

Karate Nouveau / New Brunswick

Directive sur le harcèlement

Note : Pour fins pratiques, on se sert du terme « plaignant » pour se référer à la personne qui expérience le harcèlement, même si que toutes les personnes qui expérimentent du harcèlement ne vont pas porter une plainte officielle. La personne contre qui la plainte est déposée est « le mis en cause ».

ÉNONCÉ

1. Karate Nouveau / New Brunswick (KNB) s'engage à assurer un milieu de sport et de travail où toutes personnes sont traitées avec respect et dignité. Chaque personne à le droit de faire parti d'un environnement de travail qui promu des chances égales et qui interdit des habitudes discriminatoires.
2. Le harcèlement est une forme de discrimination et KNB s'engage à assurer un milieu sans harcèlement fondé sur les motifs de la race, la nationalité ou l'origine ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civile, l'état familiale ou l'incapacité. Le harcèlement fondé sur ces motifs est une forme de discrimination qui est interdit par la législation des droits de la personne à travers le Canada.
3. Le harcèlement est offensant, dégradant et menaçant. Dans des cas plus graves, l'harcèlement peut être une offense sous le Code criminel du Canada.

APPLICATION

4. Cette directive vise tous les employés de KNB de même que tous les directeurs, gérants, bénévoles, entraîneurs, athlètes, membres du personnel et membres de KNB. Elle vise au harcèlement qui peut se passer durant toutes les affaires, activités et événements de KNB.
5. L'harcèlement qui se passe durant les affaires, activités et événements des clubs ou toutes autres organisations affiliées avec KNB sera traité en se servant des politiques et mécanismes des telles organisations.

DÉFINITIONS

6. L'harcèlement se fait généralement par des commentaires ou des comportements visant une personne ou un groupe de personnes, qui sont insultants, intimidants, humiliants, malveillants, dégradants ou offensants. Voici quelques exemples d'harcèlement :
 - a) des menaces ou insultes écrites ou verbales;
 - b) exposer des matériaux visuels offensants ou que la personne sait qu'ils sont offensants;

- c) des remarques fâcheux, blagues, commentaires, insinuations ou sarcasmes au sujet de l'apparence d'une personne, son corps, ses habits, son âge, sa race, sa religion, son sexe ou son orientation sexuelle;
- d) regards non sollicités ou tous autres gestes obscènes;
- e) abaisser, paternaliste ou des comportements de condescendance qui ont l'intention d'ébranler son estime de soi, diminuer sa performance ou défavorablement affecte les conditions de travail;
- f) farces qui causent de la gêne ou de l'embarras, mettre en danger la personne ou affecter sa performance négativement;
- g) toute forme de bizutage;
- h) tous contacts physiques incluant attouchements, caresses, pincements ou baisers;
- i) amourettes sexuelles non sollicitées, avances, demandes ou invitations;
- j) agression sexuelle ou physique;
- k) des comportements comme mentionnés ci-hauts qui ne sont pas dirigés envers une personne ou groupe mais ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile; ou
- l) des vengances ou menaces de vengances contre la personne qui rapporte l'harcèlement.

7. Aux fins de la présente directive, *harcèlement sexuel*, est défini comme des avances sexuelles non sollicitées, demandes pour des faveurs sexuelles ou tous autres comportements verbales ou physiques d'une nature sexuelle lorsque :

- a) se soumettre ou refuser ce comportement est utilisé afin de prendre des décisions qui vont affectées la personne; ou
- b) ce comportement à pour but ou effet d'intervenir avec la performance de cette personne; ou
- c) ce comportement crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.

CONFIDENTIALITÉ

8. KNB reconnaît qu'il est très difficile de se décider de porter une plainte d'harcèlement et que cela peut être accablant d'être reconnu coupable faussement. KNB reconnaît que les intérêts du plaignant et du mise en cause doivent rester confidentiels, sauf si la loi le nécessite.

PROCÉDURE

9. La personne qui expérience du harcèlement est encouragée d'exprimer à l'agresseur que ce comportement est non sollicité, offensant et contraire à cette directive.

10. Si ce n'est pas possible d'affronter l'agresseur, ou après avoir affronter l'agresseur l'harcèlement continu, le plaignant doit demander pour une réunion avec un membre du personnel de KNB (aux fins de la présente directive, un « membre du personnel » est une personne dans une position responsable ou bénévole avec KNB).

11. Une fois contacté par un plaignant, le membre du personnel doit demeurer neutre, impartial afin de recevoir la plainte et aider dans la solution informelle. Si le membre du personnel ne se considère pas capable d'agir comme tel, le plaignant sera référé à un autre membre du personnel de KNB.

12. Il y a trois résultats possibles d'une réunion entre un plaignant et membre du personnel :

- 1) il peut être déterminé que le comportement n'est pas jugé comme harcèlement tel que défini dans cette directive; dans ce cas, l'affaire sera close;
- 2) le plaignant peut décider de poursuivre une solution informelle. Dans un tel cas, le membre du personnel aidera les deux parties à négocier une solution acceptable à la plainte; ou
- 3) le plaignant peut décider de déposer une plainte officielle écrite à l'Exécutif de KNB. Dans un tel cas, le membre du personnel avisera l'Exécutif de KNB et l'Exécutif nommera une personne indépendante afin que la plainte fasse l'objet d'une enquête.

