

Politique sur le harcèlement

L'OSGA (Association des jeux des aîné(e)s de l'Ontario) a une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement et de discrimination.

Définitions

Comme défini par la Commission canadienne des droits de la personne, accompagnés des ajouts du conseil d'administration de l'OSGA.

Le harcèlement, c'est (sans toutefois s'y limiter) :

- offenser ou humilier quelqu'un physiquement ou verbalement;
- menacer ou intimider quelqu'un; ou
- faire des blagues ou des commentaires importuns sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, le handicap ou l'état de personne réhabilité.
- adopter un comportement vexatoire (inquiétant) qui n'est pas mentionné ci-dessus et qui impliquerait : un contact ou une interaction continue, que ce soit physiquement, verbalement ou par écrit, et tout autre comportement susceptible de causer de l'anxiété, de la tension, du stress et de la dépression chez le plaignant.

Exemples de harcèlement

Le harcèlement sexuel, c'est :

- un comportement offensant ou humiliant lié au genre d'une personne;
- un comportement de nature sexuelle qui crée un environnement de travail intimidant, importun, hostile ou offensant; ou
- un comportement de nature sexuelle dont on pourrait raisonnablement penser qu'il entraîne des conditions d'ordre sexuel dans l'emploi ou les possibilités d'emploi d'une personne.

Harcèlement sportif :

L'OSGA suit la politique du Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES) en matière de harcèlement et d'abus. Le CCES élabore des politiques pour tous les organismes de sport au Canada afin d'assurer un environnement sécuritaire et équitable pour tous les athlètes, les bénévoles, les organisateurs et les équipes de direction. Les détails de cette politique sont disponibles sur le site web du CCES : [Harcèlement et abus | Centre canadien pour l'éthique dans le sport \(cces.ca\)](#)

Intimidation - malheureusement, l'intimidation est étonnamment courante dans les sports et se produit à tous les niveaux et dans différentes capacités. Il s'agit véritablement d'un comportement appris et il n'y a pas de limite d'âge. L'intimidation est un comportement agressif dirigé vers un but précis dans l'intention de nuire à une autre personne dans un contexte de déséquilibre de pouvoir. La lutte pour le pouvoir est essentielle ici que ce soit en tant qu'athlète dans une équipe, en tant qu'entraîneur, en tant que responsable d'un sport ou d'un tournoi, et

même en tant qu'administrateur ou officiel d'un sport. L'intimidation a longtemps été considérée comme une tactique de leadership visant à influencer les autres à se conformer. L'OSGA, tout comme le CCES et Sport Canada, ne tolère aucune forme d'intimidation dans les sports.

Directives générales

1. Cette politique s'applique à tous ceux qui ont un lien quelconque avec l'OSGA, y compris les membres du conseil d'administration, les districts membres, les membres du personnel, les personnes participantes, les entraîneurs, les entraîneuses, le corps d'arbitrage et les bénévoles.
2. Les plaintes doivent être déposées dès que possible, mais au plus tard dans l'année qui suit le dernier incident de harcèlement perçu, sauf si des circonstances empêchent la partie plaignante de le faire.
3. Tous les efforts seront faits pour résoudre les plaintes de harcèlement dans les 10 jours ouvrables. Si cela n'est pas possible, le président ou son représentant informera les deux parties de la raison de cet empêchement et leur proposera un autre échéancier.
4. Le harcèlement peut également inclure le refus de répondre aux besoins d'un membre de l'équipe.
5. Toute personne a le droit de déposer une plainte ou de faire respecter cette politique sans représailles ou menaces de représailles.
6. Lorsqu'une personne estime être victime de harcèlement, les actions suivantes sont prévues pour résoudre la plainte :
 - a. La préoccupation sera exprimée au responsable immédiat qui déterminera d'abord s'il s'agit bien de harcèlement et, dans l'affirmative, émettra un avertissement verbal demandant de renoncer et mettre fin au harcèlement ou de faire face à d'autres conséquences, comme le prévoit la présente politique.
 - b. Si le harcèlement est jugé être de nature plus grave, ou s'il est répété et continu, il sera conseillé aux personnes plaignantes de préparer une plainte écrite officielle. Des copies de cette plainte seront envoyées au bureau de l'OSGA.
 - c. À la réception d'une plainte écrite, il incombera au président ou à la personne désignée de l'OSGA de mettre sur pied un comité. Les membres de ce comité jugeront le problème sur la base du contenu du formulaire de plainte par écrit, de la réponse écrite ou verbale de l'accusé, avec l'intention de résoudre ces problèmes aussi amicalement que possible.
 - d. Le comité, après avoir examiné le matériel soumis, déterminera la ou les mesures à prendre. Il peut s'agir, entre autres, d'un avertissement verbal indiquant que le comportement en question est offensant et contraire à cette politique, d'une recommandation de retrait des locaux ou de la suspension d'un poste.
 - e. Le comité peut également décider que la plainte n'est pas fondée. S'il n'est pas satisfait de la décision du comité, la partie plaignante peut déposer une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne.

La mise en œuvre de cette politique sera conforme à la législation provinciale. Dans ce cas, toutes les délibérations du comité seront documentées et conservées de manière confidentielle au bureau de l'OSGA.

Respect de la vie privée et confidentialité

Toutes les parties concernées par une plainte en matière de harcèlement sont tenues de respecter la vie privée et la confidentialité de toutes les autres parties impliquées et de limiter la discussion de la plainte en matière de harcèlement aux personnes qui ont besoin d'être informées.