

# TABLE TENNIS CANADA TENNIS DE TABLE TTCAN

Tel: 613-733-6272 • [www.ctta.ca](http://www.ctta.ca) • Fax: 613-733-7279  
308-2211 prom. Riverside Dr. Ottawa, ON K1H 7X5



---

## POLITIQUE ET DE PROCÉDURES SUR LE HARCÈLEMENT ET L'ABUS

(Cette politique est basée en partie sur des textes publiés par le Barreau du Haut-Canada dans leur publication de 1992 intitulée « A Recommended Personnel Policy Regarding Employment-Related Sexual Harassment ».)

REMARQUE: *Pour des questions pratiques, nous utilisons ici le terme « plaignante » et (ou) « plaignant » pour désigner la personne qui fait l'objet du harcèlement et/ou de l'abus, même si les victimes de harcèlement et/ou d'abus ne déposeront pas toutes une plainte officielle. Le terme « répondante » et (ou) « répondant » désigne la personne visée par la plainte.*

### ÉNONCÉ DE PRINCIPE

1. TTCAN s'engage à offrir un environnement sportif et professionnel où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Chaque participante ou participant, travailleuse ou travailleur a droit à un environnement favorisant l'égalité des chances et interdisant les pratiques discriminatoires et/ou abusives.
  - a. Le harcèlement est un forme de discrimination. Le harcèlement est interdit par la Charte canadienne des droits et libertés et par les lois provinciaux et territoriales sur les droits de la personne.
  - b. Le harcèlement est offensant, dégradant et menaçant. Dans ses formes le plus extrêmes, le harcèlement peut être un délit au sens du Code criminel du Canada.
  - c. Que la personne qui commet du harcèlement et/ou de l'abus soit directrice ou directeur, surveillante ou servillant, employée, entraîneuse ou entraîneur, officielle ou officiel, bénévole, parent ou athlète, le harcèlement et/ou l'abus est un tentative, de la part d'une personne, d'exercer sur une autre pour voir abusive et not justifié.
  - d. TTCAN s'engage à offrir un environnement sportif sans harcèlement et/ou l'abus fondé sur la race, la nationalité, l'appartenance ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la statut civil, la situation familiale, la déficience ou une condamnation ayant fait l'objet d'une réhabilitation.

Remarque: *Une disposition spéciale du droit pénal autorise le pardon ou la réhabilitation. La personne qui le désire doit en faire la demande. La criminelle ou le criminel qui a purgé sa peine n'est pas considéré comme « réhabilité ».*

2. La présente politique s'applique à tous les employés et employées, de même qu'à l'ensemble des directrices et directeurs, cadres, bénévoles, entraîneuses et entraîneurs, athlètes, officielles et officiels et membres de TTCAN. TTCAN souhaite qu'on lui signale tous les cas de harcèlement et/ou d'abus, quel que soit le contrevenant ou la contrevenante.

3. La présente politique s'applique au harcèlement et/ou l'abus qui peut se produire dans le cadre de n'importe quelle manifestation, activité ou affaire de TTCAN. Elle s'applique également au harcèlement et/ou l'abus entre personnes liées à TTCAN à l'extérieur des manifestations, activités ou affaires de TTCAN, si le harcèlement et/ou l'abus nuit aux rapports dans l'environnement professionnel et sportif de TTCAN.
4. TTCAN s'attend à ce que tous les parents, bénévoles et employé(e)s prennent les mesures nécessaires afin de protéger le bien être de ses participants.
5. Malgré ce qui est stipulé ici, toute personne qui fait l'objet de harcèlement et/ou l'abus conserve le droit de demander l'aide de la commission des droits de la personne de sa province ou de son territoire, même si des mesures sont prises en vertu des présentes.

