



**Comité
Olympique
Canadienne**

**Canadian
Olympic
Committee**

**ÉNONCÉ DE POLITIQUE
ET LIGNES DIRECTRICES
SUR LA**

**DISCRIMINATION ET LE
HARCÈLEMENT**

DOCUMENT FINAL

**POLICY STATEMENT
AND GUIDELINES
ON**

**DISCRIMINATION AND
HARASSMENT**

FINAL DOCUMENT

**Adopté par le
Conseil d'administration
le 21 mai 2012**

**Adopted by the
Board of Directors
May 21, 2012**

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

I.9 POLICY STATEMENT ON DISCRIMINATION AND HARASSMENT

The COC is committed to creating and maintaining an environment which is free from harassment and from discrimination on prohibited grounds, including race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, political opinion, creed, sex, sexual orientation, disability, age, marital/family status, language and any other discrimination or harassment prohibited by applicable law.

I. Definitions

COC Participants

These guidelines apply to all COC participants, which include all persons engaged in any paid or volunteer capacity with the COC or otherwise under the jurisdiction of the COC. Without limiting the reach of the guidelines, COC participants include:

- a) all athletes eligible for nomination to, or forming part of, any team participating in sport competitions over which COC has jurisdiction;
- b) all persons working with those teams or athletes, including coaches, medical and paramedical personnel, and other support persons;
- c) COC employees and persons under contract with the COC; and
- d) COC directors, members and volunteers.

The COC Policy and these guidelines apply to COC participants at all times, during the course of their work in sport and also during other activities where their conduct may affect the sport environment.

Person of Authority

A person in authority is any COC participant in a position of authority over, or trusted by, a person who may be experiencing discrimination or harassment, and can include such persons as team leaders, coaches, trainers, medical or paramedical personnel, parents or other volunteers and supervisors.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Discrimination

Discrimination is any distinction, whether intentional or not, but based on prohibited grounds, which has the effect of imposing burdens, obligations or disadvantages on an individual that are not imposed on others, or which withholds or limits access to opportunities, benefits and advantages available to others.

The prohibited grounds of discrimination under the COC Policy are as follows:

- a) age (*except for athletes, age has the same definition as under the applicable human rights legislation*);
- b) ancestry;
- c) citizenship;
- d) colour;
- e) creed;
- f) disability;
- g) ethnic origin;
- h) language (*but not where a language is a qualification for employment or office*);
- i) marital/family status (*defined to include common law relationships, and to not preclude anti-nepotism policies*);
- j) place of origin;
- k) political opinion;
- l) race;
- m) sex (*defined to include pregnancy*); and
- n) sexual orientation.

The COC Policy also applies to any other ground of discrimination prohibited by applicable law.

Nothing in the COC Policy or these guidelines affects the rules of any member's sport, the selection of teams based on performance or the regulations of the IOC.

Harassment

Harassment is a form of discrimination, and refers to wrongful conduct, whether or not the conduct is associated with a prohibited ground, that negatively affects the sport environment or leads to adverse consequences within that environment for the person(s) experiencing the harassment, which the perpetrator knew or ought reasonably to have known would be unwelcome.

Harassment can take many forms but often involves conduct, comment or display that is insulting, intimidating, humiliating, hurtful, demeaning, belittling, malicious, degrading, or otherwise causes offence, discomfort, or personal humiliation or embarrassment to a person or group of persons. Examples of harassment include:

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

- a) unwelcome remarks, jokes, nicknames, innuendo, or taunting which may, but need not be linked to a prohibited ground, such as a person's age, sexual orientation, race, ancestry, political opinions, etc.;
- b) written or verbal abuse or threats which may, but need not be linked to a prohibited ground;
- c) racial, ethnic or other slurs;
- d) displays which may cause offence and which may, but need not be related to prohibited grounds, such as sexual, racial, ethnic or religious posters or graffiti;
- e) use of terminology that reinforces stereotypes which may, but need not be based on prohibited grounds;
- f) vandalism or physical assaults which may, but need not be motivated by prohibited grounds; and
- g) condescension, paternalism, or patronizing behaviour which may, but need not be linked to prohibited grounds which undermines self-respect or adversely affects performance or working conditions.

Discipline in training is an indispensable part of high performance sport and should not be confused with discrimination or harassment. However, it is of vital importance that those in authority:

- a) set and communicate non-discriminatory performance standards, selection criteria, rules and regulations to all participants;
- b) ensure that training involving touching or other physical contact occur in an appropriate setting, and only after informed consent has been sought and received;
- c) be consistent in taking any corrective or punitive action without discrimination based on prohibited grounds or harassment; and
- d) use non-discriminatory terminology; address individuals by name and avoid the use of derogatory slang or offensive terms.

Sexual Harassment

Sexual harassment is unwelcome sexual advances, requests for sexual favours, or other verbal or physical conduct of a sexual nature or related to a person's sex when:

- a) submitting to or rejecting this conduct can affect decisions about the individual;
- b) the conduct has the purpose or effect of interfering with the individual's performance;
- c) the conduct detrimentally affects the environment.

Specific examples can include:

- a) criminal conduct such as stalking, and physical or sexual assault or abuse;
- b) inappropriate comments about a person's body or appearance;

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

- c) inquiries or comments about an individual's sex life, sexual preferences, etc.;
- d) leering or other obscene or suggestive gestures;
- e) promises or threats contingent on the performance of sexual favours;
- f) sexual/sexist graffiti or any displaying of sexually explicit material or pictures;
- g) unwanted physical contact including touching, kissing, patting and pinching;
- h) unwelcome flirtation, sexual remarks, invitations or requests whether indirect or explicit; and
- i) use of inappropriate or derogatory sexual terms.

