Politiques et Procédures
90 – Conduite et application des règles

Numéro de la politique :	**90.20B**
Nom :	**Politique sur la discrimination et le harcèlement (ne**
s'applique qu'aux	**employés de U SPORTS)**
Origine :	**Comité d'équité**
Approuvée :	**Juin 1998**
Instance d'approbation :	**Conseil d'administration**
Date de révision :	**Juin 2008, juin 2015, août 2017, août 2018, janvier 2020, février 2020, novembre 2022**

90.20.1B DÉCLARATION DE PRINCIPE

90.20.1.1B U SPORTS vise à créer un environnement de travail où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. U SPORTS reconnaît que chaque employé a le droit de travailler dans un milieu qui interdit toute forme de maltraitance, ce qui comprend le harcèlement et la discrimination. U SPORTS verra à éliminer ou, lorsque ce n'est pas réalisable, à minimiser le potentiel de harcèlement sur le lieu de travail. Ceci inclut l'engagement de U SPORTS à enquêter en cas de plainte pour harcèlement ou discrimination ou si U SPORTS prend connaissance d'incidents de harcèlement ou de discrimination en vertu de cette politique.

U SPORTS a adopté le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (le « CCUMS ») tel que modifié de temps à autre, qui sera incorporé dans cette politique par référence, comme s'il était énoncé en entier ci-dessous. Toute modification ou amendement adopté au CCUMS par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (le « CRDSC ») entrera immédiatement en vigueur dès son adoption par le CRDSC et automatiquement sans besoin de mesure additionnelle par U SPORTS.

90.20.1.2B Selon cette Politique, il relève de l'obligation de chaque employé de U SPORTS de :

a) s'abstenir de comportement interdit, de tout harcèlement ou de toute discrimination ;
b) de rapporter toute observation ou expérience de comportement interdit, de harcèlement ou de discrimination ; et
c) de se conformer à cette politique.

90.20.1.3B Il relève de l'obligation des surveillants et autres membres de l'équipe dirigeante d'assurer la sécurité et le bien-être des employés sur le lieu de travail et de se conformer à cette politique.

90.20.1.4B Tout employé de U SPORTS qui fait preuve de comportement interdit, de harcèlement ou de discrimination, en violation de cette politique, sera soumis au processus disciplinaire, pouvant entraîner un congédiement motivé.

90.20.2B CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

90.20.2.1B Sous réserve des dispositions ci-après, cette politique vise tous les employés de U SPORTS (tels que décrits ci-après) sur le lieu de travail. Lorsqu'un employé a une plainte de comportement interdit, de harcèlement ou de discrimination à porter à l'endroit de toute personne sur le lieu de travail, qu'il s'agisse ou non que le défendeur soit un employé, cette plainte doit être déposée en vertu de cette politique.

90.20.3B DÉFINITIONS

90.20.3.1B « Employé » désigne tout employé à temps partiel, à temps plein, occasionnel ou temporaire de U SPORTS (c.-à-d. quelqu'un qui reçoit une compensation monétaire de U SPORTS) ou tout contractuel, ou tout étudiant qui œuvre auprès de U SPORTS par le biais d'un placement d'une école secondaire ou postsecondaire reconnue.

90.20.3.2B « Groupe protégé » Tout motif interdit de discrimination ou de harcèlement en vertu des lois provinciales sur les droits de la personne. Ceci comprend la race, l'origine ethnique, le pays ou lieu d'origine, la citoyenneté, l'âge, les croyances religieuses, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité du genre, l'expression sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, les handicaps et la couleur d'une personne.

