POLITIQUE

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET INTIMIDATION DES MEMBRES

DSQ

DanseSport Québec

18 Février 2018

Table des matières

Objectifs....3
Portés....3
Définitions des termes....3
Discrimination....3
Intimidation et harcèlement....3
Application de cette politique....4
Plaintes....5
Confidentialité....5

OBJECTIFS

La politique vise à assurer un environnement empreint de respect et libre d'intimidation, de harcèlement et de discrimination dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité dans toutes les activités où DanseSport Québec est impliqué.

PORTÉS

Cette politique s'applique à tous les adhérents de DanseSport Québec, y compris les officiels, les entraîneurs, les athlètes, les bénévoles et les membres du conseil d'administration. DanseSport Québec encourage la communication de tous les incidents de harcèlement, qui que soit l'auteur de l'infraction

DÉFINITIONS DES TERMES

DISCRIMINATION

- Chaque adhérent de DanseSport Québec a le droit de participer à des évènements organisés par DSQ, sans discrimination. DanseSport Québec interdit formellement toute discrimination illégale, y compris la discrimination fondée sur la race, la couleur, le lieu d'origine nationale, l'origine ancestrale, le sexe (y compris la grossesse), les croyances religieuses, l'âge, l'incapacité physique ou mentale, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression sexuelle, la situation de famille ou l'état matrimonial ou tout autre motif ou caractéristique protégée en vertu de la législation provinciale applicable sur les droits de la personne (« caractéristiques protégées »).

- Cette politique porte sur la discrimination, comme le prévoit la législation provinciale applicable sur les droits de la personne. En vertu de cette politique, par « discrimination » on entend un traitement différentiel fondé sur des caractéristiques protégées. La discrimination peut aussi être présente lorsqu'il existe une exigence, une qualité requise ou un critère qui ne constitue pas une discrimination en tant que telle, mais entraîne l'exclusion, la restriction ou la préférence d'un groupe de personnes qui sont identifiées par un motif illicite de discrimination, qui ne peut être démontrée comme raisonnable et justifiée dans les circonstances.

INTIMIDATION ET HARCÈLEMENT

- Le harcèlement peut être lié ou non à une forme de discrimination énoncée dans la législation sur les droits de la personne. Le harcèlement discriminatoire comprend le harcèlement lié à la race, au sexe, à la croyance religieuse, à la couleur, à l'origine nationale, à l'origine ancestrale, à la déficience, aux maladies ou à l'âge.

- Par intimidation et harcèlement, on entend tout comportement qui rabaisse, gêne, humilie ou maltraite verbalement une personne et que l'auteur sait ou devrait savoir être importuns. Le comportement interdit comprend, entre autres, les comportements suivants :

  (a) agression ou menaces par écrit ou verbales, y compris les jurons;
  (b) comportement ou gestes intimidants;
  (c) remarques, plaisanteries, railleries importunes;
  (d) contact physique importun;
  (e) agression physique ou sexuelle;
  (f) vandalisme des biens personnels;
  (g) abus de pouvoir qui mine le rendement ou menace la carrière d'une personne;
  (h) propos racistes ou insultes ethniques ou à la religion;
  (i) farces qui causent de la gêne ou de l'embarras, mettent une personne en danger ou ont une incidence négative sur le rendement;
  (j) flirts et avances sexuels importuns, demandes de faveurs sexuelles ou invitations, que ce soit indirectement ou explicitement;
  (k) commentaires, insinuations, sarcasmes importuns ou questions concernant l'apparence, le corps, la tenue, l'âge, la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou la vie sexuelle d'une personne;
  (l) affichage de matériel pornographique, raciste ou sinon répréhensible ou désobligeant;
  (m) regard concupiscent, sifflement ou autre geste suggestif ou obscène;
  (n) comportement condescendant ou paternaliste qui mine l'estime de soi, diminue le rendement ou nuit à l'environnement de danse.

- Le harcèlement sexuel peut viser des adhérents de même sexe ou de sexe opposé.

- Ce comportement déplacé et répétitif est insultant, intimidant, humiliant, malveillant, dégradant ou embarrassant. Le comportement déplacé ne doit pas nécessairement viser le harcèlement ou la discrimination pour enfreindre la présente politique.

APPLICATION DE CETTE POLITIQUE

Cette politique s'applique à la discrimination, à l'intimidation et au harcèlement qui pourraient se produire durant toute activité, activité de danse ou événement de DanseSport Québec. Elle s'applique aussi au comportement interdit qui se produit en dehors de ces situations, lorsque le harcèlement ou l'intimidation ne se produit entre personnes visées par la présente politique et le comportement nuit à l'environnement de danse de DanseSport Québec.

Chaque adhérent de DanseSport Québec doit s'assurer que l'environnement de danses est empreint de respect et exempt de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Cela signifie de ne pas s'engager dans un comportement contraire à cette politique ou permettre, laisser faire ou ignorer un tel comportement. En outre, tout adhérent de DanseSport Québec qui croit qu'un autre membre de DanseSport Québec a été ou est victime de harcèlement est encouragé à en informer DanseSport Québec.

PLAINTES

Une personne qui croit avoir été où être victime de harcèlement a le droit :

- de déposer une plainte en vertu de la Politique sur les plaintes des membres, sans crainte d'être mis dans l'embarras ou d'être victime de représailles;
- de communiquer directement avec la commission provinciale des droits de la personne, si elle le souhaite.

CONFIDENTIALITÉ

DanseSport Québec comprend qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement et que d'être faussement accusé d'un tel comportement peut avoir un effet dévastateur. DanseSport Québec tient compte de l'intérêt du plaignant et de l'intimé dans le maintien de confidentialité.

DanseSport Québec gardera tous les dossiers confidentiels, sauf dans la mesure où la divulgation de tout renseignement est nécessaire dans le but de faire enquête sur la plainte ou de prendre des mesures disciplinaires et correctives relativement à la plainte ou comme l'exige la loi.