Reprisal

Reprisals or threats of reprisal are an aggravating factor in any situation involving discrimination or harassment, particularly where the reprisal or threat of reprisal is by a person in authority.

Examples of reprisal include:

- a) acts of retaliation designed to punish an individual who has reported discrimination or harassment; and
- b) threats of retaliation designed to dissuade an individual from reporting discrimination or harassment.

In sexual harassment situations, reprisals can also include:

- a) acts of retaliation to punish an individual who has rejected sexual advances; and
- b) threats of retaliation if sexual advances are rejected.

For the purpose of these guidelines, the making of a groundless complaint shall also be deemed a reprisal.

Condonation

If a person in authority knows, or should reasonably have known, that discrimination or harassment may have occurred and fails to take appropriate action, the person in authority has condoned the discrimination or harassment and may be subject to sanctions under these guidelines.

II. Prevention and Intervention

Prevention and intervention are key to achieving a sport environment free of discrimination and harassment. The COC must present a positive role model. COC participants should:

- a) communicate the COC's objective to create and maintain a sport environment free of harassment and discrimination.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

- b) exercise good judgment and initiate appropriate action in consultation with COC resource person, if they become aware that discrimination or harassment may have occurred.
- c) follow-up in consultation with a resource person if discrimination or harassment is suspected or rumoured, appreciating that individuals who experience discrimination or harassment are often reluctant to report it.

III. Complaint Procedure

Receiving Reports

All COC participants are encouraged to report suspected discrimination or harassment. Such reports may be made to the CEO or the President of the COC, or to any other person in authority.

All such reports shall be brought promptly to the attention of the CEO or the President by whoever receives the report.

Any report or complaint arising from the conduct of a member of the Canadian Team at an Olympic or Pan American Games (hereinafter referred to as “conduct at Games”) shall be brought promptly to the attention of the Chef de Mission unless the complaint involves conduct by the Chef de Mission.

Assistance to Complainants

A complainant may request the assistance of the COC resource person in understanding these guidelines, in pursuing resolution short of lodging a complaint if appropriate, and in formulating the written complaint. The COC resource person shall refer the complainant to counseling upon request, and may explore the possibility of alternative forms of dispute resolution with the complainant following the complaint, if appropriate.

Should a complainant choose to retain legal counsel at any stage of a complaint or appeal, it shall be at the complainant’s own expense.

The Complaint

Although anyone may report discrimination or harassment, a complaint may be made only by persons affected by the alleged discrimination or harassment, or by the CEO on behalf of the COC.

A complaint shall be in writing, and signed by the complainant or by the CEO if the complaint is brought on behalf of the COC. The complaint shall be submitted to the President or the CEO of the COC.

The complaint should include particulars of the discrimination or harassment, including details of the incident or incidents, including dates, times, locations, description of action, account of dialogue, the name of the perpetrator(s) and any witnesses or names

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

of other individuals who may also have experienced discrimination or harassment. The complaint should detail any corrective action taken to date.

The parties to a complaint are the COC, the respondent(s) and the complainant(s), if any. The complainant may withdraw the complaint at any time. However, such a complaint may be continued as a complaint by the CEO on behalf of the COC, if the COC does not consent to the withdrawal.

Processing the Complaint

The person responsible for processing the complaint (hereinafter the “COC Official”) may vary, as follows:

- a) where a complaint involves conduct by an employee of, or person under contract to, COC other than the CEO, the COC Official shall be the CEO; and
- b) in all other cases, the COC Official shall be the President (or where a complaint involves conduct by the President, an alternate appointed by the Officers (the two Vice-Presidents and Treasurer) of COC to perform the President’s functions under these guidelines). The President or, in the case of a complaint involving the President, the alternate, may delegate part or all of the President’s (or alternate’s) responsibilities under these guidelines to the CEO, except where a complaint is by or against the CEO.

Complaint Investigation

The COC Official may decide not to deal with a complaint:

- a) if in the opinion of the COC Official, the facts alleged in the complaint would be insufficient, if proven, to establish discrimination or harassment under the COC Policy; or
- b) if in the opinion of the COC Official, the investigation of the complaint would not advance the purpose of the COC Policy in the circumstances, either because of a significant delay between the alleged events and the time of the complaint or for any other reason.

In all other cases, the COC Official shall investigate the complaint or appoint and provide terms of reference to an investigator who shall investigate the complaint and make findings of fact.

Before the investigation begins, the COC Official shall advise each respondent of the complaint and shall provide each complainant and respondent a copy of the written complaint, of the COC Policy and these guidelines, and of the investigator’s terms of reference, if any.

Before the investigation report is issued, each respondent shall have a reasonable opportunity to respond to the allegations. If a respondent declines to do so, or does not respond within the time-frame provided, the investigator’s report may nonetheless be issued. A respondent may rely on any legal defenses recognized under applicable human rights law.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

All COC participants, including the respondent(s), must co-operate fully in any investigation under these guidelines.

The COC Official may consult with the investigator during the course of the investigation, may review the investigation report in draft and may provide additional terms of reference to, or request clarification from, the investigator.

The Chef de Mission shall be consulted throughout any investigation involving conduct at Games unless the complaint involves conduct by the Chef de Mission.

