



CANADA SNOWBOARD POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

DÉCLARATION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE: Canada Snowboard s'engage à maintenir un environnement qui encourage et favorise un comportement approprié et le respect des individus et des valeurs de chacun.

Catégorie de politique:	Gouvernance
Autorité d'approbation:	Conseil d'administration
Département:	Directeur général
Date d'approbation:	28 avril 2021
Date de la prochaine révision:	Avril 2022
Date de révision de l'approbation:	19-06-2019 - « Politique en matière de comportement en milieu de travail et de lutte contre le harcèlement ». 11-05-2019 - « Politique en matière de comportement en milieu de travail et de lutte contre le harcèlement ».
Documents connexes	Code de conduite et d'éthique Politique en matière de discipline et de plaintes Convention d'emploi et d'athlète Lois provinciales, territoriales, fédérales et internationales

Application

1. La présente politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour Canada Snowboard, y compris les employés, les gestionnaires, les superviseurs, les travailleurs temporaires, les bénévoles, les étudiants bénévoles, les travailleurs à temps partiel, le conseil d'administration et les entrepreneurs indépendants (les « travailleurs ») qui estiment avoir été harcelés sur le lieu de travail.

Objectif

Canada Snowboard s'engage à offrir un environnement dans lequel tous les travailleurs sont traités avec respect et dignité. Le harcèlement au travail ne sera toléré de la part d'aucune personne sur les lieux de travail.

Définitions

2. Les termes suivants sont définis dans le Code de conduite et d'éthique:
 - a) Harcèlement
 - b) Maltraitance sexuelle
 - c) Lieu de travail
 - d) Harcèlement au travail
 - e) Violence sur le lieu de travail



3. Il est important de noter qu'une action raisonnable prise par Canada Snowboard concernant la gestion et la direction des travailleurs ou du lieu de travail (par exemple, la planification ou la réalisation d'un examen annuel du rendement) ne constitue pas du harcèlement au travail.

Environnement de l'entraînement sportif

4. La discipline est un élément indispensable du sport de haut niveau et ne doit pas être confondue avec le harcèlement. Cependant, il est d'une importance vitale que Canada Snowboard et le personnel en position d'autorité:
 - a) Établissent, communiquent et fassent respecter les normes de performance, les critères de sélection, les règles et les règlements non discriminatoires à tous les participants ;
 - b) Assurent que la formation impliquant des touchers ou d'autres contacts physiques se déroule dans un cadre approprié, et seulement après que le consentement éclairé ait été demandé et reçu ;
 - c) Soient cohérent dans la prise de toute mesure corrective ou punitive sans discrimination ou harcèlement fondé sur des motifs interdits ; et
 - d) Utilisent une terminologie non discriminatoire, s'adressent aux personnes par leur nom et évitent l'utilisation d'argot dérogatoire ou de termes offensants.

Dénonciation de la maltraitance sexuelle

5. La maltraitance sexuelle (définie dans le *Code de conduite et d'éthique*) est un crime grave qui doit être immédiatement signalé aux autorités compétentes, y compris à Canada Snowboard.
6. Si vous avez été victime ou témoin de mauvais traitements sexuels:
 - Allez dans un endroit sécuritaire
 - Appelez votre police locale ou rendez-vous au poste de police le plus proche.
 - Appelez votre centre local d'aide aux victimes de viol
 - Appelez l'organisme d'aide aux victimes de votre région.
 - Signalez la situation à Canada Snowboard (fortement recommandé si l'incident a impliqué un membre du personnel de Canada Snowboard)

Responsabilités

7. Les gestionnaires sont tenus de prendre les mesures préventives ou correctives appropriées et de mettre fin à tout harcèlement dont ils ont connaissance, qu'une plainte soit déposée ou non. Le fait de ne pas prendre les mesures appropriées peut entraîner des mesures disciplinaires à l'encontre du responsable et de la personne incriminée.
8. En outre, la responsabilité de la direction est de veiller à ce que toutes les plaintes ou tous les incidents de harcèlement au travail fassent l'objet d'une enquête et soient traités de manière équitable, respectueuse et rapide.
9. La direction s'assurera également que tous les travailleurs reçoivent une formation annuelle sur le harcèlement au travail et que les superviseurs et les directeurs reçoivent une formation avancée. La preuve de l'achèvement de cette formation sera placée dans le dossier de chaque travailleur.

