



POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ ET L'ACCESSIBILITÉ

Énoncé de politique

1. L'Association canadienne de yachting (ACY) a à cœur la société canadienne qu'elle dessert et tend à être représentative de la grande diversité de cette société. L'ACY reconnaît la valeur et l'apport de tous et chacun, qu'ils soient hommes, femmes, Autochtones, handicapés ou membres d'une minorité visible.
2. L'ACY a pour politique de fournir un milieu de travail et de sport où tous les aspects de la voile sont accessibles à tous les Canadiens. En outre, l'ACY reconnaît que tous ses employés et membres ont droit à un milieu exempt de manifestations discriminatoires fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, et sur un handicap physique ou mental.
3. L'ACY souscrit au principe d'équité en milieu de travail comme le définit la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, laquelle prévoit des mesures spéciales et des mesures d'adaptation aux différences, nécessaires pour assurer l'égalité d'accès aux occasions d'emploi et aux avantages liés à l'emploi.
4. Une personne qui a le pouvoir de prévenir ou de décourager toutes formes de situations discriminatoires peut être déclarée responsable du défaut d'exercer son pouvoir et, par conséquent, être assujettie aux mesures disciplinaires que l'ACY jugera utiles.
5. L'ACY veillera à ce qu'aucun de ses employés ou de ses membres ne soit victime de discrimination quelle que soit sa forme.
6. L'ACY prendra les mesures disciplinaires qu'elle jugera utiles contre quiconque sous sa responsabilité adopte un comportement discriminatoire à l'endroit d'un de ses employés ou de ses membres.

Application

1. La présente politique s'applique à tous les employés, directeurs, représentants officiels, bénévoles, instructeurs, officiels, juges et membres de l'ACY. En outre, la politique vise toutes formes de manifestations discriminatoires à l'endroit des groupes désignés, lesquelles peuvent survenir dans le cours de toutes les affaires, activités et événements de l'ACY.

Définitions

Autochtones – Les Indiens, les Inuits et les Métis.

Discrimination – Accorder des faveurs ou un traitement différent pour des raisons autres que le mérite; faire en sorte que nul ne se voit refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.

Équité en matière d'emploi - Corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Groupes désignés – Les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

Minorités visibles – Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

Personnes handicapées - Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Confidentialité

1. L'ACY respectera et protégera toujours la vie privée et la confidentialité de chacun, car elle reconnaît que la partie plaignante et la partie intimée ont intérêt à garder ces questions confidentielles.
2. L'ACY ne divulguera pas le nom des personnes mêlées à des plaintes de discrimination ou d'accessibilité ni les circonstances entourant la situation à qui que ce soit, sauf lorsque la divulgation est nécessaire pour les besoins de l'enquête ou des mesures disciplinaires.

Rôles et responsabilités

1. Le principe :

Il incombe au conseil d'administration de traiter les plaintes de discrimination ou d'accessibilité.

2. La gestion :

- a) informe quiconque sous sa responsabilité de la politique sur l'équité et l'accessibilité de l'ACY;
- b) précise ce qui constitue de la discrimination à l'endroit des groupes désignés telle que définie par la présente politique;
- c) informe quiconque sous sa responsabilité des procédures à observer pour gérer les plaintes;

- d) voit sans attendre aux plaintes individuelles lorsqu'un comportement discriminatoire est réputé adopté. Ne pas agir se traduit par de l'inconduite de la part du superviseur;
 - e) dès réception d'une plainte officielle :
 - informe le président et le directeur général de l'ACY (si la plainte vise le directeur général);
 - saisit par écrit le discriminateur présumé, le superviseur, la partie plaignante et le président de l'action ou de l'enquête à mener;
 - saisit par écrit la partie plaignante, le discriminateur présumé et le président des conclusions de l'action ou de l'enquête.
3. Le directeur général :
- a) conseille ou oriente de façon informelle les employés, superviseurs et entraîneurs, au besoin ou sur demande, pour des questions de discrimination à l'endroit des groupes désignés;
 - b) aide les superviseurs à poursuivre l'étude des plaintes officielles.

Procédure relative aux plaintes

1. L'ACY encourage toute personne qui fait l'objet de discrimination à informer le discriminateur présumé que sa conduite est offensante et contrevient à la présente politique.
2. S'il est impossible d'en discuter avec le discriminateur présumé, ou si la question n'est pas réglée après en avoir discuté avec le discriminateur présumé, l'affaire doit être portée à l'attention de l'instance supérieure directe ou du représentant officiel.
3. Une fois qu'un incident a été signalé, le représentant officiel doit faire preuve de neutralité et d'impartialité en recevant la plainte et contribuer à son règlement officieux. Si le représentant officiel juge qu'il n'est pas apte à remplir cette fonction, il recommandera la partie plaignante à un autre représentant officiel.
4. La rencontre entre la partie plaignante et le représentant officiel peut se conclure de l'une des trois façons suivantes :
 - Il s'avère que la conduite ne constitue pas de la discrimination au titre de la présente politique. En quel cas, le dossier est clos.
 - La partie plaignante opte pour un règlement officieux de la plainte. En quel cas, le représentant officiel aide les deux parties à négocier un règlement acceptable.
 - La partie plaignante choisit de présenter par écrit une plainte officielle. La plainte écrite doit comporter la signature originale de la partie plaignante. Aucune plainte déposée par voie électronique n'est acceptée. Toutes les plaintes déposées sont traitées de façon hautement confidentielle afin de protéger toutes les parties impliquées. Le représentant officiel recevra la plainte écrite, en remettra une copie à la partie intimée afin que celle-ci puisse formuler une réponse écrite.

