|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **CATÉGORIE: 1.0 POLITIQUES DE GOUVERNANCE ET DE DIRECTION STRATÉGIQUE**  **SECTION: 1.9 Politiques générales** | | | |
| **POLITIQUE: 1.9.3 Politique de discrimination ou de harcèlement** | **APPROUVÉE:**  **Juin 1995** | **RÉVISÉE:**  **Juin 1997, Sept, 1997**  **Juin 2000, Nov. 2003**  **(B.03.29S)**  **Juillet 2019** | **PAGES: 4** |

**Déclaration de la politique**

1. LE COMITÉ PARALYMPIQUE CANADIEN (CPC) est engagé à fournir un environnement sportif et de travail qui fait la promotion d’occasions égales et empêche les pratiques discriminatoires.
2. Le harcèlement est une forme de discrimination. Le harcèlement est interdit par la Loi sur les droits humains au Canada.
3. Le harcèlement est offensant, dégradant et menaçant. Dans ses formes les plus extrêmes, le harcèlement peut être une infraction selon le Code criminel du Canada.

**Application**

1. Cette politique s’applique à toutes les catégories de membres dans le CPC, ainsi qu’à toutes les personnes engagées dans les activités du CPC, incluant, mais sans y être limités, les athlètes, entraîneurs, officiels, bénévoles, directeurs, officiers, gérants d’équipe, personnel médical et paramédical, administrateurs
2. Cette politique s’applique à la discrimination ou au harcèlement qui peut se produire le cours des affaires, des activités et des événements du CPC, incluant, mais sans y être limités: toutes les compétitions, démonstrations, réunions et voyages associés à ces activités. Elle s’applique aussi à la discrimination ou au harcèlement entre les personnes associées au CPC, mais en dehors des affaires et des événements du CPC quand une telle discrimination ou un tel harcèlement touche défavorablement les relations dans l’environnement de travail et sportif du CPC.
3. La discrimination ou le harcèlement qui se produit dans les affaires, les activités et événements de personnes du CPC doit être traité en utilisant les politiques et mécanismes de telles organisations.
4. Cette politique **ne doit pas** s’appliquer aux employés du CPC.

**Définitions**

1. La discrimination peut être définie comme le traitement différentiel d’une personne ou un groupe de personnes qui est basé, en tout ou en partie, dans un ou plusieurs des motifs interdits de discrimination.
2. Les motifs interdits de discrimination selon la politique du CPC incluent:
3. âge;
4. origine;
5. citoyennté;
6. couleur;
7. principes;
8. handicap physique;
9. handicap mental ou cognitif;
10. origine ethnique;
11. langue;
12. expression de genre;
13. identité de genre;
14. statut marital/de famille;
15. infraction pour laquelle un pardon a été accordé pour laquelle une suspension a été ordonnée;
16. lieu d’origine;
17. opinion politique;
18. race;
19. réception d’aide publique;
20. sexe; et
21. orientation sexuelle.
22. La politique du CPC s’applique aussi aux autres motifs de discrimination interdits par la Loi applicable.
23. Le *harcèlement* peut généralement être défini comme un commentaire ou un comportement, dirigé contre une personne ou un groupe de personnes qui est insultant, intimidant, humiliant, malicieux, dégradant ou offensant.
24. Aux fins de cette politique, le *harcèlement sexuel* est défini comme des avances sexuelles non bienvenues, des demandes de faveurs sexuelles ou autres comportements oraux ou physiques de nature sexuelle quand ils sont soumis, ou rejetés, ce comportement est utilisé comme base de prises de décision qui touche la personne; ou qu’un tel comportement a le but ou l’effet de nuire à la performance d’une personne; ou qu’un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.
25. Les genres de comportement qui constituent du harcèlement incluant, mais n’y sont pas limités:
26. Mauvais traitements ou menaces écrits ou verbaux;
27. La présentation de matériel visuel qui est offensant ou dont une personne doit savoir qu’il est offensant;
28. Remarques, blagues, commentaires, allusions ou moqueries non bienvenus à propos de l’apparence d’une personne, son corps, son handicap, ses vêtements, son âge, sa race, sa religion, son sexe ou son orientation sexuelle;
29. Gestes concupiscents ou suggestifs ou obscènes;
30. Comportement condescendant, paternaliste ou dédaigneux qui vise miner l’estime de soi, diminuer la performance ou toucher défavorablement les conditions de travail;
31. Les blagues pratiques qui causent de la maladresse ou de l’embarras, mettent en danger la sécurité d’une personne ou touchent négativement la performance;
32. Le contact physique non bienvenu, incluant toucher, peloter, pincer ou embrasser;
33. Les badinages, les avances, les demandes sexuels non bienvenues; ou
34. Les invitations non bienvenues à une intimité physique ou une activité sexuelle.

