



POLITIQUE SUR LE RESPECT AU TRAVAIL

OBJET

AthlètesCAN s'engage à fournir et à maintenir un milieu de travail basé sur le respect de la dignité et des droits de tout un chacun au sein de l'organisme. L'objectif d'AthlètesCAN est d'offrir un environnement de travail sain et sécuritaire, exempt d'abus, de discrimination, de harcèlement, de violence ou de menace de violence. Tous les employés et parties liées ont le droit de travailler dans un climat de sécurité qui promeut l'égalité des chances et interdit les pratiques discriminatoires.

PORTÉE DE LA POLITIQUE

La présente *Politique sur le respect au travail* (la « politique ») s'applique à tous les employés, employés temporaires, contractuels, stagiaires, bénévoles, membres du conseil d'administration, fournisseurs, clients d'AthlètesCAN et toute autre partie liée qui pourrait interagir, de temps à autre, avec AthlètesCAN (les « parties au travail »). La présente politique s'applique non seulement durant les heures de travail, mais aussi à tout environnement lié au travail, dans les locaux d'AthlètesCAN ou ailleurs, à ce qui pourrait raisonnablement être associé au lieu de travail, comme des événements liés au travail, des activités sociales, des voyages ou des affectations professionnelles.

DISCRIMINATION

AthlètesCAN interdit la discrimination fondée sur la race, l'ascendance, la couleur, l'origine ethnique ou le lieu d'origine, la citoyenneté, les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, le dossier criminel (pour lequel un pardon a été accordé), le handicap, la situation familiale, l'emplacement géographique, la langue ou tout autre motif interdit de discrimination en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (les « motifs interdits »).

Toute décision liée à l'emploi, y compris les décisions relatives au recrutement, à la rémunération et aux avantages sociaux ainsi qu'aux promotions, aux formations et au perfectionnement du personnel, sera prise d'une manière exempte de discrimination fondée sur un des motifs interdits.

HARCÈLEMENT

AthlètesCAN interdit également toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. La loi n'autorise aucun comportement de harcèlement par des parties au travail à l'encontre d'autres parties au travail et AthlètesCAN ne tolérera pas un tel comportement.

Le « harcèlement au travail » désigne une remarque ou une conduite répréhensible, violente, raciste, sexiste, dégradantes ou malveillantes à l'endroit d'une personne au travail.

Le harcèlement comprend tout contact verbal, électronique, visuel ou physique non désiré, qui vise à dénigrer une personne ou à manifester de l'hostilité envers elle afin de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour la victime. Un tel comportement peut être lié ou ne pas être lié à un motif interdit.

Au nombre des exemples de harcèlement au travail, on trouve, mais sans s'y limiter, les comportements suivants, qui peuvent être liés ou ne pas être liés à un motif de discrimination :

- i. Le fait d'afficher ou de divulguer des images, des bandes dessinées ou des plaisanteries dont le contenu est dénigrant
- ii. Des insultes personnelles
- iii. Le fait d'envahir l'espace personnel d'une personne
- iv. Tout contact physique importun
- v. Des menaces ou de l'intimidation (verbales ou non verbales)
- vi. Des blagues sarcastiques et des moqueries
- vii. L'humiliation publique
- viii. Le fait de traiter une personne comme si elle est invisible
- ix. Le fait d'attirer l'attention sur une personne de façon négative
- x. L'intimidation
- xi. La cyberintimidation

La « cyberintimidation » s'entend des manœuvres d'intimidation effectuées au moyen d'un ordinateur, d'un téléphone cellulaire, d'un téléphone intelligent, d'une tablette, d'un téléavertisseur ou de tout autre appareil transmettant de l'information électronique, que l'appareil appartienne à AthlètesCAN, qu'il se trouve dans les locaux d'AthlètesCAN ou qu'il soit connecté au réseau d'AthlètesCAN. La cyberintimidation est également interdite.

Toutefois, le harcèlement au travail ne comprend pas des responsabilités de supervision et de gestion exercées adéquatement, y compris, des mesures disciplinaires ou la gestion du rendement ou des présences.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est également strictement interdit.

