



Association canadienne de luge

Politique de harcèlement

INDEX

Énoncé de politique	1
Lignes directrices	
a) Définitions	
i) Intervenant(e)s de l'ACL	2
ii) Discrimination	3
iii) Harcèlement	4-5
iv) Harcèlement sexuel	6
v) Représailles	7
vi) Non-intervention	8
b) Prévention et intervention	9
c) Procédure de plainte	10-14
d) Sanctions	15
e) Mesures provisoires	16
f) Appels	17- 21
g) Conservation de documents	22
h) Confidentialité	23

ÉNONCÉ DE POLITIQUE SUR LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

L'ACL s'engage à créer et à maintenir un environnement sportif qui est exempt de discrimination et de harcèlement fondés sur des motifs de distinction interdits, incluant: race, ascendance, lieu d'origine, couleur de la peau, origine ethnique, citoyenneté, opinions politiques, culte, sexe, orientation sexuelle, handicap, âge, état matrimonial/situation de famille, langue, et toute autre forme de discrimination ou de harcèlement interdite par les lois applicables.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

DÉFINITIONS

« INTERVENANT(E)S DE L'ACL »

Les présentes lignes directrices s'appliquent à tou(te)s les Intervenant(e)s de l'ACL, à savoir toutes les personnes exerçant une activité à titre de salarié ou de bénévole au sein de l'ACL, ou une activité qui relève de toute autre façon des compétences de l'ACL. Sans limiter la portée des présentes lignes directrices, les Intervenant(e)s de l'ACL incluent :

- a) Tou(te)s les athlètes admissibles à être sélectionné(e)s à ou à faire partie de n'importe quelle équipe qui participe aux compétitions sportives dans le ressort de l'ACL;
- b) Toutes les personnes qui travaillent avec lesdits équipes ou athlètes, incluant entraîneur(e)s, personnel médical et paramédical, et autres membres du personnel de soutien;
- c) Les employé(e)s de l'ACL et les personnes ayant conclu un contrat de travail avec l'ACL; et
- d) Les directeurs, administrateurs, membres et bénévoles de l'ACL.

La Politique de l'ACL et les présentes lignes directrices s'appliquent aux Intervenant(e)s de l'ACL en tout temps, dans le cadre de leur travail ou leurs activités dans le sport, et également durant les autres activités où le comportement de l'intervenant(e) pourrait avoir une incidence sur l'environnement sportif.

« PERSONNE EN SITUATION D'AUTORITÉ »

Une personne en situation d'autorité est n'importe quel(le) Intervenant(e) de l'ACL en situation de pouvoir par rapport à, ou qui occupe un poste de confiance par rapport à une personne qui pourrait être victime de discrimination ou harcèlement; cela pourrait inclure les personnes telles que les chefs d'équipe, entraîneur(e)s, soigneurs/soigneuses, personnel médical ou paramédical, parents ou autres bénévoles ou superviseurs.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

DÉFINITIONS

«DISCRIMINATION»

La discrimination se définit comme n'importe quelle distinction, que cela se fasse sciemment ou pas, fondée sur des motifs interdits, et qui est susceptible d'imposer à une personne un fardeau, des obligations ou des désavantages qui ne sont pas imposés à autrui, ou qui refuse ou limite l'accès aux possibilités, bénéfiques ou avantages qui restent accessibles à autrui.

Les motifs interdits de discrimination dans le cadre de la Politique de l'ACL sont :

- a) L'âge (*excepté les athlètes, soit 18 ans et plus, et soixante-cinq ans et moins*)
- b) L'ascendance
- c) La citoyenneté
- d) La couleur de la peau
- e) La religion
- f) Le handicap
- g) L'appartenance ethnique
- h) La langue (*sauf dans le cas où une langue serait indiquée comme exigence ou qualification pour un poste ou un emploi*)
- i) L'état matrimonial/la situation de famille (*cette définition comprend les unions de fait, sans écarter les politiques anti-népotisme*)
- j) Le lieu d'origine
- k) L'affiliation politique
- l) La race
- m) Le sexe (*incluant les grossesses*)
- n) L'orientation sexuelle

La Politique de l'ACL s'applique également à tout autre motif de discrimination qui est interdit par les lois applicables.