90.20.3.3B Le « harcèlement » (aussi appelé intimidation ou *bullying*) décrit tout comportement déplacé, vexatoire, inacceptable ou offensant, commentaire, geste ou témoignage de la part d'un individu à l'endroit d'un employé sur un lieu de travail et qui (a) a un effet néfaste sur le bien-être psychologique ou physique de l'employé et/ou qui (b) est reconnu — ou devrait raisonnablement l'être — comme étant indésirable et/ou s'avérant humiliant, intimidant, préjudiciable ou avilissant pour un employé (ou un groupe d'employés). Le harcèlement sur le lieu de travail contribue à un environnement de travail malsain qui affecte la santé et la sécurité d'un employé.

Le harcèlement inclut, mais ne s'y limite pas, une conduite inacceptable ou vexatoire, un commentaire, un témoignage, une action ou un geste basé sur la race, les croyances religieuses, la couleur, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ethnique, le pays ou lieu d'origine, ou l'appartenance à tout autre groupe protégé.

Le harcèlement comprend également le harcèlement sexuel en vertu de cette politique.

Le harcèlement n'inclut pas une action raisonnable, entreprise par U SPORTS ou un gérant ou superviseur, concernant la surveillance et la direction d'un employé sur le lieu de travail. Les divergences d'opinions ou les désaccords mineurs entre collègues de travail ne sont pas généralement considérés du harcèlement sur le lieu de travail si des démarches sont entreprises pour régler le conflit.

90.20.3.4B Le « harcèlement sexuel » se manifeste : a) quand on s'engage dans des commentaires vexatoires, un comportement, des actions ou gestes à l'endroit d'un employé sur le lieu de travail en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, du genre, de l'identité du genre ou de l'expression du genre, lorsqu'un commentaire ou une conduite est reconnu(e) ou devrait raisonnablement être reconnu(e) comme étant indésirable, ou b) quand on s'engage dans une sollicitation ou avance sexuelle alors que la personne qui sollicite ou fait une avance est en position d'offrir, d'accorder, ou d'entraver l'avancement de l'employé alors que cette personne sait, ou devrait raisonnablement savoir, que la sollicitation ou avance est indésirable. Le harcèlement sexuel inclut tout commentaire, acte, ou geste de nature sexuelle à l'endroit d'un employé.

90.20.3.5B « Représailles » toute action ou menace entreprise à l'endroit d'un individu pour s'être opposé au harcèlement ou à la discrimination sur le lieu de travail, pour avoir porté plainte en vertu de cette politique, ou pour avoir participé à une enquête en vertu de cette politique.

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

90.20.3.7B Le « défendeur » est la personne qui fait l'objet d'une plainte en vertu de cette politique.

90.20.3.8B Le « chargé de cas » est la personne externe (ou personnes externes) désignée(s) par U SPORTS pour recevoir les plaintes en vertu de cette politique. Le chargé de cas ne sera pas un employé de U SPORTS.

90.20.3.9B Le « délégué U SPORTS » est le PDG de U SPORTS ou, dans l'éventualité d'un conflit d'intérêts du PDG en vertu des personnes impliquées ou de l'objet de la plainte, une personne désignée par le président du conseil d'administration de U SPORTS.

90.20.3.10B L'« enquêteur » est la personne externe, désignée par le chargé de cas, qui dirige l'enquête d'une plainte en vertu de cette politique.

90.20.3.11B Le « rapport d'enquête » est le document produit par l'enquêteur à la suite de son examen de la plainte.

90.20.3.12B Le « comité d'examen de cas » est un comité composé de trois (3) membres du

Conseil d'administration de U SPORTS nommés par le président du Conseil d'administration. Le comité sera formé d'au moins une femme et d'un homme. Les membres de ce comité seront d'un établissement membre autre que celui du défendeur (s'il y a lieu). Le délégué
U SPORTS prêtera son soutien administratif au comité d'examen de cas.

90.20.3.13B Le « lieu de travail » est tout endroit où U SPORTS exerce ses activités, y compris tout événement U SPORTS (c.-à-d. championnats nationaux, événements de la FISU, événements non considérés des championnats), réunions d'affaires et colloques.

90.20.3.14B Le « CCUMS » - Le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, tel que modifié de temps à autre par le CRDSC.

