Politiques et Procédures
90 – Conduite et application des règles

Numéro de la politique : **90.20**
Nom : **Politique sur la discrimination et le harcèlement**
Origine : **Comité d'équité et d'égalité**
Approuvée : **Juin 1998**
Instance d'approbation : **Conseil d'administration**
Date de révision : **Juin 2008, juin 2015, août 2017, août 2018**

90.20.1 DÉCLARATION DE PRINCIPE

90.20.1.1 U SPORTS vise à créer un environnement de sport et de travail où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Chaque personne a le droit de participer et de travailler dans un milieu qui fait la promotion de l'égalité des chances et qui interdit toute forme illégale de discrimination et de harcèlement.

90.20.1.2 Par cette Politique, U SPORTS reconnaît que le harcèlement est interdit par le Code canadien des droits de la personne et par des lois provinciales et territoriales partout au Canada. Le harcèlement peut aussi être considéré comme un délit selon le Code criminel canadien.

90.20.2 CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

90.20.2.1 La Politique vise de façon générale toutes les institutions membres de U SPORTS; le personnel, la direction, les dirigeants, les bénévoles, les entraîneurs, les étudiants athlètes, les officiels et toutes les autres personnes impliquées dans les activités encadrées par U SPORTS. Cette Politique s'applique dans le cadre de son application par U SPORTS à toutes les situations de harcèlement et de discrimination qui peuvent se manifester lors d'activités de U SPORTS et lors d'événements canadiens et internationaux sanctionnés.

90.20.2.2 Le harcèlement ou la discrimination qui se manifeste dans le cadre des activités reconnues de U SPORTS, mais qui se produit au niveau des associations régionales, doit être traité selon les politiques et les procédures des associations régionales.

90.20.2.3 Le harcèlement ou la discrimination qui se manifeste dans le cadre des activités d'une institution membre de U SPORTS, mais qui n'appartient pas à celles décrites à 90.20.2.1 et 90.20.2.2, doit être traité selon les politiques et les procédures de cette institution.

90.20.2.4 Les personnes qui reçoivent des sanctions en vertu de cette Politique peuvent aussi être soumises au processus disciplinaire et aux règlements de d'autres organismes (clubs, associations, fédérations, institutions) où elles sont membres ou qu'elles représentent.

90.20.3 DÉFINITIONS

90.20.3.1 Cette Politique interdit la discrimination ou le harcèlement basé sur la race, sur l'origine ethnique, sur le pays ou lieu d'origine, sur la citoyenneté, sur les croyances religieuses, sur le sexe, sur l'orientation sexuelle, sur l'état matrimonial, sur la situation de famille, sur les handicaps et sur la couleur d'une personne.

90.20.3.2 On définit la « discrimination » comme étant le traitement défavorable d'une personne ou d'un groupe de personnes qui n'est pas basé sur la performance individuelle ou collective mais plutôt sur les caractéristiques décrites dans cette Politique (selon F.3.1.)

90.20.3.3 Le « harcèlement » se manifeste par des remarques, des comportements ou des gestes à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes qui sont insultants, intimidants, humiliants, blessants, méchants, avilissants et préjudiciables. Ces actions proviennent d'une personne sensée qui comprend ou devrait raisonnablement comprendre les effets de ces actions.

90.20.3.4 Le « harcèlement sexuel » se manifeste par des avances ou des sollicitations sexuelles non souhaitées, par des demandes de faveurs sexuelles ou par un comportement de nature sexuelle :

a) quand on peut raisonnablement s'attendre à ce que ce comportement provoque l'embarras, l'insécurité, la gêne, l'humiliation ou un malaise chez une personne ou chez un groupe de personnes;
b) quand la soumission ou le refus est exploité pour prendre une décision qui touche la personne harcelée de façon particulière;
c) quand ce type de comportement a l'effet d'entraver la performance d'une personne ou encore qu'il contribue à créer un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'agressivité. Ce comportement provient d'une personne sensée qui comprend ou devrait raisonnablement comprendre les effets de ce comportement.

90.20.3.5 Il y a « représailles » quand un membre du personnel, quand un employé, quand un étudiant athlète ou quand un bénévole est victime :

- d'un refus ou d'une menace de refus d'une promotion, de pertes d'entraînements ou de d'autres avantages ou possibilités (v. g. sélection dans une équipe, temps de jeu, etc.)
- d'actions disciplinaires ou de menaces d'actions disciplinaires;
- de licenciement ou de menace de licenciement;

le tout basé sans toutefois se limiter exclusivement :

- sur le refus d'accepter des avances sexuelles d'une personne qui a le pouvoir de prendre ou d'influencer des décisions qui touchent particulièrement cet individu;
- sur le dépôt d'une plainte de discrimination ou de harcèlement en vertu de cette Politique;
- sur le témoignage lors d'une plainte de discrimination ou de harcèlement ou à la participation sous toute autre forme aux procédures prévues dans cette Politique.