Aucun élément de la Politique de l'ACL ni des présentes lignes directrices n'a incidence sur les règles du sport de n'importe quel membre, ni sur la sélection des équipes basée sur la performance, ni sur les règles du CIO.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

DÉFINITIONS

«HARCÈLEMENT»

Le harcèlement est une forme de discrimination, spécifiquement un comportement associé avec un motif interdit qui a une incidence sur l'environnement sportif ou qui donne lieu à des conséquences préjudiciables au sein dudit environnement pour la/les personne(s) ciblée(s) par le harcèlement, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir la nature importune.

Le harcèlement peut revêtir diverses formes, mais de règle générale il s'agit d'un comportement, des remarques ou un étalage qui est injurieux, intimidant, humiliant, blessant, dégradant, dénigrant, malveillant, avilissant ou qui offense, gêne, embarrasse ou rabaisse autrement une personne ou un groupe de personnes. Les exemples de harcèlement incluent :

- a) Commentaires, plaisanteries, surnoms, insinuations ou railleries importuns, basés sur un motif interdit, tel que l'âge d'une personne, son orientation sexuelle, sa race, son ascendance, ses affiliations politiques, etc.
- b) Insultes écrites ou verbales, ou menaces basées sur un motif interdit.
- c) Moqueries ou propos racistes ou à connotation ethnique dégradante.
- d) Étalages qui pourraient offenser les gens et qui se relie à des motifs interdits, comme par exemple des affiches ou des graffitis à contenu sexuel, racial, ethnique ou religieux.
- e) L'emploi d'un vocabulaire qui renforce les stéréotypes basés sur des motifs interdits.
- f) Actes de vandalisme ou agressions physiques fondés sur des motifs interdits.
- g) Condescendance, paternalisme, ou comportements méprisants qui minent l'estime de soi, diminuent le rendement ou nuisent aux conditions de travail.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

DÉFINITIONS

Dans un contexte d'entraînement, la discipline a un rôle intégral dans le sport de haut niveau et en tant que telle, elle ne devrait pas être confondue avec la discrimination ou le harcèlement. Néanmoins, il est d'une importance capitale que les personnes en situation de pouvoir:

- a) Établissent et énoncent des normes de performance, critères de sélection, règles et règlements non discriminatoires du point de vue de tous les participants et participantes.
- b) S'assurent que les entraînements impliquant le toucher ou d'autres types de contact physique se font dans un milieu approprié, et seulement après avoir demandé et obtenu le consentement éclairé.
- c) Assurent la cohérence dans l'application de mesures correctives ou punitives, sans discrimination ni harcèlement basé sur des motifs interdits.
- d) Emploient un vocabulaire non-discriminatoire; s'adressent aux personnes par leur nom et évitent d'utiliser de langage péjoratif ou termes offensants.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

DÉFINITIONS

«HARCÈLEMENT SEXUEL»

Le harcèlement sexuel se définit comme avances ou propositions sexuelles importunes, demandes de faveurs sexuelles, ou d'autres comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle ou ayant trait au sexe d'une personne lorsque :

- a) Le fait d'accepter ou rejeter ce comportement ou cette demande est susceptible d'avoir une incidence sur les décisions à propos de la personne ciblée par le comportement/la demande;
- b) Le comportement a pour objectif ou pour effet d'empiéter sur la performance ou le rendement de la personne; ou
- c) Le comportement a un effet nuisible sur l'environnement sportif.

Les exemples spécifiques peuvent inclure :

- a) Comportement criminel, incluant harcèlement agressif, agression physique ou sexuelle, ou abus physiques ou sexuels.
- b) Commentaires déplacés à propos du corps ou de l'allure d'une personne.
- c) Questions ou commentaires à propos de la vie sexuelle, des préférences sexuelles, etc d'une personne.
- d) Lorgner ou faire des gestes obscènes ou suggestifs.
- e) Des promesses ou des menaces subordonnées à des faveurs sexuelles.
- f) Graffitis de nature sexuelle/sexiste, ou tout étalage de contenus ou photos sexuellement explicites.
- g) Un contact physique malvenu, incluant : toucher, embrasser, caresser, pincer.
- h) Flirts malvenus; commentaires, invitations ou requêtes de caractère sexuel, que ce soit indirect ou explicite.
- i) L'emploi d'un vocabulaire sexuel importun ou dégradant.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

