

**CANADIAN SNOWBOARD FEDERATION  
FÉDÉRATION DE SURF DES NEIGES DU CANADA**

#200 - 505 8th Ave S.W., Calgary, Alberta T2P 1G2

TEL: (403) 777-3208 FAX: (403) 777-3213 EMAIL: info@csf.ca



---

## **POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT DANS LE SPORT**

### **ÉNONCÉ DE POLITIQUE**

1. La Fédération de surf des neiges du Canada se consacre à créer un environnement de sport et de travail où les personnes sont traitées avec respect et dignité. Tout le monde a le droit de faire du sport et de travailler dans un environnement qui favorise les occasions équitables et qui interdit les pratiques discriminatoires.

- Le harcèlement est une forme de discrimination. Le harcèlement est interdit en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés et par les lois sur les droits de la personne de toutes les provinces et de tous les territoires du Canada.
- Le harcèlement est blessant, dégradant et menaçant. Le harcèlement dans sa forme la plus extrême peut même constituer une infraction au Code criminel canadien.
- L'auteur du harcèlement, qu'il s'agisse d'un directeur, d'un superviseur, d'un employé, d'un entraîneur, d'un officiel, d'un bénévole, d'un parent ou d'un athlète, tente d'imposer son pouvoir abusif et injustifié sur une autre personne.
- La FSNC s'engage à créer un environnement sportif libre de toute forme de harcèlement fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, le handicap ou l'état de personne réhabilitée.

2. Cette politique s'applique à tous les employés ainsi qu'aux directeurs, dirigeants, bénévoles, entraîneurs, athlètes, officiels et membres de la FSNC. La FSNC encourage les individus à dénoncer tous les incidents de harcèlement, indépendamment de l'identité de leurs auteurs.

3. Cette politique concerne toute forme de harcèlement qui se produit dans le cours des affaires, des activités et des événements de la FSNC et dans les événements où le harcèlement peut avoir des effets néfastes sur les relations de travail et l'environnement sportif de la FSNC.

Plus particulièrement, la FSNC reconnaît qu'il peut y avoir des occasions, dans les activités, les événements et les compétitions de la FSNC, entre autres, où les membres et les employés de la FSNC peuvent faire l'objet d'une conduite ou d'une influence inopportune directe ou indirecte de la part des gens qui participent à l'événement, à l'activité ou comme juges à une compétition. Ce genre de mauvaise conduite ou influence peut constituer une conduite interdite en vertu de la présente politique et pourrait être considérée comme du harcèlement et, par le fait même, être

interdite par la FSNC. Les employés et les membres de la FSNC qui estiment raisonnablement avoir été l'objet d'une telle mauvaise conduite ou influence sont encouragés à rapporter l'incident à un responsable en matière de harcèlement nommé par les directeurs en vertu de la présente politique afin que cette mauvaise conduite ou influence puisse être examinée et réglée comme l'exige la situation.

4. Nonobstant cette politique, toute personne qui subit un harcèlement conserve son droit de demander l'assistance de la Commission des droits de la personne de sa province ou de son territoire, même lorsque des mesures ont été entreprises en vertu de cette politique.

## DÉFINITIONS

5. Le harcèlement peut prendre plusieurs formes mais il se manifeste habituellement sous la forme d'un commentaire, d'une conduite ou d'un geste insultant, intimidant, humiliant, malicieux ou dégradant à l'égard d'un individu ou d'un groupe d'individus.

6. Dans le contexte de cette politique, l'expression harcèlement sexuel signifie une avance sexuelle importune, une demande de faveur sexuelle ou autre conduite ou remarque de nature sexuelle où :

- une décision concernant l'individu est fondée sur l'acceptation ou le refus de la conduite;
- cette conduite a le but ou l'effet de nuire à la performance de l'individu;
- cette conduite crée un environnement intimidant, hostile ou dérangeant.

