

Titre du document <i>Politique de harcèlement de Cricket Canada</i>		
Approuvé par : Conseil d'administration, 2017	Dernière mise à jour : Novembre 2017	No. de document CC-POL-009

1. Preamble

1.1: Cricket Canada (CC) s'efforce d'offrir un environnement sécuritaire pour ses membres. CC ne tolérera aucune forme de harcèlement entre ses membres ou parmi eux, notamment les entraîneurs, officiels, directeurs, membres du personnel, bénévoles, athlètes et employés durant la participation à une activité ou à un événement ou à la préparation de ceux-ci sous les auspices de CC.

1.2: CC reconnaît que le harcèlement est une forme de discrimination qui touche négativement les victimes et l'organisation en général. Le harcèlement est interdit par les lois canadiennes sur les droits de l'homme et selon la gravité des gestes posés, il pourrait s'agir d'une offense en vertu du Code criminel du Canada.

2. DÉFINITIONS

2.1: Le harcèlement prend plusieurs formes, mais peut généralement être défini comme étant un commentaire, une conduite ou un geste dirigé vers une personne ou un groupe de personnes et qui sont insultants, intimidants, humiliants, malicieux, dégradants ou offensants

2.2: En vertu de cette politique, les comportements qui constituent du harcèlement comprennent, mais ne sont pas limités aux suivants :

- Abus ou menaces écrits ou verbaux;
- La publication de matériel visuel offensant ou qu'une personne sait comme étant offensant;
- Remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries déplacés à propos de l'apparence, du corps, des vêtements, de l'âge, de la religion, du sexe ou de l'orientation sexuelle d'une personne;
- Regard sournois ou d'autres gestes suggestifs ou obscènes;

- Comportement condescendant, paternaliste ou arrogant qui diminue l'estime de soi, réduit le rendement ou a une incidence négative sur les conditions de travail;
- Plaisanteries qui causent l'embarras, mettent la sécurité d'une personne en danger, ou affectent le rendement négativement;
- Contact physique non désiré, notamment le toucher, les caresses, pincer ou embrasser, ou des flirts, des avances, des demandes ou des invitations de nature sexuelle;
- Toute forme d'initiation;
- Harcèlement sexuel
- Agression physique ou sexuelle.

3. CONFIDENTIALITÉ

3.1: CC reconnaît que c'est dans l'intérêt du ou de la plaignant(e) et du ou de la répondant(e) de garder la question de harcèlement confidentielle. CC ne divulguera pas le nom de ceux impliqués ou les circonstances entourant la plainte à d'autres parties à l'exception de ce qui est requis par des mesures disciplinaires.

4. TOLÉRANCE

4.1: Si une personne en autorité sait ou devrait raisonnablement savoir que le harcèlement ou l'abus s'est possiblement produit et qu'il ne le rapporte pas ou ne prend pas les mesures appropriées telles que décrites dans cet énoncé de politique, cette personne peut être sujette à des mesures disciplinaires.

5. REPRÉSAILLES

5.1: Toute forme de représailles ou de menaces contre une personne participant ou contribuant à une enquête suite à une plainte de harcèlement peut être traitée en soi comme un cas de harcèlement.

6. APPLICATION

6.1: Toute personne expérimentant le harcèlement ou qui en est témoin est encouragé à mettre le harceleur au courant du problème et que cela est contraire à la politique de CC en matière de comportement approprié. Si cela n'est pas possible, l'incident devrait être rapporté à un officiel de CC qui

devrait tenter de résoudre la question de façon impartiale. Si la résolution n'est pas satisfaisante pour le/la plaignant(e), ou si le harcèlement se poursuit ou s'il est de nature grave, la personne qui a expérimenté le harcèlement ou qui en a été témoin peut présenter une plainte officielle par écrit au président de CC.

6.2: Lorsque confronté à une plainte de harcèlement, le président devra informer le harceleur allégué (le/la répondant(e)) aussitôt que possible, nommer un panel de trois membres pour documenter la plainte et enquêter sur celle-ci. Le panel présentera un rapport de ses conclusions et de ses recommandations au Conseil d'administration de CC dans les 30 jours de sa mise sur pied. Le Conseil devra considérer les recommandations et décider d'appliquer ou non des sanctions contre le/la répondant(e).

7. DISCIPLINE

7.1; En déterminant la sanction disciplinaire appropriée, le panel d'enquête sur le cas de harcèlement devra tenir compte de facteurs comme :

- la nature et la gravité du harcèlement;
- si le harcèlement impliquait un contact physique;
- si le harcèlement était un incident isolé ou s'il faisait partie d'une tendance;
- la nature de la relation entre le/la plaignant(e) et le harceleur;
- l'âge du/de la plaignant(e);
- si le harceleur a déjà été impliqué dans des incidents de harcèlement;
- Si le harceleur a admis sa responsabilité et a exprimé un désir de changement;
- Si le harceleur a usé de représailles contre le/la plaignant(e).

7.2: Dans la recommandation de sanctions disciplinaires, le panel peut considérer les options suivantes, seules ou en combinaison, selon la nature et la gravité du harcèlement :

- Excuses verbales ou écrites;
- Une lettre de réprimande de CC;
- Paiement d'une amende;
- Référence pour obtenir un soutien professionnel;
- Retrait de certains privilèges d'affiliation ou d'emploi;

- Suspension de certains événements de CC pouvant inclure une suspension d'une compétition en cours ou de futures équipes ou compétitions;
- Suspension de certaines activités de CC (compétition, encadrement d'entraîneur ou arbitrage) pour une période établie;
- Suspension temporaire de l'emploi avec ou sans solde; ou cessation d'emploi ou de contrat;
- Expulsion comme membre;
- Publication de la décision;
- Autres sanctions pouvant être considérées comme étant appropriées pour l'offense.

7.3: L'échec à se conformer à une sanction déterminée par le Conseil conduira à la suspension automatique du membre de CC jusqu'à ce que la telle sanction soit purgée.

8. APPELS

8.1: En vertu de cette politique, le/la plaignant(e) et le/la répondant(e) auront le droit de porter la décision et les sanctions du Conseil en appel conformément au processus d'appel établi dans la Politique d'appel.

Adoption : Adoptée lors de l'AGA 2007 de l'Association canadienne de cricket

Historique de mise à jour

No. de mise à jour	Date de mise à jour	Approuvé par	Changements majeurs ou justification des changements
1	2007	AGA	
2	2017	Conseil	Reformater seulement