

Patinage de vitesse Canada

« Environnement sain et sécuritaire »

Titre de la politique : Politique relative au harcèlement	Politique n° : SHE 200
Approuvée le : le 28 mars 1998 Version en vigueur approuvée le : le 16 juin, 2004 Date de la dernière révision : le 16 juin, 2004	Pages : 18

1. OBJECTIF

- 1.1 Protéger les membres et les employés de l'Association.
- 1.2 Offrir aux membres et aux employés de l'Association un moyen de traiter toutes les questions relatives au harcèlement.
- 1.3 Empêcher que ne se produisent des situations de harcèlement.

2. CHAMP D'APPLICATION

- 2.1 La présente politique touche tous les employés, directeurs, bénévoles, entraîneurs, athlètes, officiels et membres de Patinage de vitesse Canada (PVC) lorsqu'ils sont engagés dans les activités de l'organisation.

3. DÉFINITIONS

- 3.1 **Appelant** : la personne appelant la décision du Comité de discipline.
- 3.2 **Demandeur** : toute personne qui croit qu'elle a été assujettie à de la mauvaise conduite de la part d'un employé, directeur, administrateur, bénévole, entraîneur, athlète, officiel ou membre de Patinage de vitesse Canada pendant la conduite d'affaires, d'activités ou d'événements de Patinage de vitesse Canada.
- 3.3 **Comité de discipline** : le Comité de discipline est un comité ad hoc formé afin de répondre aux infractions disciplinaires majeures.
- 3.4 **Renonciation** : une personne en autorité qui sait qu'il y a eu discrimination ou harcèlement et qui ne prend pas les mesures qui s'imposent. La personne en autorité n'a pas tenu compte de la discrimination ou du harcèlement et est assujettie à des sanctions en vertu de ces lignes directrices.
- 3.5 **Chercheurs de faits** : Personnes engagées par Patinage de

vitesse Canada qui possèdent la formation et l'expérience afin d'enquêter et de faire des recommandations relativement aux plaintes de harcèlement.

- 3.6 **Harcèlement** : comportement y compris commentaires, conduite ou gestes qui sont insultants, intimidants, humiliants, blessants, malicieux, dégradants, ou autrement offensants pour une personne ou groupe de personnes ou qui créent un environnement inconfortable, ou qui pourraient raisonnablement être perçus comment causant un embarras, insécurité, inconfort, offense, ou humiliation à une autre personne, ou groupe, y compris, mais ne se limitant pas à ce qui suit :
- a) abus ou menaces écrites ou verbales;
 - b) assaut physique;
 - c) remarques, blagues, insinuations non sollicitées, ou railleries quant au corps, orientation sexuelle, vêtement, âge, sexe, incapacité, statut civil, origine ethnique ou raciale, religion d'une personne;
 - d) présentation de documents sexuellement explicites, racistes ou offensants ou dérogatoires, graffitis sexuels, raciaux, ethniques ou religieux;
 - e) mauvaises blagues qui entraînent malaise ou embarras, mettant en danger la sécurité d'une personne ou affectant de manière négative son rendement;
 - f) bizutage ou rites d'initiation;
 - g) gestes lascifs ou suggestifs ou obscènes;
 - h) intimidation;
 - i) comportement condescendant, paternaliste ou sans respect qui mine le respect de soi ou affecte de manière adverse le rendement ou les conditions de travail;
 - j) conduite, commentaires, gestes ou contact de nature sexuelle qui peuvent causer offense ou humiliation ou qui pourraient, pour des raisons valables, être perçus comme plaçant une condition de nature sexuelle sur l'emploi ou toute occasion de sélection, formation ou promotion;
 - k) de fausses accusations de harcèlement motivées par la malice ou la sottise, et visant à faire du tort à une autre personne, sont considérées comme du harcèlement;
 - l) un environnement qui est malsain ou empoisonné - un comportement ou une conduite qui contribue à cela, soutient ou approuve un tel environnement représente un comportement de harcèlement;
 - m) harcèlement sexuel, tel que décrit à la section 3.14;
 - n) la présente politique s'applique aussi à tout autre motif de harcèlement défendu par une loi en vigueur,

Ce n'est pas seulement la conduite en soi qui rend certains comportements inopportuns, mais le contexte ou la manière de la prestation ou sa nature répétitive. Cette conduite rend l'environnement autour de la personne froid, hostile ou aliénant ou comme certaines législations de droits de la personne et lois le précisent, l'environnement est "malsain" ou "empoisonné". Tout comportement qui contribue, soutient ou approuve un tel environnement est harcelant.