7. Les types de comportement suivants sont des exemples de ce qui constitue du harcèlement :

- un comportement abusif ou des menaces écrites ou verbales;
- la mise en évidence de matériel dérangeant ou qui devrait être considéré comme dérangeant;
- des remarques, des blagues, des commentaires ou des sous-entendus importuns ou des remarques sarcastiques sur l'apparence, le corps, l'habillement, l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'un individu;
- des regards concupiscents ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
- un comportement condescendant ou paternaliste qui mine l'estime de soi, affecte la performance ou a un effet négatif sur l'environnement de travail;

- des blagues qui créent un sentiment d'inconfort ou de gêne, qui mettent la sécurité de la personne à risque ou qui nuisent à la performance;
- un contact physique malvenu comme un toucher, une caresse, une pincée ou un baiser;
- un flirt, des avances, des demandes ou des invitations sexuelles malvenues;
- une agression physique ou sexuelle.

8. Le harcèlement sexuel se manifeste le plus souvent de la part d'un homme envers une femme. Cependant, le harcèlement sexuel peut aussi se produire entre hommes, entre femmes ou de la part d'une femme envers un homme.

9. Dans le contexte de cette politique, toutes représailles envers un individu :

- pour avoir porté plainte en vertu de la présente politique,
- pour avoir participé à une procédure relevant de cette politique;
- pour avoir été associé à une personne ayant porté plainte ou ayant participé à une procédure en vertu de la présente politique seront traitées comme du harcèlement et ne seront pas tolérées.

## RESPONSABILITÉ

10. Le directeur administratif a la responsabilité de mettre en œuvre cette politique et de s'assurer que :

- le harcèlement est découragé au sein de la FSNC;
- les plaintes formelles de harcèlement donnent lieu à une enquête menée de façon sensible, responsable et opportune;
- des mesures disciplinaires ou correctives convenables sont imposées lorsque la plainte de harcèlement a été confirmée, indépendamment du poste qu'occupe l'auteur du harcèlement;
- les victimes du harcèlement ont la possibilité de se prévaloir de services-conseils;
- tout membre ou employé de la FNAC qui subit le harcèlement d'une personne qui n'est pas à l'emploi ni membre de la FSNC reçoit de l'assistance et de l'appui;
- tous les membres et employés de la FSNC sont informés du problème du harcèlement, plus particulièrement du harcèlement sexuel, et des procédures mises de l'avant dans cette politique;

- les plaignants et les répondants sont informés des procédures mises de l'avant dans cette politique et de leurs droits en vertu de la loi;
- les dispositions de cette politique sont révisées régulièrement afin de s'assurer qu'elles répondent convenablement aux obligations juridiques et l'organisme et aux objectifs de politique publique;
- les dirigeants sont nommés et qu'ils reçoivent la formation et les ressources nécessaires pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de cette politique;
- des comités d'étude de cas et des comités d'appel sont nommés et reçoivent les ressources et l'appui dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de cette politique.

11. Tous les membres de la FSNC ont la responsabilité de faire leur part pour s'assurer que l'environnement sportif de la FSNC est libre de toute forme de harcèlement. Cela signifie qu'ils ne doivent pas manifester, permettre, ignorer ou fermer les yeux sur tout comportement qui va à l'encontre de cette politique. De plus, tout membre de la FSNC qui croit qu'un autre membre a fait l'objet ou fait l'objet de harcèlement est encouragé à en informer un responsable en matière de harcèlement nommé en vertu de la présente politique.

12. Si une personne responsable de la présente politique devenait impliqué dans une plainte portée en vertu de cette politique, le président de la FSNC nommera un remplaçant approprié pour régler la plainte.

## RELATIONS SEXUELLES ENTRE LES ENTRAÎNEURS ET LES ATHLÈTES

13. La FSNC estime que bien qu'elles ne soient pas interdites par la loi, les relations sexuelles intimes entre les entraîneurs et les athlètes d'âge adulte ont un effet néfaste sur les individus concernés, les autres entraîneurs et athlètes de la FSNC et sur l'image de la FSNC. La FSNC estime donc que ces relations sont inacceptables. Si une relation sexuelle devait se développer entre un athlète et un entraîneur, la FSNC fera enquête et prendra les mesures qui s'imposent, pouvant aller jusqu'à la réaffectation ou, si celle-ci n'est pas possible, une demande de démission ou le congédiement.

