

Politique contre le harcèlement

Version finale

Adoptée par résolution du conseil d'administration le 11 mai 2006

Amendée par résolution du conseil d'administration le 3 novembre 2018

CRDSC

Politique contre le harcèlement

CRDSC

1080, côte du Beaver Hall
Bureau 950
Montréal, Québec
Canada H2Z 1S8

Téléphone :

1-866-733-7767 (sans frais)
1-514-866-1245 (local)

Télécopieur :

1-877-733-1246 (sans frais)
1-514-866-1246 (local)

Site Internet : www.crdsc-sdrcc.ca

1. Principes généraux

Le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (le Centre) s'engage à établir un climat de travail exempt de harcèlement qui favorise l'estime de soi et la dignité de toutes les personnes qui ont affaire au Centre.

L'objectif du Centre est de favoriser un environnement fondé sur la compréhension, la coopération et le respect mutuel. Afin que cet objectif puisse être réalisé, il est essentiel que le Centre refuse d'accepter ou de tolérer un comportement qui pourrait raisonnablement être interprété comme du harcèlement.

Le Centre ne tolère aucune forme de harcèlement et assume la responsabilité de protéger toutes ses parties prenantes, peu importe leur race, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, citoyenneté, croyance, sexe, orientation sexuelle, condition physique ou mentale, âge, état de personne graciée, état matrimonial ou situation de famille, contre toute forme de harcèlement pouvant survenir dans le cadre de leurs interactions avec le Centre.

Toute plainte ou préoccupation donnera lieu à une enquête du Centre qui agira de manière juste, rapide et en toute confidentialité, et veillera à ce qu'aucune mesure de représailles ne soit prise contre un plaignant qui agit de bonne foi.

2. Portée

Cette politique s'applique aux plaintes de harcèlement contre les employés, arbitres, médiateurs, membres de l'Unité d'enquêtes du Centre, membres du Conseil d'administration du Centre (le « **Conseil** ») ainsi que ses bénévoles pour les agissements dans le cadre d'activités associées au Centre ou tenues par le Centre.

Cette politique ne s'applique pas aux plaintes de harcèlement contre les parties, leurs représentants et les témoins impliqués dans des procédures du Centre ou des enquêtes tenues par des membres de l'Unité d'enquêtes du Centre.

3. Définition et exemples de harcèlement

« **Harcèlement** » s'entend généralement d'un comportement physique ou verbal vexatoire à l'intention d'une personne ou d'un groupe, dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il est importun, insultant, intimidant, humiliant, blessant, malveillant, méprisant, dégradant ou autrement offensant, et qui peut prendre les formes suivantes notamment :

(i) « **Harcèlement verbal** » : peut comprendre l'utilisation d'un langage vulgaire ou obscène, les propos racistes, les blagues ou insultes à connotation ethnique dégradantes, les remarques à caractère sexuel déplacées et importunes, les promesses implicites ou explicites de récompense en échange de faveurs sexuelles, et les actes ou menaces de représailles lorsque de telles avances sexuelles sont repoussées.

(ii) « **Harcèlement physique** » : peut comprendre les farces, les actes de violence et comportements agressifs, ainsi que tout autre type semblable de contacts ou gestes physiques importuns.

(iii) « **Harcèlement sexuel** » : peut comprendre un comportement importun, offensant ou humiliant à l'égard d'une personne et fondé sur son sexe ou son orientation sexuelle, ainsi que tout contact physique importun et gratuit ou toute tentative d'entraver physiquement le travail ou les mouvements d'une personne. S'applique également aux questions ou discussions au sujet de la vie sexuelle d'une personne, aux commentaires sur l'attrait physique d'une personne, aux regards concupiscents ou autres gestes suggestifs.

(iv) « **Harcèlement visuel** » : peut comprendre les gestes obscènes, les affiches offensantes ou dégradantes, les caricatures, les graffitis, les photos, les dessins ou les vidéos qui sont montrés à une personne ou un groupe, ou affichés au vu de tous. Le harcèlement visuel à caractère sexuel constitue du harcèlement sexuel.

4. Autres Définitions

« **Administrateur de la plainte** » est la personne qui reçoit initialement la plainte et devient responsable de la mise en œuvre de la présente politique. L'Administrateur de la plainte peut être le chef de la direction, un membre du comité exécutif ou un responsable de la sécurité.

« **Comité d'audition** » est formé de (3) membres de domaines de compétence et antécédents différents et doivent être neutres, indépendants des parties impliquées, impartiaux et libres de tout conflit d'intérêts. Il est recommandé que les membres du comité ne soient ni membres du conseil, ni employés, ni bénévoles, ni arbitres ou médiateurs du Centre, ni membre de l'Unité d'enquêtes du Centre et de n'avoir aucun lien avec ceux-ci.

« **Enquêteur** » est une personne ayant de l'expérience dans des cas de harcèlement et des techniques d'enquêtes qui est légalement qualifiée pour enquêter des plaintes dans la juridiction pertinente et qui est engagée par l'Administrateur de la plainte au nom du Centre afin de faire enquête sur les faits. L'enquêteur peut être un membre de l'Unité d'enquêtes du Centre, s'il est jugé à propos par l'Administrateur de la plainte

« **Intimé** » est la personne contre qui les allégations de harcèlement sont portées.

