de maintenir un environnement sportif libre de toute forme de harcèlement.
- Lorsqu'elles sont témoins d'un comportement racial tel que des épithètes, des blagues racistes ou raciales, l'affichage de matériel sexuellement explicite, raciste, dérangeant ou dénigrant, elles doivent informer la personne commettant l'offense de la situation et imposer un correctif immédiatement, sans attendre qu'il y ait une plainte.
- Elles doivent mener une enquête afin de déterminer si le harcèlement est une rumeur ou un soupçon. Un changement subit au niveau du rendement ou dans l'attitude peut signifier qu'il y a un problème. Les personnes victimes de harcèlement hésitent souvent à rapporter la situation par crainte de ne pas être prises au sérieux, d'être jugées comme des fautrices de troubles ou de représailles.
- Elles doivent prendre toutes les plaintes de harcèlement au sérieux et répondre comme il se doit en vertu des procédures de plainte et d'enquête sur le harcèlement de SNPC. Les personnes occupant un poste d'autorité ont la responsabilité de ne pas permettre, fermer les yeux ou ignorer le harcèlement. Si elles sont au courant ou qu'il est démontré qu'elles auraient dû raisonnablement être au courant du harcèlement et qu'elles omettent d'imposer un correctif, elles pourraient être considérées comme parties au harcèlement.



### **Traitement des plaintes**

La politique sur le harcèlement de SNPC a pour objectif général de créer et de maintenir un environnement libre de toute forme de harcèlement. Pour réaliser cet objectif, les personnes relevant de l'autorité de SNPC qui subissent du harcèlement doivent être encouragées à agir. Elles doivent croire que le conseil d'administration les soutiendra en prenant leur plainte au sérieux et en y répondant de façon sensible, efficace et opportune.

### **Rapport des incidents de harcèlement**

Le harcèlement cesse rarement sans intervention. Le silence et l'inaction sont trop souvent interprétés comme l'acceptation ou le consentement, ce qui maintient la situation de harcèlement. Les personnes qui sont victimes de harcèlement ou qui en ont connaissance ont la responsabilité de le rapporter.

Dans certains cas, le harcèlement peut être accidentel et arrêté en informant le harceleur que son comportement est insultant.

Dans plusieurs cas, les victimes ne veulent pas confronter leur harceleur. Elles se sentent inconfortables ou pourraient être menacées ou se placer dans une situation dangereuse. Elles doivent être rassurées de l'existence d'une procédure efficace.

### **Procédure de plainte**

Lorsqu'il est impossible de confronter le présumé harceleur ou si le harcèlement se poursuit après que le harceleur ait été confronté, la victime du harcèlement doit rapporter l'incident au président immédiatement.

S'il est impossible ou inopportun de rapporter l'incident au président, la plainte doit être faite auprès de :

- un membre du conseil d'administration de SNPC;
- le président d'un comité de SNPC;
- le gérant ou capitaine d'une équipe nationale de SNPC;
- l'entraîneur ou le chef de l'équipe des Jeux panaméricains;
- le directeur administratif ou technique.

### **Enquête et règlement de la plainte**

Les mesures suivantes seront prises dès réception d'une plainte :

- La plainte documentée sera acheminée au président qui en informera le comité de gestion aussitôt que possible.
- Lorsque le harcèlement a lieu à l'occasion d'un événement international, la plainte documentée doit être acheminée au gérant de l'équipe qui en informera le président aussitôt que possible.
- Le président ou le comité de gestion nommera un tribunal pour enquêter sur l'incident. Le tribunal peut être formé d'une ou de plusieurs personnes.
- Lorsque le harcèlement a lieu à l'occasion d'un événement international, le gérant de l'équipe peut nommer un tribunal pour enquêter sur la plainte, après en avoir discuté avec le président.
- La plainte documentée doit être acheminée au président du tribunal.

Le tribunal nommé pour déterminer la nature de l'incident doit enquêter sur toutes les plaintes de harcèlement et les circonstances de l'incident afin de déterminer les mesures correctives qui s'imposent.

