



CANADIAN AMATEUR BOXING ASSOCIATION L'ASSOCIATION CANADIENNE DE BOXE AMATEUR



Politique et directives en mati_re de harc_lement

Énoncé de politique

1. L'Association canadienne de boxe amateur (ACBA) s'engage à fournir un environnement sportif et de travail où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Tout le monde a le droit de participer et de travailler dans un environnement qui favorise les chances égales et interdit les pratiques discriminatoires.
 - Le harcèlement est une forme de discrimination. La Charte canadienne des droits et libertés de même que les lois sur les droits de la personne de toutes les provinces et de tous les territoires canadiens interdisent le harcèlement.
 - Le harcèlement est insultant, dégradant et menaçant. Dans sa forme la plus extrême, le harcèlement constitue une infraction au Code criminel du Canada.
 - Toute tentative faite par une personne d'affirmer un pouvoir abusif et injustifié sur une autre personne constitue du harcèlement, que le harceleur soit un directeur, un superviseur, un employé, un entraîneur, un officiel, un bénévole, un parent ou un athlète.
 - L'ACBA s'engage à offrir un environnement sportif libre 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 ou le handicap.
2. Cette politique s'applique à tous les employés, de même qu'à tous les directeurs, les dirigeants, les bénévoles, les entraîneurs, les athlètes, les officiels et les membres de l'Association canadienne de boxe amateur.

L'ACBA encourage la déclaration de tous les cas de harcèlement, indépendamment de l'identité du contrevenant.
3. Cette politique s'applique au harcèlement qui peut survenir pendant la tenue de toutes les activités et événements de l'ACBA. Elle s'applique également au harcèlement entre des personnes associées à l'ACBA survenant à l'extérieur des activités et des événements de l'ACBA lorsque ce harcèlement mine les relations au sein de l'environnement sportif et de travail de l'Association canadienne de boxe amateur.
4. Nonobstant cette politique, toute personne victime de harcèlement conserve son droit de demander l'aide de la commission des droits de la personne de sa province ou de son territoire, même lorsque des démarches ont été entreprises en vertu de la présente politique.

DÉFINITIONS

5. Le harcèlement se manifeste sous plusieurs formes, mais il est généralement défini comme étant un commentaire ou un comportement insultant, intimidant, humiliant, méchant, dégradant ou blessant destiné à un individu ou un groupe d'individus.
6. Pour les besoins de cette politique, le harcèlement sexuel est défini comme étant une avance sexuelle ou une demande de faveurs sexuelles importunes ou encore un comportement physique ou verbal de nature sexuelle où :
 - les décisions qui affectent la personne sont prises en fonction de la soumission ou du rejet de ce type de comportement; ou

- ce comportement a pour but ou comme effet de nuire à la prestation de la personne; ou
 - ce comportement crée un environnement intimidant, hostile et blessant.
7. Les comportements suivants représentent, entre autres, une forme de harcèlement :
- abus ou menaces écrits ou verbaux;
 - l’affichage de matériel visuel insultant ou que toute personne doit considérer comme insultant;
 - des remarques, des blagues, des commentaires, des sous-entendus ou des taquineries importuns sur l’apparence, le corps, l’allure, l’âge, la race, la religion, le sexe ou l’orientation sexuelle d’une personne;
 - les regards concupiscentiels ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
 - un comportement condescendant ou paternaliste qui vise à miner la confiance en soi, diminuer le rendement ou avoir des conséquences néfastes sur les conditions de travail;
 - des blagues qui créent de la gêne ou de l’embarras, mettent la sécurité de la personne à risque ou ont des effets néfastes sur son rendement;
 - un contact physique indésirable comprenant des attouchements, des caresses, des pincements ou des baisers;
 - des avances, demandes ou invitations sexuelles indésirables;
 - une agression physique ou sexuelle.
8. Le harcèlement sexuel se manifeste le plus souvent sous forme de comportement des hommes à l’égard des femmes. Le harcèlement sexuel peut aussi survenir entre hommes, entre femmes ou sous forme de comportement des femmes à l’égard des hommes.
9. Pour les besoins de cette politique, les représailles à l’égard d’une personne :
- pour avoir porté plainte en vertu de cette politique;
 - pour avoir participé aux procédures en vertu de la présente politique; ou
 - pour avoir été associée à une personne qui a porté plainte ou qui a participé à des procédures en vertu de cette politique;

sont traitées comme un cas de harcèlement et ne sont pas tolérées.

