



POLITIQUE EN MATIÈRE D'ABUS, DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Définitions

1. Dans la présente politique, les termes suivants signifient :
 - a. **Membre actif** : L'association provinciale ou territoriale reconnue par Volleyball Canada comme le seul organisme de régie du sport du volleyball dans une province ou un territoire déterminé.
 - b. **Harcèlement** : Le harcèlement est généralement défini comme un comportement ou un commentaire insultant, intimidant, humiliant, malveillant, dégradant ou offensant à l'égard d'un individu ou d'un groupe d'individus.
 - c. **Individus** : Toutes les catégories de membres et de participants inscrits définis dans les règlements administratifs de Volleyball Canada et dans les règlements administratifs d'un membre actif, le cas échéant, ainsi que toutes les personnes employées par Volleyball Canada ou par un membre actif, les personnes liées par contrat à volleyball Canada ou à un membre actif et qui participent à des activités au nom de Volleyball Canada ou d'un membre actif, s'il y a lieu, y compris, mais sans s'y limiter, les employés, entrepreneurs, athlètes, entraîneurs, membres du personnel de mission, arbitres, bénévoles, gestionnaires, administrateurs, membres de comité, parents ou tuteurs, spectateurs, dirigeants et officiels.
 - d. **Personne en situation d'autorité** : Toute personne qui est en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'une personne vulnérable conformément au rôle qui lui a été assigné. Les personnes en situation d'autorité comprennent, mais sans s'y limiter, les entraîneurs, les gestionnaires, les soigneurs, les dirigeants, les arbitres, les membres du personnel et les administrateurs.
 - e. **Harcèlement sexuel** : Aux fins de la présente politique, le harcèlement sexuel est défini comme étant des avances sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles et tout propos ou comportement de nature sexuelle non désirés lorsque :
 - i. Le fait d'accepter ou de rejeter un tel comportement est utilisé afin de prendre des décisions touchant la personne concernée.
 - ii. Un tel comportement a pour objectif ou pour effet de nuire au rendement de la personne concernée.
 - iii. Ce comportement crée un environnement hostile ou offensant.
 - f. **Lieu de travail** : Tout endroit où se déroulent des activités liées aux affaires ou au travail. Ceci inclut, sans toutefois s'y limiter, les bureaux de Volleyball Canada, les activités sociales liées au travail, les affectations de travail à l'extérieur des bureaux de Volleyball Canada, les déplacements liés au travail, de même que les conférences et les séances de formation liées au travail.
 - g. **Harcèlement au travail** : Aux fins de la présente politique, le harcèlement au travail est défini comme suit :
 - i. Le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur, dans un lieu de travail, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.



- ii. Le harcèlement au travail ne doit pas être confondu avec des actions de gestion légitimes et raisonnables qui font partie des fonctions normales de l'emploi, y compris :
 - o Prendre des mesures pour corriger un rendement insuffisant, par exemple, veiller à ce qu'une personne participe à un programme d'amélioration du rendement.
 - o Prendre des mesures disciplinaires consécutives à une infraction au travail.
- h. **Violence au travail** : Aux fins de la présente politique, la violence au travail est définie comme l'emploi, par une personne, d'une force physique contre un travailleur, dans un lieu de travail, qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel. Elle comprend également :
 - i. une tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
 - ii. Des propos ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel. Cela inclut, mais sans s'y limiter :
 - a) menacer verbalement d'attaquer un travailleur;
 - b) laisser des messages de menace dans un lieu de travail ou envoyer des courriels de menace à un lieu de travail;
 - c) menacer un travailleur du poing;
 - d) Brandir une arme au travail;
 - e) frapper ou essayer de frapper un travailleur;
 - f) faire subir de la violence sexuelle à un travailleur.

Énoncé de la politique

2. Volleyball Canada s'engage à fournir à tous un milieu de travail sécuritaire. À cette fin, Volleyball Canada ne saurait tolérer, cautionner ou ignorer aucune forme de violence ou de harcèlement au travail et prendra toutes les mesures raisonnables pour protéger ses travailleurs.

Objectif

3. L'objectif de la présente politique est de protéger le personnel professionnel de Volleyball Canada, ainsi que les athlètes de l'équipe nationale, les bénévoles et tous ceux qui représentent Volleyball Canada et qui agissent au nom de l'organisation, contre un environnement sportif et un milieu travail hostiles.

