

## **ALPINE CANADA ALPIN POLICY TO ADDRESS DISCRIMINATION AND HARASSMENT**

### **Policy Statement**

1. Alpine Canada Alpin (“ACA”) is committed to providing a sport and work environment in which all individuals are treated with respect and dignity. Each individual has the right to participate in an environment that promotes equal opportunities and prohibits discriminatory practices.

### **Application**

2. This policy applies equally to employees, directors, coaches, athletes, team personnel and volunteers of Alpine Canada. **Alpine Canada encourages the reporting of all incidents of discrimination or harassment, regardless of the offender.**

3. This policy applies to discrimination and harassment that may occur during the Alpine Canada business, activities and events, or when discrimination or harassment adversely affects relationships within the Alpine Canada work and sport environment.

4. Harassment and discrimination otherwise arising within the business, activities and events of clubs, provincial or territorial associations, affiliates or partners of Alpine Canada will be dealt with using the policies and mechanisms of such organizations.

### **Definitions**

5. Discrimination is conduct which imposes disadvantages or withholds advantages based on personal characteristics such as race, religious beliefs, colour, place of origin, gender, disability, ancestry, marital or family status or sexual orientation, whether intended or not.

6. Harassment takes many forms but can generally be defined as comment, conduct, or gesture directed toward an individual or group of individuals that is known, or ought to be known, to be unwelcome.

7. Harassment includes, but is not limited to:

- written or verbal abuse or threats;
- the display of audio or visual material which is offensive, or which one ought to know is offensive;
- unwelcome remarks, jokes, comments, innuendo or taunting about a person's looks, body, attire, age, race, religion, sex or sexual orientation, or abilities;
- leering or other suggestive or vulgar gestures;
- condescending, paternalistic or patronizing behaviour that undermines self-esteem, diminishes performance, or adversely affects working conditions;
- practical jokes that cause awkwardness or embarrassment, endanger a person's safety, or negatively affect performance;
- unwanted physical contact including touching, petting, pinching or kissing;
- unwelcome sexual flirtations, advances, requests, invitations, questions or discussions;
- use of homophobic or other derogatory sexual terms;
- any form of hazing;
- behaviours such as those described above that are not directed towards individuals or groups but that have the effect of creating a negative, hostile or poisoned environment;

- criminal conduct such as stalking and physical or sexual assault or abuse; OR
  - retaliation or threats of retaliation against an individual who reports harassment.
8. Sexual harassment is unwelcome sexual advances, requests for sexual favours, or other verbal or physical conduct of a sexual nature when:
- submitting to or rejecting this conduct is used as the basis for making decisions which affect the individual;
  - such conduct has the purpose or effect of interfering with an individual's performance; or
  - such conduct creates an intimidating, hostile or poisoned environment.

### **Incidents of Discrimination or Harassment**

9. Any person may raise a complaint or concern under this policy to a coach or supervisor for Alpine Canada, as the case may be. It is the responsibility of coaches and staff under this policy to address or report any inappropriate behaviour under this policy.

10. If it would be more appropriate to take the complaint to higher levels, either due to the nature of the complaint or if earlier concerns or complaints have not been acted on

- (a) ACA staff should contact the Chair of the Audit Committee (Bob Wilkinson, [bwilkinson@telusplanet.net](mailto:bwilkinson@telusplanet.net));
- (b) CAST athletes and staff should contact the Chief Athletics Officer (Max Gartner, [mgartner@canski.org](mailto:mgartner@canski.org));
- (c) CFAST athletes and staff should contact the CFAST High Performance Director (J.F. Rapatel, [jrapatel@canski.org](mailto:jrapatel@canski.org)); or,
- (c) alternatively, contact the Disclosure Protection Co-ordinator for the University of Calgary (Shirley Voyna-Wilson, [wsvoyna@ucalgary.ca](mailto:wsvoyna@ucalgary.ca)).