## **DÉFINITIONS DE L'HARÈLEMENT**

6. Le harcèlement peut prendre diverses formes mais peut se définir de façon générale comme suit : observation, conduite ou geste à l'intention d'une personne ou d'un groupe, qui est insultant, intimidant, humiliant, malveillant, dégradant ou offensant.
7. Aux fins des présentes, le harcèlement sexuel s'entend d'avances sexuelles malvenues, de demandes de faveurs sexuelles ou autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle lorsque:
  - a. la soumission à cette conduite ou son rejet sert de fondement à des décisions qui touchent la personne visée; ou
  - b. cette conduite a pour objet ou effet de nuire au rendement d'une personne; ou
  - c. cette conduite crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.
8. Voici une liste partielle de types de comportements de harcèlement:
  - a. menaces ou abus écrits ou verbaux;
  - b. exposition de documents visuels offensants ou qu'on doit tenir comme tels;
  - c. observations, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes malvenus sur l'apparence, le corps, la tenue vestimentaire, l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne;
  - d. regards insistants ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
  - e. comportement condescendant, paternaliste ou équivalent, qui mine l'estime de soi, diminue le rendement ou nuit aux conditions de travail;
  - f. mauvaises plaisanteries causant malaise ou gêne, nuisant à la sécurité d'une personne ou affectant son rendement;
  - g. contacts physiques non désirés, notamment attouchements, caresses, pincements ou baisers;

- h. avances, demandes, invitations ou flirts de nature sexuelle non souhaités; ou
  - i. voies de fait ou agression sexuelle.
9. La forme la plus courante de harcèlement sexuel est celle exercée par les hommes envers les femmes. Toutefois, il peut y avoir harcèlement sexuel entre hommes, entre femmes ou dans le comportement des femmes à l'égard des hommes.
10. Aux fins de la présente politique, seront aussi traitées comme du harcèlement additionnel et ne seront pas tolérées les représailles exercées à l'endroit d'une personne :
- a. parce qu'elle a déposé une plainte en vertu des présentes; ou
  - b. qu'elle a participé à des procédures intentées en vertu des présentes; ou
  - c. qu'elle a été associée à une personne qui a déposé une plainte ou participé à une procédure intentée en vertu des présentes.
  - d. des plaintes de harcèlement non-fondés ou fausses seront considérées comme très sérieuses et des actions disciplinaires seront protégées contre les individus qui mettent de l'avant de telles fausses plaintes.

## **DEFINITIONS DE L'ABUS**

11. L'abus est toute forme de manque de jugement au niveau physique, émotionnel ou sexuel, qui peut causer des blessures physiques ou dommages émotionnels. L'abus peut être causé par un adulte ou un enfant et la victime peut être un adulte ou un enfant.
12. L'abus chez les enfants est une situation très distincte et déclenche des obligations légales très uniques. Une caractéristique commune chez l'abus des enfants est l'exploitation du pouvoir ou autorité et/ou le manque de confiance d'un adulte sur un enfant. Toutes les provinces et territoires au Canada, sauf pour le Yukon, ont des lois obligatoires qui exigent quelqu'un de rapporter n'importe quel signe ou forme d'abus ou de négligence d'un enfant. Le Yukon suggère de rapporter les inquiétudes.
- a. Au Canada, un enfant est considéré comme mineur jusqu'à l'âge de 16 à 19 ans dépendant de la législation de la province ou du territoire.

*NOTE: la présente est une définition par province et territoire d'un enfant mineur. Celles dotées d'un \* utilisent également des pratiques supplémentaires qui modifient cette définition.*

Colombie-Britannique – toute personne sous l'âge de 19 ans  
 Alberta – toute personne sous l'âge de 18 ans\*  
 Saskatchewan – toute personne non-mariée sous l'âge de 16 ans  
 Manitoba – toute personne sous l'âge de 18 ans\*  
 Ontario – toute personne sous l'âge de 18 ans  
 Québec – toute personne sous l'âge de 18 ans\*  
 Nouveau-Brunswick – toute personne sous l'âge de 19 ans  
 Nouvelle-Écosse – toute personne sous l'âge de 16 ans

