

FÉDÉRATION DES QUILLES DU CANADA

ÉNONCÉ DE POLITIQUE ET

LIGNES DIRECTRICES

SUR LA

DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

EN VIGUEUR DEPUIS NOVEMBRE 2012



TABLE DES MATIÈRES

Énoncé de la politique.....	3
Lignes directrices	
<u>Définitions</u>	
Participants de la FQC	4
Discrimination	5
Harcèlement	6
Harcèlement sexuel.....	7
Représailles.....	8
Tolérance	8
Prévention et intervention.....	9
Tenue des dossiers.....	10
Confidentialité	11
Violation de la Politique.....	11

ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE SUR LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

La Fédération des Quilles du Canada s'engage à créer et à maintenir un environnement sportif exempt de discrimination et de harcèlement pour des motifs interdits incluant la race, l'hérédité, le lieu de naissance, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, les opinions politiques, la foi, le sexe, l'orientation sexuelle, un handicap, une incapacité, l'âge, le statut marital ou familial, la langue et toute autre discrimination ou harcèlement interdit par la loi.

LIGNES DIRECTRICES sur la discrimination et le harcèlement

DÉFINITIONS

“PARTICIPANTS DE LA FQC”

Ces lignes directrices s'appliquent à tous les participants de la FQC ce qui inclut toutes les personnes impliquées dans une occupation rémunérée ou bénévole ou sous sa juridiction sans limiter la portée de ces lignes directrices; les participants de la FQC sont :

- a) tous les athlètes éligibles à être nommés ou à prendre part à une équipe participante dans des compétitions sportives sous la juridiction de la FQC;
- b) toutes les personnes travaillant avec ces équipes ou ces athlètes incluant les entraîneurs, le personnel médical et paramédical et autres personnes de soutien.
- c) les employés de la FQC et les employés sous contrat avec la FQC et;
- d) les directeurs, les membres et les bénévoles de la FQC.

La politique de la FQC et ses lignes directrices s'appliquent en tout temps aux participants de la FQC et tout au long de leur développement dans le sport, également durant toutes autres activités dans lesquelles leur comportement pourrait nuire à l'environnement sportif.

“Personne en autorité”

Une personne en autorité, est tout participant de la FQC en position d'autorité sur ou ayant confiance d'une personne pouvant être victime de discrimination ou de harcèlement et peut inclure des individus tels que des chefs d'équipes, des entraîneurs, des instructeurs, du personnel médical ou paramédical, des parents ou autres personnes bénévoles et des superviseurs.

LIGNES DIRECTRICES sur la discrimination et le harcèlement

DÉFINITIONS

DISCRIMINATION'

Une discrimination est une distinction intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs interdits et ayant pour effet d'imposer à un individu des fardeaux, des contraintes ou désavantages qui ne sont pas imposés à d'autres ou qui ne permettent pas ou limitent l'accès à des opportunités, bénéfiques et avantages accessibles à d'autres personnes.

Les motifs interdits de discrimination sous la politique de la FQC sont les suivants :

- a) Âge (à l'exception des athlètes de dix-huit ans et plus et de moins de soixante-cinq ans)
- b) Hérité
- c) Citoyenneté
- d) Couleur
- e) Foi
- f) Handicap
- g) Origine ethnique
- h) Langue (mais non lorsque la langue est un atout pour l'emploi ou le bureau)
- i) Statut marital ou familial (défini comme incluant la vie en commun et sans exclure les politiques d'anti-népotisme)
- j) Lieu de naissance
- k) Opinion politique
- l) Race
- m) Sexe (défini comme incluant la grossesse)
- n) Orientation sexuelle

La politique de la FQC s'applique également à tout autre motif interdit de discrimination par la loi.

Rien dans la politique de la FQC ou de ses lignes directrices n'affecte les règlements sportifs de la FQC ou la sélection des équipes basée sur la performance.

LIGNES DIRECTRICES sur la discrimination et le harcèlement

DÉFINITIONS

“HARCÈLEMENT”

Le harcèlement est une forme de discrimination et correspond à un comportement associé à un motif interdit affectant l'environnement sportif ou donnant lieu à des conséquences défavorables dans cet environnement pour la ou les personnes étant victime de harcèlement, dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il serait malvenu.