A copy of the investigation report shall be provided to the complainant(s) and the respondent(s) and to the Chef de Mission if the complaint involves conduct at Games.

Assistance to Respondents

A respondent may request the assistance of a COC resource person without previous involvement in the complaint in understanding these guidelines. The COC resource person shall refer the respondent to counseling upon request, and may explore the possibility of alternative forms of dispute resolution with the respondent.

Should a respondent choose to retain legal counsel at any stage of a complaint or appeal, it shall be at the respondent's own expense.

Determinations Following Investigation

The COC Official shall determine whether discrimination or harassment has been established in light of the findings of fact contained in the investigation report, and if so, the nature and particulars of the discrimination and/or harassment. The COC Official's determinations shall be communicated to the complainant(s) and the respondent(s) and to the Chef de Mission if the complaint involves conduct at Games.

Settlement

A complaint may be settled at any stage. A resolution agreement should be in writing and signed by all parties.

Mediation

The COC may provide a mediator, if the COC Official views mediation as appropriate and if the complainant and respondent are willing to enter a mediation agreement.

IV. Sanctions

The COC Official shall have the authority to impose sanctions, if warranted, in light of the determinations. When the complaint arises from conduct at Games the COC Official shall consult with the Chef de Mission before imposing sanctions, unless the complaint involves conduct by the Chef de Mission.

The complainant(s) and the respondent(s) shall be given a reasonable opportunity to make submissions to the COC Official prior to the imposition of sanctions.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Sanctions may include, but are not limited to:

- a) a recommendation that a person's membership be revoked in accordance with the by-laws of the COC;
- b) temporary or permanent suspension from employment with COC, or from participation in some or all of the activities over which the COC has jurisdiction including the Olympic or Pan Am Games (hereinafter collectively referred to as "COC activities");
- c) the imposition of such temporary or permanent conditions on continued employment with COC, or participation in COC activities as the COC Official may view as appropriate; and/or
- d) the issuance of a warning and/or reprimand.

The COC Official shall provide the complainant(s) with such information about any sanctions imposed as is appropriate in the circumstances.

Should any sanction that the COC Official views as appropriate require a resolution to be passed by the COC Board of Directors, the COC Official shall take such action as is appropriate to have the matter placed before the Board for its consideration, but the matter will not be considered prior to any appeal under these guidelines.

V. Interim Measures

The COC Official may impose interim measures pending the investigation and disposition of a complaint, if the COC Official is of the view that the imposition of such measures is in the best interest of the complainant(s), respondent(s) and/or COC.

Interim measures are not sanctions, and they may take many forms, including but not limited to:

- a) the imposition of conditions upon the continued participation of the respondent(s) in the activities or work of the COC;
- b) suspension of the respondent(s) from participation in the activities or work of the COC, with or without pay in the case of employees, or under such other terms as are seen to be appropriate; and/or
- c) security arrangements.

The COC Official shall consult with the Chef de Mission before the imposition of interim measures which may have an impact on any member of the Canadian Team at an Olympic or Pan American Games.

VI. Appeals

An appeal under these guidelines will be heard and determined by a three person ad hoc Appeal Committee appointed by the Board (hereinafter the "Appeal Committee"). None of the persons hearing the Appeal shall have had prior involvement in the matter.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Grounds for Appeal by Respondents

A respondent may appeal the COC Official's determination (s) on the following grounds only:

- a) that the investigation was conducted in an unfair or biased manner contrary to the rules of natural justice; or
- b) that the findings of fact contained in the investigation report are insufficient to support a determination that discrimination or harassment has been established.

In an appeal by the respondent from the COC Official's determination(s), the complainant shall be entitled to participate as a respondent in the appeal.

A respondent may also appeal from the sanction(s) imposed or recommended following a complaint. In such an appeal, the complainant shall be advised by the COC Official that an appeal has been filed, and shall be entitled to make written representations, but shall not be entitled to participate as a respondent in the appeal. There shall be no appeal from any finding of fact contained in the investigation report.

Grounds for Appeal by Complainants

A complainant may appeal the COC Official's determination(s) on the following grounds only:

- a) that the investigation was conducted in an unfair or biased manner contrary to the rules of natural justice; or
- b) that the findings of fact contained in the investigation report ought to have resulted in a determination that discrimination or harassment has been established.

In an appeal by the complainant from the COC Official's determination(s), the respondent shall be entitled to participate as a respondent in the appeal.

A complainant may also appeal the COC Official's decision not to deal with a complaint. In such a case, the respondent shall not be identified in the appeal and shall not be entitled to participate as a respondent in the appeal.

There shall be no appeal from any finding of fact contained in the investigation report.

Appeals from NSF's

If a National Sports Federation's own policy so provides, an appeal may be taken from the determination(s) of and/or sanction(s) imposed by the NSF, provided that the NSF's policy on discrimination and harassment is consistent in all material respects with the COC Policy.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Notice of Appeals

The notice of appeal must be made in writing to the COC CEO, within fourteen days of the appellant receiving notice of the COC Official's (or NSF's) decision with respect to sanctions, and must state the specific grounds for the appeal.

A copy of the notice of appeal shall be promptly provided to the President, the COC Official, the Chef of Mission if the appeal involves conduct at Games, and to every person entitled to participate as a respondent in the appeal.