I.P.E. – toute personne sous l'âge de 18 ans\*  
Terre-Neuve – toute personne non-mariée sous l'âge de 16 ans\*  
Territoires du Nord Ouest – toute personne sous l'âge de 18 ans\*  
Yukon – toute personne sous l'âge de 18 ans

13. L'abus émotionnel est une attaque directe sur l'estime de soi d'une personne. C'est une menace psychologique destructrice par une personne avec pouvoir, autorité ou confiance. Elle peut prendre forme par nommer des noms désobligeants, menaces, ridiculiser, intimider, isoler, ignorer les besoins de quelqu'un.
14. L'abus physique est lorsqu'une personne en statut de pouvoir blesse ou menace de blesser quelqu'un de façon volontaire. Ceci peut prendre forme par frapper, secouer, lancer un coup de pied, tirer les cheveux ou les oreilles, lancer, pousser, poigner, ou faire faire de l'exercice de façon excessive afin de punir.
15. La négligence est un manque d'attention chronique des besoins d'une personne tel que les vêtements, l'abrit, la nourriture, l'éducation, la santé, la supervision, l'attention médicale et dentale, le repos, un environnement sécuritaire, discipline et guide morale, l'exercice et le plein-air.
16. L'abus sexuel est lorsque quelqu'un utilise une autre personne afin de combler ses besoins sexuels sans le consentement de l'autre personne. Il y a deux catégories d'abus sexuel :
  - a. Contact qui inclus mais n'est pas limité à:
    - i. Se faire toucher dans des endroits sexuels
    - ii. Être forcé de toucher les endroits sexuels d'une autre personne
    - iii. Se faire embrasser ou tenir de façon sexuelle
    - iv. Obliger de faire l'amour orale
    - v. Rapports vaginales ou anales
    - vi. Pénétration vaginale ou anale avec un objet ou un doigt
    - vii. Bizutage sexuel
  - b. non-contact qui inclus mais n'est pas limité à :
    - i. remarques obscènes au téléphone, à l'ordinateur ou par note
    - ii. voyeurisme
    - iii. pornographie
    - iv. forcer à écouter des actes sexuels
    - v. questions ou commentaires d'orientation sexuelle
    - vi. forcer à poser pour des photos ou vidéos nues
    - vii. forcer à se masturber ou forcer à regarder quelqu'un se masturber

*NOTE : L'abus et la négligence peuvent être infligés de façon directe ou indirecte, et par n'importe quelle méthode de communication, incluant les communications électroniques.*

## RESPONSABILITÉ

17. La présidente ou le président ainsi que la directrice ou le directeur de TTCAN sont responsables de la mise en œuvre de la présente politique. De plus, la présidente ou le président ainsi que la directrice ou le directeur de TTCAN ont la responsabilité de ce qui suit:
- a. prendre des mesures de dissuasion et de prévention du harcèlement et de l'abus au sein de TTCAN;
  - b. faire enquête sur les plaintes officielles de harcèlement et/ou d'abus avec délicatesse, de façon responsable et sans retard;
  - c. imposer des mesures disciplinaires ou correctives appropriées, lorsqu'une plainte de harcèlement s'avère fondée, sans égard au poste ou à l'autorité de la contrevenante ou du contrevenant;
  - d. conseiller les personnes qui subissent du harcèlement et/ou d'abus;
  - e. faire tout en leur pouvoir pour appuyer et aider les employées, les employés ou les membres de TTCAN qui subissent du harcèlement et/ou d'abus de la part d'une personne qui n'est ni une employée ou un employé, ni un membre de TTCAN;
  - f. sensibiliser l'ensemble des membres et des employées et employés de TTCAN au problème du harcèlement et notamment du harcèlement sexuel et/ou l'abus, ainsi qu'aux procédures contenues dans la présente politique;
  - g. informer les plaignantes et plaignants de même que les répondantes et répondants des procédures énoncées dans les présentes, ainsi que de leurs droits en vertu de la loi;
  - h. revoir périodiquement les conditions de la politique pour veiller à ce qu'elles répondent adéquatement aux obligations juridiques et aux objectifs de la politique officielle de l'organisme;
  - i. désigner des agentes et agents et leur offrir la formation et les ressources dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de la présente politique;
  - j. désigner des organismes d'appel et comités d'examen de cas indépendants et leur offrir les ressources et le soutien dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu des présentes.
18. Chaque membre de TTCAN a la responsabilité de faire sa part et de veiller à ce que l'environnement sportif de TTCAN soit exempt de harcèlement et/ou d'abus. Cela signifie donc éviter les comportements contraires à la présente politique et ne pas les appuyer, non plus que les autoriser ou les ignorer. En outre, tout membre de TTCAN qui croit qu'une ou un de ses collègues a subi ou subit du harcèlement et/ou de l'abus est invité à en informer une agente ou un agent désigné en vertu des présentes.
19. Si la présidente, le président ou la directrice, le directeur de TTCAN assigné est partie à une plainte logée en vertu de la présente politique, les membres de l'exécutif de TTCAN nommeront une suppléante ou un suppléant approprié pour traiter la plainte.