10. Once a complaint is made, the role of the person receiving a complaint to serve in a neutral capacity in assisting in an informal resolution of the complaint, where this is appropriate. All legitimate complaints will be taken up without retaliation or censure.

11. If the person receiving the complaint is unable to assist in an informal resolution of the complaint, or if informal resolution is not appropriate, the coach or supervisor will report the complaint to the Chief Athletics Officer or Chair of the Audit Committee. Within ten (10) business days of a complaint, the complainant will receive a written acknowledgement of receipt. The complainant may be required to prepare and sign a written statement if informal resolution is inappropriate.

### **Investigation**

12. The Chief Athletics Officer or Chair of the Audit Committee will appoint an independent individual to conduct an investigation of the complaint. The Investigator will carry out an investigation in a timely manner and at the conclusion of the investigation will provide a written report. This report will make findings and where the complaint is substantiated, will set forth recommendations for conducting a hearing in order to resolve the complaint.

13. The Chief Athletics Officer may determine that the alleged conduct is of such seriousness as to warrant immediate suspension or removal of the individual pending an investigation, hearing and decision.

### **Hearing and Decision**

14. Where the Investigator recommends a hearing take place, the hearing will occur in a timely manner, using fair procedures that afford all parties an opportunity to make representations to a Panel of three impartial decision-makers appointed by ACA. The hearing format, timelines and procedure will be at the discretion of the Panel.

15. The Panel will consider the evidence of the parties, relevant witnesses, and the Investigator's findings in making its decision and will issue a written decision. The decision of the Panel will take effect immediately and will be final and binding on all parties, subject to the rights of athletes under the Athlete Appeal Policy and Procedure.

16. Failure to comply with a sanction as determined by the Panel will result in automatic suspension of membership in Alpine Canada until such time as the sanction is fulfilled.

### **Criminal Matters**

17. Notwithstanding the procedures set out in this policy, any person to whom this policy applies who is convicted of an offence under Part V of the Criminal Code of Canada (Sexual Offences, Public Morals and Disorderly Conduct), or is convicted of a similar offence of sexual nature, will face automatic suspension from Alpine Canada for a period of time corresponding to the length of their criminal sentence, and may face further disciplinary action by Alpine Canada in accordance with this policy.

### **Confidentiality**

18. Alpine Canada recognizes the sensitive nature of discrimination and harassment and will strive to keep all matters relating to a complaint confidential. However, if required by law to disclose information, Alpine Canada will do so. It is also the policy of Alpine Canada to allow publication of the decision of the Panel, where the Panel directs publication as part of its decision.

19. Where there is a conflict between this Discrimination and Harassment Policy and the ACA Conduct Policy, this policy shall prevail.

# POLITIQUE D'ALPINE CANADA ALPIN TOUCHANT LA QUESTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

## Énoncé

1. Alpine Canada Alpin (« ACA) est engagée à offrir un environnement sportif et de travail au sein duquel tous les individus sont traités avec respect et dignité. Chaque individu a le droit de participer dans un climat faisant la promotion d'occasions égales et interdisant les pratiques discriminatoires.

## Application

2. La présente politique s'applique de la même manière à tous les employés et à tous les cadres, administrateurs, entraîneurs, athlètes, membres du personnel de l'équipe et aux bénévoles d'Alpine Canada Alpin. **Alpine Canada Alpin encourage la dénonciation de tous les incidents de discrimination ou de harcèlement indépendamment de l'identité du contrevenant.**
3. La présente politique s'applique à la discrimination et au harcèlement pouvant survenir dans le cours des affaires, des activités ou d'épreuves d'Alpine Canada Alpin ou lorsque la discrimination ou le harcèlement affecte de façon défavorable les relations au sein de l'environnement de travail ou sportif d'Alpine Canada Alpin.
4. Autrement, le harcèlement et la discrimination survenant lors des affaires courantes, des activités et des événements des clubs, des associations provinciales ou territoriales, des membres affiliés ou des partenaires d'Alpine Canada Alpin seront traités par l'entremise des politiques et des mécanismes de ces entités prévus à cette fin.