The Hearing

The following persons may appear before the Appeal Committee at its in camera hearing and make representations in the appeal:

- a) the appellant(s);
- b) any person entitled to participate as a respondent in the appeal;
- c) the COC Official who may make representations with respect to the investigation of the appeal, the determinations and any sanctions imposed and/or recommended;
- d) the Chef de Mission who may make representations where the appeal involves conduct at the Games;
- e) if the appeal is from a decision by the NSF, the NSF may designate a representative to make representations on behalf of the NSF; and
- f) any other person invited by the Appeal Committee to make representations.

No member of the Appeal Committee having had any prior involvement in the complaint, or who is otherwise in conflict of interest, shall participate in the deliberations or decision in the appeal.

Disposition of an Appeal

The Appeal Committee's deliberations shall take place in camera. The appellant(s), respondent(s) if any, and the COC Official (or NSF representative) shall not be present during the deliberations.

The Appeal Committee, by a majority of votes cast, may:

- a) dismiss the appeal;
- b) substitute its own determination for the determination under appeal;
- c) substitute a sanction for the sanction under appeal; or
- d) remit the complaint for further investigation and/or for re-determination in accordance with its directions.

The Appeal Committee shall provide reasons for its disposition. Minority and dissenting reasons may also be provided.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

A copy of the reasons shall be provided to the appellant, to any respondent in the appeal, to the NSF if applicable, and to the Chef de Mission if the appeal involves conduct at Games. In an appeal from sanctions, the COC Official shall give the complainant(s) such information about the disposition of the appeal as is appropriate in the circumstances.

Appeal Summaries

It is desirable to publish a summary of each appeal and the reasons for disposition on a timely basis and when this is done, it shall be in such a form as to protect the identities of individuals involved.

VII. Record Keeping

The CEO shall keep a secure record of every report and complaint under these guidelines. The record shall contain all relevant documentation, including:

- a) details of the report(s) and/or a copy of the complaint(s);
- b) the response(s), if any;
- c) the terms of reference of the investigator, if any;
- d) the interim measures, if any;
- e) any witness statements;
- f) the investigation report, if any;
- g) the terms of any informal resolution or written resolution agreement;
- h) the COC Official's determinations, if any;
- i) the sanctions imposed, if any;
- j) all other correspondence;
- k) any appeal(s) filed;
- l) any material filed in an appeal; and
- m) any minutes of the COC Board of Directors.

VIII. Confidentiality

To the extent possible, reports, complaints, witness statements and other documents produced under these guidelines shall be held in confidence by COC.

However, no absolute guarantees of confidentiality may be made by COC. Circumstances in which information may be shared include:

- a) when criminal conduct may be involved;
- b) when child abuse may have occurred;
- c) when it is felt to be necessary to protect others from harassment or discrimination;

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

- d) when required to ensure fairness or natural justice in the procedures contemplated by these guidelines;
 - e) in the course of an investigation by a law enforcement agency;
 - f) to protect the interests of the COC; and
 - g) when required by law.
-

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

I.9 DÉCLARATION DE POLITIQUE SUR LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Le COC s'est engagé à créer et à maintenir un environnement exempt de harcèlement et de discrimination pour des motifs illicites, y compris la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, les opinions politiques, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, un handicap, l'âge, la situation matrimoniale ou maritale, la langue et tout autre motif de discrimination et de harcèlement interdits par les lois en vigueur.

IX. Définitions

Participants du COC

Les présentes directives s'appliquent à tous les participants du COC, y compris toutes les personnes engagées dans toute fonction rémunérée ou bénévole pour le COC ou sous l'autorité du COC. Sans limiter la portée de ces directives, les participants du COC comprennent :

- e) tous les athlètes susceptibles d'être nommés dans une équipe participant à des compétitions sportives relevant de la compétence du COC, ou de faire partie d'une telle équipe;
- f) toutes les personnes qui travaillent avec ces équipes ou avec ces athlètes, y compris les entraîneurs, le personnel médical et paramédical et le personnel de soutien;
- g) les employés du COC et les personnes liées par contrat au COC;
- h) les administrateurs, les membres et les bénévoles du COC.

La politique et les directives du COC s'appliquent aux participants du COC en tout temps, durant la période où ils travaillent dans le sport et également au cours des autres activités où leur conduite peut toucher l'environnement sportif.

Personne responsable

Une personne responsable est un participant du COC exerçant une autorité sur une personne, ou ayant la confiance de cette personne, susceptible de faire l'objet de discrimination ou de harcèlement, par exemple les chefs d'équipe, les entraîneurs, le personnel médical et paramédical, les parents, ainsi que les autres bénévoles et surveillants.

Discrimination

La discrimination est toute distinction, intentionnelle ou non, reposante sur des motifs illicites, qui impose à une personne, mais pas aux autres des charges, des obligations ou des

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

désavantages, ou qui interdit ou limite à cette personne, l'accès à des possibilités, à des bénéfices et à des avantages accessibles aux autres.

Les motifs illicites de discrimination en vertu de la politique du COC sont les suivants :

- a) âge (*a l'exception des athlètes, a la même définition que dans la législation sur les droits de la personne*)
- b) origine;
- c) citoyenneté;
- d) couleur;
- e) croyance;
- f) incapacité;
- g) origine ethnique;
- h) langue (*sauf quand la langue est une condition de qualification pour l'emploi ou la fonction*);
- i) état matrimonial ou situation de famille (*y compris les unions de fait sans exclure les politiques anti-népotisme*)
- j) lieu d'origine;
- k) opinion politique;
- l) race;
- m) sexe (*y compris les femmes enceintes*);
- n) orientation sexuelle.