## **RAPPORTS SEXUELS ENTRE ENTRAÎNEURES OU ENTRAÎNEURS ET ATHLÈTES**

20. TTCAN est d'avis que les rapports sexuels intimes entre entraîneures ou entraîneurs et athlètes adultes, bien que non contraires à la loi, peuvent avoir des effets nocifs sur l'athlète concerné, sur les autres athlètes, entraîneures et entraîneurs de même que sur l'image publique de TTCAN. TTCAN déclare donc que ces rapports sont inacceptables chez les entraîneures et entraîneurs qui travaillent au niveau national. Si une relation de nature sexuelle vient à naître entre une ou un athlète et une entraîneure ou un entraîneur, TTCAN fera enquête et prendra des mesures, qui pourraient aller jusqu'à la réaffectation ou, si cela n'est pas possible, à une demande de démission ou à un congédiement.

## **MESURES DISCIPLINAIRES**

21. Les employées et employés ou les membres de TTCAN visés par une plainte de harcèlement ou d'abus étayée par les faits peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires graves, pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la perte du statut de membre, dans les cas de harcèlement correspondant aux définitions de voies de fait, d'agression sexuelle ou d'un délit sexuel connexe.
22. Les représailles et fausses accusations seront perçues comme étant toutes aussi sérieuses et des actions disciplinaires appropriées seront recommandées.

## **CARACTÈRE CONFIDENTIEL**

23. TTCAN est conscient qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte de harcèlement et/ou d'abus et qu'être condamné à tort pour harcèlement et/ou d'abus peut avoir des effets désastreux. TTCAN reconnaît qu'il en va des intérêts de la plaignante ou du plaignant et de la répondante ou du répondant de garantir le caractère confidentiel dans ces questions.
24. TTCAN ne doit pas communiquer à des tiers extérieurs le nom de la plaignante ou du plaignant, les circonstances ayant donné lieu à une plainte ou le nom de la répondante ou du répondant, à moins que cette divulgation ne soit exigée par un mécanisme disciplinaire ou une autre modalité de réparation.

## **AGENTES ET AGENTS**

25. TTCAN doit nommer au moins deux personnes, un homme et une femme, qui sont membres, employées ou employés de l'organisme de sport et qui rempliront le rôle d'agentes et d'agents en vertu de la présente politique. De plus, TTCAN nommera deux représentants des athlètes comme agents de liaison. Si l'organisme nomme plus de deux agentes et agents, il doit veiller à garantir l'équilibre des sexes.
26. Les agentes et agents doivent être neutres, sans idée préconçue, et recevoir les plaintes, aider à trouver des solutions officieuses et faire enquête sur les plaintes officielles écrites. Dans l'exécution de leurs fonctions en vertu de la présente politique, les agentes et agents rendent directement compte à la directrice ou au directeur ou à la présidente ou au président de TTCAN.
27. TTCAN doit veiller à ce que ces agentes et agents reçoivent la formation et le soutien appropriés pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu des présentes.