3.7 Conseiller en matière de plaintes de harcèlement : une personne désignée par Patinage de vitesse Canada qui connaît bien la question du harcèlement. Le conseiller en matière de plaintes de harcèlement représente le premier contact du demandeur auprès de l'Association.

- a) Le rôle de conseiller en matière de plaintes de harcèlement consiste à servir d'une manière neutre, impartiale, afin d'offrir de l'information quant aux ressources et soutien disponibles et de servir de lien entre le demandeur et le Conseil d'administration de Patinage de vitesse Canada.
- b) Le conseiller en matière de plaintes de harcèlement peut aider au niveau des plaintes à la demande du demandeur ou du défendeur, plaintes qui pourraient être résolues grâce des procédures officielles. Le conseiller en matière de plaintes de harcèlement signalera au Conseil d'administration de Patinage de vitesse Canada toutes les plaintes de harcèlement et comment elles ont été résolues.

Note : le demandeur peut entrer en contact avec n'importe quelle personne au sein de Patinage de vitesse Canada avec qui il se sent en confiance au niveau de la plainte. Cette personne qui a été contactée par le demandeur devrait communiquer avec le conseiller en matière de plaintes de harcèlement à titre de représentant du demandeur.

3.8 Harcèlement – Sport et/ou endroit de travail : Pour les besoins de cette politique, le harcèlement au sport et/ou au milieu de travail inclura les endroits suivants :

- i. Aux événements sportifs, aux compétitions et aux sessions d'entraînement;
- ii. Au bureau;
- iii. Lors de fonctions sociales reliées au bureau;
- iv. Lors de fonctions d'affaires de l'organisation, telles que des réunions, conférences, sessions d'entraînement, ateliers de travail;
- v. Lors de tâches reliées au bureau / voyages reliés au sport;

- vi. Au téléphone; ou
- vii. Tout autre endroit si la personne harcelée est présente pour dû à des responsabilités reliée au sport ou au travail ou aux relations reliées au sport;

- 3.9 **Rapport d'enquête** : le produit de l'enquête préparé par le chargé d'enquête, y compris, mais ne se limitant pas à, un sommaire des détails et son opinion quant à la situation.
- 3.10 **Défendeur** : la personne accusé des gestes, qui selon le demandeur constituent du harcèlement.
- 3.11 **Adulte responsable** : lorsque le demandeur et le défendeur sont des personnes mineures, un parent, tuteur ou adulte plus âgé, du choix de la personne mineure, peut parler au nom du demandeur mineur ou défendeur mineur.
- 3.12 **Représailles** : les représailles ou les menaces de représailles sont un facteur aggravant dans toute situation impliquant la discrimination ou le harcèlement, et plus particulièrement lorsque les représailles ou les menaces de représailles sont faites par une personne en autorité. Les exemples de représailles comprennent mais ne sont pas restreintes à ce qui suit :
- a) Gestes de vengeance ou d'intimidation désignés à punir une personne qui a signalé un cas de harcèlement;
 - b) Menaces de vengeance ou d'intimidation désignées à dissuader une personne à signaler un cas de harcèlement.

Les situations de harcèlement sexuel, de représailles peuvent aussi comprendre, mais ne sont pas restreintes à ce qui suit :

- b) Gestes de vengeance ou d'intimidation pour punir une personne qui a refusé des avances sexuelles;
 - d) Menaces de vengeance ou d'intimidation si les avances sexuelles sont rejetées.
 - e) Pour les fins de la présente politique, une plainte vexatoire sera aussi considérée comme des représailles.
- 3.13 **Harcèlement sexuel** : un incident ou une série d'incidents impliquant des avances sexuelles non sollicitées, des demandes pour des faveurs sexuelles ou autre conduite verbale de nature sexuelle :
- a) lorsqu'une telle conduite peut raisonnablement être perçue comme pouvant causer embarras, insécurité, inconfort,