13. Préférentiellement, l'enquêteur doit être une personne expérimentée en matière d'harcèlement et de techniques d'enquête. L'enquêteur ramassera les faits concernant le cas en parlant directement au plaignant et la personne à qui la plainte est portée contre (« le mise en cause »), et tous témoins qui, dans l'opinion de l'enquêteur, a peut-être des faits ou des observations ayant rapport au cas.

14. L'enquêteur mènera l'enquête dans un délai raisonnable et à la conclusion de l'enquête devra soumettre un rapport écrit à l'Exécutif de KNB.

15. L'Exécutif peut déterminer que la conduite alléguée est sérieuse assez pour justifier le retrait provisoire de la personne de KNB pendant l'audience et en attendant la décision du Comité disciplinaire.

16. Dans un délai de dix (10) jours de travail après avoir reçu le rapport écrit de l'enquêteur, l'Exécutif nommera trois personnes qui siégeront sur le Comité disciplinaire. Ce comité comprendra au moins une femme et au moins un homme.

AUDIENCE

17. Le Comité disciplinaire tiendra une audience aussitôt que possible mais pas plus que quinze (15) jours de travail après que le Comité disciplinaire a été nommé par l'Exécutif.

18. Le Comité disciplinaire dirigera l'audience comme il le pense juste pourvu que :

- a) les membres du Comité disciplinaire choisissent le président ou la présidente entre eux;
- b) le quorum sera trois (3) membres du Comité disciplinaire;

- c) la décision sera par vote majoritaire, le président ou la présidente à le droit de vote;
- d) le plaignant et le mise en cause peuvent être accompagnés d'un représentant;
- e) l'audience sera tenu en privée;
- f) le mise en cause sera donné cinq (5) jours de travail d'avis par écrit de la date, l'heure et l'endroit de l'audience; incluant l'avis, sera une copie de la plainte officielle et une copie du rapport de l'enquêteur;
- g) le plaignant recevra une copie du rapport de l'enquêteur cinq (5) jours de travail avant l'audience;
- h) le plaignant et le mise en cause seront présents à l'audience et répondront au rapport de l'enquêteur, donneront des preuves et répondront aux questions du Comité disciplinaire. L'audience aura quand-même lieu si un ou les deux parties sont absents;
- i) l'enquêteur peut être présent à l'audience à la demande du Comité disciplinaire;
- j) le Comité disciplinaire peut demander aux témoins d'être présents ou soumettre les preuves par écrits; et
- k) une fois nommé, le Comité disciplinaire à le pouvoir d'abréger ou prolonger tous délais associés à l'audience.

19. Afin de tenir les coûts raisonnables, le Comité disciplinaire peut mener l'audience par appel conférence ou par vidéoconférence.

20. Aussitôt que possible mais dans un délai de cinq (5) jours de travail de l'audience, le Comité disciplinaire présentera sa décision à l'Exécutif de KNB avec une copie fournie au plaignant et au mise en cause. La décision doit comprendre :

- a) un sommaire des faits ayant rapport;
- b) une résolution qui détermine si les actes constituent du harcèlement comme défini dans cette directive;
- c) des actions disciplinaires contre le mise en cause, si l'acte est considérée comme harcèlement; et
- d) des mesures recommandées afin de remédier ou atténuer le tort ou la perte souffert par le plaignant, si l'acte est considéré comme harcèlement.

21. Si le Comité disciplinaire détermine que les allégations d'harcèlement sont fausses, contrariantes, des mesures de rétorsion ou superficielles, le rapport peut recommander des actions disciplinaires contre le plaignant.

DISCIPLINE

22. En recommandant des actions disciplinaires justes, le Comité disciplinaire doit considérer des éléments tels que :

- a) la nature et la gravité du harcèlement;
- b) si l'harcèlement comprenait des contacts physiques;

- c) si l'harcèlement était un cas isolé ou faisait parti des comportements en cours;
- d) la relation entre le plaignant et le mise en cours;
- e) l'âge du plaignant;
- f) si le mise en cours était impliqué dans des cas d'harcèlement précédents;
- g) si le mise en cours admet la responsabilité et exprime le désir de changer; et
- h) si le mise en cours s'est vengé contre le plaignant.

23. En recommandant des sanctions disciplinaires, le Comité disciplinaire peut considérer les options suivantes, séparément ou en combinant, dépendant de la nature et de la gravité de l'harcèlement :

- a) des excuses verbales;
- b) des excuses écrites;
- c) une lettre de réprimande de KNB;
- d) un amende ou un prélèvement;
- e) être recommander pour des consultations psychologiques;
- f) le renvoi de certains droits d'adhésion ou emploi;
- g) rétrogradation ou baisse de salaire;
- h) retrait provisoire avec ou sans salaire;
- i) perte d'emploi ou résiliation de contrat;
- j) expulsion d'adhésion;
- k) publication de la décision; et
- l) toutes autres sanctions que le Comité disciplinaire considère justes.

24. A moins que le Comité disciplinaire décide le contraire, toutes sanctions disciplinaires rentreront en vigueur immédiatement.

25. Le plaignant et le mise en cause auront le droit de faire appel à la décision et aux recommandations du Comité disciplinaire, conformément à la directive d'appel de KNB.