

POLITIQUE AXÉE SUR UN ENVIRONNEMENT RESPECTUEUX

1.0 Préambule

Le Centre canadien du sport Manitoba s'engage à appuyer l'excellence sportive en offrant des programmes et des services aux entraîneurs et aux athlètes de haut niveau du Manitoba. Le Centre reconnaît que chaque personne a le droit de pratiquer un sport, de travailler et de s'entraîner dans un environnement qui promeut l'égalité des chances et interdit les pratiques discriminatoires, et s'engage à offrir un tel environnement. Par conséquent, le CCSM ne sanctionne pas des comportements qui risquent de nuire à la dignité, à l'estime de soi ou à la productivité de l'un de ses membres.

Le harcèlement et la discrimination, sous toutes leurs formes, portent atteinte aux droits de la personne et sont contraires aux valeurs fondamentales du CCSM. Le CCSM agira rapidement et efficacement dans de telles situations. Le CCSM s'assurera que toute personne qui estime avoir été victime de harcèlement ou de discrimination soit libre de déposer des plaintes sans crainte de représailles. Le CCSM veillera à protéger et respecter les droits du plaignant et du défendeur.

Le CCSM appuie la résolution informelle des problèmes associés à de tels comportements, et estime que toute forme de harcèlement ou de discrimination est une infraction grave. Le cas échéant, le CCSM imposera des sanctions disciplinaires aux personnes qui enfreignent la présente politique. Les sanctions vont de la réprimande au licenciement ou à l'expulsion.

Toute personne croyant avoir été victime de harcèlement ou de discrimination dans le cadre de son travail, de son entraînement ou de ses activités au CCSM peut déposer une plainte en vertu de la présente politique. Toutes les plaintes doivent être déposées dans un délai raisonnable, normalement dans les six mois de la date du plus récent incident présumé.

2.0 Application

La présente politique s'applique :

2.1 Au personnel, aux membres des comités et du conseil d'administration, et aux bénévoles du CCSM, et sert de politique provisoire aux représentants d'une équipe nationale, aux athlètes et aux employés dont l'organisme national de sport n'a pas encore établi ou mis en œuvre une politique axée sur un environnement respectueux.

2.2 Aux allégations de harcèlement ou de discrimination pouvant se présenter dans le cadre des affaires, des activités, de l'entraînement, du travail, des réunions, des conférences ou des événements du CCSM.

3.0 Définitions

La présente politique couvre :

LE HARCÈLEMENT SEXUEL, qui est présumé comprendre, mais ne se limite pas à :

- Une attention sexuelle importune provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que cette attention est importune;
- Une promesse expresse ou implicite de récompense pour avoir consenti à une proposition de nature sexuelle;
- Une promesse expresse ou implicite de menace ou de représailles pour avoir refusé de consentir à une proposition de nature sexuelle;
- Le refus d'une promotion, ou une menace expresse ou implicite de refus d'une promotion pour avoir refusé de consentir à une proposition de nature sexuelle;
- Tout type de comportement sexuel ou toute conduite ou commentaire abusifs fondés sur le sexe qui ont pour objet ou effet de créer un climat intimidant, hostile ou offensant;
- Des promesses, des récompenses, des menaces ou des représailles liées à une proposition de nature sexuelle;
- Un comportement de nature sexuelle qui crée un climat intimidant, hostile ou offensant.

VOICI QUELQUES EXEMPLES :

- Des remarques, des farces désobligeantes, des plaisanteries de mauvais goût ou des sous-entendus sexistes concernant l'apparence ou le corps d'une personne

- Afficher des images pornographiques ou d'autre matériel sexuel offensant
- Des invitations ou requêtes perpétuelles et inopportunes
- Lorgner, reluquer ou autres gestes de nature sexuelle
- Des questions inappropriées ou partager des renseignements concernant la sexualité ou l'orientation sexuelle d'une personne
- Des attouchements inappropriés
- Des agressions sexuelles

3.2 LE HARCÈLEMENT PERSONNEL, lequel comprend, mais ne se limite pas à :

- Un ou plusieurs commentaires ou gestes répréhensibles ou inopportuns envers une personne qui ne servent aucun objectif légitime lié au travail et ont pour effet de créer un climat intimidant, humiliant, hostile ou offensant.
- L'abus verbal ou physique, l'intimidation ou les menaces humiliantes ou dégradantes.