RESPONSABILITÉ

10. L’Association canadienne de boxe amateur (le directeur responsable de cette politique) et les cadres supérieurs sont responsables de l’application de cette politique. De plus, l’ACBA (le directeur responsable de cette politique) et les cadres supérieurs ont la responsabilité :
- de décourager et de prévenir le harcèlement au sein de l’ACBA;
 - de faire enquête de façon sensible, responsable et dans les meilleurs délais, lors de plaintes de harcèlement;
 - d’imposer les mesures disciplinaires ou correctives nécessaires lorsqu’une plainte de harcèlement repose sur des preuves à l’appui, indépendamment de la position ou de l’autorité du contrevenant;
 - de fournir des conseils aux personnes victimes de harcèlement;
 - de faire tout leur possible pour appuyer et aider un employeur ou un membre de l’ACBA victime de harcèlement de la part d’une personne qui n’est pas à l’emploi ni membre de l’Association canadienne de boxe amateur;
 - de sensibiliser tous les membres et tous les employés de l’ACBA au problème du harcèlement, plus particulièrement du harcèlement sexuel, et des procédures prévues dans la présente politique;
 - d’informer le plaignant et l’intimé des procédures contenues dans cette politique et des droits que leur confère la loi;

- de réviser régulièrement les dispositions de cette politique afin de s'assurer qu'elles répondent aux obligations légales de l'organisation et aux objectifs des politiques publiques;
 - de nommer des responsables de l'application de la politique sur le harcèlement et de leur fournir la formation et les ressources nécessaires pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs responsabilités aux termes de la présente politique;
 - de nommer des comités d'étude et des comités d'appel impartiaux, et de leur fournir les ressources et le soutien dont ils ont besoin pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de cette politique.
11. Tous les membres de l'Association canadienne de boxe amateur ont la responsabilité de s'assurer que l'Association canadienne de boxe amateur est libre de harcèlement, c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas manifester, permettre, ignorer ou fermer les yeux sur un comportement qui va à l'encontre de cette politique. De plus, tout membre de l'ACBA qui croit qu'un membre a été ou est victime de harcèlement est encouragé à en informer un responsable de la politique sur le harcèlement nommé en vertu de la présente politique.
12. Si une plainte portée en vertu de la présente politique implique l'Association canadienne de boxe amateur (directeur responsable de cette politique) ou un cadre supérieur, le président de l'ACBA doit nommer un remplaçant convenable dans le but de donner suite à cette plainte.

RELATIONS SEXUELLES ENTRE UN ENTRAÎNEUR ET UN ATHLÈTE

13. Bien qu'elle ne soient pas interdites par la loi, l'Association canadienne de boxe amateur estime que les relations sexuelles intimes entre les entraîneurs et les athlètes d'âge adulte peuvent avoir des effets néfastes sur l'athlète concerné ou sur les autres athlètes et entraîneurs, de même que sur l'image publique de l'ACBA. Par conséquent, l'ACBA juge ces relations inacceptables pour les entraîneurs qui entraînent aux niveaux suivants : junior A, B, C et intermédiaire. En cas de relation de nature sexuelle entre un entraîneur et un athlète, l'Association canadienne de boxe amateur mènera une enquête et prendra les mesures nécessaires pouvant aller jusqu'à la réaffectation ou, si c'est impossible, une demande de démission ou même le congédiement.

MESURES DISCIPLINAIRES

14. Les employés ou les membres de l'ACBA qui font l'objet d'une plainte de harcèlement reposant sur des preuves à l'appui sont passibles de mesures disciplinaires graves pouvant atteindre le congédiement ou la résiliation de l'affiliation, si le harcèlement s'est manifesté sous forme d'agression, d'agression sexuelle ou d'un délit sexuel connexe.

CONFIDENTIALITÉ

15. L'ACBA reconnaît qu'il peut être très difficile de loger une plainte de discrimination ou de harcèlement et qu'une fausse accusation de harcèlement peut être dévastatrice. L'ACBA respecte les intérêts du plaignant et de l'intimé en assurant la confidentialité du dossier.
16. L'ACBA ne divulguera pas le nom du plaignant, les circonstances ayant donné lieu à la plainte ni le nom de l'intimé sauf lorsqu'une telle révélation est requise en vertu du processus disciplinaire ou autre mesure corrective.