Portée et application

4. La présente politique s'applique à tous les individus qui ont accès à Volleyball Canada ou à ses locaux pour prendre part à des programmes et événements ou pour fournir et recevoir des services. Tous les individus sont tenus de protéger leur santé et leur sécurité en se conformant à la loi et aux pratiques et procédures sécuritaires de travail établies et prescrites par Volleyball Canada.
5. Tous les individus et tous les membres actifs sont responsables de prévenir et de signaler les actes d'abus, de violence et de harcèlement qui constituent une menace ou qui sont perçus comme étant une menace pour un milieu de travail sécuritaire.
6. Les gestionnaires, les superviseurs et les employés doivent se conformer à la présente politique; ils seront tenus responsables par Volleyball Canada en cas de non-respect de celle-ci.



7. Volleyball Canada n'imposera aucune pénalité ou mesure disciplinaire à un individu ayant signalé un incident ou participé à une enquête portant sur les abus, le harcèlement ou la violence au travail.
8. Le directeur général (ou son remplaçant) enquêtera sur tous les incidents et plaintes relatifs à la violence et au harcèlement au travail et les traitera de façon juste, respectueuse et opportune. L'information fournie sur un incident ou une plainte ne sera pas divulguée, sauf s'il est nécessaire de le faire pour protéger les travailleurs, enquêter sur la plainte ou sur l'incident, prendre les mesures correctrices ou d'autres mesures au titre d'autres exigences prévues par la loi. Si le directeur général est impliqué dans la plainte ou l'incident, le président du conseil d'administration (ou son représentant) assumera les responsabilités du directeur général. L'enquête peut être confiée à un tiers indépendant à la discrétion du directeur général.
9. La présente politique s'applique aux allégations d'abus, de harcèlement ou de violence qui surviennent dans le cadre des affaires, activités et événements de Volleyball Canada, y compris, mais sans s'y limiter, les Championnats Volleyball Canada, les camps d'entraînement, les réunions et les déplacements associés aux activités et événements de Volleyball Canada.
10. La présente politique s'applique également à tout comportement qui se situe en dehors de la portée de l'article 9 lorsqu'un tel comportement a un effet négatif sur les relations au sein de Volleyball Canada, son milieu de travail et son environnement sportif et qu'il porte atteinte à l'image et à la réputation de Volleyball Canada. Une telle applicabilité sera déterminée par Volleyball Canada à son entière discrétion.

Dispositions

11. Volleyball Canada s'assurera que la présente politique et les programmes de soutien sont mis en œuvre et que tous les travailleurs et superviseurs disposent de l'information et des instructions appropriées pour se protéger contre la violence et le harcèlement au travail.
12. Aux fins de la présente politique, voici quelques exemples de violence au travail :
 - a. Proférer des menaces à l'égard un travailleur.
 - b. Envoyer ou laisser des notes ou des courriels de menace à un travailleur.
 - c. Faire des gestes de menace à l'égard un travailleur.
 - d. Brandir une arme au travail.
 - e. Frapper, pincer ou toucher un travailleur de façon importune et non accidentelle.
 - f. Lancer un objet sur un travailleur.
 - g. Bloquer le passage à un travailleur ou gêner physiquement ses déplacements, avec ou sans utilisation d'équipements.
 - h. User de violence sexuelle envers un travailleur.
13. Aux fins de la présente politique, voici quelques exemples de harcèlement au travail :
 - a. Intimidation.
 - b. Appels téléphoniques ou courriels offensants ou intimidants à répétition.
 - c. Attouchements, avances, suggestions ou demandes de nature sexuelle inappropriés.
 - d. Affichage ou distribution d'images, de photos ou de matériels offensants, sous forme imprimée ou électronique.
 - e. Violence psychologique.
 - f. Harcèlement personnel.



