



Fédération canadienne d'escrime Politique sur la discrimination et le harcèlement

Note : Pour la clarté du texte, dans le présent document, le masculin générique englobe le féminin.

Préambule

La Fédération canadienne d'escrime (ci-après appelée «FCE») s'est engagée à instaurer et à maintenir un contexte sportif libre de toute discrimination et de tout harcèlement pour des motifs prohibés, y compris la race, l'origine, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, les opinions politiques, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, le statut marital et (ou) familial, la langue, et de toute autre discrimination ou harcèlement interdits par les lois en vigueur.

Portée et application

1. La présente politique sur la discrimination et le harcèlement s'applique à tous les participants de la FCE, ce qui comprend toutes les personnes engagées de manière rémunérée ou bénévole au sein de la FCE, ou liées à des activités sous la juridiction de la FCE.
2. La présente politique sur la discrimination et le harcèlement a préséance sur toute autre politique sur la discrimination et le harcèlement antérieure de la FCE, à partir de la date d'approbation de cette politique par le conseil d'administration.
3. La politique sur la discrimination et le harcèlement de la FCE s'applique en tout temps à tous les participants de la FCE, pendant leur travail pour l'escrime, ainsi que pendant toutes les autres activités au cours desquelles leur comportement peut influencer sur l'environnement sportif.

Définitions

4. Dans le cadre de la politique de la FCE sur la discrimination et le harcèlement, les définitions suivantes s'appliquent:

- a. Participants de la FCE : Sans limiter la portée de la présente politique, dans le cadre de la présente politique, les participants de la FCE sont définis comme suit :
 - i. tous les athlètes individuels, ou ceux admissibles à être nommés au sein d'une équipe quelconque participant à des compétitions sportives qui relèvent de la compétence de la FCE, ou faisant partie de ces équipes;
 - ii. toutes les personnes qui travaillent avec ces équipes ou ces athlètes, incluant les entraîneurs, le personnel médical et paramédical, et les autres personnes de soutien;
 - iii. les employés de la FCE et les autres personnes travaillant sous contrat pour la FCE;
 - iv. tous les entraîneurs d'escrime certifiés et (ou) reconnus par la FCE;
 - v. tous les officiels et arbitres d'escrime certifiés et (ou) reconnus par la FCE;
 - vi. tous les détenteurs de licence (et leur parents, grands-parents et (ou) tuteurs s'ils sont mineurs); et
 - vii. les membres du conseil d'administration de la FCE, les dirigeants de la FCE, les membres du personnel de la FCE, les membres de comités et les bénévoles qui travaillent pour la FCE, rendent des services en son nom, ou qui sont nommés par la FCE.
- b. Personne en position d'autorité : Tout participant de la FCE détenant une position d'autorité sur une personne, ou ayant sa confiance, pouvant subir de la discrimination ou du harcèlement, ce qui peut comprendre des personnes comme les chefs d'équipe, les entraîneurs, les soigneurs, le personnel médical et paramédical, les parents ou autres bénévoles ou superviseurs.
- c. Discrimination : Une distinction, qu'elle soit intentionnelle ou non, fondée sur des motifs prohibés, et qui a pour conséquence d'imposer à une personne un fardeau, des obligations ou des désavantages qui ne sont pas imposés aux autres, ou bien qui limite l'accès à des opportunités, bénéfiques ou avantages offerts à d'autres.

- d. Officiel de la FCE : La personne responsable, au nom de la FCE, de traiter une plainte reposant sur une allégation d'acte discriminatoire.
- e. Activités de la FCE : Les activités sur lesquelles la FCE a juridiction, aussi bien au Canada qu'à l'étranger.