HARCÈLEMENT

17. L'Association canadienne de boxe amateur doit nommer au moins deux personnes, un homme et une femme, membres ou employés de l'organisation sportive, à titre de responsables de la présente politique. Si plus de deux personnes sont nommées, l'ACBA assurera la représentation équitable des sexes.

18. Le responsable de la politique sur le harcèlement a le devoir de s'acquitter de ses responsabilités de façon neutre et impartiale, et d'accueillir les plaintes, d'aider au règlement informel des plaintes et de mener une enquête formelle. Le responsable de la politique de harcèlement relève directement de l'Association canadienne de boxe amateur (directeur responsable de cette politique).
19. L'ACBA fera en sorte que les responsables de la politique sur le harcèlement reçoivent la formation et le soutien dont ils ont besoin pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de la présente politique.

PROCÉDURE DE PLAINTÉ

20. Toute personne victime de harcèlement est encouragée à informer le harceleur que son comportement est importun et insultant, et qu'il va à l'encontre de la présente politique.
21. S'il est impossible de confronter le harceleur ou si le harcèlement se poursuit après la confrontation avec le harceleur, le plaignant doit alors obtenir les conseils du responsable de la politique sur le harcèlement.
22. Le responsable de la politique sur le harcèlement informera le plaignant :
 - des choix de méthodes informelles pour régler sa plainte;
 - de son droit de déposer une plainte formelle en vertu de la présente politique lorsqu'un règlement informel ne convient pas ou n'est pas possible;
 - de l'existence des services-conseils et des autres modes de soutien offerts par l'ACBA;
 - des dispositions sur la confidentialité de la présente politique;
 - de son droit d'être représenté par la personne de son choix (y compris un avocat) en tout temps pendant le processus de plainte;
 - des mécanismes de médiation/arbitrage externes existants;
 - de son droit de se retirer en tout temps de toute mesure supplémentaire liée à la plainte (même si l'ACBA poursuit son enquête concernant la plainte); et
 - de tout autre recours, y compris son droit de porter plainte auprès de la commission des droits de la personne ou, s'il y a lieu, de communiquer avec la police afin de déposer une plainte formelle en vertu du Code criminel.
23. La première rencontre entre le plaignant et le responsable de la politique sur le harcèlement peut avoir quatre résultats possibles :
 - a) *Le plaignant et le responsable reconnaissent que le comportement n'est pas du harcèlement.*
 - Le cas échéant, le responsable de la politique sur le harcèlement ne prendra aucune mesure et ne produira aucun dossier écrit.
 - b) *Le plaignant présente des preuves du harcèlement et cherche à obtenir un règlement informel de la plainte.*
 - Le cas échéant, le responsable de la politique sur le harcèlement aidera les deux parties à négocier une solution acceptable pour le plaignant. Si les parties le désirent et que la situation s'y prête, le responsable de la politique sur le harcèlement peut aussi demander l'assistance d'un médiateur neutre.
 - Si le règlement informel donne lieu à une solution acceptable pour les deux parties, le responsable de la politique sur le harcèlement consignera par écrit le fait qu'une plainte a été portée, qu'elle a été réglée de façon informelle à la satisfaction des deux parties et qu'il ne prendra aucune autre mesure dans ce dossier.
 - Si le règlement informel n'obtient pas la satisfaction du plaignant, le plaignant pourra toujours déposer une plainte formelle par écrit.