90.20.3.6 La « personne plaignante » est celle qui porte plainte en vertu de cette Politique.

90.20.3.7 La personne qui fait l'objet d'une plainte en vertu de cette Politique est considérée comme le « défendeur ».

90.20.3.8 Le président de U SPORTS désigne le « conseiller » au harcèlement. Cette personne reçoit les plaintes et aide si possible à leurs résolutions officieuses.

90.20.3.9 Le président de U SPORTS désigne « l'enquêteur » préposé au harcèlement. Cette personne dirige l'enquête d'une plainte.

90.20.3.10 Le « rapport d'enquête », c'est le document produit par l'enquêteur préposé au harcèlement, suite à son examen de la plainte.

90.20.3.11 Le « comité de discipline » est composé de trois membres du conseil d'administration de U SPORTS qui sont nommés par **le président du conseil d'administration** de U SPORTS. On doit y trouver ou moins un homme et une femme et les membres du comité ne doivent pas être de la même institution que la personne plaignante ou de celle du défendeur.

90.20.3.12 En « temps opportun » signifie une période de temps jugée juste, appropriée ou raisonnable, utilisée pour prendre action ou assumer une responsabilité de cette Politique quand la Politique est muette sur les exigences temporelles.

90.20.4 CONFIDENTIALITÉ

90.20.4.1 U SPORTS ne dévoile pas à d'autres individus ou à d'autres groupes externes le nom des personnes ni les circonstances d'une plainte à moins d'être obligé par la loi, par la conduite d'une enquête ou suite aux directives du comité de discipline dans le cadre de ses sanctions ou des redressements exigés. Les personnes dûment nommées par U SPORTS pour agir dans l'application de cette Politique ne sont pas considérées comme des individus externes.

90.20.5 PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE

90.20.5.1 Toute personne qui se croit être victime de discrimination ou de harcèlement en vertu de l'article 90.20.2.1 de cette Politique peut communiquer avec U SPORTS dans le but de déposer une plainte. Cette plainte est transmise au conseiller au harcèlement. Les associations régionales ou les universités concernées doivent donner suite à une telle plainte quand celle-ci ne relève pas de l'autorité de U SPORTS tel que stipulé à l'article 90.20.2.1 de la Politique.

90.20.5.2 Les plaintes doivent être normalement déposées au plus tard six mois après les incidents. Quand la personne plaignante est sous la tutelle du défendeur, la période limite de six mois débute à compter du moment où cette tutelle prend fin.

90.20.5.3 Le conseiller au harcèlement doit obtenir de la personne plaignante un document écrit, daté et signé de celle-ci qui décrit les détails de l'incident et qui présente les noms des témoins.

90.20.6 CONFLIT D'INTÉRÊTS

90.20.6.1 Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de cette Politique et qu'elle place une ou plusieurs parties en cause en situation de conflit d'intérêts, U SPORTS peut prendre les mesures qui s'imposent pour éviter ce conflit d'intérêts durant le traitement de cette plainte.

90.20.6.2 Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de cette Politique et que la personne qui doit normalement s'occuper de cette plainte est directement touchée par celle-ci ou qu'elle se trouve en conflit d'intérêts, cette personne doit se retirer du dossier qui est ensuite traité par une autre personne neutre et non mêlée à cette plainte.

90.20.6.3 Le conseiller au harcèlement doit informer la personne plaignante :

a) des possibilités de recours selon cette Politique ou selon d'autres mécanismes;
b) de la disponibilité de ressources en counseling et des autres mesures d'aide offertes par U SPORTS et par l'institution de la personne plaignante;
c) de l'aspect confidentiel du processus;
d) de son droit d'être représentée à n'importe lequel moment du processus par une personne de son choix (incluant un avocat);
e) de l'obligation d'aviser le plus tôt possible le défendeur de la plainte.

90.20.7 PREMIÈRE RENCONTRE / ACTIONS ENCLENCHÉES :
Lors de la première rencontre entre la personne plaignante et le conseiller au harcèlement, on décide des actions à prendre parmi les suivantes :

90.20.7.1 Aucune suite à donner

90.20.7.2 Dépôt d'une plainte
La plainte écrite est déposée. Elle est signée et datée. Le défendeur reçoit une copie de la plainte et il est informé de son droit d'être représenté en tout temps lorsque convoqué ou lors de rencontres où cette personne a droit d'être présente. La personne qui fait l'objet de la plainte peut réagir par écrit à la plainte formulée.

90.20.7.3 Résolution officieuse
La personne plaignante peut choisir de résoudre officieusement la plainte. Le conseiller au harcèlement aide les deux parties à négocier un règlement approprié.

90.20.7.4 Processus de conciliation
Si une résolution officieuse est impossible ou si la personne plaignante refuse cette approche, la personne plaignante peut alors choisir le processus de conciliation. Pour que ce processus de conciliation soit activé, il faut que la personne plaignante et le défendeur acceptent :
a) le processus de conciliation; et
b) le choix de la personne qui dirigera le processus de conciliation.