La politique du COC s'applique aussi à tout autre motif de discrimination interdit par les lois en vigueur.

L'énoncé de politique et les directives du COC n'influent en rien sur les règles du sport des membres, la sélection d'équipes basée sur la performance ou les règlements du CIO.

Harcèlement

Le harcèlement est une forme de discrimination et désigne une conduite transgressive associée ou non à un motif illicite qui affecte négativement l'environnement sportif ou qui produit des effets néfastes sur cet environnement pour les personnes qui font l'objet du

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

harcèlement dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que pareil comportement est importun.

Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, mais il comporte souvent une conduite, des commentaires ou des affichages qui sont insultants, intimidants, humiliants, blessants, avilissants, abaissants, malveillants et dégradants ou qui offensent, gênent, humilient ou embarrassent une personne ou un groupe de personnes. Voici des exemples de harcèlement :

- h) remarques, plaisanteries, surnoms, insinuations ou sarcasmes importuns liés ou non à un motif illicite, comme l'âge, l'orientation sexuelle, la race, les origines et les opinions politiques d'une personne;
- i) abus ou menaces écrites ou verbales liés ou non à un motif illicite;
- j) insultes de nature raciale ou ethnique ou d'autres types d'insultes ;
- k) affichages pouvant être offensants et qui sont liés ou non à des motifs illicites, par exemple des affiches ou des graffitis de nature sexuelle, raciale, ethnique ou religieuse;
- l) utilisation d'un langage qui renforce les stéréotypes, qu'ils soient basés ou non sur des motifs illicites;
- m) vandalisme ou agressions physiques causés ou non par des motifs illicites;
- n) comportement condescendant ou paternaliste lié ou non à des motifs illicites qui ébranle le respect de soi ou qui nuit au rendement et aux conditions de travail.

La discipline dans l'entraînement est une partie indispensable du sport de haute performance qui ne doit pas être confondue avec la discrimination ou le harcèlement. Toutefois, il est capital que les responsables :

- e) fixent et communiquent à tous les participants des normes de performance, des critères de sélection, des règles et des règlements non discriminatoires;
- f) assurent que l'entraînement qui comporte divers contacts physiques s'effectue dans les conditions appropriées et seulement après avoir sollicité et obtenu les consentements avisés;
- g) soient conséquents en prenant des mesures correctives ou en imposant des sanctions, sans discrimination basée sur des motifs illicites ni harcèlement;
- h) utilisent un langage non discriminatoire et s'adressent aux personnes par leur nom et évitent d'employer un jargon méprisant ou des termes injurieux.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Harcèlement sexuel

- d) Le harcèlement sexuel consiste en des propositions sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles ou d'autres conduites verbales ou physiques importunes de nature sexuelle ou reliées au sexe de la personne, lorsque :le fait de signaler ou de repousser cette conduite peut influencer sur les décisions concernant la personne;
- e) la conduite a pour but ou a l'effet d'entraver la performance de la personne;
- f) la conduite nuit à l'environnement.

On peut citer les exemples précis suivants :

- j) conduite criminelle comme la traque furtive et les agressions physiques ou sexuelles ou les mauvais traitements;
- k) commentaires déplacés sur le corps ou l'apparence d'une personne;
- l) questions ou commentaires sur la sexualité, les préférences, sexuelles ou autres, d'une personne;
- m) regards concupiscentes et autres gestes obscènes ou suggestifs;
- n) promesses ou menaces en fonction du consentement à des faveurs sexuelles;
- o) graffitis de nature sexuelle ou sexiste ou tout affichage de matériel ou d'illustrations explicitement sexuels;

- p) contact physique importun, y compris les touchers, les baisers, les caresses et les pincements;
- q) flirt, remarques sexuelles, invitations ou demandes importunes, directes ou explicites;
- r) emploi d'un langage sexuel déplacé ou méprisant.

Représailles

Les représailles ou les menaces de représailles sont un facteur aggravant de tous les cas de discrimination ou de harcèlement, en particulier lorsque l'auteur de ces représailles ou menaces de représailles est une personne responsable.

Voici des exemples de représailles :

- a) mesures de vengeance visant à punir une personne qui a rendu compte de discrimination ou de harcèlement;
- b) menace de vengeance visant à dissuader une personne de rendre compte de discrimination ou de harcèlement.

Dans les situations de harcèlement sexuel, les représailles peuvent également comprendre :

- a) les mesures de vengeance visant à punir une personne qui a repoussé des propositions sexuelles ;

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

b) des menaces de vengeance si des propositions sexuelles sont repoussées.

Aux fins des présentes directives, la présentation d'une plainte injustifiée doit également être considérée comme des représailles.

Négligence

Si une personne responsable est au courant ou devrait raisonnablement être au courant de l'existence possible de discrimination ou de harcèlement et qu'elle néglige de prendre les mesures qui s'imposent, la personne responsable a fermé les yeux sur la discrimination ou sur le harcèlement et elle est passible des sanctions prévues dans ces directives.

X. Prévention et intervention

La prévention et l'intervention sont essentielles pour créer un environnement sportif exempt de discrimination et de harcèlement. Le COC doit présenter un modèle positif. Les participants du COC doivent :

- d) communiquer l'objectif du COC consistant à créer et à maintenir un environnement sportif exempt de discrimination et de harcèlement;
- e) faire preuve de bon jugement et prendre les mesures qui s'imposent de concert avec une personne-ressource du COC s'ils prennent connaissance d'un cas de discrimination ou de harcèlement;
- f) assurer le suivi, de concert avec une personne-ressource du COC, lorsqu'un cas de discrimination ou de harcèlement est soupçonné ou qu'une rumeur circule à cet effet, en étant conscients que les personnes qui font l'objet de discrimination ou de harcèlement sont souvent réticentes à le signaler.