### **Réponse à une plainte de harcèlement**

PREMIÈRE ÉTAPE : Réception de la plainte

La personne qui reçoit la plainte doit :

- Comprendre et être sensible aux conséquences du harcèlement sur la victime. L'expérience est souvent intimidante, démoralisante et menaçante.
- Rassurer le plaignant en l'informant que SNPC ne tolère pas le harcèlement et fera tout en son pouvoir pour offrir un environnement sportif libre de toute forme de harcèlement.
- Demander à la personne de fournir des détails de l'incident, dont la date, l'heure, le lieu, la description des gestes, un compte rendu du dialogue, le nom du harceleur et ceux des témoins,



- s'il y a lieu, et le nom de toute autre personne qui pourrait aussi avoir été harcelée. Est-ce que des mesures ont été prises? Le harceleur a-t-il été confronté ou le harcèlement a-t-il déjà été rapporté?
- Documenter minutieusement la plainte, en récapituler les détails avec le plaignant afin d'assurer l'exactitude et joindre tout document à l'appui ou autre pièce justificative.
  - Acheminer immédiatement toute la documentation au président ou au gérant d'équipe, s'il y a lieu.
- Il incombe au président ou au gérant de l'équipe de s'assurer qu'une enquête est menée.

#### DEUXIÈME ÉTAPE : Enquête sur la plainte

TOUTES LES PLAINTES DE HARCÈLEMENT DOIVENT DONNER LIEU À UNE ENQUÊTE APPROFONDIE ET IMPARTIALE. L'OBJECTIVITÉ EST DE MISE DANS LES RELATIONS AVEC LE PLAIGNANT ET LE HARCELEUR. RECUEILLEZ TOUS LES FAITS AVANT DE TIRER DES CONCLUSIONS.

Le tribunal doit d'abord examiner les faits avec le plaignant afin d'en assurer l'exactitude. Tout renseignement supplémentaire sera consigné. Le plaignant recevra une réponse à toutes ses questions entourant le processus d'enquête au cours de cette rencontre.

Lorsque le plaignant nomme le ou les harceleurs, la première étape de l'enquête doit être d'informer le harceleur ou l'intimé de la plainte. Des entrevues séparées sont menées lorsque le plaignant nomme plus d'une personne. Le tribunal doit :

- Informer le présumé harceleur de la plainte.
- Expliquer que SNPC est engagée à offrir un environnement sportif libre de toute forme de harcèlement et ne tolère aucun comportement indésirable.
- Informer l'intimé de la procédure d'enquête et des prochaines étapes à suivre.
- Documenter la réponse à la plainte. Il doit récapituler les détails de la déclaration afin d'assurer l'exactitude et demander à l'intimé de signer la réponse.

Le tribunal pourrait devoir interviewer les témoins nommés par le plaignant ou l'intimé afin de déterminer si l'incident a eu lieu et qui y était impliqué. S'il y a plus d'un témoin, ils seront tous interviewés individuellement. Le tribunal doit :

- Informer le témoin qu'une plainte a été reçue et qu'il a été nommé en qualité de témoin.
- Informer le témoin de l'existence de la politique sur le harcèlement de SNPC et l'assurer qu'il sera protégé de toutes représailles pouvant découler de sa participation à l'enquête.
- Documenter la déclaration du témoin et la récapituler pour en assurer l'exactitude.

Lorsqu'aucun témoin n'est nommé, le tribunal pourrait devoir interviewer d'autres personnes afin de déterminer si elles ont été témoins de l'incident ou d'autres incidents ou si elles ont été victimes de harcèlement. Ces personnes seront informées de l'existence de la politique sur le harcèlement de SNPC et assurées d'une protection contre les représailles. L'entrevue sera documentée.