90.20.4B CONFIDENTIALITÉ ET REPRÉSAILLES

90.20.4.1B Aucune plainte ne peut être déposée sur une base anonyme. U SPORTS exige des renseignements d'identification qui lui permettront de réviser et de traiter adéquatement toute allégation soulevée. U SPORTS ne dévoilera pas les informations personnelles recueillies en vertu de cette politique, y compris tout renseignement permettant d'identifier la personne plaignante ou le défendeur, sauf si un tel dévoilement est requis pour mener l'enquête, s'il y a lieu, informer les participants des résultats de la plainte, appliquer la mesure corrective relative à la plainte, ou si obligé par la loi.

90.20.4.2B Il s'agit d'une violation de la présente politique que d'avoir recours à quelque forme de représailles que ce soit. Toute personne qui intente des représailles peut faire l'objet de sanctions disciplinaires ou correctives.

90.20.5B PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE

90.20.5.1B Toute personne qui se croit être une victime, ou qui est témoin, d'une conduite qui relève de la discrimination, du harcèlement ou de l'abus en vertu de cette politique peut communiquer avec le chargé de cas dans le but de déposer une plainte. On peut rejoindre le chargé de cas à safesport@sportlaw.ca ou 647.348.3080.

90.20.5.2B S'il s'avérait que le chargé de cas fait l'objet d'une plainte, la plainte devrait plutôt être portée à l'attention du délégué U SPORTS qui désignera un nouveau chargé de cas pour traiter la plainte en vertu de cette politique.

90.20.5.3B Si le chargé de cas détermine que la plainte est valide en vertu de cette politique, le chargé de cas obtiendra de la personne plaignante un document écrit donnant des détails de ou des incident(s), toutes les données pertinentes, ainsi que les noms des témoins.

90.20.5.4B Toute plainte en vertu de cette politique doit être déposée aussitôt que possible

afin de permettre une résolution rapide de la plainte.

90.20.5.5B Le chargé de cas doit informer la personne plaignante :

a) du processus d'enquête sur la plainte en vertu de cette politique, incluant l'obligation du chargé de cas d'informer le défendeur de la plainte ; et
b) de la confidentialité et de la disposition « non-représailles » de cette politique.

90.20.5.6B Lorsqu'il aura reçu la plainte, le chargé de cas informera le défendeur :

a) du fait qu'une plainte en vertu de cette politique a été déposée. Le défendeur recevra une copie de la plainte écrite ;
b) du processus d'enquête sur la plainte en vertu de cette politique ; et
c) de la confidentialité et de la disposition « non-représailles » de cette politique.

90.20.6B <u>ENQUÊTE</u>

90.20.6.1B À la réception d'un avis de la part du chargé de cas, à l'effet qu'une plainte en vertu de cette politique doit être soumise à une enquête, le délégué U SPORTS nommera un enquêteur pour diriger l'investigation de la plainte. L'enquêteur sera un tiers impartial.

90.20.6.2B L'enquêteur procédera à une investigation rapide et impartiale de la plainte, de la façon la plus appropriée dans les circonstances. L'enquêteur suivra l'une ou plusieurs des procédures qui suivent jugées les plus appropriées dans les circonstances :

a) Étude des allégations ;
b) interview(s) avec la personne plaignante, le défendeur, les témoins potentiels, ou toute autre personne possédant des informations pertinentes ;
c) recueil et étude des documents ; et
d) révision du (des) site(s) de l'incident présumé.

90.20.7B <u>LE RAPPORT D'ENQUÊTE</u>

90.20.7.1B Lorsque l'enquêteur aura complété son enquête, il rédigera un rapport écrit de son évaluation objective quant à la validité de la ou des plainte(s) et si celle(s) — ci représente (nt) ou non une violation de la politique.