Motifs prohibés de discrimination

5. Dans le cadre de la présente politique sur la discrimination et le harcèlement de la FCE, les motifs prohibés de discrimination sont les suivants :

- a. l'âge (*sauf dans le cas d'un critère d'inscription à une compétition*);
- b. l'origine;
- c. la citoyenneté (*sauf dans le cas d'un critère pour représenter le Canada à un événement*);
- d. la couleur
- e. la croyance;
- f. le handicap;
- g. l'origine ethnique;
- h. la langue (*sauf quand la langue est une compétence requise pour un emploi ou un poste*);
- i. le statut marital et (ou) familial (*dont la définition inclut les liens de common law et n'exclut pas les politiques anti-népotisme*).
- j. le lieu d'origine;
- k. les opinions politiques;
- l. la race;
- m. la religion;
- n. le sexe (*sauf dans le cas d'un critère d'inscription à une compétition*); et
- o. l'orientation sexuelle.

6. La politique sur la discrimination et le harcèlement de la FCE s'applique aussi à tous les autres types de discrimination interdits par les lois en vigueur, et notamment le harcèlement, l'abus d'autorité, le harcèlement sexuel, les représailles, ou tout acte tolérant la discrimination.

Harcèlement

7. Le harcèlement est une forme de discrimination, et il a trait à un comportement associé à un motif prohibé, qui affecte l'environnement sportif ou mène à des conséquences nuisibles dans ce contexte, pour la ou les personne(s) qui subissent ce harcèlement, dont l'auteur sait ou aurait raisonnablement du savoir qu'il est importun.

8. Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, mais en général, il implique un comportement, des commentaires ou des gestes qui sont insultants, intimidants, humiliants, blessants, offensants, avilissants, désobligeants, malveillants, dégradants ou qui provoquent de la vexation, de l'inconfort ou de l'humiliation ou de l'embarras personnel à une personne ou à un groupe de personnes. Voici quelques exemples de harcèlement :

- a. des remarques, blagues, surnoms, insinuations, moqueries ou railleries importuns liés à un motif prohibé, comme l'âge, l'orientation sexuelle, la race, l'origine, les opinions politiques, et ainsi de suite, de la personne;
- b. de la violence ou des menaces écrites ou orales, liées à un motif prohibé;
- c. de la diffamation raciale ou ethnique;
- d. des gestes pouvant provoquer de la vexation et qui sont liés à un motif prohibé, comme des affiches ou des graffitis à caractère sexuel, raciste ou religieux;
- e. l'emploi de termes qui renforcent les stéréotypes liés à un motif prohibé;
- f. le vandalisme ou les violences physiques motivés par des motifs prohibés;
- g. de la condescendance, du paternalisme, ou un comportement protecteur lié à un motif et qui mine l'estime de soi de la personne ou nuit à son rendement, à sa performance ou à ses conditions de travail.

Abus d'autorité

9. L'abus d'autorité peut être considéré comme une forme de harcèlement quand on transgresse les limites de la discipline. Même si la discipline à l'entraînement est un volet indispensable du sport de haute performance, on ne doit pas la confondre avec la discrimination ou le harcèlement, il est néanmoins vital que les personnes en position d'autorité :

- a. mettent en place et communiquent à tous les participants des normes de performance, critères de sélection, règles et règlements qui ne soient pas discriminatoires;
- b. s'assurent que, lorsque l'entraînement implique des contacts physiques, ceux-ci soient effectués dans un contexte approprié, et seulement après avoir informé la personne qui les subit, et avoir sollicité et obtenu son accord;
- c. se montrent cohérentes dans la prise d'actes correctifs ou punitifs, qui doivent être exempts de toute discrimination ou de tout harcèlement liés à des motifs prohibés;
- d. emploient un vocabulaire non discriminatoire, s'adressent aux gens en les appelant par leur nom, et évitent d'employer des termes d'argot vexants ou désobligeants.

Harcèlement sexuel

10. Le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles importunes, les demandes importunes de faveurs sexuelles, et tout autre comportement physique ou oral de nature sexuelle ou lié au sexe de la personne, lorsque :

- a. se soumettre à ce comportement ou le rejeter peut influencer sur les décisions relatives à la personne en question;
- b. le comportement a comme objectif ou effet d'interférer avec la performance de la personne; ou
- c. le comportement nuit à l'environnement sportif.