- c) *Le plaignant présente des preuves de harcèlement et décide de déposer une plainte formelle par écrit.*
- Le cas échéant, le responsable de la politique sur le harcèlement aidera le plaignant à préparer sa plainte écrite. Cette plainte doit être signée par le plaignant, et une copie de la plainte doit être remise à l'intimé sans tarder. La plainte écrite doit préciser les détails de l'incident ou des incidents, le nom des témoins de l'incident ou des incidents, et doit être datée et signée.
 - L'intimé aura la possibilité de répondre à la plainte par écrit. Le responsable de la politique sur le harcèlement peut aider l'intimé à préparer sa réponse.
- d) *Le plaignant présente des preuves du harcèlement mais ne souhaite pas déposer de plainte formelle.*
- Le cas échéant, le responsable de la politique sur le harcèlement doit décider si le harcèlement présumé est suffisamment grave pour faire l'objet d'une plainte formelle écrite, même si cela va à l'encontre de la volonté du plaignant.
 - Si le responsable de la politique sur le harcèlement décide que la preuve et les circonstances justifient une plainte formelle écrite, celui-ci déposera la plainte formelle écrite et remettra une copie de la plainte au plaignant et à l'intimé, sans tarder.
24. Le responsable de la politique sur le harcèlement remettra un rapport à l'Association canadienne de boxe amateur (directeur responsable de la politique) et au cadre supérieur aussitôt que possible après avoir reçu la plainte écrite, mais en moins de 21 jours. Le rapport doit contenir les documents présentés par les deux parties de même que la recommandation à l'effet :
- qu'aucune autre mesure ne soit prise car la plainte n'est pas fondée ou le comportement ne peut pas être raisonnablement considéré comme du harcèlement selon la définition donnée dans la politique; ou
 - la plainte justifie la tenue d'une enquête plus poussée.
- Une copie du rapport doit être envoyée au plaignant et à l'intimé, sans tarder.
25. Si le responsable de la politique sur le harcèlement recommande la tenue d'une enquête, l'Association canadienne de boxe amateur (directeur responsable de la politique) et le cadre supérieur doivent, dans les 14 jours, nommer trois membres de l'ACBA pour former un comité d'étude. Ce comité doit comprendre au moins une femme et au moins un homme. Afin de prévenir toute partialité, aucun membre du comité ne doit entretenir une relation personnelle ou professionnelle importante avec le plaignant ou l'intimé.
26. Le comité d'appel doit convoquer une audience dans les 21 jours suivant sa nomination. L'audience sera régie par les procédures déterminées par le comité, sous réserve que :
- le plaignant et l'intimé seront informés par écrit au moins 14 jours à l'avance du jour, de l'heure et du lieu de l'audience;
 - les membres du comité doivent élire un président parmi leurs rangs;
 - le quorum est constitué des trois membres;
 - les décisions doivent être prises par vote majoritaire. S'il est impossible de prendre une décision par un vote majoritaire, la décision du président sera la décision du comité;
 - l'audience doit se dérouler à huis clos;
 - les deux parties doivent être présentes à l'audience afin de présenter la preuve et de répondre aux questions de l'autre partie et du comité. Si le plaignant omet de se présenter, la plainte sera rejetée (à moins que le plaignant ait décidé de ne pas déposer de plainte formelle mais que le responsable ait conclu que les preuves et les circonstances justifient une plainte formelle écrite). Si l'intimé omet de se présenter, l'audience se poursuivra;
 - le plaignant et l'intimé peuvent être accompagnés d'un représentant ou d'un conseiller;
 - le responsable de la politique sur le harcèlement peut assister à l'audience à la demande du comité.

