

CENTRE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS SPORTIFS DU
CANADA

CRDSC

Politique contre le harcèlement

Version finale

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

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 CRDSC 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.

Tous les administrateurs et employés du CRDSC ont le droit de ne pas être l'objet de harcèlement. L'objectif du CRDSC 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 tous les employés et administrateurs du CRDSC refusent d'accepter ou de tolérer un comportement qui pourrait raisonnablement être interprété comme du harcèlement.

Le CRDSC ne tolère aucune forme de harcèlement et assume la responsabilité de protéger tous ses administrateurs et employés, 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 par des administrateurs ou employés qu'ils sont appelés à côtoyer.

Toute plainte ou préoccupation donnera lieu à une enquête du CRDSC 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 concernant les employés, arbitres, médiateurs, membres du Conseil d'administration du CRDSC (le « **Conseil** ») ainsi que ses bénévoles.

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. Plaintes et procédures

Le CRDSC 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 directeur exécutif ou un membre du Comité exécutif.

Sur réception de la plainte initiale, le directeur exécutif ou le membre du Comité exécutif, selon le cas, doit en informer tous les autres membres du Conseil d'administration, à l'exception de tout administrateur qui aurait été désigné comme l'intimé par le plaignant.

Le Comité exécutif doit ensuite désigner un ou plusieurs administrateurs qui devront rencontrer 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 les administrateurs concernés;
- (iii) le plaignant souhaite déposer une plainte formelle (une « **plainte** ») auprès du président du Conseil ou, si ce dernier est l'intimé, de tout autre administrateur (ci-après l'« **administrateur** »).

Lorsqu'une plainte officielle est déposée, l'administrateur doit alors désigner une personne neutre provenant de l'extérieur du CRDSC, pour faire une enquête au sujet de la plainte. L'enquêteur doit avoir une expérience de cas de harcèlement et des techniques d'enquête. Il soumettra ses conclusions par écrit à l'administrateur dans un délai raisonnable.

L'administrateur peut déterminer 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.

Dans les dix (10) jours de la réception du rapport écrit de l'enquêteur, l'administrateur doit constituer un comité d'audition formé de trois (3) personnes. Ces personnes, dont les domaines de compétence et antécédents peuvent varier, doivent être neutres, indépendantes des parties impliquées, impartiales et libres de tout conflit d'intérêts. Il est recommandé de ne pas choisir les membres de ce comité parmi les administrateurs, employés, bénévoles, arbitres et médiateurs du CRDSC, ni des personnes qui auraient un lien quelconque avec eux.

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 peut se dérouler de diverses manières, notamment sous la forme d'une réunion avec l'une ou plusieurs des parties, d'une audience formelle ou d'une conférence téléphonique.

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. La décision doit être rendue à la majorité et inclure toute sanction à imposer.

5. Appel

Toute partie à l'audience peut porter la décision en appel auprès du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, selon la démarche habituelle. Cet appel doit être déposé au plus tard quinze (15) jours après l'annonce de la décision.

6. Confidentialité

Le CRDSC reconnaît que le harcèlement est un sujet délicat et grave, et il s'efforcera de préserver la confidentialité en tout ce qui concerne les plaintes et procédures.