## PROCÉDURE DE PLAINTE

28. La personne qui subit du harcèlement et/ou de l'abus est invitée à faire savoir à la personne qui commet du harcèlement que son comportement est malvenu, offensant et contraire à la présente politique.
29. S'il n'est pas possible de confronter la personne qui commet du harcèlement et/ou de l'abus ou si, après l'avoir confrontée, le harcèlement et/ou l'abus se poursuit, la plaignante ou le plaignant doit demander les conseils d'une agente ou d'un agent.
30. L'agente ou l'agent doit informer la plaignante ou le plaignant de ce qui suit :
- a. les options pour parvenir à un règlement officieux de sa plainte;
  - b. le droit de déposer une plainte écrite officielle en vertu de la politique, si un règlement officieux n'est pas possible ou adéquat;
  - c. l'existence de services-conseils et autres services de soutien offerts par TTCAN;
  - d. les dispositions de respect du caractère confidentiel de la politique;
  - e. le droit d'être représenté par une personne de son choix (y compris une avocate ou un avocat) à n'importe quel stade du processus de plainte;
  - f. les mécanismes externes de médiation ou d'arbitrage qui peuvent exister;
  - g. le droit de se retirer de toute autre étape supplémentaire liée à la plainte, à n'importe quel stade (même si TTCAN peut continuer à faire enquête sur la plainte); et
  - h. tous les autres recours, y compris le droit de déposer une plainte auprès d'une commission des droits de la personne ou, s'il y a lieu, de communiquer avec la police pour qu'elle dépose les accusations en bonne et due forme en vertu du Code criminel.
31. Cette rencontre initiale entre la plaignante ou le plaignant et l'agente ou l'agent peut aboutir à quatre solutions possibles.
- a. La plaignante ou le plaignant et l'agente ou l'agent reconnaissent que la conduite ne constitue pas du harcèlement et/ou de l'abus.
    - i. Si tel est le cas, l'agente ou l'agent ne prendra pas d'autres mesures et n'établira pas de dossier écrit.
  - b. La plaignante ou le plaignant présente des preuves de harcèlement et/ou d'abus et décide d'opter pour un règlement officieux de la plainte.
    - i. Si tel est le cas, l'agente ou l'agent aide les deux parties à négocier une solution acceptable. Si les parties le souhaitent et si cela est approprié, l'agente ou l'agent peut également demander l'aide d'une médiatrice ou d'un médiateur neutre.