**Procédure de plainte**

1. Une personne qui subit de la discrimination ou du harcèlement est encouragée à le faire savoir au répondant dont le comportement est non bienvenu et offensant.
2. Si confronter le répondant n’est pas possible, ou si après avoir confronté le répondant la discrimination ou le harcèlement se poursuit, le plaignant doit déposer une plainte selon les termes de la politique de discipline du CPC.
3. En fonction de la *Politique de discipline*, le gestionnaire du cas déterminera si la plainte contient un élément de discrimination ou de harcèlement (tel que défini dans cette politique). Si c’est le cas, le gestionnaire du cas peut nommer un enquêteur.

**Enquête**

1. Idéalement, l’enquêteur doit être une personne d’expérience en discrimination ou en harcèlement et en techniques d’enquête et peut être un professionnel externe. L’enquêteur doit être indépendant du CPC et des parties. L’enquêteur doit effectuer l’enquête rapidement et à la fin de l’enquête doit soumettre un rapport de l’enquêteur au gestionnaire du cas.
2. Le rapport de l’enquêteur doit contenir un résumé de la preuve des parties (incluant les deux déclarations des faits, si applicable) et les recommandations de l’enquêteur si, ou non, en fonction des probabilités, un incident s’est produit qui pourrait être considéré de la discrimination ou du harcèlement.
3. Le rapport de l’enquêteur sera fourni aux parties et les noms et les détails identifiants de tout témoin peuvent être caviardés à la discrétion de l’enquêteur. La remise du rapport de l’enquêteur est conditionnelle à ce que les parties ne distribuent pas le rapport à une tierce partie sans la permission écrit du CPC.
4. Si l’enquêteur trouve qu’il y a des cas éventuels d’infraction selon le *Code criminel*, particulièrement concernant le harcèlement criminel (ou harcèlement), menaces, agression, obstruction sexuelle ou exploitation sexuelle, l’enquêteur doit aviser le plaignant de présenter le cas à la police. L’enquêteur informera aussi le CPC que le cas devrait être présenté à la police.
5. L’enquêteur doit aussi informer le CPC de toute découverte d’activité criminelle potentielle. Le CPC peut décider s’il rapportera ces découvertes à la police, mais *doit* informer la police s’il y a des découvertes à propos de trafic de drogue ou de matériel de dopage, de tout crime sexuel impliquant des mineurs, de fraude contre le CPC, ou d’autres infractions quand le manque de rapport vaudrait au CPC du discrédit.
6. Le décideur (une personne en autorité pour les infractions mineures, ou un jury de discipline pour les infractions majeures) selon la *Politique de discipline*, examinera le rapport de l’enquêteur, en plus des soumissions des parties, avant de décider sur la plainte.
7. Les plaintes pour discrimination ou harcèlement dans les compétitions peuvent être traitées immédiatement par un représentant du CPC en position d’autorité, à condition que la personne punie connaisse la nature de l’infraction et ait une occasion de fournir des renseignements sur l’incident. Dans de telles situations, les sanctions doivent être pour la durée de la compétition seulement. D’autres sanctions peuvent être appliquées, mais seulement après la révision du sujet selon les procédures établies dans cette politique.