

Le harcèlement et la violence au travail			
Section :	Ressources humaines	No. SPP.	HR 5.07
Préparé par :	Motion de conseil de direction – 23-07-01	Publication :	le 22 juin, 2023
Cycle d'examen :	Biennale	Remplace :	NP 5.07
Prochain examen :	octobre 2025	Date :	le 27 mai, 2021

1 POLITIQUE

- 1.01 Éducation physique et santé Canada (EPS Canada) s'engage à fournir un environnement de travail positif, respectueux, et sécuritaire pour tous les employés, bénévoles, étudiants bénévoles, membres du conseil de direction, et entrepreneurs indépendants (collectivement, les « Travailleurs »).
- 1.02 EPS Canada ne va pas tolérer, ignorer, ou pardonner la discrimination, le harcèlement, la violence, ni de quelque forme que ce soit de la maltraitance en milieu de travail commis par ou ciblant quelque Travailleur que ce soit.
- 1.03 Il incombe à chaque Travailleur de contribuer à la promotion d'un environnement de travail sécuritaire. À ce titre, les Travailleurs ne doivent pas se livrer à, permettre, tolérer, ni ignorer des lignes de conduite qui contreviennent à la présente Politique.
- 1.04 EPS Canada est consciente qu'il est parfois difficile de soumettre une plainte ou signaler un cas de discrimination, de harcèlement, de violence ou de maltraitance en milieu de travail, et reconnaît les intérêts du Travailleur de garantir le caractère confidentiel de ces renseignements. En conséquence, EPS Canada s'engage, dans la mesure du possible, à maintenir la confidentialité de tous les cas ou signalements de discrimination, de harcèlement, de violence ou de maltraitance en milieu de travail.
- 1.05 La discrimination, le harcèlement, la violence et la maltraitance en milieu de travail, ou le fait de lancer intentionnellement de fausses accusations en lien avec de telles situations ne seront pas tolérés, et sont susceptibles de donner lieu à des mesures disciplinaires et correctrices pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la cessation du contrat. En outre, une violation de la présente Politique pourrait amener EPS Canada à contacter la police ou à tenter une action en justice, le cas échéant.
- 1.06 EPS Canada ne tolérera aucune forme de représailles à l'égard d'un Travailleur qui signale de bonne foi un cas de discrimination en milieu de travail, de harcèlement, de violence ou de maltraitance en milieu de travail, ou qui participe à une enquête aux termes de la présente Politique.

2 OBJECTIF

- 2.01 L'objectif du présent Énoncé de politique et de procédure est de prévenir la discrimination, le harcèlement, la violence et quelque forme que ce soit de la maltraitance en milieu de travail.
- 2.02 L'objectif du présent Énoncé de politique et de procédure est de consigner les démarches que prendra EPS Canada en réponse aux allégations ou aux incidents de discrimination, de harcèlement, de violence et maltraitance en milieu de travail.