5. Dès réception de la réponse de la partie intimée, le représentant officiel remet une copie des deux déclarations écrites au président de l'ACY. Dans les sept (7) jours qui suivent la réception des déclarations écrites, le président désigne trois (3) membres de l'ACY pour faire partie d'un jury, dont au moins une femme, un homme et une personne bien au fait des questions de discrimination.

Audience

1. Dès que possible, et au plus tard dans les quatorze (14) jours qui suivent sa nomination, le jury convoquera une audience. Le jury détermine les procédures à observer pour l'audience, toutefois :
 - La partie plaignante et la partie intimée doivent recevoir par écrit un avis du jour, de l'heure et du lieu de l'audience, et ce, avec un préavis d'au moins dix (10) jours;
 - Les membres du jury nomment l'un d'eux à titre de président;
 - Il y a quorum lorsque les trois (3) membres du jury sont présents;
 - Les décisions seront rendues par vote de majorité. Si un vote de majorité est impossible, le vote du président tranchera, et sa décision sera celle du jury;
 - Les deux parties sont présentes à l'audience pour présenter les preuves et répondre aux questions de l'autre partie et du jury. Si la partie plaignante ne se présente pas, la cause sera rejetée. Par contre, si la partie intimée ne se présente pas, l'audience se poursuivra;
 - La partie plaignante et la partie intimée peuvent être accompagnées d'un représentant ou un conseiller. Dans l'éventualité où la partie plaignante ou la partie intimée retiendraient les services d'un avocat, les honoraires de l'avocat sont à leurs frais.
2. Dès que possible, et au plus tard dans les quatorze (14) jours qui suivent l'audience, le jury soumet ses conclusions au président (ou à l'administrateur qui a nommé les membres du jury) ainsi qu'aux parties plaignante et intimée. Le rapport doit contenir :
 - un sommaire des faits pertinents;
 - une décision à savoir si les actes dont on s'est plaint constituaient ou non de la discrimination au sens de la présente politique;
 - si les actes constituaient de la discrimination : les mesures disciplinaires à prendre et les mesures à prendre pour réparer ou atténuer la perte ou le tort subi par la partie plaignante.
3. Si le jury juge que les allégations de discrimination étaient mensongères, vexatoires, frivoles ou vindicatives, son rapport doit recommander des mesures disciplinaires contre la partie plaignante.

Mesures disciplinaires

1. En recommandant des mesures disciplinaires appropriées, le jury doit tenir compte, notamment, des points suivants :

- la nature et la gravité du comportement discriminatoire;
 - si le comportement discriminatoire était un incident isolé ou faisait partie d'une tendance;
 - si le discriminateur avait fait l'objet d'une plainte pour discrimination auparavant;
 - si le discriminateur a admis sa responsabilité et a exprimé son intention de modifier sa conduite.
2. En recommandant des mesures disciplinaires, le jury peut envisager une ou plusieurs des actions suivantes, selon la nature ou la gravité de la discrimination :
- des excuses faites verbalement;
 - des excuses écrites;
 - une lettre de réprimande de la part de l'ACY;
 - une amende ou l'imposition de frais;
 - le recours à du counseling;
 - la suppression de certains privilèges comme membre ou employé;
 - une rétrogradation ou une diminution salariale;
 - une suspension temporaire avec ou sans paie;
 - une cessation d'emploi ou une fin de contrat;
 - une expulsion comme membre;
 - toute autre sanction précisée dans le code de déontologie.

Appels

1. La partie plaignante et la partie intimée ont le droit d'en appeler de la décision et des recommandations du jury. La partie plaignante ou la partie intimée dispose de quatorze (14) jours après la réception du rapport du jury pour envoyer un avis de son intention d'interjeter appel. Cet avis doit être envoyé à la personne identifiée dans le processus de règlement des différends interne précisé ci-dessous.
2. Les parties peuvent interjeter appel pour les motifs suivants :
- a) le jury n'a pas observé les procédures décrites dans la présente politique;
 - b) les membres du jury ont été influencés par la partialité; ou
 - c) le jury a rendu une décision très injuste ou déraisonnable.
3. Processus de règlement des différends interne
- a) Lorsque la partie plaignante ou la partie intimée interjette appel, elle a aussi l'obligation de reconnaître la structure, les responsabilités et l'autorité des différents comités de l'ACY. De plus, les comités de l'ACY conviennent que leurs actions peuvent être révisées et modifiées par une instance supérieure.
 - b) Le règlement de ces différends doit être conclu en suivant un processus d'appel qui se conforme aux principes d'équité, de justice et à la procédure établie.

- c) Il faut saisir l'instance supérieure immédiate de l'appel. Le responsable de cette instance convoquera en réunion son comité ou un sous-comité de trois (3) membres ou plus. L'auteur de la décision qui fait l'objet d'un appel ne doit pas être membre du jury de révision. Il est attendu que la recevabilité d'une demande d'appel doit être déterminée dans les trente (30) jours qui suivent la réception des motifs de l'appel présentés par écrit.
- d) Le processus général est comme suit :

En appeler d'une action d'un membre :	L'appel doit parvenir au :	L'appel est révisé par le :
du personnel d'entraînement et administratif de l'ACY	Vice-président de la division compétente	Comité permanent compétent
d'un comité donné	Président de l'ACY	Comité de direction de l'ACY
du comité de direction de l'ACY	Président de l'ACY	Conseil d'administration de l'ACY

- e) Le conseil d'administration de l'ACY a le pouvoir final de décision. La décision de l'instance d'appel est irrévocable.

Révision et approbation

1. La présente politique a été approuvée par le comité de direction de l'ACY le 29 novembre 2007.
2. Il incombe au comité de direction d'administrer et de mettre à jour la présente politique.