XI. Procédure pour la soumission de plaintes

Réception de rapports

On encourage tous les participants du COC à rendre compte des cas soupçonnés de discrimination et de harcèlement. Ces rapports doivent être adressés au chef de la direction ou au président du COC, ou à toute autre personne responsable.

Toute personne qui reçoit ces rapports doit rapidement les porter à l'attention du chef de la direction ou du président.

Tout rapport ou toute plainte découlant de la conduite d'un membre de l'équipe canadienne lors de Jeux olympiques ou de Jeux panaméricains (ci-après mentionnée comme « conduite durant les Jeux») doit être rapidement porté à l'attention du chef de mission, à moins que la plainte ne concerne la conduite du chef de mission.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Aide aux plaignants

Un plaignant peut demander l'aide d'une personne-ressource du COC afin de comprendre les présentes directives, de se résoudre à porter plainte le cas échéant et de rédiger la plainte écrite. La personne-ressource doit diriger le plaignant vers un service de consultation sur demande, et elle peut au besoin envisager la possibilité d'autres formes de résolution de différend avec le plaignant selon la plainte.

Si le plaignant décide d'obtenir les services d'un conseiller juridique à tout moment de la plainte ou de l'appel, il doit le faire à ses frais.

La plainte

Bien que toute personne puisse rendre compte de discrimination ou de harcèlement, une plainte ne peut être déposée que par les personnes touchées par la prétendue discrimination ou le prétendu harcèlement, ou par le chef de la direction au nom du COC.

Une plainte doit être écrite et signée par le plaignant ou par le chef de la direction si la plainte est déposée au nom du COC. La plainte doit être présentée au président ou au chef de la direction du COC.

La plainte doit comprendre la description précise de la discrimination ou du harcèlement, dont les détails de l'incident ou des incidents, comme les dates, les heures, les lieux, la description des actes, un compte rendu des dialogues, le nom du ou des auteurs et de tous les témoins ou des autres personnes qui peuvent également avoir subi la discrimination ou

le harcèlement. La plainte doit également comprendre toute action corrective prise avant la soumission de ladite plainte.

Les parties d'une plainte sont le COC, le ou les défenseurs et le ou les plaignants, le cas échéant. Le plaignant peut abandonner la plainte en tout temps. Toutefois, une plainte abandonnée par le plaignant peut être poursuivie par le chef de la direction au nom du COC si le COC n'en approuve pas l'abandon.

Traitement de la plainte

La personne responsable du traitement de la plainte (ci-après le «représentant du COC») peut être :

- c) le chef de la direction, lorsque la plainte concerne la conduite d'un employé du COC ou d'une personne liée par contrat au COC autre que le chef de la direction;
- d) dans tous les autres cas, le représentant du COC doit être le président (ou si une plainte concerne la conduite du président, un remplaçant nommé par les administrateurs (les deux vice-présidents et le trésorier) du COC pour exercer les fonctions de président en vertu des présentes directives). Le président (ou dans le cas d'une plainte impliquant le président, le remplaçant

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

de ce dernier) peut déléguer une partie ou la totalité des responsabilités du président (ou du remplaçant), en vertu de ces présentes directives, au chef de la direction, sauf si une plainte est déposée par ou contre le chef de la direction.

Enquête suivant une plainte

The COC Official may decide not to deal with a complaint:

Le représentant du COC peut décider de ne pas donner suite à une plainte :

- c) si, de l'avis du représentant du COC, les faits invoqués dans la plainte sont insuffisants, s'ils sont prouvés, pour établir la discrimination ou le harcèlement en vertu de la politique du COC;
- d) si, de l'avis du représentant du COC, l'enquête suivant la plainte n'est pas propice à l'objectif visé par la politique du COC dans de telles circonstances, soit en raison d'un délai important entre les événements prétendus et le moment de la plainte ou pour toute autre raison.

Dans tous les autres cas, le représentant du COC doit faire enquête à propos de la plainte ou nommer et donner mandat à un enquêteur d'étudier la plainte et de constater les faits.

Avant que l'enquête ne débute, le représentant du COC doit informer chaque défenseur de la plainte et fournir à chaque plaignant et défenseur une copie de la plainte écrite, de la politique du COC et des présentes directives, ainsi que du mandat de l'enquêteur, le cas échéant.

Avant que le rapport d'enquête ne soit produit, chaque défenseur doit avoir la possibilité raisonnable de répondre aux allégations. Si un défenseur décline cette possibilité, ou qu'il ne répond pas dans les délais prescrits, le rapport de l'enquêteur peut néanmoins être produit. Un défenseur peut avoir recours à n'importe quel moyen légal en vertu de la Loi sur les droits de la personne pour se défendre.

Tous les participants du COC, y compris le ou les défenseurs, doivent coopérer totalement à toute enquête en vertu des présentes directives.

Le représentant du COC peut consulter l'enquêteur au cours de l'enquête, étudier le rapport d'enquête en préparation et étendre le mandat de l'enquêteur ou lui demander des éclaircissements.

On doit consulter le chef de mission durant toute enquête concernant la conduite lors de Jeux, à moins que la plainte ne concerne la conduite du chef de mission.