Procédures

Dénoncer le harcèlement en milieu de travail



10. Si un travailleur a le sentiment d'être harcelé, il doit d'abord demander à la personne qui le harcèle d'arrêter, s'il se sent à l'aise de le faire. Si le travailleur ne se sent pas à l'aise de le faire, ou si le harcèlement continue, le travailleur est encouragé à signaler tout incident de harcèlement sur le lieu de travail à la personne appropriée. Les travailleurs ne doivent pas être pénalisés ou faire l'objet de mesures disciplinaires pour avoir signalé un incident ou pour avoir participé à une enquête sur le harcèlement au travail.

Où déposer une plainte pour harcèlement sur le lieu de travail ?

11. Un incident ou une plainte pour harcèlement sur le lieu de travail doit être signalé le plus rapidement possible après avoir été vécu ou observé. Cela permet d'enquêter sur l'incident en temps opportun.
12. Un incident ou une plainte de harcèlement au travail doit être signalé directement au responsable chargé du harcèlement au travail.:

Dustin Heise – dustin@canadasnowboard.ca

13. Si le responsable du harcèlement sur le lieu de travail est l'auteur présumé du harcèlement, le travailleur doit signaler la plainte au président.
14. Tous les incidents ou plaintes de harcèlement au travail doivent rester confidentiels, sauf dans la mesure où cela est nécessaire pour protéger les travailleurs, pour enquêter sur la plainte ou l'incident, pour prendre des mesures correctives ou dans la mesure où la loi l'exige.

Comment déposer une plainte pour harcèlement sur le lieu de travail ?

15. Les travailleurs peuvent signaler les incidents ou les plaintes de harcèlement verbalement ou par écrit. Lorsqu'ils déposent une plainte écrite, les travailleurs sont invités à utiliser le formulaire de rapport d'incident de harcèlement au travail (annexe A). Dans le cas d'un signalement verbal, le responsable chargé du harcèlement au travail et le travailleur rempliront le formulaire de rapport d'incident.
16. Le rapport d'incident doit comprendre les informations suivantes:
 - a) Nom(s) et coordonnées du travailleur qui aurait été victime de harcèlement
 - b) Nom(s) et coordonnées, si disponibles, du ou des harceleurs présumés
 - c) Le nom du ou des témoins (le cas échéant) ou d'autres personnes ayant des informations pertinentes à fournir sur l'incident (le cas échéant) et leurs coordonnées (si elles sont connues).
 - d) Les détails de ce qui s'est passé, y compris la ou les dates, la fréquence et le ou les lieux du ou des incidents présumés.
 - e) Tout document à l'appui que le travailleur peut avoir et qui est pertinent pour la plainte (par exemple, des courriels, des textes, etc.).
 - f) Une liste de tous les documents qui peuvent être pertinents pour la plainte.

Que se passe-t-il après la déposition d'une plainte pour harcèlement au travail ?

Tous les incidents ou plaintes seront gardés confidentiels, sauf dans la mesure où cela est nécessaire pour protéger le travailleur, pour enquêter sur la plainte ou l'incident, pour prendre des mesures correctives ou dans la mesure où la loi l'exige.

18. Plus particulièrement, le responsable en matière de harcèlement au travail peut informer le conseil d'administration qu'une plainte pour harcèlement au travail a été déposée et qu'elle doit faire l'objet d'une



enquête. Ce dernier peut recommander que l'enquête soit menée par un tiers extérieur et le directeur général (ou son représentant) et/ou le conseil d'administration ne peuvent pas refuser sans raison le financement d'un enquêteur externe.

19. Le responsable en matière de harcèlement au travail n'est pas tenu de révéler le(s) nom(s) du travailleur et du(des) harceleur(s) présumé(s), ou les détails de l'incident, à ce stade du processus, sauf si la sécurité des élèves ou des travailleurs peut être menacée et/ou si une mesure temporaire (par exemple, une suspension du(des) harceleur(s) présumé(s) pendant la durée de l'enquête) est nécessaire.

Réponses aux plaintes pour harcèlement sur le lieu de travail

Enquête

17. Canada Snowboard s'assurera qu'une enquête est menée lorsqu'elle prendra connaissance d'un incident de harcèlement au travail ou recevra une plainte de harcèlement au travail. Si une enquête interne n'est pas possible ou appropriée, un enquêteur externe qualifié pour mener une enquête sur le harcèlement au travail et connaissant les lois pertinentes sur le harcèlement au travail sera retenu pour mener l'enquête.