Avant de mettre fin à l'enquête, le tribunal doit répondre aux questions suivantes :

- Y a-t-il eu harcèlement? Si non, y a-t-il raison de prendre des mesures à l'égard du plaignant? Dans un cas comme dans l'autre, y a-t-il eu un seul incident ou une série d'incidents?
- Quelle était la nature du harcèlement? Viole-t-il les droits de la personne? Ne tenez pas compte de facteurs non liés à la plainte.
- Le harceleur a-t-il avoué ou nié son comportement?
- Si le harceleur a avoué son comportement, a-t-il manifesté la volonté de changer?
- Y a-t-il eu d'autres victimes de ce type de harcèlement?
- S'agit-il de la première plainte contre le harceleur ou y a-t-il eu d'autres plaintes? Décrivez la nature des plaintes précédentes.

Le tribunal communiquera avec le président ou le gérant d'équipe, le cas échéant, afin d'examiner les résultats de l'enquête et les conclusions, et déterminer si une enquête plus approfondie s'impose.



### TROISIÈME ÉTAPE : Règlement de la plainte

La politique sur le harcèlement de SNPC consiste à offrir à toutes les personnes relevant de l'autorité de SNPC un environnement sportif libre de toute forme de harcèlement, ce qui peut être réalisé grâce à la prévention et au règlement efficace des plaintes. Le but du règlement de la plainte est d'éliminer le harcèlement.

Le premier incident de harcèlement est souvent involontaire et le harceleur ne sait pas que son comportement est déplacé et insultant. Ces cas peuvent être réglés par une éducation appropriée. Le tribunal doit :

- Informer le harceleur et que son comportement est déplacé, qu'il contrevient à la politique sur le harcèlement de SNPC et à la Loi canadienne sur les droits de la personne, et qu'il doit cesser.
- Demander au harceleur de s'excuser et, si le plaignant accepte, organiser une rencontre entre les parties afin de régler la situation. Si la rencontre est impossible, une lettre d'excuses devra être obtenue.
- Informer le plaignant et l'intimé que toute répétition de ce comportement entraînera des mesures correctives.
- Documenter le règlement.

Les deux derniers points sont importants car ils préparent le terrain pour des mesures de discipline progressives si le harcèlement se poursuit.

Toute mesure disciplinaire est laissée à la discrétion du tribunal enquêteur. Les mesures peuvent aller jusqu'à la résiliation de l'association de l'intimé avec SNPC et/ou ses équipes.

Si le règlement exige des mesures disciplinaires, le président, qui en informera le comité exécutif, doit les approuver.

### QUATRIÈME ÉTAPE : Suivi

Le suivi est un élément critique du règlement de la plainte. Le suivi de la plainte a pour objet d'assurer que le harcèlement a pris fin, qu'il n'y a pas eu de représailles, et de confirmer au plaignant un soutien continu. Le tribunal doit :

- Informer le plaignant que des mesures ont été prises pour corriger la situation. Le plaignant peut demander des détails mais la divulgation de ces renseignements pourrait ne pas être à propos. La politique sur le harcèlement de SNPC a pour but d'éliminer le harcèlement. Autrement dit, elle a un rôle correctif et non punitif.
- Informer le plaignant de rapporter immédiatement tout incident ultérieur, en cas de représailles.
- Établir un plan de suivi avec le plaignant, assurer le suivi et documenter les entrevues de suivi.

Le tribunal pourrait souhaiter effectuer un suivi fréquent, au début, et même prolonger la période de suivi. Dans la plupart des cas, le suivi doit être fait régulièrement, pendant une période d'au moins six mois après le règlement.

### **Discipline**

Le harcèlement est une infraction grave. Accuser faussement une personne de harcèlement est aussi une infraction grave. Les deux cas exigent l'imposition de mesures disciplinaires appropriées. Les mesures disciplinaires doivent être justifiées. L'enquête doit démontrer qu'il y a raison de croire que le présumé harceleur a commis une faute de harcèlement. Les mesures disciplinaires imposées doivent être à la mesure de l'infraction. Elles peuvent aller de l'avertissement verbal jusqu'au retrait des services de SNPC.