DÉFINITIONS

«REPRÉSAILLES»

Les représailles ou menaces de représailles constituent un facteur aggravant dans n'importe quelle situation de discrimination ou de harcèlement, notamment dans le cas où l'auteur des représailles ou de la menace de représailles serait une personne en situation d'autorité. Les exemples de représailles incluent :

- a) Mesures de représailles ou de vengeance visant à punir une personne qui a signalé un incident de discrimination ou de harcèlement.
- b) Menaces de représailles visant à dissuader une personne de signaler un incident de discrimination ou de harcèlement.

Dans les situations de harcèlement sexuel, les représailles peuvent également inclure :

- a) Mesures de représailles en vue de punir une personne qui a rejeté les avances sexuelles
- b) Menaces de représailles si les avances sexuelles sont rejetées.

Dans le cadre des présentes lignes directrices, le fait de poser une plainte sans motif valable sera également considéré comme une mesure de représailles.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

DÉFINITIONS

«NON-INTERVENTION»

Si une personne en situation d'autorité sait, ou aurait raisonnablement dû savoir, qu'un incident de discrimination ou de harcèlement aurait pu se produire, et qu'elle omet de prendre les mesures nécessaires, la personne en situation d'autorité a effectivement toléré ladite discrimination ou ledit harcèlement et pourrait elle-même être passable de sanctions dans le cadre des présentes lignes directrices.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

PRÉVENTION ET INTERVENTION

La prévention et l'intervention sont essentielles pour assurer un environnement sportif exempt de discrimination et de harcèlement. À ce titre, l'ACL doit agir en tant que modèle de rôle positif. Les Intervenant(e)s de l'ACL devraient :

- a) Exprimer l'objectif de l'ACL de créer et de conserver un environnement sportif exempt de harcèlement et de discrimination.
- b) Faire preuve de discernement et prendre les mesures nécessaires, en consultation avec une personne-ressource de l'ACL, s'ils prennent conscience d'un incident éventuel de discrimination ou de harcèlement.
- c) Faire une consultation de suivi avec une personne-ressource de l'ACL si la rumeur veut qu'un incident de discrimination ou de harcèlement se soit produit, compte tenu du fait que les personnes ciblées par la discrimination ou le harcèlement sont souvent réticentes à le signaler.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

PROCÉDURE DE PLAINTE

Réception de signalements

Tou(te)s les Intervenant(e)s de l'ACL sont encouragé(e)s à signaler des cas présumés de discrimination ou de harcèlement. Lesdits signalements peuvent être soumis au président de l'ACL, ou à toute autre personne en situation d'autorité.

Tout signalement de ce genre sera porté sans délai à l'attention du président par la personne à laquelle l'incident est initialement signalé.

Assistance aux plaignant(e)s

Le/la plaignant(e) pourrait demander l'aide d'une personne-ressource de l'ACL, en vue de comprendre les présentes lignes directrices, de poursuivre un règlement en l'absence d'un dépôt de plainte, le cas échéant, et de formuler la plainte écrite. Sur demande, la personne-ressource de l'ACL pourrait diriger le/la plaignant(e) vers des services d'un conseiller. Une fois la plainte déposée, la personne-ressource pourrait également examiner avec le/la plaignant(e) la possibilité de suivre un processus substitutif de règlement de différend.

Si un(e) plaignant(e) opte de retenir les services d'un conseiller juridique à n'importe quel moment de processus de plainte ou d'appel, ce serait aux frais du/de la plaignant(e).

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

PROCÉDURE DE PLAINTE

La plainte

Quoique n'importe quelle personne puisse signaler la discrimination ou le harcèlement, une plainte peut se faire uniquement par la/les personne(s) touchée(s) par la présumée discrimination ou le présumé harcèlement, ou bien par le Coordonnateur de programmes, au chapitre de l'ACL.

La plainte doit être déposée par écrit, et doit être signée par le/la plaignant(e) ou par le Coordonnateur de programmes si la plainte est déposée au chapitre de l'ACL. La plainte doit être soumise au président de l'ACL.

