

Politique contre la discrimination, l'harcèlement et l'abus

Le Centre de documentation pour le sport (SIRC) s'engage à offrir un environnement empreint des valeurs de respect et de dignité. Tout individu a le droit de participer et de travailler dans un environnement qui favorise l'égalité des chances et interdit les pratiques discriminatoires. Le harcèlement tel que défini dans cette politique ne se limite pas aux catégories spécifiques de harcèlement qui suivent :

Le harcèlement est une forme de discrimination. Le harcèlement est interdit par la Charte canadienne des droits et libertés et par les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne. Le harcèlement est offensant, dégradant et menaçant. Dans sa forme la plus grave, le harcèlement peut s'avérer une infraction au Code criminel du Canada.

Le SIRC est résolu à offrir un environnement libre de harcèlement sur la base de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la religion, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'état matrimonial, de l'incapacité, de l'état d'une personne graciée ou porteuse de visées politiques.

Cette politique s'applique à tous les employés aussi bien qu'aux administrateurs et autres personnes affiliées au SIRC. Le SIRC encourage la divulgation de tout incident de harcèlement quelle que soit l'identité du contrevenant. Cette politique s'applique à tout harcèlement survenant dans les affaires courantes, activités et événements du SIRC.

Définitions

Le harcèlement est généralement défini comme étant des remarques ou gestes, dirigés vers un individu ou groupe d'individus et qui sont de nature insultante, intimidante, humiliante, malveillante, dégradante ou offensante. Aux fins de la présente politique, le harcèlement sexuel consiste à faire des avances sexuelles importunes, à demander des faveurs sexuelles ou adopter un comportement physique ou verbal de nature sexuelle, par ex. :

- un comportement indiquant à un individu qu'une décision sera prise le concernant suivant son refus ou son acceptation ou
- un comportement qui a pour motif ou effet d'entraver le rendement d'un individu ou
- un comportement qui génère un environnement intimidant, hostile et offensant.

Comportement

Formes de comportement qualifiées de harcèlement sans être exclusives :

- violences ou menaces écrites ou verbales
- étalage de matériel audio et visuel de nature offensante ou qu'on devrait savoir qu'il est de nature offensante
- remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries au sujet de l'apparence, du corps, de l'attirance, de l'âge, de la race, de la religion, du sexe ou de l'orientation sexuelle et des aptitudes
- regards concupiscent ou autres gestes suggestifs ou obscènes
- comportement condescendant, paternaliste ou méprisant qui détruit l'estime de soi, diminue le rendement ou perturbe les conditions de travail

- plaisanteries gênantes et embarrassantes, menaçant la sécurité de la personne et nuisibles à son rendement
- contact physique non désiré incluant le toucher, une caresse, une pincette ou un bec
- avances, demandes, invitations ou flirts de nature sexuelle non souhaités
- agression physique ou sexuelle

Confidentialité

Le SIRC admet qu'il est extrêmement difficile de présenter une plainte pour harcèlement et qu'il peut être dévastateur d'être accusé à tort de harcèlement. Le SIRC reconnaît donc les intérêts du plaignant (la personne victime de harcèlement) et de l'accusé (la personne accusée de harcèlement) à traiter la plainte en toute confidentialité.

Procédure de traitement des plaintes

1. La personne victime de harcèlement devrait dire au harceleur qu'elle n'apprécie pas du tout ce comportement inacceptable, offensant et contraire à la politique. La personne (victime) concernée devrait commencer à rédiger dans un carnet les éléments du harcèlement.
2. Toute personne concernée peut, en tout temps, solliciter un avis ou une aide de nature confidentielle au président du SIRC (ou toute autre personne désignée par le SIRC) afin de savoir comment composer en présence de harcèlement sexuel et, le cas échéant, de déposer une plainte.
3. Si le harcèlement persiste ou si la personne concernée n'est pas apte ou n'ose pas confronter directement le harceleur, la plaignante ou le plaignant devrait porter plainte au président (ou à la personne désignée) par écrit et dans un délai raisonnable. Le président (ou la personne désignée) devrait mener une enquête impartiale et prendre toutes les mesures nécessaires pour régler la plainte. Si le président (ou la personne désignée) ne se sent pas apte à régler la plainte, on communiquera la plainte à une autre personne désignée ou un tiers indépendant.
4. Si le plaignant ou l'accusé n'est pas satisfait du règlement consécutif à l'enquête, il fera appel auprès du conseil d'administration du SIRC après avoir reçu la réponse du président (ou de la personne désignée). Un comité formé des membres du conseil d'administration poussera l'enquête et répondra par écrit à la plaignante ou au plaignant, à l'accusé et à toute autre personne impliquée dans cette situation.

Sanctions disciplinaires

Des sanctions disciplinaires seront imposées en cas de violation de cette politique avec un suivi approprié y compris le congédiement. Des mesures disciplinaires seront aussi prises contre toute personne présentant une accusation de harcèlement fausse ou de nature vexatoire ou frivole.