3 PORTÉE

- 3.01 EPS Canada a désigné certains représentants de l'organisation comme Participants CCUMS. **Les participants CCUMS** incluent les employés, les membres du conseil de direction, les bénévoles ainsi désignés, les consultants et les participants aux événements.
- 3.02 La présente Politique s'applique à tous les **Travailleurs** sur le lieu de travail et porte sur la discrimination, le harcèlement, la violence et quelque forme que ce soit de la maltraitance en milieu de travail, quelle qu'en soit la source, incluant les clients, les autres Travailleurs, un(e) conjoint(e) ou partenaire intime, etc.
- 3.03 La présente Politique s'applique à tous les consommateurs et les clients qui se prévalent des services fournis par EPS Canada, les fournisseurs, et les membres du grand public dont le comportement cible un Travailleur et se produit dans le milieu de travail d'EPS Canada ou dans le cadre des affaires, programmes, activités, ou événements d'EPS Canada incluant sans toutefois s'y limiter : congrès, déplacements en lien avec les activités d' EPS Canada, le contexte de bureau d'EPS Canada, et les réunions.
- 3.04 La présente Politique s'applique aux comportements des personnes en dehors des affaires, activités, et événements d'EPS Canada, lorsque ledit comportement cible ou est initié par un Travailleur aux termes de la présente Politique, et où ledit comportement est préjudiciable au Travailleur, au climat ou aux relations de travail au sein d'EPS Canada et est nuisible à l'image et à la réputation d'EPS Canada. L'applicabilité sera déterminée par EPS Canada à son entière discrétion.
- 3.05 La présente Politique s'applique à la discrimination, au harcèlement, à la violence et à la maltraitance en milieu de travail commis par ou ciblant n'importe quel Travailleur. Les actes répréhensibles ou les incidents d'inconduite observés ou subis par les Travailleurs qui relèvent du Code de conduite et d'éthique peuvent être signalés aux termes des dispositions de la Politique de discipline et d'appels.
- 3.06 Les actes répréhensibles ou les incidents d'inconduite observés ou subis par des personnes qui ne sont pas employés ou entrepreneurs d'EPS Canada et qui relèvent du Code de conduite et d'éthique peuvent être signalés aux termes des dispositions de la Politique de discipline et d'appels.

4 RESPONSABILITÉ

- 4.01 **Toutes les personnes** associées à EPS Canada ont la responsabilité de minimiser les risques de discrimination, de harcèlement, de violence et de quelque forme que ce soit de la maltraitance en milieu de travail.
- 4.02 **Représentant en matière de santé et sécurité (ou comité)**
- (a) Donner des conseils aux employés qui ont des préoccupations en ce qui concerne la discrimination ou une situation de violence ou de harcèlement réelle ou menacée;
 - (b) Afficher la présente Politique dans un endroit évident sur le lieu de travail;
 - (c) Promouvoir, faire progresser, soutenir, et veiller à l'application efficace de présente Politique;
 - (d) Fournir une formation sur la présente Politique à tous les employés;
 - (e) Intervenir immédiatement lorsque surviennent des menaces ou des cas de discrimination, de harcèlement, de violence ou maltraitance en milieu de travail;
 - (f) Prévenir et mettre fin à la discrimination, au harcèlement, à la violence ou aux menaces de violence en milieu de travail en :

- (i) Énonçant et promouvant l'objectif d'EPS Canada de fournir et maintenir un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement, de violence et de quelque forme que ce soit de la maltraitance.
- (ii) Ne pas ignorer ni tolérer les comportements qui contreviennent à la présente Politique.
- (iii) Prendre toutes les plaintes au sérieux; faire un examen initial de la situation, et faire les signalements/rapports qui s'imposent aux termes de la présente Politique.
- (iv) Ne pas se livrer à des comportements qui contreviennent à la présente Politique.
- (g) Initier un examen annuel de la présente Politique et recommander les modifications qui s'imposent.

4.03 **Superviseurs**

- (a) Prendre les démarches préventives ou correctrices appropriées pour mettre fin à la discrimination, le harcèlement, la violence ou la maltraitance en milieu de travail dont ils prennent connaissance, qu'une plainte soit déposée ou pas;
- (b) S'assurer que toutes les plaintes ou cas de discrimination, harcèlement, violence, et maltraitance en milieu de travail sont examinés et traités d'une manière équitable et respectueuse et en temps opportun;
- (c) S'assurer que le Représentant en matière de santé et sécurité (ou le comité) est investi des pouvoirs et dispose des ressources nécessaires pour exercer ses fonctions.

4.04 **Employés**

- (a) Ne pas se livrer à quelque ligne de conduite que ce soit qui pourrait être considérée comme discrimination, menace, acte violent, ou harcèlement, ni quelque forme de maltraitance que ce soit;
- (b) Signaler immédiatement tout cas de discrimination, menaces, actes violents, harcèlement, ou maltraitance;
- (c) Lire et se conformer à la présente Politique;
- (d) Aviser le Représentant en matière de santé et sécurité (ou comité) s'ils sont exposés aux risques de violence familiale, et aider le Représentant (le comité) à élaborer un plan de sécurité.