La plainte doit indiquer les renseignements relatifs à la discrimination ou au harcèlement, incluant des détails sur l'/les incident(s), dont date(s), heure(s), endroit(s), une description de l'action, un compte-rendu de la conversation, le(s) nom(s) de l'/des auteur(s), et le nom des témoins éventuels et/ou des autres personnes qui auraient pu être ciblées par la discrimination ou le harcèlement. La plainte devrait également indiquer les mesures correctives qui auraient été imposées jusqu'à date.

Les parties à la plainte sont l'ACL, l'/les intimé(s) et la/le(s) plaignant(e)(s), le cas échéant. Le/la plaignant(e) a le droit de retirer la plainte en tout temps. Cependant, ladite plainte pourrait être poursuivie par le Coordonnateur de programmes au chapitre de l'ACL, si celle-ci ne consent pas à retirer la plainte.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

PROCÉDURE DE PLAINTE

Traitement de la plainte

Le choix de la personne chargée de traiter la plainte (ci-après nommée l'«Officiel(le) de l'ACL») pourrait varier, comme suit :

- a) Dans le cas où une plainte porterait sur le comportement d'un(e) employé(e) de l'ACL, ou une personne qui travaille sous contrat pour l'ACL, à part le Coordonnateur de programmes, celui-ci prendrait alors le rôle d'Officiel(le) de l'ACL.
- b) Dans tous les autres cas, l'Officiel(le) de l'ACL serait le président de l'ACL (ou, dans le cas où la plainte porterait sur le comportement du président, un vice-président alternatif de l'ACL exercerait les fonctions du président dans le cadre des présentes lignes directrices). Cependant, le président (ou son remplaçant) pourrait déléguer au Coordonnateur de programmes une partie des responsabilités ou toutes les responsabilités du président (ou de son remplaçant) dans le cadre des présentes lignes directrices, sauf dans le cas où la plainte se ferait par ou contre le Coordonnateur de programmes.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

PROCÉDURE DE PLAINTE

Enquête relative à la plainte

L'Officiel(le) de l'ACL pourrait opter de ne pas faire le suivi d'une plainte :

- a) Si à l'avis de l'Officiel(le) de l'ACL, les faits allégués dans la plainte seraient insuffisants, si le bien-fondé en était prouvé, pour constituer discrimination ou harcèlement dans le contexte de la Politique de l'ACL; ou
- b) Si à l'avis de l'Officiel(le) de l'ACL, le fait d'enquêter sur la plainte n'avancerait pas l'objectif de la Politique de l'ACL dans les circonstances et ce, en raison d'un délai significatif entre le/les présumé(s) incident(s) et le moment où la plainte a été déposée.

Dans tous les autres cas, l'Officiel(le) de l'ACL enquêtera sur la plainte ou bien nommera et donnera un mandat à un enquêteur qui se penchera sur le dossier et tirera des conclusions de fait.

Avant que l'enquête ne commence, l'Officiel(le) de l'ACL avisera chaque intimé de la plainte et acheminera à chaque plaignant(e) et chaque intimé une copie écrite de la plainte, une copie de la Politique de l'ACL et des présentes lignes directrices, et une copie du mandat de l'enquêteur, le cas échéant.

Avant que le rapport d'enquête ne soit émis, chaque intimé doit avoir une possibilité raisonnable de répondre aux allégations. Si un intimé refuse de le faire, ou ne répond pas dans les délais indiqués, le rapport de l'enquêteur peut néanmoins être émis.

Tou(te)s les Intervenant(e)s de l'ACL, incluant l'/les intimé(s), doivent coopérer pleinement avec toute enquête qui se déroule dans le contexte des présentes lignes directrices.

L'Officiel(le) de l'ACL pourrait s'entretenir avec l'enquêteur au cours de l'enquête, pourrait examiner le rapport d'enquête à l'état d'ébauche, et pourrait ajouter des éléments au mandat de l'enquêteur ou demander à celui-ci des clarifications.

Aide aux intimés

Un intimé pourrait demander l'aide d'une personne-ressource de l'ACL qui n'a aucun lien préalable avec la plainte, ceci dans le but de comprendre les présentes lignes directrices. Sur demande, la personne-ressource de l'ACL pourrait diriger l'intimé vers des services d'un conseiller et pourrait également examiner avec l'intimé la possibilité de suivre un processus substitutif de règlement de différend.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

PROCÉDURE DE PLAINTÉ

Si l'intimé opte de retenir les services d'un conseiller juridique à n'importe quel moment de processus de plainte ou d'appel, ce serait aux frais de l'intimé.