VOICI QUELQUES EXEMPLES :

- Des incidents répétés et continus comme les cris ou les insultes
- Des menaces répétées et continues de congédiement ou d'interruption de la formation qui n'ont aucun rapport avec la performance professionnelle
- Assigner des responsabilités professionnelles ou de formation, des exigences ou des délais impossibles à respecter et irraisonnables
- Les rites d'initiation et le bizutage
- Des commentaires condescendants envers une personne ayant pour effet d'ébranler et de discréditer le rôle d'une personne au sein du CCSM

3.3 LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION, ce qui signifie, sauf s'il existe un motif raisonnable et légitime, ou lorsqu'il est basé sur des exigences ou des qualifications raisonnables et légitimes, un traitement différent, qu'il soit voulu ou non, d'une personne ou d'un groupe d'individus selon :

3.3.1 L'adhésion ou l'association effective ou présumée d'une personne à une catégorie ou groupe de personnes, et non à cause de son mérite personnel;

3.3.2 Toute catégorie énoncée dans la Loi sur les droits de la personne du Manitoba, y compris la descendance, la race, la couleur, la nationalité ou l'origine nationale, l'origine

ethnique, la religion ou les croyances religieuses, l'âge, le sexe, les caractéristiques fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale ou familiale, la source de revenus, les croyances politiques, l'association ou les activités politiques, un handicap physique ou mental, ou des caractéristiques ou circonstances reliées;

3.3.3 L'omission de fournir des adaptations raisonnables pour les besoins spéciaux d'une personne ou d'un groupe, si cette omission est basée sur l'une des caractéristiques mentionnées dans la section 3.3.2 ci-dessus.

VOICI QUELQUES EXEMPLES :

- Des commentaires désobligeants écrits ou verbaux ou des gestes comme des injures, des insultes, des graffitis, des images, des remarques ou des farces fondés sur l'appartenance d'une personne à un groupe particulier.
- Des évaluations de la performance basées sur l'une des caractéristiques mentionnées dans la section 3.3.2 ci-dessus.
- Un comportement affirmant ou suggérant des capacités ou incapacités actuelles ou perçues basées sur l'une des caractéristiques mentionnées à la section 3.3.2.
- Utiliser des stéréotypes et des généralisations basés sur l'une des caractéristiques mentionnées à la section 3.3.2.
- Le refus de travailler avec une personne ou de partager des installations basés sur l'une des caractéristiques mentionnées à la section 3.3.2.

3.3.4 Nonobstant de toute autre provision dans la présente politique, il n'est ni discrimination, ni violation de la présente politique de :

- Prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour répondre aux besoins spéciaux d'une personne ou d'un groupe, si ces besoins spéciaux sont basés sur l'une des caractéristiques mentionnées à la section 3.3.2.
- Planifier, publiciser, adopter ou mettre en œuvre un programme d'action positive ou un autre programme spécial dont l'objet est l'amélioration des conditions des individus ou des groupes défavorisés, y compris ceux qui sont défavorisés en raison de l'une des caractéristiques mentionnées à la section 3.3.2.

GÉNÉRALITÉS

3.4 Un incident ou une série d'incidents peut constituer une instance de harcèlement ou de discrimination. Ils peuvent concerner des personnes ou des groupes, et il peut s'agir de rapports entre pairs ou de pouvoir. Ils peuvent être de nature physique ou psychologique. Ils peuvent survenir entre des hommes et des femmes, et entre les membres d'un même sexe.

3.5 Le plaignant est la personne qui porte plainte.

3.6 Le défendeur est la personne contre laquelle la plainte a été formulée.

3.7 Le conseiller en harcèlement est la personne désignée par le CCSM qui connaît bien la question du harcèlement. Le rôle du conseiller en harcèlement est de fournir des informations concernant les ressources et le soutien offerts aux personnes en vertu de la présente politique, de recevoir les plaintes simples, d'appuyer la résolution informelle des plaintes et de fournir des recommandations concernant les autres mesures à prendre. Le conseiller en harcèlement traitera les plaintes qui peuvent être résolues par des procédures informelles, et enverra toutes les autres plaintes à l'agent de harcèlement.

3.8 Le conseiller en harcèlement est la personne identifiée par le CCSM à titre de personne possédant la formation et les antécédents nécessaires pour examiner les plaintes.

3.9 Un adulte responsable est un parent, un tuteur ou un autre adulte choisi par le mineur qui peut aider le plaignant ou le défendeur pendant le processus de plainte, si le plaignant ou le défendeur est âgé de moins de 18 ans.