18. Le responsable chargé du harcèlement sur le lieu de travail enverra un avis écrit au harceleur présumé l'informant qu'une enquête sur un rapport de harcèlement en milieu de travail en vertu de la présente politique est en cours et lui communiquera le nom de l'enquêteur. Cet avis comprendra les détails de l'incident signalé et indiquera que le harceleur présumé aura l'occasion de répondre aux allégations.

Durée de l'enquête

19. L'enquête sera terminée en temps opportun, généralement dans un délai de 60 jours ou moins, à moins qu'il n'y ait des circonstances atténuantes (par exemple, une maladie, une enquête complexe) justifiant une enquête plus longue.

Processus d'enquête

20. L'enquêteur mènera l'enquête d'une manière conforme à l'expérience et aux recommandations en la matière, en respectant les lignes directrices suivantes:

- L'enquêteur veillera à ce que l'enquête reste confidentielle et que les renseignements permettant d'identifier les personnes ne soient pas divulgués, sauf si cela est nécessaire pour mener l'enquête.
- L'enquêteur interrogera le travailleur qui aurait été victime de harcèlement au travail et le ou les harceleurs présumés, si le harceleur présumé est un travailleur de Canada Snowboard. Si le harceleur présumé n'est pas un travailleur, l'enquêteur fera des efforts raisonnables pour interroger le harceleur présumé.
- Le ou les harceleurs présumés auront l'occasion de répondre aux allégations spécifiques soulevées par le travailleur.
- L'enquêteur interrogera tous les témoins pertinents employés par Canada Snowboard qui peuvent être identifiés par le travailleur qui aurait été victime de harcèlement au travail, par le ou les harceleurs présumés ou selon ce qui est nécessaire pour mener une enquête approfondie. L'enquêteur fera des efforts raisonnables pour interroger tous les témoins pertinents qui ne sont pas employés par Canada Snowboard, s'il y en a d'identifiés.



- L'enquêteur recueillera et examinera tous les documents pertinents.
- L'enquêteur prendra les notes et les déclarations appropriées lors des entrevues avec le travailleur qui aurait été victime de harcèlement au travail, le harceleur présumé et tout témoin.
- L'enquêteur donnera au harceleur présumé une occasion raisonnable de répondre par écrit ou oralement aux allégations. Si la réponse est orale, l'Enquêteur doit normalement confirmer par écrit le contenu de la réponse avec le harceleur présumé. S'il ne répond pas dans un délai raisonnable fixé par l'enquêteur, ou s'il choisit de ne pas participer à l'enquête, l'enquêteur peut poursuivre en l'absence de réponse.
- L'enquêteur rédigera un rapport d'enquête écrit résumant les étapes de l'enquête, la plainte, les allégations du travailleur qui aurait été victime de harcèlement au travail, la réponse du harceleur présumé, les témoignages et les preuves recueillies. Le rapport de l'enquêteur énoncera les constatations de fait et conclura si, selon la prépondérance des probabilités, il y a eu ou non harcèlement au travail.

Résultats de l'enquête

21. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'enquête, le travailleur qui aurait été victime de harcèlement au travail et le harceleur présumé, s'il s'agit d'un travailleur de Canada Snowboard, seront informés par écrit des résultats de l'enquête, et éventuellement d'un résumé, mais ils ne recevront pas le rapport complet de l'enquêteur.
22. Les parties seront également informées de toute mesure corrective prise ou qui sera prise par Canada Snowboard pour remédier au harcèlement au travail.

Confidentialité

23. Les informations relatives aux plaintes et aux incidents resteront confidentielles dans la mesure du possible. Les informations obtenues au sujet d'un incident ou d'une plainte de harcèlement sur le lieu de travail, y compris les informations permettant d'identifier les personnes concernées, ne seront pas divulguées, à moins que cette divulgation ne soit nécessaire pour protéger les travailleurs, pour enquêter sur la plainte ou l'incident, ou pour prendre des mesures correctives, ou encore si la loi l'exige.
24. Pendant que l'enquête est en cours, le travailleur qui aurait été victime de harcèlement, le ou les harceleurs présumés et tout témoin ne doivent pas discuter de l'incident ou de la plainte ou de l'enquête entre eux ou avec d'autres travailleurs ou témoins, sauf si cela est nécessaire pour obtenir des conseils sur leurs droits. L'enquêteur peut discuter de l'enquête et divulguer les informations relatives à l'incident ou à la plainte uniquement si cela est nécessaire pour mener l'enquête. Tous les dossiers de l'enquête resteront confidentiels.