Conclusions au terme de l'enquête

L'Officiel(le) de l'ACL déterminera si discrimination ou harcèlement a été établi(e), à la lumière de la constatation des faits contenue dans le rapport d'enquête, et si c'est le cas, la nature et les détails de la discrimination ou du harcèlement.

Règlement

Une plainte peut être réglée à n'importe quelle étape. La convention de règlement doit être par écrit et doit être signée par toutes les parties à la plainte.

Médiation

L'ACL pourrait affecter un médiateur si l'Officiel(le) de l'ACL juge que la médiation serait appropriée, pourvu que le/la plaignant(e) et l'intimé consentent à conclure une convention de médiation.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

SANCTIONS

L'Officiel(le) de l'ACL aura le droit d'imposer des sanctions disciplinaires, si les circonstances le justifient, à la lumière des déterminations.

Le/la/les plaignant(e)(s) et l'/les intimé(s) seront accordés des conditions raisonnables pour présenter leurs arguments à l'Officiel(le) de l'ACL avant que l'imposition de sanctions ne se fasse.

Les mesures disciplinaires peuvent inclure, sans en être limitées à :

- a) La recommandation que l'adhésion de la personne concernée soit retirée, conformément aux règlements de l'ACL.
- b) Suspension temporaire ou permanente du contrat de travail avec l'ACL, ou de la participation à certaines des activités ou toutes les activités dans le ressort de l'ACL, incluant les Jeux Olympiques ou les Jeux panaméricains (ci-après nommés collectivement «Activités de l'ACL»).
- c) L'imposition de conditions temporaires ou permanentes en ce qui concerne le maintien de l'emploi au sein de l'ACL ou la participation aux activités de l'ACL, comme l'Officiel(le) de l'ACL jugerait appropriées dans les circonstances.
- d) L'émission d'un avertissement et/ou d'une réprimande.

L'Officiel(le) de l'ACL soumettra au/à la/aux plaignant(e)(s) les informations sur les mesures disciplinaires qu'il/elle jugerait appropriées dans les circonstances.

Si une mesure disciplinaire que l'Officiel(le) de l'ACL juge appropriée exige l'adoption d'une résolution de la part du comité exécutif de l'ACL ou du conseil d'administration de l'ACL, l'Officiel(le) de l'ACL entamera les démarches nécessaires pour soumettre la question au comité exécutif ou au conseil d'administration pour sa considération, cependant la question ne sera pas abordée qu'au terme de tout appel éventuel dans le cadre des présentes lignes directrices.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

MESURES PROVISOIRES

L'Officiel(le) de l'ACL pourrait imposer des mesures provisoires dans l'attente des conclusions de l'enquête et le règlement d'une plainte, si l'Officiel(le) de l'ACL juge que l'imposition desdites mesures provisoires est dans les meilleurs intérêts du/de la/des plaignant(e)(s), de l'/des intimé(s) et/ou de l'ACL.

Les mesures provisoires ne sont pas sanctions, et elles peuvent prendre diverses formes, incluant mais sans en être limitées à :

- a) L'imposition de conditions relatives à la participation suivie de l'/des intimé(s) aux activités ou affaires de l'ACL.
- b) La suspension de l'/des intimé(s) de la participation aux activités ou aux affaires de l'ACL, avec ou sans rémunération, ou selon les modalités qui sont jugées appropriées.
- c) Dispositions de sécurité.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

APPELS

Motifs d'appel par l'intimé

Un intimé peut faire appel de la/des détermination(s) de l'Officiel(le) de l'ACL auprès du comité exécutif de l'ACL, seulement sur la base de l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) L'enquête s'est poursuivie d'une manière inéquitable ou partielle, contrairement aux règles de justice naturelle.
- b) La constatation des faits contenue dans le rapport d'enquête n'apporte pas un soutien suffisant à une détermination que discrimination ou harcèlement a été établi(e).