3.10 Le comité permanent chargé des enquêtes disciplinaires est un comité multidisciplinaire, nommé par le CCSM, qui comprend au moins sept membres issus de la collectivité des sports et des loisirs. Il y aura quorum lorsque trois membres du comité seront présents aux fins de la présente politique. Leur rôle est de consulter le conseiller en harcèlement pour déterminer et s'entendre sur les sanctions disciplinaires ou pénalités qui seront imposées en cas de violation de la présente politique.

3.11 Le conseil d'appels est un comité multidisciplinaire nommé par le CCSM. Il comprend au moins sept membres issus de la collectivité des sports et des loisirs. Il y aura quorum lorsque trois membres du comité seront présents aux fins de la présente politique.

4.0 Procédures

Plainte informelle :

4.1 Un plaignant qui croit qu'il ou elle a fait l'objet de harcèlement ou de discrimination devrait prendre des mesures directes, si possible, afin que le contrevenant soit informé du malaise ou de la

désapprobation. Le plaignant peut choisir de consulter le conseiller en harcèlement pour obtenir des conseils ou de l'aide en vue de résoudre la situation.

4.2 Si le plaignant ne peut pas prendre des mesures directes, ou si le comportement offensant persiste malgré le fait qu'il ait été signalé au défendeur, le plaignant peut demander que le conseiller en harcèlement intervienne pour tenter de résoudre la situation. Le conseiller en harcèlement peut rencontrer le plaignant et le défendeur et toute autre partie intéressée afin de résoudre le problème. Le conseiller en harcèlement doit tenir un registre écrit indiquant la date, l'heure et la nature de tout incident porté à son attention, ainsi que les noms de tous les témoins et les démarches entreprises pour gérer la situation.

4.3 Si une résolution informelle, acceptable pour les deux parties, est retenue, le conseiller en harcèlement devra :

4.3.1 Envoyer une lettre confirmant la résolution aux deux parties, stipulant l'entente. Cette lettre doit être signée et retournée par les deux parties.

4.3.2 Fournir son appui pour toute tâche administrative ou autre jugée nécessaire pour mettre en œuvre la résolution.

Plainte formelle :

4.4 Si la question ne peut être résolue de façon informelle, on conseillera au plaignant de déposer une plainte formelle. La plainte formelle sera déposée par écrit et énoncera les détails des faits allégués, y compris, lorsque cela est possible, les dates, les heures et la nature des allégations, et les noms de tous les témoins du comportement. Elle doit être signée et datée par le plaignant. Cette plainte sera remise au conseiller en harcèlement, qui, après avoir consulté la direction du CCSM, retiendra les services d'un agent de harcèlement.

4.5 Après avoir reçu la plainte formelle, l'agent de harcèlement examinera les allégations afin de s'assurer qu'elles relèvent des définitions énoncées dans la présente politique :

4.5.1 S'il est déterminé que les allégations ne relèvent pas des définitions énoncées dans la présente politique, le plaignant en sera informé et aucune autre mesure ne sera prise en vertu de la présente politique.

4.5.2 S'il est déterminé que les allégations relèvent des définitions énoncées dans la présente politique, une enquête sera lancée.

4.6 L'enquête devra se conclure aussi rapidement que possible.

4.7 Si, à n'importe quel moment pendant l'enquête, l'agent de harcèlement juge qu'il est approprié que le plaignant et le défendeur fassent appel à la médiation comme processus de règlement de la plainte, et lorsque les deux parties y consentent, l'agent de harcèlement peut interrompre l'enquête pendant la période de temps qu'il juge raisonnable pour faciliter une telle résolution. Une telle résolution peut permettre de retirer la plainte en totalité ou en partie.

4.8 Au moment d'entamer l'enquête, l'agent de harcèlement devra :

4.8.1 Informer le défendeur par écrit qu'une plainte a été reçue et qu'une enquête a été entamée. Le défendeur recevra une copie de la plainte formelle et de la présente politique.

4.8.2 Fournir une possibilité raisonnable au défendeur de consulter un avocat, un représentant attitré ou un adulte responsable.