- offense, ou humiliation à une autre personne ou groupe de personnes;
- b) lorsque la soumission à une telle conduite est présentée implicitement ou explicitement, mais ne se limitant pas à une condition d'emploi ou de sélection au sein d'une équipe;
 - c) lorsque la soumission ou le rejet d'une telle conduite est utilisée comme fondement à tout emploi, équipe, etc., décision (incluant, mais ne se limitant pas aux questions de promotion, augmentation de salaire, sécurité d'emploi ou autres avantages);
 - d) lorsqu'une telle conduite a comme but ou effet de nuire au rendement d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile ou offensant.

4. PRINCIPES

- 4.1 Toute personne à Patinage de vitesse Canada a le droit de participer et de travailler dans un environnement qui favorise les chances égales et défend les pratiques discriminatoires.
- 4.2 Patinage de vitesse Canada s'engage à assurer que la collectivité du sport et la société en général sont un milieu sécuritaire pour tous et toutes.
- 4.3 Patinage de vitesse Canada croit que l'éducation et l'entraînement sont fondamentaux afin de prévenir la présence de harcèlement.

5. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

- 5.1 Patinage de vitesse Canada ne tolérera pas de harcèlement dans le sport et en milieu de travail.

6. DISPOSITIONS

- 6.1 Prévention
 - 6.1.1 Patinage de vitesse Canada s'engage à bannir le harcèlement grâce à des programmes pédagogiques incluant information et formation (Annexe C).
- 6.2 Responsabilité
 - 6.2.1 Le Conseil d'administration de Patinage de vitesse Canada est responsable de la mise en oeuvre de la présente politique.
 - 6.2.2 Le Conseil d'administration de Patinage de vitesse Canada prendra connaissance de la plainte et rendra une décision à cet égard et, au besoin, établira des contacts et déterminera les faits.

- 6.2.3 Patinage de vitesse Canada offrira de la formation au conseiller en matière de plaintes de harcèlement et examinera les références de tous les chargés d'enquête employés afin d'assurer que ces personnes possèdent les compétences nécessaires pour enquêter de manière efficace sur la plainte.
- 6.2.4 Patinage de vitesse Canada agira rapidement d'une manière délicate et responsable dans le cas de toute plainte de harcèlement avec l'objectif de résoudre la situation de manière équitable et afin de prévenir tout autre événement de cette nature, y compris déterminer et faire respecter la discipline appropriée selon les besoins.
- 6.2.5 Rien dans la présente politique ne touche les règlements du sport de Patinage de vitesse Canada ou la sélection des équipes fondée sur le rendement. En cas d'enquête criminelle, PVC collaborera avec la police et pourra modifier ses procédés en conséquences.

6.3 Entraînement

- 6.3.1 La discipline dans l'entraînement est une partie indispensable du sport de haute performance et ne devrait pas être méprise pour du harcèlement. Cependant, il est d'une importance vitale que les personnes en autorité agissent comme suit :
 - a) établir et communiquer des normes de rendement, des critères de sélection, des règlements et des modalités non discriminatoires à l'intention de tous les participants;
 - b) s'assurer que l'entraînement impliquant des ou autre contacts physiques surviennent dans un cadre approprié et seulement une fois que le consentement avisé ait été recherché et obtenu;
 - c) être constant dans les mesures correctives ou punitives sans discrimination ou harcèlement fondé sur des éléments défendus;
 - d) utiliser la terminologie non discriminatoire; communiquer avec les personnes en utilisant leur nom et éviter l'usage d'expressions dérogatoires, de mots argotiques ou blessants.

6.4 Relations sexuelles entraîneur / athlète

- 6.4.1 Patinage de vitesse Canada est d'avis que des relations sexuelles intimes entre les entraîneurs (payés ou nommés) et des athlètes adultes, même si elle ne sont pas contre la loi, peuvent avoir des effets néfastes sur les athlètes individuels impliqués, et d'autres athlètes et entraîneurs et

l'image publique de Patinage de vitesse Canada. Patinage de vitesse Canada adopte alors la position que de telles relations ne sont pas acceptables pour les entraîneurs s'occupant d'athlètes qui représentent l'Association. Si une relation sexuelle se développait entre un athlète et un entraîneur, Patinage de vitesse Canada fera enquête et prendra des dispositions qui pourraient comprendre la réaffectation, ou si cela n'est pas possible, une demande à l'entraîneur de démission ou de retrait du poste.