Dans le cas où un intimé ferait appel de la/des détermination(s) de l'Officiel(le) de l'ACL, le/la plaignant(e) aurait le droit de participer à l'appel en tant qu'intimé.

Un intimé peut également faire appel auprès du comité exécutif de l'ACL de la/des mesure(s) disciplinaire(s) imposée(s) ou recommandée(s) à la suite d'une plainte. Dans un tel scénario, le/la plaignant(e) sera avisé(e) par l'Officiel(le) de l'ACL qu'un appel a été déposé, et aura le droit de présenter des observations écrites, mais n'aura pas le droit de participer à l'appel en tant qu'intimé.

Les constatations de fait contenues dans le rapport d'enquête ne peuvent pas faire l'objet d'un appel.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

APPELS

Motifs d'appel par le/la plaignant(e)

Un(e) plaignant(e) peut faire appel de la/des détermination(s) de l'Officiel(le) de l'ACL auprès du comité exécutif de l'ACL, seulement sur la base de l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) L'enquête s'est poursuivie d'une manière inéquitable ou partielle, contrairement aux règles de justice naturelle.
- b) La constatation des faits contenue dans le rapport d'enquête aurait dû produire une détermination que discrimination ou harcèlement a été établi(e).

Dans le cas où le/la plaignant(e) ferait appel de la/des détermination(s) de l'Officiel(le) de l'ACL, l'intimé aurait le droit de participer en tant que défenseur à l'appel.

Dans le cas où un(e) plaignant(e) ferait appel de la/des détermination(s) de l'Officiel(le) de l'ACL, l'intimé aurait le droit de participer à l'appel en tant qu'intimé.

Un(e) plaignant(e) peut également faire appel auprès du comité exécutif de l'ACL de la décision de l'Officiel(le) de l'ACL de ne pas enquêter sur une plainte. Dans un tel scénario, l'intimé ne sera pas identifié dans l'appel et n'aura pas non plus le droit de participer à l'appel en tant qu'intimé.

Les constatations de fait contenues dans le rapport d'enquête ne peuvent pas faire l'objet d'un appel.

Appels de la part de la FNS

Si la politique de la fédération nationale du sport le prévoit, le comité exécutif de l'ACL entendra les appels relatifs à la/aux détermination(s) et /ou mesure(s) disciplinaire(s) imposée(s) par la FNS, pourvu que la politique de discrimination et de harcèlement de la FNS cadre avec la Politique de l'ACL à tous les égards importants.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

APPELS

Avis d'appel

L'avis d'appel doit se faire par écrit au secrétaire de l'ACL, dans un délai de 14 jours de la réception par l'appelant(e) de la décision de l'Officiel(le) de l'ACL en ce qui a trait aux sanctions. L'avis d'appel doit préciser le motif spécifique de l'appel.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

APPELS

L'audience

Les personnes suivantes peuvent témoigner devant le comité exécutif de l'ACL lorsque celui-ci entend l'appel dans une audience à huis clos :

- a) L'/les appellant(s);
- b) Toute personne qui a le droit de participer en tant que défendeur à l'appel;
- c) L'Officiel(le) de l'ACL qui pourrait présenter un témoignage ayant trait à l'enquête de l'appel, les déterminations et toute sanction imposée et/ou recommandée;
- d) Toute autre personne invitée à témoigner par le comité exécutif de l'ACL.

Aucun membre du comité exécutif de l'ACL ayant personnellement pris part à quelque aspect que ce soit de la plainte, ou qui se trouve autrement en situation de conflit d'intérêts, ne participera aux délibérations ni à la décision de l'appel.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

APPELS

Règlement d'appel

Les délibérations du comité exécutif de l'ACL se poursuivront à huis clos. L'/les appellant(s), le(s) défendeur(s) selon le cas, et l'Officiel(le) de l'ACL (ou le/la représentant(e) de la FNS) ne seront pas présents durant les délibérations.

Le comité exécutif de l'ACL pourrait décider, par la simple majorité des voix, de :

- a) Refuser l'appel;
- b) Substituer sa propre détermination à celle qui fait l'objet d'appel;
- c) Substituer une sanction à celle qui fait l'objet d'appel; ou
- d) Renvoyer la plainte à une enquête suivie et/ou à une redétermination, conformément à ses directives.