## Définitions

5. La discrimination est un comportement qui impose des désavantages ou refuse des bénéfices sur la base des traits personnels comme la race, les croyances religieuses, la couleur de la peau, le lieu d'origine, le genre, un handicap, l'ascendance, le statut civil ou familial ou l'orientation sexuelle, que cela soit fait de manière intentionnelle ou non.
6. Le harcèlement revêt plusieurs formes, mais est en général défini comme une conduite ou un geste dirigé vers une personne ou un groupe d'individus connu ou

qui devrait être su comme malvenu.

7. Le harcèlement comprend, sans s'y limiter :
  - abus ou menaces verbales ou écrites;
  - la présentation de matériel audio ou visuel qui est offensant ou que l'on sait offensant;
  - remarques, commentaires ou plaisanteries désobligeantes, insinuations malveillantes, sarcasmes sur l'aspect physique, l'habillement, l'âge, l'origine ethnique ou raciale, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle ou les habiletés;
  - regards concupiscentiels ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
  - comportement condescendant ou paternaliste qui sape le respect de soi ou qui nuit au rendement ou aux conditions de travail;
  - farces pouvant mettre une personne mal à l'aise ou dans l'embarras, nuisant à la sécurité d'une personne en la mettant en danger ou affectant de façon négative ses rendements;
  - attouchements physiques non désirés tels que toucher, caresser, pincer ou embrasser;
  - flirts, avances, demandes, invitations, questions ou discussions non désirés à caractère sexuel;
  - utilisation de termes homophobes ou de termes sexuels désobligeants;
  - toutes formes de brimades ou d'initiation;
  - des comportements comme ceux mentionnés précédemment qui ne seraient pas dirigés directement vers un individu ou un groupe, mais qui auraient l'effet de créer un environnement négatif, hostile ou empoisonné;
  - agissements criminels tels que le harcèlement criminel et les agressions physiques ou sexuelles ou les abus de toutes formes;
  - représailles ou menaces de représailles contre un individu qui dénonce le harcèlement.
  
8. Le harcèlement sexuel est toutes avances sexuelles non désirées, demandes de faveurs sexuelles ou autre conduite verbale ou physique de nature sexuelle lorsque:
  - l'on y est soumis ou que le rejet de cette conduite est utilisé comme base décisionnelle qui affecte un individu;
  - une telle conduite a pour but ou effet d'interférer avec la performance individuelle; ou
  - une telle conduite crée un environnement intimidant, hostile ou empoisonné.

### **Incidents liés à de la discrimination ou du harcèlement**

9. Toute personne peut déposer une plainte en vertu de la présente politique auprès d'un entraîneur ou superviseur d'Alpine Canada Alpin le cas échéant. Il est de la responsabilité des entraîneurs et du personnel en vertu de la Politique touchant la

question de la discrimination et du harcèlement d'adresser ou de signaler tout comportement inadéquat en vertu de la présente politique..

