



# POLITIQUE EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

## Définitions

1. Dans la présente politique, les termes suivants signifient :
  - a. **Individus** – Participants inscrits, y compris, mais sans s'y limiter, les athlètes, entraîneurs, officiels, bénévoles, administrateurs, dirigeants, gestionnaires d'équipe, prestataires de soins de santé et autres membres du personnel.
  - b. **Harcèlement** : Le harcèlement est généralement défini comme un comportement ou un commentaire insultant, intimidant, humiliant, malveillant, dégradant ou offensant.
  - c. **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.
  - d. **Violence au travail** : Aux fins de la présente politique, la violence au travail est définie comme suit :
    - i. L'emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou 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, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.
  - e. **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, comme 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.
  - 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, une affectation 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. **Membres actifs** : Toutes les catégories de membres définies dans les statuts de Volleyball Canada



## **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 bureaux pour prendre part à des programmes, événements et 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 rapporter les actes 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 et ils seront tenus responsables par Volleyball Canada en cas de non-respect de la présente politique. Les travailleurs ne feront l'objet d'aucune pénalité ou mesure disciplinaire pour avoir rapporté un incident ou participé à une enquête portant sur le harcèlement ou la violence au travail.
7. Le directeur général (DG) 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 (président) assumera les responsabilités du directeur général. L'enquête peut être confiée à un tiers indépendant à la discrétion du directeur général ou du président.
8. L'enquête, rapport de l'enquêteur compris, se déroulera en conformité avec les lois en vigueur (s'il y a lieu).
9. La présente politique s'applique aux allégations 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 8 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 politique et les programmes de soutien sont mis en œuvre et que tous les travailleurs et superviseurs disposent de l'information appropriée et des instructions 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 un travailleur.
- b. Envoyer ou laisser des notes ou des courriels de menace à un travailleur.
- c. Faire des gestes de menace à un travailleur.
- d. Porter 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'équipement.
- 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 tout 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 : avertissement, réprimande, suspension, congédiement ou 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 avec diligence, 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 des droits de la personne et de leurs versions successives.

### **Communications**

20. La présente politique doit être communiquée efficacement à ceux qui sont responsables de sa mise en œuvre et aux membres du personnel qui pourraient être touchés par elle.
21. 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**

22. Cette politique sera révisée au moins tous les deux ans, ou lorsque le décidera le directeur général ou le conseil d'administration de Volleyball Canada.
23. La prochaine révision de la politique sera effectuée en février 2020.

### **Approbation**

24. La présente politique a été approuvée par le conseil d'administration de Volleyball Canada le 10 juin 2018.