Une copie du rapport d'enquête doit être fournie aux plaignants et aux défenseurs, ainsi qu'au chef de mission si la plainte concerne la conduite durant les Jeux.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Aide aux défenseurs

Un défenseur peut demander l'aide d'une personne-ressource du COC qui n'est pas impliquée dans la plainte afin de comprendre les présentes directives. La personne-ressource doit diriger le défenseur vers un service de consultation sur demande, et elle peut envisager la possibilité d'autres formes de résolution de différend avec le défenseur.

Si le défenseur décide d'obtenir les services d'un conseiller juridique à tout moment de la plainte ou de l'appel, il doit le faire à ses frais.

Décisions suivant l'enquête

Le représentant doit déterminer si la discrimination ou le harcèlement a été établi en fonction des constatations de fait contenues dans le rapport d'enquête et, dans l'affirmative, la nature et les précisions de la discrimination ou du harcèlement. Les décisions du représentant du COC doivent être communiquées aux plaignants et aux défenseurs, ainsi qu'au chef de mission si la plainte concerne la conduite durant des Jeux.

Règlement

Une plainte peut être réglée en tout temps. Un règlement doit être conclu par écrit et signé par toutes les parties.

Médiation

Le COC peut fournir un médiateur si le représentant du COC estime que la médiation est appropriée et si le plaignant et le défenseur concluent une entente de médiation.

XII. Sanctions

Le représentant du COC doit avoir le pouvoir d'imposer des sanctions, si ces dernières sont justifiées, en fonction des décisions. Lorsque la plainte découle d'une conduite lors de jeux, le représentant doit consulter le chef de mission avant d'imposer les sanctions, à moins que la plainte ne concerne la conduite du chef de mission.

On doit donner aux plaignants et aux défenseurs la possibilité raisonnable de s'adresser au représentant du COC avant d'imposer les sanctions.

Les sanctions peuvent comprendre, entre autres :

- e) une recommandation pour que le statut de membre d'une personne soit révoqué en vertu des règlements du COC;
- f) une suspension temporaire ou permanente de l'emploi au COC ou de la participation à certaines ou à toutes les activités relevant de la compétence du COC, y compris les Jeux olympiques ou les Jeux panaméricains (ci-après mentionnés collectivement comme « activités du COC »);

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

- g) l'imposition de mesures temporaires ou permanentes concernant l'emploi au COC ou la participation aux activités du COC, telles que jugées appropriées dans les circonstances par le représentant du COC.
- h) l'émission d'un avertissement et (ou) d'une réprimande.

Le représentant du COC doit fournir aux plaignants l'information déterminant que toutes les sanctions imposées sont appropriées aux circonstances.

Si une sanction que le représentant du COC estime appropriée demande qu'un règlement soit conclu par le conseil d'administration du COC, le représentant du COC doit prendre les mesures qui s'imposent pour que la question soit étudiée par le conseil d'administration, mais la question ne sera pas abordée avant le règlement de tout appel en vertu des présentes directives.

XIII. Mesures provisoires

Le représentant du COC peut prendre des mesures provisoires en attendant l'enquête et le dépôt d'une plainte s'il estime que de telles mesures répondent aux intérêts des plaignants et des défenseurs, et (ou) du COC.

Les mesures provisoires ne sont pas des sanctions et elles peuvent prendre de nombreuses formes, entre autres :

- d) l'imposition de conditions à la participation du défenseur aux activités ou au travail du COC;
- e) la suspension du défenseur de la participation du défenseur aux activités ou au travail du COC, avec ou sans rémunération, ou dans le cas des employés, selon des conditions jugées appropriées;
- f) des dispositions de sécurité.

Le représentant du COC doit consulter le chef de mission avant de prendre des mesures provisoires qui peuvent influencer sur tout autre membre de l'équipe canadienne participant à des Jeux olympiques ou des Jeux panaméricains.

XIV. Appels

Un appel, en vertu des présentes directives, sera entendu par un comité spécial de trois membres nommés par le conseil (ci-après désigné comme le « comité d'appel ») qui en

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

déterminera également l'admissibilité. Aucune des personnes qui doivent entendre l'appel ne doit être impliquée dans la plainte.

Motifs d'appel des défenseurs

Un défenseur peut en appeler des décisions du représentant du COC pour les motifs suivants seulement :

- c) l'enquête a été menée d'une façon injuste et non impartiale contrairement aux règles du droit naturel;
- d) les conclusions relatives aux constatations de fait contenues dans le rapport d'enquête sont insuffisantes pour étayer la décision selon laquelle il a été établi qu'il y a eu discrimination ou harcèlement.

Lorsqu'un défenseur en appelle des décisions du représentant du COC, le plaignant doit avoir le droit de participer comme défenseur à l'appel.

Un défenseur peut aussi en appeler des sanctions imposées ou recommandées à la suite d'une plainte. Dans un tel appel, le plaignant doit être avisé par le représentant du COC qu'un appel a été déposé, doit avoir le droit de faire des représentations écrites, mais ne peut pas participer comme défenseur à l'appel. Il ne peut y avoir d'appel des constatations de fait contenues dans le rapport d'enquête.

Motifs d'appel des plaignants

Un plaignant peut faire appel des décisions du représentant pour les motifs suivants seulement :

- c) l'enquête a été menée d'une façon injuste et non impartiale contrairement aux règles du droit naturel;
- d) les conclusions relatives aux constatations de fait contenues dans le rapport d'enquête ont eu comme résultat une décision selon laquelle il a été établi qu'il y a eu discrimination ou harcèlement.