6.5 Confidentialité

6.5.1 Dans tous les cas signalés, une enquête prompte, complète et juste sera menée, apportant beaucoup de soin au respect des droits et de la dignité de toutes les personnes en cause.

6.5.2 Patinage de vitesse Canada ne peut offrir aucune garantie absolue de confidentialité. Les circonstances où l'information peut être partagée, comprennent ce qui suit :

- a) lorsque requis par la loi;
- b) lorsque l'on croit que cela est nécessaire afin de protéger d'autres personnes contre le harcèlement ou la discrimination;
- c) lorsque cela est requis afin d'assurer l'équité dans les procédures prévues en vertu de la présente police;
- d) afin de protéger les intérêts de Patinage de vitesse Canada

6.6 Conseiller en matière de plainte et de harcèlement

6.6.1 Une (des) personne(s) choisie(s) par le Conseil d'administration de Patinage de vitesse Canada.

6.6.2 La personne recevra une formation et des renseignements pertinents de sorte qu'elle puisse remplir son rôle de manière efficace.

6.6.3 Dans la sélection du conseiller en matière de plaintes de harcèlement, on tiendra compte des besoins géographiques, du sexe de la personne et de la langue.

6.6.4 Une liste des conseillers en matière de plaintes de harcèlement sera publiée chaque année.

6.7 Chargé d'enquête

6.7.1 Patinage de vitesse Canada mettra en place un contrat pour un chargé d'enquête, à partir d'un groupe de personnes

compétentes établi par le Programme de résolution de conflits alternatif pour le sport amateur ou tout autre groupe similaire.

6.8 Procédure de plainte

6.8.1 Les plaintes de harcèlement doivent être menées selon la procédure formelle et informelle telle que définie à l'annexe « A ».

6.8.2 Cette politique ne devrait pas empêcher une personne en autorité de prendre immédiatement des mesures informelles, correctives ou disciplinaires en conformité avec la politique de discipline de PVC.

6.8.3 Malgré cette politique, toute personne victime de harcèlement continue d'avoir le droit de demander de l'aide à la Commission des droits de la personne et sous le régime du Code criminel du Canada, même si des démarches ont été entreprises en vertu de cette politique.

6.9 Mesures intérimaires

6.9.1 Le Conseil d'administration peut imposer des mesures intérimaires en attendant l'enquête et le traitement de la plainte, si le Conseil d'administration est d'avis que l'imposition de telles mesures est dans le meilleur intérêt du demandeur, du défendeur et/ou de Patinage de vitesse Canada.

6.9.2 Les mesures intérimaires ne sont pas des sanctions, mais elles peuvent prendre diverses modalités, incluant mais n'étant pas restreintes à ce qui suit :

- a) L'imposition de conditions quant à la participation continue du répondeur aux activités ou travail de Patinage de vitesse Canada telles que, mais non restreintes à ce qui suit :
 - i) activités de travail restreintes à des fonctions administratives
 - ii) effectuer les fonctions à partir de la maison
 - iii) travailler avec des athlètes différents
 - iv) accomplir des tâches sous supervision directe en tout temps
- b) Suspension du défendeur quant à toute participation aux activités ou au travail de Patinage de vitesse Canada, avec ou sans traitement, ou en vertu d'autres conditions selon ce qui sera approprié.

c) Dispositions de sécurité.

6.10 Mineurs

6.10.1 Un adulte responsable devrait assister tout mineur pendant toutes les procédures reliées à cette politique.

7. RÉVISION ET APPROBATION

7.1 Le Conseil d'administration et le directeur général de Patinage de vitesse Canada examineront la présente politique tous les deux ans.