- ii. Si le mécanisme de règlement officieux aboutit à un résultat acceptable aux deux parties, l'agente ou l'agent établit un dossier écrit précisant que la plainte a été déposée et a été réglée officieusement à la satisfaction des deux parties et elle ou il ne prendra pas d'autres mesures.
      - iii. Si le mécanisme de règlement officieux ne satisfait pas la plaignante ou le plaignant, cette dernière ou ce dernier se réserve le droit de déposer une plainte écrite officielle.
    - c. La plaignante ou le plaignant présente des preuves de harcèlement et/ou d'abus et décide de loger une plainte écrite officielle.
      - i. En ce cas, l'agente ou l'agent aide la plaignante ou le plaignant à rédiger une plainte officielle écrite, que la plaignante ou le plaignant devra signer, et en remet copie sans retard à la répondante ou au répondant. La plainte écrite, datée et signée, doit donner les détails du ou des incidents, ainsi que le nom des témoins s'il y a lieu.
      - ii. La répondante ou le répondant aura la possibilité de répondre à la plainte par écrit. L'agente ou l'agent peut aider la répondante ou le répondant à préparer sa réponse.
    - d. La plaignante ou le plaignant présente des preuves de harcèlement et/ou d'abus, mais ne souhaite pas déposer de plainte officielle.
      - i. En ce cas, l'agente ou l'agent doit décider si les allégations de harcèlement et/ou d'abus sont suffisamment graves pour justifier le dépôt d'une plainte écrite officielle, même si cela va contre les vœux de la plaignante ou du plaignant.
      - ii. Si l'agente ou l'agent arrive à la conclusion que les preuves et les circonstances accessoires exigent le dépôt d'une plainte écrite, l'agente ou l'agent procède ainsi et, sans retard, remet copie de la plainte à la plaignante ou au plaignant et à la répondante ou au répondant.
32. Dès que possible après réception de la plainte écrite, mais en deçà de 21 jours, l'agente ou l'agent doit présenter un rapport à la directrice, au directeur ou à la présidente, au président de TTCAN; le rapport doit contenir les documents déposés par les deux parties, ainsi qu'une recommandation dans l'un ou l'autre des sens suivants :
- a. qu'aucune autre mesure additionnelle ne soit prise, parce que la plainte n'est pas fondée ou que la conduite ne peut raisonnablement être réputée tomber sous la définition de harcèlement et/ou d'abus donnée dans la politique; ou
  - b. que la plainte fasse l'objet d'une enquête plus approfondie.
33. Si l'agente ou l'agent recommande d'aller de l'avant, la directrice, le directeur ou à la présidente, le président de TTCAN doivent, dans les 14 jours, nommer trois membres de TTCAN qui constitueront un comité d'examen de cas. Ce comité doit comprendre au moins un homme et une femme. De façon à éviter tout parti pris, aucun membre du comité ne doit entretenir de rapports personnels ou professionnels importants avec la plaignante ou le plaignant, non plus qu'avec la répondante ou le répondant.



34. Dans les 21 jours suivant sa création, le comité d'examen doit organiser une audience, régie par les modalités que le comité peut arrêter, sous réserve des conditions suivantes :
- a. La plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant doivent être avisés par écrit, au moins 14 jours d'avance, de la date et du lieu de l'audience.
  - b. Les membres du comité doivent choisir un ou une des leurs comme présidente ou président.
  - c. Le quorum au comité sera des trois membres.
  - d. La décision doit être prise par vote à la majorité. Si un vote majoritaire n'est pas possible, la décision de la présidente ou du président sera la décision du comité.
  - e. L'audience doit avoir lieu à huis clos.
  - f. Les deux parties doivent être présentes à l'audience, pour déposer leurs preuves et répondre aux questions de l'autre partie et du comité. Si la plaignante ou le plaignant ne se présente pas, l'affaire est classée ou rejetée (sauf si la plaignante ou le plaignant a décidé de ne pas déposer de plainte officielle, mais que l'agente ou l'agent a conclu, d'après les preuves et les circonstances entourant l'affaire, que cela justifiait une plainte écrite officielle). Si la répondante ou le répondant ne se présente pas, l'audience se poursuit.
  - g. La plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant peuvent se faire accompagner par une représentante ou un représentant, ou une conseillère ou un conseiller.
  - h. L'agente ou l'agent peut assister à l'audience à la demande du comité.
35. Dans les 14 jours suivant l'audience, le comité d'examen doit présenter ses conclusions dans un rapport à la directrice, directeur ou à la présidente, au président de l'ACTT, contenant ce qui suit :
- a. un résumé des faits pertinents;
  - b. l'analyse déterminant si les actes dont on se plaint constituent du harcèlement et/ou d'abus au sens de la politique;
  - c. es mesures disciplinaires recommandées contre la répondante ou le répondant, si les actes constituent du harcèlement et/ou d'abus;
  - d. les mesures recommandées pour corriger ou atténuer les dommages ou la perte subis par la plaignante ou le plaignant, si les actes constituent du harcèlement et/ou d'abus.
36. Si le comité arrive à la conclusion que les allégations de harcèlement et/ou d'abus sont fausses, vexatoires ou non fondées ou qu'il s'agit d'une rétorsion, il recommande dans son rapport des mesures disciplinaires contre le plaignant.
37. La plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant doivent sans retard recevoir un exemplaire du rapport du comité d'examen de cas.