10. S'il faut porter la plainte à un niveau supérieur, en raison de sa nature ou dans le cas de préoccupations ou plaintes précédentes présentées :
  - a) Le personnel d'ACA devra communiquer avec le Président du Comité de vérification (Bob Wilkinson, [bwilkinson@telusplanet.net](mailto:bwilkinson@telusplanet.net));
  - b) Les athlètes et le personnel de l'ÉCSA devront communiquer avec le Directeur en chef aux affaires sportives (Max Gartner, [mgartner@canski.org](mailto:mgartner@canski.org));
  - c) Les athlètes et le personnel de l'ÉCSPA devront communiquer avec le Directeur à la haute performance (J.F. Rapatel, [jrapatel@canski.org](mailto:jrapatel@canski.org));
  - d) Autrement, veuillez communiquer avec la Coordinatrice à la protection de la preuve de l'Université de Calgary (Shirley Voyna-Wilson, [wsvoyna@ucalgary.ca](mailto:wsvoyna@ucalgary.ca)).
10. Une fois la plainte déposée, le rôle de la personne recevant une plainte est d'agir de façon neutre afin d'aider à trouver une solution informelle à la plainte lorsque cela est possible. Toutes les plaintes légitimes seront étudiées sans représailles ou censure.
11. Si la personne recevant la plainte est incapable d'aider au règlement informel de la plainte ou si un règlement informel n'est pas envisageable, l'entraîneur ou le superviseur déposera la plainte auprès du Directeur en chef aux affaires sportives d'Alpine Canada Alpin ou du Président du Comité de vérification . Dans les dix (10) jours ouvrables du dépôt de la plainte, le plaignant recevra un accusé réception écrit de ce dépôt. Le plaignant peut se voir demander de rédiger et signer une déclaration écrite si un règlement informel est inadéquat.

## **Enquête**

12. Le Directeur en chef aux affaires sportives ou le Président du Comité de vérification nommera un individu indépendant afin de mener l'enquête de la plainte. L'enquêteur procédera à l'enquête de manière raisonnable et à la conclusion de celle-ci, il fournira un rapport écrit. Ce rapport relatera les résultats de l'enquête et les éléments de preuves appuyant la plainte. Il fera ensuite des recommandations pour la tenue d'une audience afin de résoudre la plainte.
13. Le Directeur en chef aux affaires sportives peut déterminer que la conduite alléguée est de nature si sérieuse qu'il faille ordonner la suspension ou la révocation immédiate de l'individu en attendant la fin de l'enquête, de l'audience et la décision.

## **Audience et décision**

14. Lorsque l'enquêteur recommande qu'une audience ait lieu, l'audience sera tenue au moment le plus opportun, en passant par une procédure offrant à toutes les parties la possibilité de se faire entendre auprès d'un panel composé de trois (3) membres impartiaux décisionnels nommés par ACA. La forme, les délais et les procédures d'audience demeureront à la discrétion du panel.
15. Le panel prendra en considération la preuve présentée par les parties, les témoignages pertinents et les résultats de l'enquête afin de rendre sa décision qui sera écrite. Sous réserves des droits des athlètes stipulés dans la Politique et procédure d'appel de l'Athlète, la décision du panel prendra effet immédiatement et sera finale et exécutoire pour toutes les parties.
16. Tout défaut de se conformer à une sanction imposée par le panel aura pour conséquence la suspension automatique de l'adhésion à Alpine Canada Alpin jusqu'à ce que la peine soit entièrement purgée.

## **Affaires criminelles**

17. Sous réserve des procédures établies dans la présente politique, toute personne à qui la politique s'applique qui est condamnée pour une infraction en vertu de la partie V du Code criminel du Canada (infractions d'ordre sexuel, actes contraires aux bonnes mœurs, inconduite) ou condamnée pour une infraction similaire de nature sexuelle, fera face à une suspension automatique d'Alpine Canada Alpin pour une période de temps correspondant à la longueur de sa sentence criminelle et pourrait faire face à des sanctions disciplinaires d'Alpine Canada Alpin en vertu de la présente politique.

## **Confidentialité**

18. Alpine Canada Alpin reconnaît la nature délicate de la discrimination et du harcèlement et déploiera les efforts nécessaires afin de conserver les dossiers de plaintes confidentiels. Néanmoins, si la loi l'oblige à communiquer une information, Alpine Canada Alpin se conformera à ses obligations légales. Il est également de la politique d'Alpine Canada Alpin de permettre la publication de la décision du panel lorsque le panel ordonne la publication dans le cadre de sa décision.
19. Lorsque survient un conflit entre la Politique touchant la question de la discrimination et du harcèlement et le Code de conduite d'ACA, la présente politique a préséance.