11. Voici quelques exemples spécifiques de harcèlement sexuel :

- a. un comportement criminel, tel que épier ou poursuivre quelqu'un ou le prendre en filature, et les violences ou abus physiques ou sexuels;
- b. des commentaires importuns à propos de l'apparence ou du corps de la personne;
- c. des questions ou commentaires importuns à propos de la vie sexuelle, des préférences sexuelles, et ainsi de suite, de la personne;
- d. des regards libidineux ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
- e. des promesses ou des menaces liées à la prestation de faveurs sexuelles;
- f. des graffitis à caractère sexuel ou sexiste, ou tout affichage de documents ou d'images explicites sur le plan sexuel;

- g. des contacts physiques non sollicités, y compris des attouchements, des baisers, des petites tapes ou des pincements;
- h. du flirt importun, ou des remarques, invitations ou demandes sexuelles importunes, qu'elles soient directes ou implicites;
- i. l'emploi de termes sexuels inappropriés ou désobligeants.

Représailles

12. Les représailles ou menaces de représailles sont un facteur aggravant dans toute situation impliquant de la discrimination ou du harcèlement, particulièrement quand ces représailles ou menaces de représailles sont faites par une personne en position d'autorité. Voici quelques exemples de représailles :

- a. des actes de vengeance visant à punir quelqu'un qui a rapporté de la discrimination ou du harcèlement;
- b. des menaces de représailles visant à dissuader quelqu'un de rapporter de la discrimination ou du harcèlement.

13. Dans des situations de harcèlement sexuel, les représailles peuvent aussi inclure :

- a. des actes de vengeance visant à punir quelqu'un qui a rejeté des avances sexuelles;
- b. des menaces de représailles au cas où des avances sexuelles seraient rejetées.

14. Dans le cadre de la présente politique, déposer une plainte sans motif valable sera aussi considéré comme des représailles.

Tolérance de pratiques discriminatoires

15. Si une personne en position d'autorité sait, ou aurait raisonnablement dû savoir, que de la discrimination ou du harcèlement ont pu avoir lieu, et qu'elle ne prend pas les mesures appropriées, ladite personne en position d'autorité a toléré la discrimination ou le harcèlement et elle peut donc être passible de sanctions dans le cadre de la présente politique.

Prévention et intervention

16. La prévention et l'intervention sont des facteurs essentiels pour jouir d'un environnement sportif libre de toute discrimination et de tout harcèlement. La FCE doit montrer l'exemple de manière positive, et par conséquent les participants de la FCE doivent :

- a. diffuser l'objectif de la FCE consistant à mettre en place et à maintenir un environnement sportif libre de toute discrimination et de tout harcèlement;
- b. faire preuve d'un bon jugement, et prendre les mesures appropriées en consultation avec une personne-ressource de la FCE, s'ils apprennent qu'il a pu se produire de la discrimination ou du harcèlement;
- c. assurer le suivi, en consultation avec une personne-ressource, en cas de suspicion ou de rumeur de discrimination ou de harcèlement, sachant que ceux qui subissent de la discrimination ou du harcèlement sont souvent réticents à le rapporter.

Procédures de plainte

17. Les procédures de plainte sont définies dans la Politique sur le règlement des différends, à laquelle toutes les parties d'une plainte doivent être référées. Cette politique doit être approuvée par le conseil d'administration de la FCE et révisée tous les deux ans, ou chaque fois que le président de la FCE change.

18. Aucun différend faisant intervenir des poursuites au civil ou au criminel ne sera pris en compte. Si pendant une enquête relative à un différend il y a des motifs raisonnables de suspecter des activités illégales ou criminelles, le cas sera immédiatement suspendu et référé aux autorités appropriées.

Révision et approbation

19. La présente politique va être approuvée par le conseil d'administration de la FCE, et elle sera révisée sur une base régulière, et en fonction des besoins.

Recommandée pour approbation :



23 Mai 2018

Brad Goldie
Président de la Fédération canadienne d'escrime

Date

Approuvée par le conseil d'administration, le 23 mai 2018