7.2 Chef de l'élaboration de la politique originale : **Linda Lee**

7.3 Chef de l'élaboration de la présente politique: **Marie-Claire Rouleau**

ANNEXE A PROCÉDURE DE PLAINTE

1.0 PROCÉDURE OFFICIEUSE

- 1.1 Une personne qui croit qu'elle a été assujettie à une conduite qui constitue du harcèlement en vertu de la présente politique (le demandeur) est encouragée à faire savoir à la personne responsable de la conduite (le défendeur) que le comportement n'est pas sollicité, est offensant et contraire à la présente politique.
- 1.2 S'il n'est pas possible de confronter le défendeur, ou si après avoir confronté le défendeur la conduite se poursuit, le demandeur devrait rechercher l'avis d'une personne au sein de l'organisation en qui elle a confiance. Si le demandeur communique avec une personne autre que le conseiller en matière de plaintes de harcèlement, la personne devra aviser le conseiller en matière de plaintes de harcèlement de la plainte. La personne de confiance du demandeur peut continuer à aider le demandeur au cours de la procédure d'examen de la plainte.
- 1.3 Lors de la rencontre initiale entre le demandeur et le conseiller en matière de plaintes de harcèlement, le demandeur sera mis au courant de ce qui suit :
 1. Le rôle du conseiller en matière de plaintes de harcèlement en est un de lien entre le Conseil d'administration de Patinage de vitesse Canada et le demandeur. L'information recueillie au sujet de toute plainte sera transmise au Conseil d'administration.
 2. L'option de poursuivre une résolution officieuse de la plainte.

Le droit de loger une plainte officielle en vertu de la présente politique lorsqu'une résolution officieuse n'est pas appropriée ou réalisable;
 3. Disponibilité de counselling et autre soutien.
 4. La disposition de confidentialité de la présente politique.
 5. Le droit d'être représenté par une personne de son choix, y compris un conseiller juridique, à tout moment du processus de plainte aux frais de la personne.
 6. L'information recueillie à la suite de plaintes de harcèlement présumées et au sujet des plaintes réglées de manière officieuse ou officielle sera classée au Bureau national.
 7. Le droit de se retirer de toute action additionnelle en rapport avec la plainte à tout moment du processus (même si Patinage de vitesse Canada peut continuer d'enquêter sur la

plainte)

- 1.4 Le conseiller en matière de plaintes de harcèlement agit à titre de partie neutre. Son rôle consiste à recueillir les renseignements et à contacter le Conseil d'administration jusqu'à ce que la plainte soit résolue de manière officieuse, ait été identifiée comme une question à traiter en vertu de l'un des règlements ou une des politiques de discipline de Patinage de vitesse Canada, ou passe à l'étape officielle de la présente politique. Le conseiller en matière de plaintes de harcèlement peut offrir soutien au demandeur et au défendeur afin de faciliter une résolution satisfaisante pour les deux parties.
- 1.5 Si la plainte n'est pas résolue par suite des procédures officielles ou ne peut être traitée de manière appropriée en vertu d'une autre politique, la plainte passera donc à l'étape de la procédure officielle de plainte en vertu de la présente politique.
- 1.6 La présente politique n'empêchera pas une personne en autorité de prendre des mesures immédiates, officielles, correctives, disciplinaires en réponse à un comportement, qui selon elle, constitue un incident mineur de harcèlement.

2.0 PROCÉDURE OFFICIELLE

- 2.1 Le conseiller en matière de plaintes de harcèlement obtiendra du demandeur une déclaration par écrit décrivant les détails de l'incident et les noms de tout témoin. La déclaration doit être datée et signée par le demandeur. Toutes les plaintes transmises, qu'elles soient signées ou non, feront l'objet d'une enquête.
- 2.2 Le Conseil d'administration de Patinage de vitesse Canada communiquera avec un chargé d'enquête afin d'enquêter sur les plaintes officielles. Le chargé d'enquête se rapporte au Comité de discipline.
- 2.3 Le Conseil d'administration de PVC fournira au chargé d'enquête :
 1. toute l'information que le conseiller en matière de plaintes de harcèlement a fournie au Conseil d'administration de PVC entourant la plainte;
 2. le mandat que le Conseil d'administration de PVC a élaboré et en vertu duquel le chargé d'enquête travaillera.
- 2.4 Le Comité de discipline, qui est indépendant du demandeur et du défendeur et est neutre et impartial, sera créé de la façon prescrite

par la politique de discipline de Patinage de vitesse Canada. Lorsque possible, le panel sera représenté par des individus féminins et masculins.