Lorsqu'un plaignant en appelle des décisions du représentant du COC, le défenseur peut participer comme défenseur à l'appel.

Un plaignant peut aussi en appeler de la décision du représentant du COC de ne pas traiter une plainte. Dans un tel cas, le défenseur ne sera pas identifié à l'appel et ne pourra pas participer comme défenseur à l'appel.

Il ne peut pas y avoir d'appel des constatations de fait contenues dans le rapport d'enquête.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Appel des FNS

Si la politique d'une fédération nationale de sport le prévoit, un appel des décisions et des sanctions imposées par la FNS peut être entendu, à condition que la politique de la FNS sur la discrimination et le harcèlement soit compatible en tous points avec celle du COC.

Avis d'appel

L'avis d'appel doit être donné par écrit au chef de la direction du COC dans les 14 jours qui suivent la réception, par la personne qui a déposé un appel, de l'avis de la décision du représentant du COC (ou des FNS) concernant les sanctions et doit indiquer les motifs spécifiques pour l'appel.

Une copie de l'avis d'appel devra être fournie promptement au président, au représentant du COC et au chef de mission, si l'appel concerne une conduite aux Jeux, et à chaque personne qui a le droit de participer comme défenseur à l'appel.

L'audition

Les personnes suivantes peuvent comparaître devant le comité d'appel, à ses auditions à huis clos, et peuvent faire des représentations à l'appel :

- g) la ou les personnes qui ont déposé l'appel;
- h) toute personne qui a le droit de participer comme défenseur à l'appel;
- i) le représentant du COC qui peut faire des représentations concernant l'enquête de l'appel, les décisions et toutes les sanctions imposées ou recommandées;
- j) le chef de mission qui peut faire des représentations lorsque l'appel concerne une conduite aux Jeux;
- k) si l'appel concerne une décision rendue par une FNS, la FNS concernée peut désigner un représentant pour faire des représentations en son nom; et
- l) toute personne invitée par le comité d'appel à faire des représentations.

Aucun membre du comité exécutif du COC ayant été impliqué personnellement dans la plainte, ou qui est d'une façon ou d'une autre en conflit d'intérêts ne devra participer aux délibérations ou à la décision de l'appel.

Disposition d'un appel

Les délibérations du comité d'appel devront avoir lieu à huis clos. Les plaignants, les défenseurs, s'il y a lieu, et le représentant du COC (ou le représentant de la FNS) ne devront pas être présents pendant les délibérations.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Le comité d'appel, à majorité des voix, peut :

- e) rejeter l'appel;
- f) remplacer la décision faisant l'objet de l'appel par sa propre décision;
- g) remplacer une sanction faisant l'objet de l'appel par une autre sanction;
- h) suspendre le processus de plainte pour mener une enquête plus approfondie et (ou) pour rendre une nouvelle décision conformément à ses directives.

Le comité d'appel devra fournir les raisons qui motivent cette disposition. Les raisons relatives aux avis minoritaires et à la dissidence peuvent aussi être fournies.

Une copie des raisons devra être fournie à la personne qui a déposé l'appel, à tous les défenseurs de l'appel, à la FNS le cas échéant, et au chef de mission si l'appel concerne une conduite aux Jeux. Si quelqu'un en appelle d'une sanction, le représentant du COC devra donner aux plaignants l'information concernant la disposition de l'appel qui est appropriée dans les circonstances.

Sommaire des appels

Il est souhaitable de publier au moment opportun un sommaire de chaque appel et les raisons de la disposition, mais il faudra le faire de façon à protéger l'identité des personnes en cause.

XV. Tenue des dossiers

Le chef de la direction devra conserver un dossier en sécurité pour chaque rapport et pour chaque plainte conformément aux présentes directives. Le dossier devra contenir toute la documentation pertinente, y compris :

- n) les détails des rapports et (ou) une copie des plaintes;
- o) les réponses, s'il y a lieu;
- p) le mandat de l'enquêteur, s'il y a lieu;
- q) les mesures provisoires, s'il y a lieu;
- r) les déclarations des témoins;
- s) le rapport d'enquête, s'il y a lieu;
- t) les conditions de toute entente non officielle ou de tout accord de résolution par écrit;
- u) les décisions du représentant du COC, s'il y a lieu;

DISCRIMINATION AND HARASSMENT / DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

- v) les sanctions imposées, s'il y a lieu;
- w) toute autre correspondance;
- x) tout autre appel déposé;
- y) tous les documents déposés pour un appel;
- z) tous les procès-verbaux du conseil d'administration du COC.

XVI. Confidentialité

Dans la mesure du possible, les rapports, les plaintes, les déclarations des témoins et les autres documents produits conformément aux présentes directives devront être conservés à titre confidentiel par le COC.

Cependant, aucune garantie de confidentialité ne peut être donnée par le COC.
L'information peut être partagée :

- h) lorsqu'il s'agit d'une conduite criminelle;
- i) lorsqu'on soupçonne que des enfants sont victimes de mauvais traitements;
- j) lorsqu'on juge nécessaire de protéger d'autres personnes contre le harcèlement ou la discrimination;
- k) lorsqu'il faut assurer l'équité ou la justice naturelle dans les procédures visées par les présentes directives;
- l) au cours d'une enquête menée par un organisme chargé de l'application de la loi;
- m) pour la protection des intérêts du COC;
- n) lorsque requis par la loi.