« **Parties prenantes** » comprend les employés du Centre, ses arbitres, ses médiateurs, les membres de l'Unité d'enquêtes du Centre, les membres du Conseil d'administration du Centre et ses bénévoles dans le cadre d'activités associées au Centre ou tenues par le Centre, ainsi que les parties, leurs représentants et les témoins impliqués dans des procédures du Centre.

« **Plaignant** » est la personne qui allègue du harcèlement contre une autre personne sujette à la présente politique.

« **Représailles** » constituent une forme de comportement décrit dans la section de définition du harcèlement de la présente politique, exhibé par l'Intimé contre le Plaignant lorsqu'une plainte a été déposée de bonne foi en vertu de cette politique. Lors des représailles sont alléguées avant la détermination finale de la plainte, le comportement en question peut être porté à l'attention de l'Administrateur de la plainte, de l'enquêteur ou du comité d'audition, s'il y a lieu. Les représailles ayant lieu après la détermination finale d'une plainte déposée de bonne foi en vertu de la présente politique pourraient faire l'objet d'une nouvelle plainte.

“**Responsable de la sécurité**” est une tierce partie indépendante du Centre, désignée par le Centre de temps à autre pour recevoir une plainte directement du Plaignant, si celui-ci ne se sent pas à l’aise de déposer sa plainte au chef de la direction du Centre ou à un membre du Comité exécutif du Centre.

5. Plaintes et procédures

Le Centre encourage quiconque est l’objet de harcèlement (le « **plaignant** ») à faire comprendre à l’auteur du harcèlement (l’« **intimé** ») que son comportement est importun, offensant et contraire à cette politique.

S’il est impossible ou difficile d’informer l’intimé de son comportement ou si son comportement persiste bien que l’intimé en ait été informé, le plaignant qui estime être l’objet de harcèlement doit en aviser le chef de la direction ou un membre du Comité exécutif ou le Responsable de la sécurité. Les coordonnées pour joindre le Responsable de la sécurité devront être disponibles en tout temps sur le site Internet du Centre sous la page « Nous joindre » et le Responsable de la sécurité sera généralement disponible pendant les heures normales de bureau, heure de l’Est.

L’Administrateur de la plainte rencontrera le plaignant pour tenter de comprendre la situation de manière non officielle, neutre et impartiale.

Trois conclusions peuvent être tirées à l’issue de la rencontre :

- (i) le comportement ne constitue pas du harcèlement;
- (ii) le plaignant souhaite essayer de résoudre l’affaire de manière informelle, au cours d’une réunion avec l’intimé et soit l’Administrateur de la plainte ou une tierce partie neutre;
- (iii) le plaignant souhaite déposer une plainte formelle (une « **Plainte** ») auprès de l’Administrateur de la plainte.

L’Administrateur de la plainte doit par la suite informer tous les membres du Comité exécutif, à l’exception de tout administrateur qui aurait été désigné comme l’intimé par le plaignant, de la conclusion tirée de la rencontre avec le plaignant.

Lorsqu’une Plainte officielle est déposée, l’Administrateur de la plainte doit alors désigner un Enquêteur pour faire une enquête au sujet de la Plainte. L’enquêteur soumettra ses conclusions par écrit à l’Administrateur de la plainte dans un délai raisonnable. Le rapport de l’Enquêteur peut inclure des recommandations sur les étapes à suivre.

L’Administrateur de la plainte peut déterminer, à sa propre discrétion ou sur recommandation de l’Enquêteur, si le présumé comportement est grave au point de nécessiter la suspension de l’Intimé en attendant l’audition de l’affaire et la décision du Comité d’audition.

S’il l’Enquêteur conclut que le comportement peut constituer du harcèlement et recommande la tenue d’une audience, l’Administrateur de la plainte devra mettre sur pied un Comité d’audition les dix jours (10) de la réception du rapport écrit de l’Enquêteur.

Dans les dix jours (10) de sa constitution, le Comité d’audition doit se réunir et déterminer la procédure à suivre pour examiner le cas dont il a été saisi. Cette procédure se déroule normalement par conférence téléphonique, sauf lorsque les

parties en conviennent autrement ou que le Comité d'audition, à sa propre discrétion, décide de tenir les procédures autrement par voie documentaire, par vidéoconférence, en personne, ou par toute combinaison de ces formats. Le défaut par l'Intimé, le Plaignant ou tout témoin de comparaître à l'audience n'empêchera pas le Comité d'audience de rendre une décision finale dans une affaire.

Dans tous les cas, le comité d'audition devra rendre une décision motivée au sujet de la plainte, dans un délai de trente jours (30) après avoir été constitué par l'Administrateur de la plainte. La décision doit être rendue à la majorité et inclure toute sanction à imposer.

6. Appel

Toute partie à l'audience peut porter la décision en appel auprès du Centre en vertu du Code canadien de règlement des différends sportifs, tel que modifiée de temps à autre par le Conseil d'administration du Centre. Cet appel doit être déposé au plus tard trente (30) jours après la communication de la décision du Comité d'audition.

7. Confidentialité

Le Centre reconnaît que le harcèlement est un sujet délicat et grave, et il s'efforcera, dans toute la mesure autorisée par la loi, de préserver la confidentialité en tout ce qui concerne les plaintes et procédures.