Le tribunal d'enquête a la responsabilité de décider du type de discipline à imposer. Les facteurs suivants doivent entrer en ligne de compte dans cette décision :

- la nature du harcèlement (verbal ou physique);
- le degré d'agressivité;



- la nature continue du harcèlement, le nombre d'incidents et/ou la période des incidents;
- la nature de la relation entre le plaignant et le harceleur : entraîneur/athlète? membres du même comité? membres d'une même équipe?, etc.
- les mesures disciplinaires imposées lors d'incidents antérieurs semblables.

REMARQUE : La protection de la sécurité du plaignant revêt une importance capitale dans les cas où il y a eu agression ou menace d'agression. Il pourrait être nécessaire de relever le présumé harceleur de ses fonctions jusqu'à ce que les résultats de l'enquête soient connus. Il pourrait aussi être nécessaire d'appeler la police.

### **Droits et responsabilités du plaignant**

Les personnes qui rapportent des incidents de harcèlement en vertu de la procédure de plainte de SNPC ont le droit :

- de ne craindre aucunes représailles ni vengeance pour avoir porté plainte;
- de voir leur plainte prise au sérieux et rapportée au président ou au gérant de l'équipe, selon le cas;
- d'être informées du déroulement de l'enquête et du nom de la personne qui mènera l'enquête, qui sera impliquée et/ou informée de leur plainte et des raisons qui justifient cette décision;
- d'être représentées et accompagnées par le représentant de leur choix à toute réunion concernant leur plainte à laquelle elles sont tenues d'assister;
- d'être interviewées en privé;
- à une enquête impartiale de leur plainte qui ne tient pas compte de facteurs non liés à la plainte;
- à des communications continues et des comptes rendus périodiques tout au long de l'enquête;
- d'être informées des autres façons de porter plaintes auxquelles elles ont recours;
- de savoir que les détails de leur plainte demeureront confidentiels;
- d'obtenir le règlement de leur plainte le plus rapidement possible;
- de faire appel au comité exécutif si la plainte n'est pas réglée à leur satisfaction.

Les personnes qui rapportent des incidents de harcèlement ont la responsabilité de :

- fournir des détails clairs et précis de l'incident rapporté, plus particulièrement sur ce qui a été fait ou dit, la date, l'heure, le lieu, le nom du harceleur et le nom de témoins, ou de témoins possibles;
- collaborer pleinement à l'enquête sur la plainte.

### **Droits et responsabilités de l'intimé**

Les personnes accusées de harcèlement ont le droit :

- d'être informées dans les meilleurs délais possibles du fait que quelqu'un a porté plainte contre elles;
- d'être informées des allégations et d'avoir la possibilité d'y répondre;
- d'être accompagnées par le représentant de leur choix aux réunions concernant la plainte auxquelles elles sont tenues d'assister ou ont le droit d'assister;
- d'obtenir des conseils et /ou de l'information du directeur administratif concernant la procédure de plainte de la politique sur le harcèlement de SNPC;
- d'obtenir des conseils juridiques ou l'aide d'un avocat, tout en sachant qu'il leur incombe de payer les frais engagés;
- à un traitement juste et équitable;
- d'être informées des résultats de l'enquête et des mesures prises pour régler la plainte;
- de porter appel au comité exécutif si elles sont insatisfaites des mesures prises pour régler la plainte.

Les personnes accusées de harcèlement ont la responsabilité de :

- collaborer pleinement à l'enquête sur la plainte;
- modifier tout comportement qui enfreint la politique sur le harcèlement de SNPC.



### **Documentation et maintien des dossiers**

Les lignes directrices pour la documentation et le maintien des dossiers sont précisées ci-dessous :

#### **Documentation de la plainte**

Les documents suivants sont requis :

- les détails de la plainte selon la description donnée dans la présente politique;
- la réponse du présumé harceleur;
- les déclarations des témoins ou des autres personnes interviewées au sujet de la plainte;
- un rapport sommaire de l'enquête comprenant les résultats et les conclusions;
- les mesures prises pour régler la plainte, y compris les documents de discipline;
- les entrevues de suivi avec le plaignant.