Le harcèlement peut être sous diverses formes mais résulte généralement d'un comportement, d'un commentaire ou d'une démonstration insultante, intimidante, humiliante, vexante, dégradante, déshonorante, malveillante, ou par conséquent causer une indignation, un inconfort ou une humiliation personnelle envers une personne ou un groupe de personnes. Voici quelques exemples de harcèlement :

- a) Des remarques désobligeantes, des blagues, des surnoms, des insinuations ou des sarcasmes liés aux motifs interdits tels que l'âge, l'orientation sexuelle, la race, l'hérédité, les opinions politiques, etc. d'une personne.
- b) Des insultes écrites ou verbales ou des menaces liées au motif interdit;
- c) Des atteintes raciales ou ethniques.
- d) Des manifestations pouvant offenser et qui sont liées aux motifs interdits tels que sexuels, raciaux, ethniques ou affiches religieuses ou graffitis.
- e) L'utilisation d'une terminologie qui confirme des stéréotypes basés sur les motifs interdits.
- f) Le vandalisme ou les agressions physiques motivées par des motifs interdits.
- g) Un comportement condescendant ou paternalisme lié aux motifs interdits, ce qui mine le respect de soi ou affecte indubitablement la performance ou les conditions de travail.

La discipline en entraînement est une partie indispensable d'une performance élevée dans un sport et ne devrait pas être confondue avec la discrimination ou le harcèlement. Toutefois, il est d'une importance vitale que ceux qui sont en autorité :

- a) Établissent et diffusent des normes de performance non-discriminatoires, une sélection de critères, de règlements et une réglementation à tous les participants.
- b) S'assurent que l'entraînement impliquant le toucher ou tout autre contact physique se déroule dans un cadre approprié et seulement après qu'un consentement volontaire ait été convoité et accordé.
- c) Soient cohérent lors de la prise d'une mesure corrective ou punitive, sans discrimination ou harcèlement selon les motifs interdits.
- d) Utilisent une terminologie non-discriminatoire, s'adressent à un individu en prononçant son nom et évitent l'utilisation de jargons péjoratifs ou expressions offensantes.

LIGNES DIRECTRICES sur la discrimination et le harcèlement

DÉFINITIONS

“HARCÈLEMENT SEXUEL”

Le harcèlement sexuel est une avance sexuelle non désirée, des demandes de faveurs sexuelles ou autres conduites verbales ou physiques de nature sexuelle ou liées au sexe d'une personne, lorsque :

- a) une soumission ou un refus de ce comportement peut affecter des décisions en rapport avec l'individu;
- b) ce comportement a pour objectif ou effet d'interférer avec la prestation de l'individu ou;
- c) ce comportement affecte l'environnement de façon préjudiciable.

Quelques exemples spécifiques:

- a) Un comportement criminel tel que la poursuite et les agressions physiques ou sexuelles ou abus.
- b) Des remarques inappropriées ayant trait au corps ou à l'apparence d'une personne.
- c) Des renseignements ou des remarques en rapport avec la vie sexuelle, les préférences sexuelles, etc. d'un individu.
- d) Regards ou autres gestes obscènes ou suggestifs.
- e) Des promesses ou des menaces éventuelles sur la performance des faveurs sexuelles.
- f) Des graffitis sexuels, sexistes ou tout affichage de matériel ou photos sexuellement explicites.
- g) Un contact physique indésirable comprenant : toucher, embrasser, caresser et pincer.
- h) Un flirt malvenu, des remarques sexuelles, des invitations ou demandes indirectes ou explicites.
- i) L'utilisation d'expressions sexuelles inappropriées ou péjoratives.