4.8.3 Demander au défendeur de fournir une réponse par écrit à la plainte dans un délai raisonnable.

4.8.4 Mener une enquête sur la plainte, y compris interroger le plaignant, le défendeur et toute autre personne qui doit être interrogée selon le jugement de l'agent de harcèlement. Le plaignant et le défendeur doivent coopérer entièrement avec l'agent de harcèlement et fournir les renseignements requis par l'agent de harcèlement lorsqu'il en fait la demande. Le plaignant et le défendeur peuvent être accompagnés d'un avocat, d'un représentant attitré ou d'un adulte responsable pendant l'entrevue.

4.8.5 À la conclusion de l'enquête, rédiger un rapport décrivant les allégations et les renseignements obtenus, et fournir une conclusion indiquant s'il y a eu violation de la politique, selon la prépondérance des probabilités; fournir une copie du rapport écrit au comité permanent chargé des sanctions disciplinaires.

4.9 S'il est déterminé qu'il y a eu violation de la présente politique, l'agent de harcèlement, en consultation avec le comité permanent chargé des sanctions disciplinaires, conviendra collectivement d'une disposition appropriée sur la question en cause. Le plaignant, le défendeur et le conseiller en harcèlement recevront la disposition ainsi qu'une copie du rapport de l'agent de harcèlement. Le conseiller en harcèlement s'assurera que la disposition est réalisée et déposera une copie de la disposition dans le dossier personnel ou d'employé du plaignant. Tous les autres renseignements liés à l'enquête seront conservés dans un fichier sécurisé par un conseiller en harcèlement désigné. Un conseiller en harcèlement désigné facilitera toute requête ou exigence de counseling au nom du plaignant ou du défendeur.

4.10 S'il est déterminé qu'il n'y a pas eu violation de la présente politique, l'agent de harcèlement en informera les parties concernées et peut leur fournir une copie du rapport écrit. Aucune autre action ne sera entreprise et aucun dossier de plainte ne sera ajouté au dossier personnel ou d'employé du défendeur.

4.11 Aucun dossier de la plainte ne sera conservé dans le dossier personnel ou d'employé du plaignant, à moins que l'on juge que la plainte était frivole ou vexatoire. Le CCSM peut imposer des sanctions disciplinaires à un plaignant s'il a déposé des plaintes frivoles ou vexatoires.

4.12 Le CCSM peut exiger que l'on mène une enquête formelle ou informelle en l'absence d'un plaignant dans les cas où il le juge opportun.

5.0 APPELS

5.1 Le défendeur peut interjeter appel des conclusions ou dispositions adoptées en vertu de la présente politique dans les 30 jours de la réception du rapport de l'agent de harcèlement en déposant un avis écrit, stipulant les motifs d'appel, auprès du président du conseil d'appels. L'appel sera entendu par le conseil d'appels, et il y aura quorum lorsque trois membres du conseil seront présents. Le conseil d'appels établira ses propres règles procédurales conformément aux principes de la justice naturelle. Le conseil d'appels examinera le rapport de l'agent de harcèlement et entendra les arguments additionnels au nom du défendeur. Le conseil d'appels peut confirmer, rejeter ou modifier les conclusions et la disposition, et peut imposer une sanction plus sévère que la sanction imposée initialement. Le conseil d'appels enverra un avis écrit de sa décision par courrier recommandé au plaignant et au défendeur. La composition du conseil d'appels peut être modifiée selon les exigences de la plainte afin d'éviter les conflits d'intérêts.

5.2 Aucune personne mandatée en vertu de la présente politique qui s'acquitte de ses tâches de bonne foi et en toute conscience ne sera tenue responsable de toute action ou réclamation découlant des actes accomplis de bonne foi dans le cadre de ses obligations.

6.0 INGÉRENCE ET REPRÉSAILLES

6.1 Toute personne qui s'ingère dans la tenue d'une enquête ou toute forme de représailles contre un plaignant ou un témoin, que la plainte soit justifiée ou non justifiée, pourrait faire l'objet de sanctions disciplinaires.

6.2 Si le défendeur occupe un poste de supervision et supervise le plaignant, le conseiller en harcèlement peut, lorsque cela est possible et à la demande du plaignant, réaffecter le plaignant ou le défendeur à des tâches différentes, en attendant la résolution de la plainte.

7.0 RESPONSABILITÉ



7.1 Au mieux de leur capacité, les personnes qui ont connaissance de la plainte en vertu de la présente politique doivent respecter son caractère confidentiel et ne doivent pas en discuter avec des personnes qui ne font pas partie intégrante du processus de résolution.

7.2 Un bris intentionnel de confidentialité par toute personne peut faire l'objet de sanctions disciplinaires imposées par le comité permanent.