2.5 Enquête menée par le chargé d'enquête

2.5.1 Lorsqu'un chargé d'enquête reçoit une plainte de Patinage de vitesse Canada, le chargé d'enquête doit :

1. Examiner et clarifier la plainte écrite du demandeur en contactant le demandeur;
2. Immédiatement (dans les sept (7) jours), donner une copie écrite de la plainte au défendeur et au demandeur.

2.5.2 Lorsque le chargé d'enquête remet une copie de la plainte écrite au défendeur, le chargé d'enquête ajoutera à la plainte écrite un exemplaire de la présente politique, et un avis à l'effet que le défendeur a le droit d'être représenté par toute personne de son choix à n'importe quelle étape du processus lorsque le défendeur est tenu d'être présent ou a le droit d'être présent.

2.5.3 Le défendeur fournira une réponse par écrit au chargé d'enquête dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception de la plainte écrite. S'il y a des circonstances spéciales, le chargé d'enquête peut prolonger le temps de réponse. Si le défendeur décline ou ne fournit pas une réponse par écrit, le chargé d'enquête continue néanmoins sa démarche.

2.5.4 Le chargé d'enquête recevra et clarifiera toute réponse du défendeur en consultation avec le défendeur.

2.5.5 Dans les trente (30) jours de la réception de la plainte écrite initiale, le chargé d'enquête mènera une enquête et préparera un rapport écrit d'enquête. Dans des circonstances spéciales, incluant mais ne se limitant pas au déplacement, la maladie, la non disponibilité des témoins, défendeur, demandeur, la limite de temps peut être augmentée jusqu'à concurrence d'un autre trente (30) jours, à la discrétion du Conseil d'administration de Patinage de vitesse Canada.

2.6 Le rapport d'enquête

2.6.1 Le rapport d'enquête du chargé d'enquête comprendra :

- i) un résumé des faits pertinents;
- ii) une recommandation à savoir si les gestes en question constituent du harcèlement tel que défini dans la politique;

- 2.6.2 Le Comité de discipline recevra le rapport d'enquête tel que préparé par le chargé d'enquête.
- 2.7 Publication du rapport d'enquête
 - 2.7.1 Après la détermination de harcèlement et après que la période d'appel soit échue, Patinage de vitesse Canada peut rendre publique la décision et les mesures prises.
- 2.8 Documentation et éducation
 - 2.8.1 Toute documentation de chaque plainte officielle sera conservée au Bureau national. Certains documents peuvent servir de formation sur les diverses questions du harcèlement et comme tel, le Conseil d'administration peut décider de partager l'information avec les associations-membres ou les autres organisations de sport.
 - 2.8.2 Le dossier doit contenir toute la documentation pertinente, incluant mais n'étant pas restreinte à ce qui suit :
 - 1. détails du rapport et/ou copie de la plainte
 - 2. la réponse, s'il y a lieu
 - 3. le mandat de l'enquêteur, s'il y a lieu
 - 4. les mesures intérimaires, s'il y a lieu
 - 5. le rapport d'enquête, s'il y a lieu
 - 6. toute déclaration de témoins
 - 7. les termes de toute résolution officieuse ou entente de résolution écrite
 - 8. les déterminations du Comité de discipline, s'il y a lieu
 - 9. les sanctions imposées, s'il y a lieu
 - 10. tout autre correspondance
 - 11. tout appel présenté
 - 12. tout document présenté lors d'un appel et tout procès-verbal

ANNEXE B

3.1 LIGNES DIRECTRICES FORMELLES DE L'AUDITION

Les étapes procédurales suivantes sont les lignes directrices pour une audition formelle. Le Comité de discipline peut les modifier au besoin, et devrait les modifier s'il est nécessaire afin de maintenir l'équilibre d'équité pour les deux parties.

1.3.1 Procédure formelle d'audition

• **Étape 1. Déclaration de conflit**

Avant l'audition, le président devra écrire à chaque plaignant et défendeur, en présentant les membres du Comité de discipline. Le président inclura aussi dans le document la question suivante : « Y a-t-il une objection à l'encontre de tout membre du Comité de discipline entendant et décidant de la présente audition ».