Toute la documentation sera acheminée au directeur administratif après l'enquête et le règlement. La documentation doit porter la mention « STRICTEMENT CONFIDENTIEL ». Les enveloppes doivent être scellées et porter la mention « À ÊTRE OUVERTES PAR LE DESTINATAIRE SEULEMENT ».

Le nombre de copies doit être strictement restreint. Tous les efforts doivent être déployés pour assurer la confidentialité des documents. Tous les documents doivent être conservés dans un classeur verrouillé à accès restreint.

Le directeur administratif doit insister auprès des employés de bureau qui manipulent les documents que leur contenu est strictement confidentiel et qu'ils doivent respecter cette confidentialité.

Toute l'information et tous les documents relatifs à la plainte de harcèlement doivent demeurer confidentiels, sous réserve des exigences de l'enquête et du règlement de la plainte, et de la nécessité de discuter de l'information ou de présenter des preuves en vertu de la loi (par ex., procès provincial ou instances canadiennes des droits de la personne, action en justice, loi sur la liberté d'accès à l'information ou législation sur la protection des renseignements personnels).

### **SOMMAIRE**

La politique sur le harcèlement de SNPC a pour objet de créer un environnement de travail et sportif tolérant et ouvert aux différences. La diversité est une réalité. Le sport regroupe des hommes et des femmes de toutes les races et de différentes origines ethniques qui possèdent des valeurs culturelles différentes, respectent des traditions religieuses différentes et possèdent des habiletés différentes. Nous sommes tous différents mais nous avons une chose en commun : SNPC et les valeurs qu'elle prône. Nous devons tous travailler ensemble.

Le harcèlement détruit. Il est un obstacle aux chances égales pour tous. Il n'affecte pas que les personnes, il affecte aussi le sport dans son ensemble.

Le harcèlement contrevient à la loi.

Ski nautique et planche Canada ne tolère pas le harcèlement. La création et le maintien d'un environnement sportif libre de toute forme de harcèlement sont des responsabilités qui incombent à tous les membres.

Le conseil d'administration, les présidents de comités, les entraîneurs, les gérants d'équipe, les athlètes et les employés doivent donner l'exemple, dans les faits et dans les gestes. Ils doivent :

- savoir ce qu'est le harcèlement et reconnaître les comportements déplacés;
- donner l'exemple en traitant tous les membres de façon juste et équitable;
- se comporter convenablement et ne permettre ni ignorer les comportements déplacés;
- communiquer l'engagement de SNPC à offrir un environnement sportif libre de toute forme de harcèlement;
- répondre convenablement aux plaintes de harcèlement.



La prévention et l'intervention sont essentielles afin de protéger le droit des membres de faire leur travail, de s'entraîner et de pratiquer leur sport dans un environnement libre de toute forme de harcèlement.

#### **ANNEXE**

L'AGRESSION SEXUELLE est une infraction au Code criminel. Elle peut être définie comme tout acte indésirable de nature sexuelle imposé par une personne à l'égard d'une autre. Cette définition comprend les attouchements, les baisers et les contacts physiques indésirables de même que les relations sexuelles forcées. Il existe trois types d'agressions sexuelles : les agressions sexuelles, les agressions sexuelles infligeant des lésions corporelles et les agressions sexuelles armées.

Les personnes victimes de harcèlement sont encouragées à se prévaloir de la procédure de plainte établie dans le cadre de la politique sur le harcèlement de SNPC. Elles ont aussi d'autres recours, notamment :

- Une plainte à la commission provinciale des droits de la personne.
- Une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne.
- Une plainte en vertu du Code criminel. Les agressions sexuelles et autres agressions relèvent du Code criminel du Canada. L'agression sexuelle est une infraction grave qui doit être rapportée à la police. Le cas échéant, la police peut être appelée à porter des accusations criminelles contre le présumé harceleur ou la personne peut s'adresser à un juge de paix.
- Une action civile. La personne peut décider de communiquer avec un avocat ou discuter de droits et/ou d'action civile. Toute personne qui retient les services d'un avocat doit payer les frais juridiques correspondants.