



Titre de la politique :	Politique en matière de discrimination, de harcèlement et de maltraitance	
Adoptée :	Remplacement ou remplacement d'éléments des politiques originales : Anti-harcèlement (novembre 1996), Politique de règlement des plaintes (novembre 2009), Harcèlement (juin 2010) et plusieurs politiques antérieures du Code de conduite en septembre 2017 (révisées en août 2018, décembre 2018, décembre 2019, janvier 2020, mai 2020)	
Version actuelle d'administration :	approuvée par le conseil	22 décembre 2021
<p>La présente politique a été préparée par Natation Artistique Canada (NAC) et s'applique à NAC, à ses OPTS, à ses organismes affiliés et à ses titulaires. Ce document ne peut être modifié sans consultation et approbation de NAC.</p>		

La présente politique doit être lue en même temps que l'Aperçu de l'ensemble de politiques pour un sport sécuritaire et accueillant de NAC, y compris les définitions qui sont énoncées dans l'Aperçu.

Engagement des organismes en faveur d'un sport sécuritaire et accueillant

1. NAC et tous ses OPTS et organismes affiliés visent à fournir un environnement de travail et de sport où la dignité de l'individu est respectée, exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement et de maltraitance tels que définis dans l'Aperçu de l'ensemble de politiques pour un sport sécuritaire et accueillant, y compris le harcèlement sexuel, et ils ont adopté la présente politique et un Code de conduite qui reflètent cet engagement.
2. Les organismes :
 - a) reconnaissent que les athlètes, les employé-e-s, les bénévoles et les autres personnes ont droit à un climat exempt de discrimination, de harcèlement et de maltraitance;
 - b) reconnaissent que la peur de la discrimination, du harcèlement ou de la maltraitance, y compris, mais sans s'y limiter, le harcèlement sexuel, verbal, physique, le cyberharcèlement, les abus, les brimades et la discrimination illégale, peut

compromettre l'intégrité de la victime et des relations sportives et mettre en danger le bien-être personnel et la participation à tous les niveaux;

- c) feront tous les efforts raisonnables pour s'assurer qu'aucun-e athlète, employé-e, bénévole ou autre individu ne soit soumis à la discrimination, au harcèlement ou à la maltraitance;
- d) prendront les mesures disciplinaires qu'ils jugent appropriées, conformément à leurs politiques et procédures applicables, à l'encontre de toute personne ou individu sous leur direction ou leur leadership qui est lié par la présente politique et qui soumet un-e athlète, un-e employé-e, un-e bénévole ou un autre individu à toute forme de discrimination, de harcèlement ou de maltraitance.

Application

- 3. Cette politique s'applique à tou-te-s les athlètes, employé-e-s, bénévoles et toute autre personne ou individu impliqué dans les activités et événements de l'organisme. Elle s'applique aux situations ou comportements de discrimination, de harcèlement ou de maltraitance qui peuvent se produire au cours de toutes les activités et événements de l'organisme, quel que soit le lieu.
- 4. Les incidents de discrimination, de harcèlement et de maltraitance survenant au niveau de NAC, d'un OPTS ou d'un organisme affilié seront traités conformément à la politique applicable. En l'absence de politique de discrimination, de harcèlement et de maltraitance d'un OPTS ou d'un organisme affilié, la politique de discrimination, de harcèlement et de maltraitance de NAC s'appliquera par défaut et NAC pourra décider, à sa propre discrétion, de gérer le problème conformément à la politique et à la procédure de discipline et de plainte de NAC.

Historique et contexte

- 5. Tous les organismes nationaux de sport (« ONS ») financés par Sport Canada se sont engagés à assurer la sécurité dans le sport et ont convenu que la maltraitance n'a pas sa place dans le sport canadien et que, lorsqu'elle est présente, elle doit être sanctionnée de façon appropriée. Le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (« CCUMS ») adopté par tous les ONS comprend des définitions, des principes et des paramètres pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport et assurer un système sportif sécuritaire et accueillant. NAC, en tant qu'ONS pour le sport de la natation artistique reconnu par Sport Canada, ses OPTS et ses organismes affiliés acceptent et approuvent les objectifs et les principes du CCUMS. Les engagements exprimés ci-dessous reflètent cette compréhension commune entre les intervenants du sport canadien et les organismes.
- 6. En plus de s'engager à respecter le CCUMS, les organismes doivent se conformer et respecter les règles de la FINA en matière de harcèlement et d'abus (« règles HA de la FINA »), qui s'appliquent aux situations et incidents de harcèlement et d'abus survenant lors d'événements sanctionnés par la FINA (« événements couverts par la FINA ») tels que définis dans les règles HA de la FINA. Les organismes ont la responsabilité de comprendre et d'assurer la conformité

aux règles HA de la FINA lorsqu'elles sont applicables. Pour plus de clarté, les règles HA de la FINA ne s'appliquent pas en dehors des événements couverts par la FINA. Les situations et incidents survenant lors d'événements non couverts, tels que les activités et événements de NAC, de l'OPTS ou des organismes affiliés, seront régis par la politique de l'organisme.

7. Les organismes conviennent et s'engagent à faire en sorte que leurs activités et événements soient exempts de toute forme de discrimination, de harcèlement ou de maltraitance.

