

## POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET L'ABUS

Entraîneurs du Canada est gouverné par quatre principes primordiaux, décrits dans son Code d'éthique. Les entraîneurs et entraîneuses membres acceptent de leur plein gré de devoir respecter ces principes qui, en conséquence, guident l'organisation. Ces principes sont les suivants :

- I. Respecter les participants et les participantes;
- II. Exercer de façon responsable les fonctions d'entraîneur ou d'entraîneuse;
- III. Être intègre dans ses relations;
- IV. Honorer le sport.

En se guidant sur les principes de son Code d'éthique, l'organisation Entraîneurs du Canada est résolument en faveur de la prévention du harcèlement et de l'abus. En conséquence, elle mettra ce principe en application de manière dynamique dans l'élaboration et la mise en œuvre de ce qui suit :

- ses services de base;
- ses activités de politiques publiques;
- ses initiatives de leadership public;
- ses pratiques en matière d'emploi;
- sa gouvernance;
- l'engagement des bénévoles.

### **Par harcèlement ou abus, on entend :**

un comportement, dont des commentaires, une conduite ou des gestes qui sont insultants, intimidants, humiliants, nuisibles, malveillants, avilissants ou autrement blessants à l'égard d'une personne ou d'un groupe, qui créent un environnement difficile ou qui peuvent être raisonnablement censés embarrasser, rendre anxieux, mettre mal à l'aise, blesser ou humilier une personne ou un groupe, dont sans s'y limiter :

- a) les insultes ou les menaces proférées verbalement ou par écrit;
- b) l'agression physique;
- c) les remarques, les plaisanteries, les insinuations ou les propos déplacés sur le corps d'une personne, son orientation sexuelle, sa tenue vestimentaire, son âge, son sexe, une déficience, son état matrimonial, sa race, son origine ethnique ou sa religion;
- d) l'utilisation de documents de nature sexuelle explicite, racistes ou autrement offensants ou dénigrants, ou les graffitis de nature sexuelle, raciale, ethnique ou religieuse;
- e) les farces susceptibles de gêner ou d'embarrasser une personne, de mettre sa sécurité en péril ou d'avoir un effet nuisible sur sa performance;
- f) les rites d'initiation;
- g) les regards concupiscents ou les gestes suggestifs ou obscènes;

- h) l'intimidation;
- i) une attitude condescendante ou paternaliste qui sape le respect de soi ou nuit à la performance ou aux conditions de travail;
- j) une conduite, des commentaires, des gestes ou des contacts physiques de nature sexuelle, susceptibles de blesser ou d'humilier une personne ou pouvant, pour des motifs raisonnables, être perçus subordonnant une promotion à des conditions;
- k) les fausses accusations de harcèlement, motivées par la malveillance ou la méchanceté et proférées avec l'intention de nuire;
- l) un environnement « froid » ou « empoisonné » ou bien un comportement ou une conduite qui contribue à un tel environnement, l'appuie ou le tolère;
- m) le harcèlement sexuel.

La présente politique s'applique aussi à tous les autres motifs de harcèlement interdits par la loi applicable.

Ce n'est pas seulement la conduite elle-même qui rend un comportement inapproprié, mais aussi le contexte où elle est tenue, la façon dont elle se produit ou sa nature répétitive. Cette conduite rend l'environnement de la personne froid, hostile, aliénant ou, comme le décrivent la législation et la jurisprudence, « empoisonné ». Tout comportements qui contribue à un tel environnement, l'appuie ou le tolère est un comportement de harcèlement.

### **Procédure informelle de plainte**

Si quelqu'un pense être l'objet d'un comportement de harcèlement en vertu de la présente politique (le « plaignant » ou la « plaignante »), on l'encourage à dire à la personne qui agit ainsi (l'« intimé » ou l'« intimée ») que son comportement est déplacé, blessant ou contraire à la présente politique.

S'il est impossible de confronter l'intimé ou l'intimée ou bien si, après avoir confronté cette personne, la conduite persiste, le plaignant ou la plaignante devraient demander l'avis du ou de la chef des opérations, du président ou de la présidente du comité de l'adhésion ou bien du président ou de la présidente du conseil d'administration de l'organisation.

À la réunion initiale entre le plaignant ou la plaignante et le ou la chef des opérations, le président ou la présidente du comité de l'adhésion ou bien le président ou la présidente du conseil d'administration, le plaignant ou la plaignante seront informés de ce qui suit :

- i) le rôle du représentant ou de la représentante d'Entraîneurs du Canada est celui d'un intermédiaire entre le conseil d'administration d'Entraîneurs du Canada et le plaignant ou la plaignante; les informations réunies sur une plainte seront transmises au conseil d'administration;
- ii) le plaignant ou la plaignante peuvent tenter d'obtenir un règlement officiel de leur plainte;

- iii) le plaignant ou la plaignante ont, en vertu de la présente politique, le droit de déposer une plainte officielle par écrit quand un règlement officieux est inadéquat ou impossible;
- iv) les conseils et autre soutien mis à la disposition du plaignant ou de la plaignante, selon la décision du conseil d'administration;
- v) la confidentialité de la procédure, comme la loi l'exige;
- vi) le droit d'être représenté ou représentée par une personne de leur choix, dont un avocat ou une avocate, à n'importe quelle étape du processus de la plainte, à leurs propres frais;
- vii) les informations réunies à la suite d'une plainte de harcèlement présumé et du règlement officieux ou officiel d'une plainte seront archivées à Entraîneurs du Canada;
- viii) le droit de se retirer de toute autre action liée à la plainte à n'importe quelle étape.

Un représentant ou une représentante d'Entraîneurs du Canada sont une partie neutre. Leur rôle consiste à rassembler les informations et à assurer la liaison avec le conseil d'administration jusqu'à ce que la plainte soit réglée officieusement ou passe à la procédure officielle de la présente politique. Le représentant ou la représentante peuvent fournir un soutien au plaignant ou à la plaignante et à l'intimé ou à l'intimée afin de faciliter un règlement satisfaisant pour les deux parties.

Si les procédures officieuses ne règlent pas la plainte ou s'il est plus approprié de la régler en vertu d'une autre politique, la plainte passe à la procédure officielle de plainte de la présente politique.

### **Procédure officielle de plainte**

Le ou la chef des opérations, le président ou la présidente du comité de l'adhésion ou bien le président ou la présidente du conseil d'administration recueillent une déclaration écrite du plaignant ou de la plaignante, qui décrit l'incident ou les incidents en détail, et les noms de tous les témoins. La déclaration devrait être datée et signée par le plaignant ou la plaignante. Signées ou non, toutes les plaintes soumises feront l'objet d'une enquête.

Le conseil d'administration d'Entraîneurs du Canada chargera un avocat ou une avocate de faire enquête sur les plaintes officielles. Cette personne se rapportera au conseil d'administration.

Le conseil d'administration d'Entraîneurs du Canada fournira à l'avocat ou à l'avocate toutes les informations sur la plainte qui lui ont été fournies par le représentant ou la représentante d'Entraîneurs du Canada. Dans le cadre de l'enquête et de la résolution d'une plainte avec recours à un avocat ou à une avocate, Entraîneurs du Canada respectera l'esprit du droit canadien et prendra les mesures convenables recommandées, le cas échéant.