## MESURES DISCIPLINAIRES

14. Les employés ou les membres de la FSNC qui font l'objet d'une plainte de harcèlement fondée impliquant une agression, une agression sexuelle ou autre infraction de nature sexuelle sont passibles de mesures disciplinaires sévères pouvant atteindre le congédiement et la résiliation de l'affiliation.

## CONFIDENTIALITÉ

15. La FSNC reconnaît qu'il peut être excessivement difficile de porter plainte en matière de harcèlement et qu'une fausse accusation de harcèlement peut avoir des

effets dévastateurs. La FSNC reconnaît que le plaignant et le répondant ont tous les deux intérêt à protéger le caractère confidentiel de la situation.

16. La FSNC ne divulguera pas le nom du plaignant, les circonstances entourant la plainte ni le nom du répondant à des parties de l'extérieur à moins que les mesures disciplinaires ou autre processus correctif ne l'y oblige.

## DIRIGEANTS

17. Le conseil d'administration nommera au moins deux personnes, un homme et une femme, choisies parmi les membres ou les employés de la FSNC, au poste de responsable en matière de harcèlement en vertu de la présente politique.

18. Les responsables de la politique agissent à titre de personne neutre et impartiale pour recevoir les plaintes, aider à la résolution informelle des plaintes et faire enquête dans le cas de plaintes formelles écrites. Les responsables du harcèlement relèvent du conseil d'administration dans l'exécution de leurs tâches en vertu de la présente politique.

19. La FSNC s'assurera que les responsables du harcèlement reçoivent la formation et l'appui nécessaires pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de la présente politique.

## PROCÉDURE DE PLAINTE

20. Toute personne victime de harcèlement est encouragée à informer l'auteur du harcèlement que son comportement est malvenu, dérangeant et contraire à la présente politique.

21. S'il est impossible de faire face à l'auteur du harcèlement, ou si le harcèlement se poursuit après que la victime ait fait face à l'auteur du harcèlement, la victime est encouragée à obtenir les conseils d'un responsable en matière de harcèlement.

22. Le responsable en matière de harcèlement informera le plaignant :

- de ses choix dans la poursuite d'un règlement informel de sa plainte;
- de son droit de porter plainte officiellement en vertu de cette politique lorsqu'un règlement informel ne convient pas à la situation ou s'avère impossible;
- de la disponibilité de services-conseils et des autres formes d'appui offertes par la FSNC;
- des dispositions sur la confidentialité de cette politique;
- de son droit d'être représenté par une personne de son choix (y compris un conseiller juridique) à toute étape du processus de plainte;

- des mécanismes de médiation et d'arbitrage externes dont il peut se prévaloir;
- de son droit de se retirer de toute action subséquente reliée à la plainte et ce, à n'importe quelle étape du processus (même si la FSNC continue son enquête);
- des autres recours possibles, y compris le droit de porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne ou, s'il y a lieu, de communiquer avec le police afin de porter une plainte formelle en vertu du Code criminel.

23. La rencontre initiale entre le plaignant et le responsable en matière de harcèlement peut ouvrir la porte à quatre situations possibles :

- a) *Le plaignant et le responsable en matière de harcèlement conviennent que le comportement ne constitue pas du harcèlement.*
- Le cas échéant, le responsable en matière de harcèlement ne prendra aucune mesure et ne préparera aucun rapport écrit.
- b) *Le plaignant présente des preuves de harcèlement et décide d'obtenir un règlement formel de la plainte.*
- Le cas échéant, le responsable en matière de harcèlement aidera les deux parties à négocier une solution acceptable pour le plaignant. Si les parties le désirent et que la solution convient à la situation, le responsable en matière de harcèlement peut demander l'assistance d'un médiateur impartial.
  - Si la résolution informelle donne des résultats acceptables pour les deux parties, le responsable en matière de harcèlement préparera un compte rendu écrit à l'effet que la plainte a été portée et qu'elle a été réglée de façon informelle à la satisfaction des deux parties, et ne prendra aucune autre mesure.
  - Si la résolution informelle ne satisfait pas le plaignant, ce dernier se réserve le droit de porter plainte officiellement par écrit.
- c) *Le plaignant présente des preuves de harcèlement et décide de porter plainte officiellement par écrit.*
- Le cas échéant, le responsable en matière de harcèlement aidera le plaignant à préparer sa plainte officielle écrite signée par le plaignant dont une copie doit aussitôt être remise au répondant. La plainte écrite doit préciser les détails de l'incident et le nom des témoins de l'incident, et elle doit être signée et datée.