Compréhension commune

8. Les organismes conviennent, acceptent et approuvent les accords communs suivants :
 - a) Toutes les personnes qui pratiquent le sport peuvent s'attendre à jouer, s'entraîner, participer à des compétitions, travailler et interagir dans un environnement exempt de discrimination, de harcèlement et de maltraitance.
 - b) S'attaquer aux causes et aux conséquences de la discrimination, du harcèlement et de la maltraitance est une responsabilité collective qui exige des efforts délibérés de la part de tous les individus, de NAC, des OPTS, des organismes affiliés, des partenaires sportifs et des dirigeants.
 - c) Les personnes en position de confiance et d'autorité ont la responsabilité générale de protéger la santé et le bien-être des autres personnes.
 - d) Les adultes ont des devoirs éthiques et statutaires spécifiques et une responsabilité supplémentaire pour répondre aux incidents de discrimination, de harcèlement ou de maltraitance impliquant des mineurs et des personnes vulnérables.
 - e) Tous les individus reconnaissent que la discrimination, le harcèlement et la maltraitance peuvent se produire indépendamment de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, de la religion, de la race, de l'ethnie, du statut d'autochtone ou du niveau de handicap physique et intellectuel et de leurs intersections. De plus, il est reconnu que les personnes appartenant à des groupes traditionnellement marginalisés sont plus vulnérables aux expériences de discrimination, de harcèlement et de maltraitance.
 - f) Tous les individus reconnaissent que les personnes qui ont été victimes de discrimination, de harcèlement et de maltraitance peuvent subir toute une série d'effets qui peuvent apparaître à différents moments et qui peuvent affecter profondément leur vie.
 - g) Tous les adultes travaillant avec des mineurs et des personnes vulnérables ont le devoir de prévenir ou d'atténuer les possibilités de discrimination, de harcèlement et de maltraitance et doivent se conformer à la présente politique et aux autres politiques connexes.
 - h) Compte tenu de la vulnérabilité historique de certains groupes à la discrimination et à la violence, qui persiste aujourd'hui, les personnes en position de confiance et d'autorité ont le devoir d'intégrer des stratégies visant à reconnaître les préjugés systémiques et les préjugés inconscients, et de réagir rapidement et efficacement aux pratiques discriminatoires.

Confidentialité

9. Les organismes reconnaissent qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte pour discrimination, harcèlement ou maltraitance et qu'il peut également être dévastateur d'être accusé à tort d'une telle conduite. Les organismes reconnaissent que le plaignant et le défendeur ont intérêt à ce que l'affaire reste confidentielle.
10. Un-e plaignant-e, un-e défendeur-dresse ou un organisme ne divulguera à personne l'existence d'une plainte impliquant une allégation de discrimination, de harcèlement ou de maltraitance, les noms du ou de la plaignant-e, du ou de la défendeur-dresse ou de toute autre personne impliquée, ou les circonstances liées à la situation, sauf si la divulgation est nécessaire pour donner suite à la plainte ou se défendre contre elle, pour enquêter ou prendre des mesures disciplinaires, ou si la loi l'exige ou autrement autorisé par la politique et la procédure de discipline et de plainte de l'organisme.

Procédure de plainte

11. Une personne victime de discrimination, de harcèlement et de maltraitance est encouragée, le cas échéant, à faire savoir à l'auteur-e du harcèlement que son comportement est importun, offensant et contraire à la présente politique.
12. S'il n'est pas possible de confronter l'auteur-e du harcèlement ou si, après l'avoir fait, la discrimination, le harcèlement et la maltraitance se poursuivent, le plaignant peut demander une rencontre confidentielle avec l'évaluateur-riche indépendant-e des plaintes ou l'agent-e de triage des plaintes de l'organisme concerné pour obtenir un soutien et des conseils.
13. Une personne qui pense avoir été victime ou témoin de discrimination, de harcèlement ou de maltraitance a le droit de :
 - a) contacter, en toute confidentialité, l'évaluateur-riche indépendant-e des plaintes ou l'agent-e de triage des plaintes selon le cas;
 - b) déposer une plainte ou un incident signalé en vertu de la politique et de la procédure de discipline et de plainte de l'organisme, sans craindre d'être gêné ou de subir des représailles; et
 - c) contacter directement la commission des droits de la personne, l'agence de protection de l'enfance ou les autorités chargées de l'application de la loi, si cela est jugé nécessaire ou requis par la loi.
14. Un incident signalé ou une plainte de discrimination, de harcèlement ou de maltraitance sera géré conformément à la politique et à la procédure de discipline et de plainte de l'organisme et sera considéré comme une infraction majeure telle que définie dans l'Aperçu de l'ensemble de politiques pour un sport sécuritaire et accueillant, à moins que l'évaluateur-riche indépendant-e

des plaintes ou l'agent-e de triage des plaintes de l'organisme concerné n'en décide autrement.

Politique en accord avec d'autres politiques et ententes

15. La présente politique doit être lue et interprétée avec les autres politiques et règlements de l'organisme, notamment le Code de conduite, la politique et la procédure de discipline et de plainte, la politique d'équité, de diversité et d'inclusion, la politique de vérification des antécédents et la politique d'inscription et de certification des entraîneur-e-s.
16. La présente politique fait partie intégrante de toutes les ententes de l'organisme et doit être respectée par toutes les personnes et parties signataires de ces ententes.