27. Le comité d'étude rendra sa décision dans les 14 jours suivant l'audience. La décision sera présentée dans un rapport remis à l'ACBA (directeur responsable de la politique) et au cadre supérieur. Le rapport doit contenir :
- un sommaire des faits pertinents;
 - une affirmation visant à déterminer si les gestes faisant l'objet de la plainte sont du harcèlement, selon la définition fournie dans la politique;
 - la mesure disciplinaire recommandée pour l'intimé, dans les cas où les gestes constituent du harcèlement; et
 - les mesures recommandées pour réparer ou atténuer les dommages ou la perte subis par le plaignant, dans les cas où les gestes constituent du harcèlement.
28. Si le comité détermine que les allégations de harcèlement sont fausses, contrariantes, de représailles ou non fondées, son rapport doit recommander les mesures disciplinaires à prendre à l'égard du plaignant.
29. Une copie du rapport du comité d'étude sera remise au plaignant et à l'intimé, sans tarder.
30. Le comité d'étude doit tenir compte de certains facteurs dans son choix des mesures disciplinaires et correctives, dont :
- la nature du harcèlement;
 - si le harcèlement impliquait un contact physique;
 - s'il s'agissait d'un incident isolé ou à répétition;
 - la nature de la relation entre le plaignant et l'intimé;
 - l'âge du plaignant;
 - les antécédents de l'intimé en matière de discrimination et de harcèlement;
 - les aveux de l'intimé, s'il y a lieu, et la manifestation de son désir de changer;
 - s'il y a eu représailles de l'intimé contre le plaignant.
31. En déterminant des mesures disciplinaires, le comité peut choisir une sanction ou une combinaison des sanctions suivantes, selon la nature et la gravité du harcèlement :
- des excuses verbales;
 - des excuses écrites;
 - une lettre de réprimande de l'organisme sportif;
 - une amende;
 - la consultation de spécialistes;
 - le retrait de certains privilèges reliés à l'adhésion ou à l'emploi;
 - une rétrogradation ou une réduction de salaire;
 - une suspension temporaire avec ou sans solde;
 - le congédiement ou la résiliation du contrat;
 - la résiliation de l'adhésion.
32. Si l'enquête n'aboutit pas à une décision de harcèlement, une copie du rapport du comité d'étude doit être classée dans les dossiers du responsable de la politique sur le harcèlement. Ces dossiers doivent demeurer confidentiels et l'accès à ces dossiers doit être limité à l'Association canadienne de boxe amateur (directeur responsable de la politique), au cadre supérieur et aux responsables de la politique sur le harcèlement.
33. Si l'enquête aboutit à une décision de harcèlement, une copie du rapport du comité d'étude doit être classée dans le dossier de membre ou d'employé de l'intimé. Ce rapport doit être conservé pour une période de dix ans, à moins que de nouvelles circonstances ne justifient le maintien du rapport pour une période plus longue ou que la décision ne soit renversée par le comité d'appel.

PROCÉDURE POUR LES SITUATIONS OÙ UNE PERSONNE CROIT QU'UN COLLÈGUE A ÉTÉ VICTIME DE HARCÈLEMENT

34. Lorsqu'une personne croit qu'un collègue a été ou est victime de harcèlement et qu'il fait part de ses craintes au responsable de la politique sur le harcèlement, ce dernier doit rencontrer la présumée victime de harcèlement et ensuite s'acquitter de ses responsabilités en vertu du paragraphe 22.

APPELS

35. Le plaignant et l'intimé ont tous les deux le droit de porter la décision et les recommandations du comité d'étude en appel. Un avis de l'intention d'aller en appel, accompagné des raisons justifiant l'appel, doivent être remis au président du comité d'étude dans les 14 jours suivant la réception du rapport du comité par le plaignant ou l'intimé.
36. Voici les raisons qui peuvent justifier un appel :
- les membres du comité n'ont pas respecté la procédure mise de l'avant dans la présente politique;
 - les membres du comité ont été influencés ou n'étaient pas impartiaux; ou
 - la décision du comité est nettement injuste ou déraisonnable.
37. Si un avis d'appel est remis, l'ACBA (directeur responsable de la politique) et le cadre supérieur nommeront ensemble au moins trois membres afin de former un comité d'appel. Le comité d'appel doit comprendre au moins une femme et au moins un homme. Aucun membre du comité ne doit entretenir une relation personnelle ou professionnelle importante avec le plaignant ou l'intimé ni avoir été impliqué d'une façon quelconque dans le litige qui les concerne.
38. La décision du comité d'appel ne doit être fondée que sur l'examen des documents entourant la plainte, dont les déclarations du plaignant et de l'intimé, les rapports du responsable de la politique sur le harcèlement et du comité d'étude, et l'avis d'appel.
39. Le comité d'appel rendra sa décision dans un rapport écrit présenté à l'Association canadienne de boxe amateur (directeur responsable de la politique) et au cadre supérieur, dans les dix jours suivant sa nomination. Le comité d'appel a l'autorité de confirmer la décision du comité d'étude, de renverser la décision du comité d'étude et/ou de modifier en totalité ou en partie les recommandations de mesures disciplinaires ou correctives du comité d'étude.
40. Une copie du rapport du comité d'appel sera remise au plaignant et à l'intimé, sans tarder.
41. La décision du comité d'appel est finale.

EXAMEN ET APPROBATION

42. Cette politique a été approuvée par le comité exécutif de l'Association canadienne de boxe amateur le 19 août 1995.
43. Cette politique doit être révisée chaque année par l'ACBA (directeur responsable de la politique) et le cadre supérieur.