- Le répondant aura la possibilité de formuler une réponse écrite à la plainte. Le responsable en matière de harcèlement peut aider le répondant à préparer sa réponse.

d) *Le plaignant présente des preuves de harcèlement mais ne veut pas porter plainte de façon officielle.*

- Le cas échéant, le responsable en matière de politique doit déterminer si l'incident est assez grave pour justifier une plainte écrite, même si cette situation va à l'encontre de la volonté du plaignant.
- Si le responsable en matière de politique estime que la preuve est suffisamment déterminante pour justifier une plainte formelle écrite, le responsable en matière de harcèlement portera plainte officiellement par écrit sans tarder, et remettra une copie de la plainte au plaignant et au répondant.

24. Le responsable en matière de harcèlement remettra un rapport au conseil d'administration contenant la documentation présentée par le plaignant et le répondant aussitôt que possible après la réception de la plainte écrite, jusqu'à concurrence de 21 jours, et présentera les recommandations suivantes avec son rapport :

- Qu'aucune autre mesure ne soit entreprise car la plainte n'est pas fondée et la conduite ne correspond pas à la définition du harcèlement en vertu de la politique.
- La plainte devrait faire l'objet d'une enquête plus approfondie.
- Une copie de ce rapport sera remise sans tarder au plaignant et au répondant.

25. Si le responsable en matière de harcèlement recommande la tenue d'une enquête, le conseil d'administration nommera trois membres de la FSNC pour former un comité d'étude de cas dans les 14 jours suivants. Ce comité doit comprendre au moins une femme et au moins un homme. Aucun membre du comité ne doit entretenir de liens personnels ou professionnels étroits avec le plaignant ou le répondant afin d'éviter toute possibilité de préjugé.

26. Le comité d'étude de cas doit tenir une audience dans les 21 jours suivant sa constitution. L'audience sera assujettie à la procédure déterminée par le comité d'étude de cas qui prévoit, comme conditions minimums :

- Le plaignant et le répondant seront informés par écrit, 14 jours à l'avance, de la date, de l'heure et du lieu de l'audience.
- Les membres du comité d'étude de cas doivent nommer un président parmi leurs rangs.

- Le quorum sera constitué des trois membres du comité.
- Les décisions seront prises par vote majoritaire. Si une décision par vote majoritaire s'avère impossible, la décision du président du comité d'étude de cas tiendra lieu de décision du comité.
- L'audience se tiendra à huis clos.
- Les deux parties doivent être présentes à l'audience afin de fournir des preuves et de répondre aux questions de l'autre partie et du comité d'étude de cas. Si le plaignant ne se présente pas, la plainte sera rejetée (à moins que le plaignant ait décidé de ne pas porter plainte de façon officielle et que le responsable en matière de harcèlement ait conclu que la preuve et les circonstances entourant l'incident justifiaient le dépôt d'une plainte formelle). Si le répondant ne se présente pas, l'audience se poursuivra.
- Le plaignant et le répondant peuvent être accompagnés d'un représentant ou d'un conseiller.
- Le responsable en matière de harcèlement peut assister à l'audience à la demande du comité d'étude de cas.

27. Le comité d'étude de cas rendra sa décision dans un rapport au conseil d'administration dans les 14 jours suivant l'audience. Le rapport doit comprendre :

- un résumé des faits pertinents;
- la décision à savoir si la conduite faisant l'objet de la plainte constitue du harcèlement en vertu de la présente politique;
- les mesures disciplinaires recommandées à l'endroit du répondant dans les cas où la conduite constitue du harcèlement;
- les mesures recommandées pour corriger ou atténuer les dommages ou la perte subie par le plaignant dans les cas où la conduite constitue du harcèlement.

28. Si le comité d'étude de cas détermine que les allégations de harcèlement sont erronées, contrariantes, qu'elles constituent des représailles ou ne sont pas fondées, son rapport devra comprendre des mesures disciplinaires à l'égard du plaignant.