Le plaignant et le défendeur doivent répondre dans un délai de sept jours à la question soit en acceptant les membres du Comité de discipline ou en s'objectant à ces membres en fournissant les motifs de l'objection. L'absence de réponse dans les sept jours indiquera que le plaignant et le défendeur n'ont aucune objection.

Le Comité de discipline déterminera s'il y a des motifs de conflit d'intérêt. Si le Comité de discipline détermine qu'il y a influence, le membre impliqué devra se disqualifier. Un autre membre pour le Comité de discipline sera sélectionnée selon la procédure. Une déclaration de conflit doit avoir lieu pour chaque membre du Comité de discipline.

• **Étape 2. Présentations**

Le président souhaite la bienvenue au plaignant et au défendeur et leur demande de se présenter. Des présentations formelles sont utiles à toute autre partie qui est présente et les membres du comité. De plus, débiter l'audition dans une façon empreinte de respect.

• **Étape 3. Explication de la procédure.**

Le président expliquera le procédure à suivre à l'audition. L'emphase doit être mise sur le but de l'audition qui est de s'assurer que toute les preuves sont requises afin de prendre une décision.

Le président doit mettre l'emphase sur le fait que tous les commentaires doivent être adressés au président. Ceci assure que le plaignant et le défendeur évitent de débattre ou d'argumenter entre eux.

Le Comité de discipline devra décider de quelle façon il veut procéder à ce stage, ceci donnera le ton à l'audition. Par exemple, le Comité peut choisir de s'adresser au plaignant et au défendeur par leurs prénoms, ce qui aide à établir une atmosphère détendue.

• **Étape 4. Serment/affirmation solennelle**

Le Comité de discipline peut demander à toutes les parties de fournir la preuve sous serment ou déclaration solennelle. « Être sous serment » accorde un certain sérieux à la procédure. Ceci indique aussi que tous deux, le plaignant et le défendeur seront tenus au même standard de « vérité » tout en renforçant le statut d'indépendance de l'audition.

Procédure afin de prêter serment :

Un membre du Comité de discipline demandera au témoin présentant une preuve de venir à l'avant et de placer sa main droite sur la bible. Le membre du Comité de discipline demande ensuite au témoin « Affirmez vous solennellement que la preuve que vous vous apprêtez à donner est la vérité, dites je le jure? » Le témoin devrait répondre affirmativement (oui, je le jure ou une déclaration similaire). Si un individu s'objecte à prêter serment sur la bible, elle peut « affirmer » dans ce cas, un membre du Comité de discipline demande à l'individu de lever la main droite et demande ensuite : « Affirmez-vous solennellement que la preuve que vous présenterez est toute la vérité? » Le témoin devrait répondre affirmativement.

• **Étape 5. Les arguments du plaignant**

Le plaignant devrait débiter le premier et expliquer sa plainte. Si la plaignant présente une preuve matérielle à ce stage, des copies doivent être distribuées au Comité de discipline et au défendeur.

Le principe de base est que toute preuve (écrite ou verbale) que le Comité de discipline doit considéré doit être communiquée à l'autre partie.

• **Étape 6. Réfutation du défendeur**

Lorsque la soumission du plaignant est terminée, le président

demande au défendeur si il ou elle a des commentaires ou des questions. Ceci n'est pas une invitation pour le défendeur de présenter son cas ou de faire un discours. Ceci est seulement une opportunité afin de clarifier ou de souligner des points venant de la soumission du plaignant.

Les membres du Comité de discipline peuvent aussi poser des questions au plaignant à ce stage.

Lorsque le Comité de discipline est satisfait de la présentation du plaignant de toute sa preuve, et que toutes les questions ont été répondues, l'audition passe à l'étape suivante.

- **Étape 7. Arguments du défendeur**

Le défendeur présente ses allégations.

- **Étape 8. Réfutation du plaignant**

Lorsque le défendeur à conclu, le plaignant se voit accorder l'opportunité de réfuter tel qu'à l'étape 6.