Le « harcèlement sexuel au travail » signifie :

- i. le fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de genre, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires à l'encontre d'un travailleur ou d'une travailleuse lorsqu'elle sait

ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ou

- ii. le fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles, alors qu'elle est en position d'accorder ou de refuser à un travailleur ou une travailleuse un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Le harcèlement sexuel comprend, mais sans s'y limiter, des avances, des gestes, des remarques, des demandes à caractère sexuel importuns, l'affichage d'images offensantes à connotation sexuelle ainsi que tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle.

VIOLENCE AU TRAVAIL

AthlètesCAN prendra toutes les mesures nécessaires pour déterminer les risques et prévenir les actes de violence ou la menace d'actes de violence, sur place et ailleurs, qui touchent la sécurité et le bien-être des parties au travail et des membres du public qui doivent accéder au lieu de travail.

La « violence au travail » comprend :

- i. l'emploi par une personne contre un travailleur ou une travailleuse, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel.
- ii. une tentative d'employer, contre un travailleur ou une travailleuse, dans un lieu de travail, une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel.
- iii. des propos ou un comportement qu'un travailleur ou une travailleuse peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui ou elle, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

Au nombre des exemples de violence au travail, on trouve, mais sans s'y limiter :

- i. toute agression ou attaque physique, notamment le fait de se battre avec un travailleur ou une travailleuse, de lui donner un coup de poing ou un coup de pied, de le ou la gifler, de le ou la frapper, de le ou la pousser ou de le ou la bousculer ou toute menace ou tentative de commettre de tels actes.
- ii. l'utilisation d'une arme ou la menace de se servir d'un objet comme arme.
- iii. tout comportement menaçant comme brandir le poing, lancer des objets ou toute confrontation ou intimidation physique (comme coincer une personne ou l'acculer à un mur).

- iv. le fait de traquer une personne.
- v. des menaces verbales ou écrites.

MENACES DE VIOLENCE DOMESTIQUE

Si AthlètesCAN est ou devient au courant d'une situation de violence domestique qui pourrait exposer une partie au travail à un préjudice corporel au lieu de travail, AthlètesCAN prendra toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger la partie au travail susceptible contre subir le préjudice corporel. De plus, toute personne au courant d'une situation de violence domestique au sujet d'une partie au travail devrait en informer AthlètesCAN. Même si la divulgation de renseignements personnels pourrait être nécessaire dans cette situation, cette divulgation sera limitée à ce qui est raisonnablement nécessaire pour protéger la partie au travail contre tout préjudice corporel.

Pour permettre à AthlètesCAN d'aider efficacement la partie au travail, si cette dernière bénéficie d'une ordonnance d'éloignement ou d'une autre ordonnance de protection afin d'empêcher tout contact ou de restreindre l'accès d'une personne à ladite partie au travail, elle doit informer immédiatement AthlètesCAN du contenu et des dispositions de l'ordonnance ainsi que de l'identité de la personne faisant l'objet de la mesure d'éloignement ou de restriction.

AthlètesCAN pourrait être appelée à diffuser des renseignements personnels à propos d'une personne (y compris un employé actuel ou une employée actuelle) qui a commis, ou qui pourrait avoir commis, un acte de violence au travail si un autre travailleur ou une autre travailleuse risque de subir de la violence au travail. La divulgation de renseignements personnels sera limitée à ce qui est nécessaire afin de protéger une partie au travail contre un préjudice corporel.

SIGNALEMENT

Toute partie au travail qui croit qu'elle a fait l'objet d'un comportement contraire à la présente politique peut signaler immédiatement la question au (à la) membre principal(e) du personnel ou à la présidence du conseil d'administration d'AthlètesCAN. Si la partie au travail ne se sent pas à l'aise de communiquer la question à ces personnes, ou dans l'éventualité où la question concerne ces personnes, la partie au travail peut signaler l'incident à n'importe quel membre du conseil d'administration.