38. Dans le choix des mesures disciplinaires et mesures correctives appropriées, le comité doit tenir compte de divers facteurs, notamment :

- a. la nature du harcèlement et/ou d'abus;
- b. la question de savoir si le harcèlement et/ou l'abus comportait un contact physique;
- c. la question de savoir si le harcèlement et/ou l'abus était un incident isolé ou s'inscrivait dans un comportement habituel;
- d. la nature du rapport entre la plaignante et le plaignant et la personne soupçonnée de harcèlement et/ou d'abus;
- e. l'âge de la plaignante ou du plaignant;
- f. la question de savoir si la personne soupçonnée de harcèlement et/ou d'abus a été mêlée à des incidents antérieurs de harcèlement;
- g. la question de savoir si la personne soupçonnée de harcèlement et/ou d'abus a admis sa responsabilité et manifesté sa volonté de changer;
- h. la question de savoir si la personne soupçonnée de harcèlement et/ou d'abus a riposté contre la plaignante ou le plaignant.

39. Dans sa recommandation de mesures disciplinaires, le comité peut envisager les options suivantes, isolément ou combinées, selon la gravité du harcèlement et/ou d'abus:

- a. excuses verbales;
- b. excuses écrites;
- c. lettre de réprimande de l'organisme de sport;
- d. amende ou pénalité;
- e. aiguillage vers une conseillère ou un conseiller;
- f. retrait de certains privilèges à titre de membre ou d'employée ou employé;
- g. rétrogradation ou réduction salariale;
- h. suspension temporaire avec ou sans solde;
- i. cessation d'emploi ou de contrat;
- j. perte du statut de membre et expulsion.

40. Si l'enquête n'aboutit pas à un constat de harcèlement et/ou d'abus, on verse un exemplaire du rapport du comité d'examen aux dossiers de l'agente ou de l'agent. Ces dossiers demeurent confidentiels; leur accès doit être limité à la directrice, au directeur ou à la présidente, au président de TTCAN ainsi qu'aux agentes et agents.
41. Si une enquête débouche sur un constat de harcèlement et/ou d'abus, on dépose un exemplaire du rapport du comité d'examen au dossier personnel ou de membre de la répondante ou du répondant. À moins que les constatations du comité ne soient rejetées en appel, le rapport est conservé dix ans, sauf si des circonstances nouvelles exigent qu'il soit gardé plus longtemps.

### **PRINCIPES À SUIVRE LORSQUE L'ABUS D'UN ENFANT EST SUSPECTÉ**

42. Les autorités de protection contre les enfants et/ou la police ont les responsabilités premières lors de l'investigation d'abus et/ou de négligence. TTCAN travaillera de façon coopérative avec eux afin de soumettre toute information, permit par la lois.
43. Lorsqu'un employé(e) ou membre de TTCAN a des doutes raisonnables qu'un enfant a été abusé ou souffre d'abus, il ou elle doit rapporter ses doutes aux autorités provinciales ou territoriales de l'enfant.
44. Le président et le Directeur Générale doivent avisés les parents (ou gardiens) de l'enfant immédiatement, sauf s'il serait inapproprié de le faire.
45. La personne qui fait le rapport doit le faire par écrit et doit donne une copie de tous les détails au Président et au Directeur Général; le Président et le Directeur Général vont ensuite consulter avec les autorités afin de faire les prochaines étapes.
46. TTCAN s'engagera à fournir un système de support adéquat à l'enfant en question.