Traitement des plaintes

25. Pendant que l'enquête est en cours, le responsable chargé du harcèlement au travail examinera si des mesures provisoires sont nécessaires pour minimiser les contacts entre le plaignant et le harceleur accusé. Les mesures provisoires doivent être raisonnables compte tenu des circonstances et peuvent comprendre l'octroi d'un congé, une suspension, l'affectation à d'autres postes, etc.



Mesures disciplinaires

26. Le harcèlement par un travailleur est une infraction grave. Si une accusation est fondée, le harceleur fera l'objet de mesures disciplinaires immédiates, pouvant aller jusqu'au congédiement.
27. Après avoir reçu les résultats de l'enquête du responsable chargé du harcèlement en milieu de travail, le conseil d'administration examinera les preuves, la nature du harcèlement, s'il y a eu contact physique, si la situation était isolée et s'il y a eu abus de pouvoir, afin de déterminer les mesures disciplinaires appropriées.
28. Les mesures disciplinaires peuvent comprendre:
- Verbal Des excuses verbales ou écrites
 - Une lettre de réprimande ou de suspension
 - Une orientation vers un service de conseil
 - Une formation corrective
 - Changement d'horaire
 - Congédiement
 - Renvoi à la police ou à d'autres autorités judiciaires

Plaintes non fondées et représailles

29. Accuser intentionnellement quelqu'un de harcèlement, en sachant que c'est faux, est une infraction grave et peut faire l'objet de mesures disciplinaires. Canada Snowboard se réserve le droit d'imposer des mesures disciplinaires aux personnes dont les plaintes sont peu sérieuses ou vexatoires.

Toute interférence avec la conduite d'une enquête ou toute mesure de représailles contre le travailleur qui dépose la plainte, l'auteur présumé du harcèlement ou un témoin, peut elle-même entraîner une mesure disciplinaire.

Archivage des documents

30. Canada Snowboard conservera les dossiers de l'enquête, notamment:
- Une copie de la plainte ou des détails de l'incident ;
 - Un dossier de l'enquête, y compris des notes ;
 - Une copie du rapport de l'enquêteur (le cas échéant) ;
 - Un résumé des résultats de l'enquête qui a été fourni au travailleur qui aurait été victime de harcèlement au travail et au harceleur présumé, s'il s'agit d'un travailleur de Canada Snowboard ; et
 - Une copie de toute mesure corrective prise pour traiter la plainte ou l'incident de harcèlement au travail.
31. Tous les dossiers de l'enquête sont confidentiels. Les dossiers seront conservés indéfiniment. Si l'enquête ne trouve aucune preuve à l'appui de la plainte, aucun dossier ne sera conservé dans le dossier du harceleur présumé. Si l'enquête révèle qu'il y a eu harcèlement, l'incident et la mesure disciplinaire seront consignés dans le dossier personnel du harceleur.



Annexe A - Formulaire de plainte pour harcèlement au travail

Date:

Votre nom, votre fonction et vos coordonnées:

Avez-vous été harcelé ? _____ ou, Avez-vous été témoin de ce que vous êtes sur le point de rapporter? _____

Nom(s) du (des) harceleur(s) présumé(s), ainsi que sa(leur) fonction et ses (leurs) coordonnées, le cas échéant:

Détails de la plainte pour harcèlement au travail:

Veillez décrire de manière aussi détaillée que possible le ou les incidents de harcèlement, y compris : (a) les noms des parties impliquées ; (b) tout témoin du ou des incidents ; (c) le lieu, la date et l'heure du ou des incidents ; (d) les détails du ou des incidents (comportement et/ou mots utilisés) ; (e) tout autre détail supplémentaire. Ajoutez des pages supplémentaires si nécessaire.

Documents/preuves pertinents:

Joignez tout document justificatif, tel que des courriels, des notes manuscrites ou des photographies. Des preuves matérielles, telles que des effets personnels vandalisés, peuvent également être soumises. Si vous n'êtes pas en mesure de joindre des documents et qu'ils sont pertinents pour votre plainte, veuillez les énumérer ci-dessous. Si quelqu'un d'autre possède des documents pertinents, veuillez le noter ci-dessous.