Conformément à la *Déclaration de Red Deer pour la prévention du harcèlement, de l'abus et de la discrimination dans le sport*, AthlètesCAN s'engage à offrir aux parties au travail l'accès à un mécanisme de tierce partie pour le signalement des incidents d'abus, de harcèlement et/ou de mauvais traitement. Ainsi,

AthlètesCAN a déterminé la tierce partie indépendante suivante qui sert de point indépendant de contact à qui l'on peut signaler des allégations :

Jeffrey Raphael, B.A., LL.B / J.D.
Jeffrey Raphael Professional Corporation
Ph: 416-594-1812
Fax: 416-594-0868
jraphael@raphaelbar.com

(ci-après la « tierce partie »)

OBLIGATION DE SIGNALER

Tout employé cadre de l'organisme témoin de cas d'abus, de discrimination, de harcèlement ou de maltraitance ou qui reçoit un signalement ou qui devient autrement au courant d'un tel comportement impliquant une partie au travail doit signaler immédiatement la situation à la présidence du conseil d'administration, à un autre membre du comité exécutif ou à une partie tierce.

Tous les employés sont également responsables de signaler un tel comportement (ou les menaces réelles ou potentielles qui surviennent d'un pareil comportement) qu'ils soient victimes ou témoins de cette inconduite. Cela comprend des menaces par les parties au travail et des menaces par les membres du public.

L'inaction de toute personne mise au courant d'un comportement contrevenant à la présente politique est susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

ENQUÊTE

Chaque signalement de cas d'abus, de discrimination, de harcèlement, de maltraitance, de violence ou de menace de violence fera l'objet d'une enquête opportune et impartiale par une tierce partie. Ce type d'enquête variera selon les circonstances, et la tierce partie déterminera le type d'enquête approprié aux circonstances. La tierce partie déterminera s'il est nécessaire d'impliquer AthlètesCAN dans l'enquête ou la résolution du problème.

AthlètesCAN s'engage à assurer la confidentialité du rapport, ainsi que des résultats de l'enquête, dans la mesure du possible et dans les limites imposées par la loi. L'information obtenue à propos d'un incident ou d'une plainte sur le harcèlement au travail, y compris les renseignements pouvant permettre d'identifier toutes les personnes impliquées, ne sera pas divulguée à moins que cette divulgation ne soit nécessaire pour les besoins de l'enquête après avoir pris les mesures correctives adaptées à l'incident ou la plainte ou qu'elle soit autrement autorisée par la loi.

Le transgresseur présumé ou la transgresseuse présumée (s'il ou si elle est une partie au travail) et la partie au travail qui croit qu'elle a fait l'objet d'une forme de maltraitance seront informés par écrit des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective prise à la suite de l'enquête.

Lorsque l'on détermine qu'une partie a déposé une plainte de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire à une autre personne ou que la partie en question a déformé les faits, des mesures disciplinaires officielles seront alors prises contre elle, et ce, pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

REPRÉSAILLES

Les actes de représailles sont strictement interdits et ne seront pas tolérés. Les représailles sont interdites contre toute partie au travail qui i) signale un acte de discrimination, d'abus, de harcèlement, de violence ou de menace de violence au travail, ou ii) participe à une enquête sur la discrimination, le harcèlement, des abus ou encore des menaces ou actes de violence.

Toute partie au travail qui pense avoir fait l'objet de représailles en violation de la présente politique est responsable de signaler les représailles à la direction générale, à un membre du conseil d'administration ou à une tierce partie de la même manière que toute autre forme de violation de la présente politique serait signalée.

MISE EN APPLICATION

Toute violation de la présente politique pourrait entraîner des mesures disciplinaires, y compris la cessation d'emploi pour motif valable.

FORMATION

Conformément à la *Déclaration de Red Deer pour la prévention du harcèlement, de l'abus et de la discrimination dans le sport*, tous les employés et membres du conseil d'administration bénéficieront d'une formation et recevront les instructions en vue d'identifier et de traiter les questions relatives à la présente politique lorsqu'ils deviennent des employés ou des membres du conseil, ou lors du renouvellement de la présente politique.

RÉVISION

AthlètesCAN révisera la présente politique au besoin et au moins tous les ans. AthlètesCAN peut modifier ou réviser toute disposition de la présente politique à son entière discrétion et toute modification remplace la présente politique.