### **PRINCIPES À SUIVRE LORSQUE L'ABUS AUTRE QUE D'UN ENFANT EST SUSPECTÉ**

47. Les incidents d'abus autre que d'un enfant seront évalués selon l'importance. Afin de déterminer l'importance, les faits suivant seront évalués :
  - a. La nature de l'incident
  - b. Est-ce que l'incident serait considéré comme acte criminel
  - c. L'impact sur la victime et la communauté de tennis de table
  - d. La motivation de commettre tel act
  - e. L'âge de la victime et de l'abuseur
  - f. Est-ce qu'il y a un motif de malveillance
  - g. Est-ce que l'abuseur a commis l'acte seul ou avec autres

48. Toutes actes jugés importantes doivent être rapportés à la police et au Président et Directeur Général de TTCAN. Dans le cas d'une investigation, TTCAN travaillera en conjonction avec les autorités en question.
49. Toutes allégations jugés moins importantes doivent être rapportés à l'employé(e) de TTCAN avec le plus de seniorité présent lors de l'incident. L'employé(e) doit juger si l'incident devrait être rapporté selon la Section 30 ou si il ou elle peut régler le problème au moment même.
50. Peu importe la sévérité de l'incident, TTCAN s'engagera à fournir un système de support adéquat à la personne en question.

### **MARCHE À SUIVRE LORSQU'UNE PERSONNE CROIT QU'UNE OU UN COLLÈGUE A ÉTÉ HARCELÉ OU ABUSÉ**

51. Lorsqu'une personne croit qu'une ou un collègue a été ou est harcelé et qu'elle fait part de son impression à une agente ou un agent, cette dernière ou ce dernier doit rencontrer la personne présumée victime de harcèlement et/ou d'abus et procéder ensuite conformément à l'article 22.

### **APPELS**

52. La plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant ont le droit d'interjeter appel de la décision et des recommandations du comité d'examen de cas. L'avis d'intention d'interjeter appel, de même que les motifs de l'appel, doivent être transmis à la présidente ou au président du comité d'examen dans les 14 jours suivant la date où la plaignante ou le plaignant ou la répondante ou le répondant a reçu le rapport du comité.
53. Motifs d'appel admissibles :
  - a. le comité n'a pas suivi les procédures exposées dans les présentes;
  - b. les membres du comité ont été influencés par des idées préconçues;
  - c. le comité est parvenu à une décision outrageusement déraisonnable ou non équitable.
54. Si un avis d'appel est déposé, la directrice, le directeur ou la présidente, le président de TTCAN doivent, de concert, nommer trois membres qui constitueront un organisme d'appel. L'organisme d'appel doit compter au moins une femme et au moins un homme. Ces personnes doivent n'avoir aucun rapport personnel ou professionnel important avec la plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant et n'avoir jamais été parties au litige entre elles ou eux.
55. L'organisme d'appel doit fonder sa décision uniquement sur l'examen de la documentation relative à la plainte, notamment les déclarations de la plaignante ou du plaignant et de la répondante ou du répondant, les rapports de l'agente ou de l'agent et du comité d'examen de cas, ainsi que l'avis d'appel.
56. Dans les dix jours suivant sa nomination, l'organisme d'appel doit formuler ses constatations dans un rapport remis à la directrice, au directeur ou à la présidente, au président de TTCAN. L'organisme d'appel a le pouvoir de maintenir ou de renverser la décision du comité et (ou) de modifier n'importe laquelle des recommandations du comité en matière de mesures disciplinaires ou correctives.

57. On doit sans retard remettre à la plaignante ou au plaignant et à la répondante ou au répondant un exemplaire du rapport de l'organisme d'appel.

58. La décision de l'organisme d'appel est finale.

#### **EXAMEN ET APPROBATION**

59. Cette politique a été approuvée par le Conseil d'administration de Tennis de Table Canada le 25 mars, 2008.

60. La politique doit être révisée annuellement par la directrice, le directeur ou la présidente, le président de TTCAN.