29. Une copie du rapport du comité d'étude de cas doit être remise sans tarder au plaignant et au répondant.

30. Le comité d'étude de cas doit tenir compte des facteurs suivants dans sa détermination des mesures disciplinaires et correctives qui s'imposent :

- la nature du harcèlement;

- la présence ou l'absence de contact physique;
- l'incident était un fait isolé ou un comportement habituel;
- la nature de la relation entre le plaignant et l'auteur du harcèlement;
- l'âge du plaignant;
- les antécédents de l'auteur du harcèlement en matière de harcèlement;
- le fait que l'auteur du harcèlement ait ou non reconnu sa responsabilité et ait manifesté la volonté de changer;
- s'il y a eu représailles de la part de l'auteur du harcèlement.

31. Le comité d'étude de cas peut recommander une ou plusieurs des mesures disciplinaires suivantes, selon la gravité de l'incident de harcèlement :

- des excuses verbales;
- des excuses écrites;
- une lettre de réprimande de l'organisme sportif;
- une amende ou un montant à payer;
- un renvoi à un conseiller professionnel;
- le retrait de certains privilèges de l'affiliation ou de l'emploi;
- une rétrogradation ou une perte de salaire;
- une suspension temporaire avec ou sans salaire;
- une cessation d'emploi ou une résiliation de contrat;
- la perte de l'affiliation.

32. Si l'enquête ne permet pas de conclure qu'il y a eu harcèlement, une copie du rapport du comité d'étude de cas sera classée dans les dossiers du responsable en matière de harcèlement. Ces dossiers sont confidentiels et seuls le directeur administratif et les dirigeants y ont accès.

33. Si l'enquête mène à la conclusion qu'il y a eu harcèlement, une copie du rapport du comité d'étude de cas sera classée dans le dossier d'emploi ou d'affiliation du membre. Tout rapport non renversé sur appel sera conservé pendant une période de dix ans, à moins que les circonstances ne justifient un prolongement de ce délai.

## PROCÉDURE DANS LE CAS OÙ UNE PERSONNE CROIT QU'UN COLLÈGUE EST VICTIME DE HARCÈLEMENT

34. Lorsqu'une personne croit qu'un collègue a été ou est victime de harcèlement et qu'elle informe le responsable en matière de harcèlement de l'incident, le responsable en matière de harcèlement rencontrera la présumée victime de harcèlement et règlera la question en vertu de l'article 22.

### APPELS

35. Le plaignant et le répondant ont le droit de porter en appel la décision et les recommandations du comité d'étude de cas. Un avis d'appel accompagné des raisons justifiant l'appel doivent être remis au président du comité d'étude de cas dans les 14 jours suivant la réception du rapport du comité d'étude de cas par le plaignant ou le répondant.

36. Voici quelques raisons pouvant justifier un appel :

- le comité d'étude de cas n'a pas respecté la procédure mise de l'avant dans la présente politique;
- les membres du comité d'étude de cas n'étaient pas impartiaux;
- le comité d'étude de cas en est arrivé à une décision très injuste ou déraisonnable.

37. Sur réception d'un avis d'appel, le conseil d'administration nommera un minimum de trois membres pour former un comité d'appel. Le comité d'appel doit comprendre au moins un homme et au moins une femme. Aucun membre du comité ne doit entretenir de liens personnels ou professionnels étroits avec le plaignant ou le répondant, et ne doit pas avoir été impliqué dans le litige qui les oppose.

38. Le comité d'appel doit fonder sa décision uniquement sur l'examen des documents entourant la plainte, y compris les déclarations du plaignant et du répondant, les rapports du responsable en matière de harcèlement et du comité d'étude de cas, et l'avis d'appel.

39. Le comité d'appel doit rendre sa décision dans un rapport au conseil d'administration dans les dix jours suivant sa constitution. Le comité d'appel a l'autorité de maintenir ou de renverser la décision du comité d'étude de cas et/ou de modifier toute recommandation du comité d'étude de cas sur les mesures disciplinaires ou correctives.

40. Une copie du rapport du comité d'appel sera remise sans tarder au plaignant et au répondant.

41. La décision du comité d'appel est finale.

## RÉVISION ET APPROBATION

42. Cette politique sera révisée chaque année par le conseil d'administration et le directeur administratif.