LIGNES DIRECTRICES sur la discrimination et le harcèlement

DÉFINITIONS

“REPRÉSAILLES”

Des représailles ou menaces de représailles sont des facteurs aggravants dans toute situation concernant la discrimination ou le harcèlement, particulièrement lorsque ces représailles ou menaces de représailles proviennent d'une personne en autorité. Quelques exemples de représailles :

- a) Acte de rétorsion dans le but de punir un individu ayant signalé une discrimination ou un harcèlement;
- b) Des menaces de représailles dans le but de dissuader l'individu à signaler une discrimination ou un harcèlement.

Dans des situations de harcèlement sexuel, des représailles peuvent également inclure :

- a) Des actes de rétorsion afin de punir un individu qui a refusé des avances sexuelles.
- b) Des menaces de représailles si les avances sexuelles sont refusées.

Pour les besoins de ces lignes directrices, le dépôt d'une plainte non fondée sera également présumé comme étant des représailles.

“TOLÉRANCE”

Une personne en autorité qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'une discrimination ou un harcèlement a peut être eu lieu et qui omet de prendre les mesures nécessaires, cette personne en autorité a donc toléré cette discrimination ou harcèlement et est passible de sanction selon ces lignes directrices.

LIGNES DIRECTRICES sur la discrimination et le harcèlement PRÉVENTION ET INTERVENTION

La prévention et l'intervention sont les clés de la réalisation d'un environnement sportif exempt de discrimination et de harcèlement. La FQC doit faire preuve d'un modèle positif. Les participants de la FQC devraient :

- a) Communiquer l'objectif de la FQC pour créer et soutenir un environnement sportif exempt de harcèlement et de discrimination.
- b) Faire preuve d'un bon jugement et mettre de l'avant des actions appropriées tout en consultant une personne ressource de la FQC s'ils prennent conscience que la discrimination ou le harcèlement peut avoir eu lieu.
- c) Donner suite, en consultation avec une personne ressource de la FQC, si la discrimination ou le harcèlement est soupçonné ou qu'il y a rumeur, sachant que les individus qui souffrent de discrimination ou de harcèlement sont souvent réticents à le signaler.

LIGNES DIRECTRICES sur la discrimination et le harcèlement TENUE DES DOSSIERS

Le PDG gardera en sûreté un dossier de chaque rapport et plainte selon les lignes directrices. Le dossier devra contenir toute la documentation pertinente, incluant :

- a) les détails du ou des rapports et/ou une copie de la ou des plaintes;
- b) la ou les réponses, s'il y a lieu;
- c) les dispositions de référence de l'enquêteur, s'il y a lieu;
- d) les mesures intérimaires, s'il y a lieu;
- e) les rapports des témoins;
- f) le rapport d'enquête, s'il y a lieu;
- g) les termes de toute résolution informelle ou résolution d'entente écrite;
- h) les conclusions de l'officiel de la Fédération nationale du sport (FNS), s'il y a lieu;
- i) les sanctions imposées, s'il y a lieu;
- j) toute autre correspondance;
- k) tout appel déposé;
- l) tout matériel relatif à un appel; et
- m) tout compte-rendu du comité exécutif de la FQC ou du conseil administratif.

LIGNES DIRECTRICES sur la discrimination et le harcèlement CONFIDENTIALITÉ

Dans la mesure du possible, les rapports, les plaintes, les déclarations des témoins et les autres documents produits selon les lignes directrices seront confidentiellement gardés par la FQC.

Toutefois, aucune certitude absolue concernant la confidentialité ne peut être faite par la FQC. Les situations dans lesquelles les renseignements peuvent être partagés sont :

- a) Quand un comportement criminel est en cause.
- b) Quand des sévices aux enfants sont commis
- c) Quand il est jugé nécessaire de protéger les autres du harcèlement ou de la discrimination.
- d) Quand il est essentiel d'assurer l'équité et les principes élémentaires du droit dans les procédures invoquées par les lignes directrices.
- e) Durant le cheminement d'une enquête par une agence d'application de la loi.
- f) Pour protéger les intérêts de la FQC.
- g) Quand cela est requis par la loi.

LIGNES DIRECTRICES sur la discrimination et le harcèlement Violation de la Politique

Pour toutes violations concernant la Politique sur la Discrimination et le Harcèlement se référer à la Politique sur la Discipline de la Fédération des Quilles du Canada