90.20.7.5 Compte-rendu
Un compte rendu décrivant la nature de la plainte est préparé par le conseiller au harcèlement si aucune suite n'a été donnée, si la résolution de la plainte s'est faite officieusement ou si celle-ci s'est réglée par le processus de conciliation. Une copie de ce compte rendu est archivée à U SPORTS durant une période de sept ans.

90.20.7.6 Enquête
90.20.7.6.1 Si le processus de conciliation échoue ou si l'une ou l'autre des parties refuse la conciliation, la personne plaignante peut demander qu'une enquête formelle soit déclenchée.

90.20.7.6.2 Le conseiller au harcèlement, en présence de commencement de preuves qu'il y a eu discrimination ou harcèlement, mais dans une situation où la personne plaignante ne souhaite pas poursuivre la démarche, doit décider si c'est justifié de porter plainte, si l'incident de discrimination ou de harcèlement prétendu est suffisamment sérieux, même si ceci va à l'encontre des souhaits de la personne plaignante. Le conseiller au harcèlement doit préparer une déclaration des allégations quand celui-ci décide, qu'en vertu des éléments de preuve et des circonstances de l'incident, qu'une enquête doit être menée. U SPORTS poursuit alors la démarche comme « plaignant. » Une copie de la plainte est alors transmise à la personne plaignante d'origine et au défendeur.

90.20.8 L'ENQUÊTE
90.20.8.1 Après avoir reçu l'avis du conseiller au harcèlement que la personne plaignante demande une enquête formelle, le **PDG** désigne un enquêteur pour diriger l'investigation de la plainte. L'enquêteur préposé au harcèlement doit :

a) réviser et clarifier avec la personne plaignante le texte de la plainte en portant attention aux détails de celle-ci;
b) s'assurer que la personne plaignante et le défendeur ont une copie de la plainte.

90.20.8.2 L'enquêteur préposé au harcèlement doit mener l'investigation et transmettre son rapport au comité de discipline dans les meilleurs délais.

90.20.9 LE RAPPORT D'ENQUÊTE

90.20.9.1 Le rapport d'enquête de l'enquêteur préposé au harcèlement doit présenter :

a) un résumé des allégations;
b) un résumé des faits et de la preuve qui permettra au comité de discipline de déterminer si les allégations sont véritablement corroborées par les faits et la preuve;
c) des recommandations, s'il y a lieu, quant aux mesures de redressement (comme des changements systémiques).

90.20.9.2 Au terme de la rédaction de son rapport, l'enquêteur préposé au harcèlement doit en remettre une copie à la personne plaignante, au défendeur, au conseiller au harcèlement et au comité de discipline.

90.20.10 SANCTIONS

90.20.10.1 Le comité de discipline reçoit le rapport de l'enquêteur préposé au harcèlement. Le défendeur dispose de dix jours pour transmettre au comité de discipline son point de vue sur le rapport de l'enquêteur chargé de l'enquête.

90.20.10.2 Après analyse du rapport d'enquête, du résumé des faits et de la preuve et de toute autre documentation pertinente, le comité de discipline doit :

a) déterminer si le défendeur a effectivement eu un comportement de discrimination ou de harcèlement;
b) si le comité de discipline conclut qu'il y a eu un comportement de discrimination ou de harcèlement, celui-ci doit ordonner une mesure de redressement ou une sanction appropriée selon les circonstances.

90.20.10.3 Si le comité de discipline considère que la personne plaignante a présenté une plainte hargneuse ou encore qu'elle savait que celle-ci était fausse, le comité peut ordonner une mesure de redressement ou une sanction appropriée selon les circonstances.

90.20.10.4 Le comité de discipline peut considérer plusieurs types de mesures de redressement qui peuvent être les suivantes, sans toutefois être obligé de se limiter à celles-ci :

a) des excuses;
b) des sessions de sensibilisation et de formation sur le harcèlement;
c) la perte de certains avantages pouvant aller jusqu'à l'expulsion ou le congédiement.

90.20.10.5 Dès que le comité de discipline a pris sa décision, il doit transmettre et justifier celle-ci auprès de la personne plaignante, du défendeur, du conseiller au harcèlement et auprès de l'enquêteur préposé au harcèlement.

90.20.11 APPELS

On peut interjeter appel de la décision rendue par le comité de discipline. La procédure est décrite à l'article 90.40 de cette politique.

90.20.12 DOSSIER

Une copie de la plainte, les notes de l'enquête, les documents de correspondance, les rapports de l'enquêteur préposé au harcèlement et du comité de discipline sont consignés aux dossiers du conseiller au harcèlement. Ces dossiers sont confidentiels et seul le conseiller au harcèlement, le directeur général de U SPORTS et les enquêteurs préposés au harcèlement peuvent les consulter. Ces dossiers sont archivés durant une période de sept ans, à moins que des éléments nouveaux justifient leur maintien pour une plus longue période de temps.