Les membres du Comité de discipline peuvent aussi poser des questions au défendeur à cette étape.

Lorsque le Comité de discipline est satisfait que le défendeur a présenté toute sa preuve, l'audition passe à l'étape suivante.

- **Étape 9. Autres informations**

À ce point, le Comité de discipline a entendu les présentations et les réfutations des deux parties, et tout le monde a eu l'opportunité de répondre aux questions. Le Comité de discipline devrait ensuite demander au plaignant ainsi qu'au défendeur s'ils ont d'autres commentaires. Ceci est afin d'assurer que toutes les informations pertinentes ont été présentées pour considération avant de demander à chaque partie de faire sa déclaration finale.

- **Étape 10. Déclaration finale**

Les deux parties font une déclaration finale avant que l'audition soit ajournée. Le défendeur débutera, laissant au plaignant le dernier mot.

- **Étape 11. Délibérations et décision**

Lorsque l'audition est terminée, tous deux, le plaignant et le défendeur se verront demander de quitter la salle afin que le Comité de discipline puisse délibérer en privé. Pendant les délibérations, le Comité de discipline déterminera s'ils sont en mesure d'en venir à une décision immédiatement. Si non, les deux parties se feront appelés à l'intérieur de la salle et on leur indiquera que la décision et les motifs de la décision leurs seront communiqués dans les 10 jours - tel qu'au paragraphe 13.23 de la Politique de harcèlement

Si cela est possible, le Comité de discipline devrait prendre et rendre sa décision immédiatement. De plus, tout en étant une approche de convenance pour tous, ceci démontre aussi que le Comité de discipline est responsable. Lorsque la décision est rendue immédiatement, une décision écrite avec les motifs sera tout de même envoyée aux parties dans les 10 jours.

Pendant les délibérations, le Comité de discipline doit déterminer si la plainte est sans mérite, est vexatoire, ou est valide. (sous-paragraphe 13,20 Politique de harcèlement). Si la plainte est trouvée sans fondement, les raisons doivent être présentées et le dossier sera ensuite fermé.

Si la plainte est valide ou a été déterminée comme vexatoire, le Comité de discipline doit déterminer les mesures disciplinaires appropriées à être prises. (sous-paragraphe 13.21 et 13.22 Politique de Harcèlement.)

Lors de la conclusion de la décision, le président devra informer les deux parties qu'ils ont des options d'en appeler de la décision en vertu de la Politique d'appels de Patinage de vitesse Canada. Un avis d'appel et une demande d'audition doit être signifiée au Président de Patinage de vitesse Canada dans les 10 jours de la décision.

ANNEXE C

1.1 STRATÉGIES DE PRÉVENTION

Afin de prévenir les incidents de harcèlement dans le sport de patinage de vitesse, Patinage de vitesse Canada s'engage à fournir des politiques, de l'information, de l'entraînement et de l'éducation.

1. PRATIQUES ET POLITIQUES

- S'assurer que Patinage de vitesse a des politiques claires, bien définies et en place ce qui inclus mais n'est pas limité à :
 - le harcèlement
 - le dépistage
 - la discipline
- Assurer la distribution de ces politiques aux membres.
- Assurer une compréhension claire des politiques par le biais d'un atelier à la réunion annuelle

2. ENTRAÎNEMENT

- De l'entraînement sera fourni pour des officiers responsable du harcèlement
- Des sessions d'information, des pratiques, etc.. sera fournie aux divisions afin que le plus de programmes similaires soient implantés à l'intérieur de l'association provinciale.

3. ÉDUCATION

- Projet conjoint entre les organisations de sport nationales afin de produire du matériel et des ressources éducationnelles.
- Projet conjoint entre Patinage de vitesse Canada et les membres de ses divisions afin de fournir de l'éducation sur une base générale.
- La production de brochures d'éducation pour les parents et les participants du sport de patinage de vitesse.
- Supporter et distribuer de l'information concernant les ateliers/séminaires d'éducation expliquant le politique et le processus comme faisant partie de la rencontre annuelle, bénévoles, athlètes camps et/ou tout autre endroit approprié.
- Publier de l'information sur le harcèlement et des moyens de communication aux membres.
- Incorporer de l'information d'éducation sur la page web.