90.20.7.2B Lorsque l'enquêteur aura achevé son rapport, il enverra une copie du rapport d'enquête au délégué U SPORTS et, si nécessaire, au comité d'examen de cas. La personne plaignante et le défendeur recevront un résumé des conclusions. Le comité de révision de la plainte déterminera, à sa seule discrétion, si le rapport d'enquête doit demeurer confidentiel, censuré, synthétisé, ou divulgué intégralement.

90.20.8B DISCIPLINE

90.20.8.1B Le délégué U SPORTS recevra le rapport d'enquête et déterminera s'il y a lieu de procéder à des mesures disciplinaires ou correctives dans les circonstances.

90.20.8.2B Le délégué U SPORTS peut considérer plusieurs types de mesures de redressement, incluant sans toutefois s'y limiter :

a) des excuses formelles ;
b) des sessions de sensibilisation et de formation ;
c) la perte de certains avantages pouvant aller jusqu'à l'expulsion ou le congédiement ;
d) une mesure disciplinaire, y compris le congédiement motivé.

90.20.8.3B Après avoir pris sa décision, le délégué U SPORTS, informera la personne plaignante et le défendeur, par écrit, de sa décision et des raisons qui l'ont motivée.

90.20.9B APPELS

90.20.9.1B On peut interjeter appel de la décision rendue par le délégué U SPORTS ou le comité d'examen de cas en vertu de l'article 90.40 de la présente politique U SPORTS.

90.20.10B DOSSIER

90.20.10.1B Une copie de la plainte, une copie du rapport d'enquête et les raisons invoquées par le délégué U SPORTS ou le comité d'examen de cas, s'il y a lieu, seront archivées dans un endroit sécuritaire par U SPORTS. Ces dossiers demeureront confidentiels et leur accès sera strictement réservé au chargé de cas et au délégué U SPORTS. Ces dossiers seront conservés pour une période de sept (7) ans à moins que de nouvelles circonstances exigent que le dossier soit conservé pour une plus longue période.

90.20.11B MESURES PROVISOIRES

90.20.11.1B U SPORTS peut imposer toute mesure temporaire jugée appropriée dans le but d'atténuer l'impact de toute maltraitance présumée jusqu'à ce qu'une enquête en vertu de cette politique soit complétée et une décision rendue.

90.20.12B RAPPORT À L'EXTERNE

90.20.12.1B U SPORTS divulguera sans délai à tout organisme subventionnaire tiers avec qui U SPORTS a un accord contractuel toute instance de discrimination, de harcèlement, ou d'abus qui pourrait compromettre la programmation de U SPORTS.

90.20.13B FORMATION

90.20.13.1B U SPORTS dispensera une formation obligatoire en vertu de cette politique à tous les employés de U SPORTS, y compris tous les superviseurs. U SPORTS dispensera également une formation obligatoire en relation avec sa politique en matière de maltraitance dans le sport (Politique 90.20A) à tous les employés U SPORTS, y compris tous les superviseurs.

90.20.14B APPLICATION

90.20.14.1B Aucun aspect de cette politique n'a pour objectif de dissuader les employés d'exercer leur droit en vertu de la législation sur les droits de la personne ou la législation sur la santé et la sécurité au travail de la province où ils sont employés, en vertu du Code criminel (Canada), ou de toute autre loi d'une province applicable ou du Canada. Les employés peuvent se renseigner davantage concernant les droits et obligations des employés et d'un employeur en matière de harcèlement et de discrimination en consultant la législation sur la santé et la sécurité au travail et/ou les droits de la personne dans la province où ils sont employés.

90.20.14.2B Tous les employés sont en droit de déposer une plainte auprès du Tribunal ou de la Commission des droits de la personne et/ou de demander l'aide d'un agent de sécurité et de santé au travail en vertu de la législation provinciale sur la santé et la sécurité au travail dans le but de résoudre une plainte de harcèlement.

90.20.14.3B U SPORTS révisera cette politique une fois l'an.