Le comité exécutif de l'ACL donnera des motifs de son règlement. Les motifs minoritaires et dissidents peuvent également être inclus.

Sommaires d'appels

Un sommaire de chaque appel et les motifs de règlement dudit appel seront publiés annuellement, en suivant un format qui protège l'identité des personnes concernées.

Lignes directrices relatives à la discrimination et au harcèlement

CONSERVATION DE DOCUMENTS

Le Coordonnateur de programmes conservera, dans un endroit sûr, une copie de chaque rapport et plainte produit ou soumis dans le cadre des présentes lignes directrices. Le dossier doit conserver toute la documentation pertinente, incluant :

- a) Les détails du/des rapport(s) et/ou une copie de la/des plainte(s);
- b) La/les réponse(s), selon le cas;
- c) Le mandat de l'enquêteur, selon le cas;
- d) Les mesures provisoires, selon le cas;
- e) Les déclarations de témoins;
- f) Le rapport d'enquête, selon le cas;
- g) Les modalités du règlement substitutif ou du règlement formel par écrit;
- h) Les déterminations de l'Officiel(le) de l'ACL, selon le cas;
- i) Les sanctions imposées, selon le cas;
- j) Toute autre correspondance pertinente;
- k) Tout appel qui aura été déposé;
- l) La documentation déposée dans le cadre d'un appel; et
- m) Le procès-verbal des réunions pertinentes du comité exécutif ou du conseil d'administration de l'ACL.

LIGNES DIRECTRICES relatives à la discrimination et au harcèlement

CONFIDENTIALITÉ

Dans la mesure du possible, les rapports, documents de plainte, déclarations de témoin et autres documents produits dans le cadre des présentes lignes directrices seront conservés à titre confidentiel par l'ACL.

Cependant, il ne peut y avoir aucune garantie absolue de confidentialité de la part de l'ACL. Les circonstances dans lesquelles les renseignements pourraient être divulgués incluent :

- a) Un comportement criminel aurait eu lieu.
- b) La violence à l'égard des enfants/l'exploitation des enfants aurait eu lieu.
- c) Il est jugé nécessaire de protéger les autres personnes du harcèlement ou de discrimination.
- d) Le cas échéant, pour garantir l'équité ou la justice naturelle dans les procédures encadrées par les présentes lignes directrices.
- e) Dans le cadre d'une enquête menée par un organisme d'application de la loi.
- f) Pour protéger les intérêts de l'ACL.
- g) En cas d'obligation légale.

LISTE DE

MOTIFS DE DISCRIMINATION PAR PROVINCE ET TERRITOIRE, CANADA

Âge	<i>Tous</i>												
Couleur de la peau	<i>Tous</i>												
Invalidité/handicap	<i>Tous</i>												
État matrimonial	<i>Tous sauf la Charteⁱ</i>												
Origine nationale, ethnique, ascendance, lieu d'origine	<i>Tous</i>												
Race	<i>Tous</i>												
Religion	<i>Tous</i>												
Sexe biologique / sexe social	<i>Tous</i>												
	<i>Fédⁱⁱ</i>	<i>AB</i>	<i>BC</i>	<i>MB</i>	<i>NB</i>	<i>NF</i>	<i>NT</i>	<i>NS</i>	<i>ON</i>	<i>PE</i>	<i>PQ</i>	<i>SK</i>	<i>YT</i>
Association avec groupes, individus caractérisés selon des motifs interdits								Y					Y
Saisies-arrêts sur salaire						Y							
Casier judiciaire	Y		Y					Y	Y				Y
Caractéristiques socio- sexuelles (à part la grossesse)				Y									
Peur irrationnelle de contracter une maladie								Y					
Langue, milieu linguistique											Y		Y
Nationalité/citoyenneté				Y			Y		Y			Y	
Affiliation politique			Y	Y		Y		Y		Y	Y		
Grossesse (considérée discrimination sur la base du sexe)	Y			Y					Y		Y		
Situation sociale ou origine sociale						Y					Y		
Source de revenus, bénéficiaire de l'assistance sociale		Y						Y	Y	Y		Y	

ⁱ Charte canadienne des droits et libertés

ⁱⁱ Loi canadienne sur les droits de la personne