- g. Discrimination. (Remarque : Contrairement aux dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, il n'est pas nécessaire que le harcèlement au travail soit relié à un motif de discrimination illicite comme la race, l'origine, la religion ou un handicap.)
 - h. Propos ou comportements intimidants, blagues offensantes ou insinuations.
 - i. Propos ou actions connus ou qui devraient être raisonnablement connus comme étant offensants, embarrassants, humiliants ou dévalorisants.
14. Toute personne reconnue coupable d'actes de violence ou de harcèlement envers un employé, travailleur, entrepreneur, sous-traitant, directeur, client, fournisseur ou toute autre personne pendant les heures de bureau ou pendant un événement de Volleyball Canada ou d'un de ses clients, sera passible de mesures disciplinaires, y compris un avertissement, une réprimande, une suspension, un congédiement ou un licenciement motivé.
15. Volleyball Canada s'engage à enquêter sur tous les incidents et plaintes relatifs à la violence et au harcèlement au travail et à les traiter de façon juste et diligente, tout en respectant, dans la mesure du possible, la vie privée de toutes les personnes concernées.
16. Aucun travailleur ne devrait se trouver dans une situation dans laquelle il s'estime en danger en raison de la violence au travail. Un travailleur a le droit de refuser de travailler s'il existe une menace à sa sécurité physique en raison d'une situation de violence au travail, telle qu'elle est décrite dans la présente politique. Ce droit n'implique ni n'élargit le droit de refuser de travailler dans une situation de harcèlement au travail qui ne présente aucune menace à la sécurité physique.
17. Volleyball Canada n'exercera pas de représailles contre une personne qui dénonce une violation de la présente politique ni ne tolérera aucunes représailles de la part d'un employé, d'un travailleur, d'un superviseur ou d'un membre de la direction. Les représailles constituent une violation grave de la présente politique et doivent être dénoncées sur-le-champ. Toute personne qui exerce des représailles contre une autre parce qu'elle a dénoncé un comportement offensant est passible de sanctions disciplinaires sévères pouvant aller jusqu'au licenciement motivé.
18. Nonobstant la présente politique, toute personne victime de harcèlement conserve le droit de demander de l'aide auprès de sa commission provinciale ou territoriale des droits de la personne même lorsque des mesures sont prises aux termes de la présente politique.
19. La présente politique doit être conforme aux articles pertinents des codes provinciaux sur les droits de la personne et de leurs versions successives.

Prévention des abus et du harcèlement

20. Volleyball Canada et ses membres actifs prendront des mesures visant à prévenir les abus, y compris, mais sans s'y limiter, le dépistage, l'orientation, la formation et la surveillance.

Surveillance

21. Volleyball Canada et ses membres actifs peuvent exercer une surveillance régulière des personnes qui ont accès à des personnes vulnérables ou qui interagissent avec elles. La surveillance sera basée sur le niveau de risque, conformément à la *Politique de vérification des antécédents judiciaires*.



Signalement

22. Volleyball Canada encourage les individus à exprimer leurs préoccupations en matière d'abus, de violence ou de harcèlement au travail, qu'il s'agisse de leurs propres préoccupations, ou de l'information à propos d'abus, de violence ou de harcèlement au travail dont ils ont été témoins.
23. Les politiques de Volleyball Canada et de ses membres actifs exigeront que les plaintes, y compris celles relatives au harcèlement, à la discrimination et aux abus, soient traitées par un tiers indépendant nommé par Volleyball Canada ou par un membre actif. Volleyball Canada informera les autorités locales si le tiers indépendant vient à soupçonner une infraction au Code criminel.
24. Volleyball Canada s'engage à ne pas exclure, pénaliser et discipliner une personne qui communique de l'information sur un abus ou qui soumet, de bonne foi, un rapport concernant un abus. De plus, Volleyball Canada n'exercera pas de représailles ou de la discrimination à l'égard de cette personne.

Communications

25. Volleyball Canada déterminera les personnes, au sein de leurs organisations respectives, qui seront responsables de la mise en œuvre de la présente politique.
26. La présente politique sera affichée dans un endroit bien en vue sur le lieu de travail, conformément à l'article 32.0.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Révision

27. La présente politique sera révisée au moins une fois par an, ou selon la décision du directeur général ou du conseil d'administration de Volleyball Canada.
28. La prochaine révision de la politique sera effectuée en novembre 2022.

Approbation

29. La présente politique a été approuvée par le conseil d'administration de Volleyball Canada le 10 novembre, 2020.