5 **DÉFINITIONS**

5.01 **Travailleurs** : Toutes les personnes qui travaillent pour le compte d'EPS Canada, incluant les employés, bénévoles, étudiants bénévoles, membres du conseil de direction, et entrepreneurs indépendants.

5.02 **Discrimination** : Un comportement injuste ou inéquitable, que ce soit intentionnel ou pas, qui a pour conséquence le traitement différentiel d'une personne fondé sur un ou plusieurs des motifs interdits par les lois sur les droits de la personne, incluant sans toutefois s'y limiter : la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur de la peau, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, ou un handicap. Un cas de discrimination ne doit pas nécessairement être intentionnel : il suffit que la personne soit consciente ou aurait raisonnablement dû être consciente de la nature inappropriée ou importune de sa conduite.

5.03 **Harcèlement** : Des commentaires ou lignes de conduite vexatoires à l'égard d'une personne ou un groupe, qu'on sait, ou qu'on devrait raisonnablement savoir, offensants ou importuns. Les types de comportement qui constituent harcèlement incluent, sans toutefois s'y limiter :

- (i) Violences ou menaces écrites ou verbales, ou accès de colère;

- (ii) Courriels, propos, farces, commentaires, remarques suggestives, ou railleries comportant un élément de persistance ou de répétition;
- (iii) Harcèlement racial, à savoir des injures raciales, des farces, des identifications abusives ou des comportements ou des termes offensants qui renforcent les stéréotypes ou qui remettent en question les capacités d'une personne sur la base de ses origines raciales ou ethniques;
- (iv) Des regards concupiscents ou autres gestes suggestifs ou obscènes
- (v) Des comportements condescendants ou paternalistes visant à nuire à l'estime de soi ou à la performance, ou qui ont une incidence négative sur les conditions de travail;
- (vi) Des farces qui créent de la gêne ou qui mettent la sécurité de l'individu à risque, ou qui pourraient avoir une incidence négative sur la performance;
- (vii) Un contact physique non-désiré, incluant sans toutefois s'y limiter : attouchements, caresses, pincements, ou baisers;
- (viii) Exclure ou isoler délibérément une personne d'un groupe, d'une équipe, ou des activités sociales en lien avec le travail;
- (ix) Cacher intentionnellement des informations qui habiliteraient une personne à faire son travail, réaliser une prestation, ou s'entraîner;
- (x) Saboter le travail ou la performance d'une autre personne;
- (xi) Répandre des commérages ou des rumeurs malveillantes;
- (xii) Une série de flirts, avances, suggestions, ou demandes sexuels importuns;
- (xiii) Violence physique ou sexuelle
- (xiv) Afficher ou circuler des images, photos, ou autres supports imprimés ou électroniques qui sont de nature offensante;
- (xv) Propos ou actions que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir offensants, gênants, humiliants, ou dégradants
- (xvi) Lignes de conduite telles que celles décrites ci-dessous qui ne ciblent pas une personne ou un groupe spécifique, mais qui ont le même effet de donner lieu à un environnement négatif ou hostile; et
- (xvii) Des représailles ou la menace de représailles à l'égard d'une personne qui signale un cas de harcèlement ou de violence à EPS Canada.

5.04 **Harcèlement sexuel** : Une série de commentaires vexatoires ou une ligne de conduite importune à l'égard d'une personne, fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, ou l'identité ou l'expression de genre, où l'on sait ou devrait raisonnablement savoir que les commentaires ou la ligne de conduite sont importuns; ou faire des sollicitations ou des avances sexuelles dans une situation où l'auteur desdites sollicitations ou avances est dans une situation qui lui confère le pouvoir d'accorder, donner, ou refuser quelque avantage ou avancement que ce soit à la personne ciblée, et où la personne faisant les sollicitations/avances sait ou doit raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes. Les lignes de conduite qui constituent harcèlement sexuel incluent, sans toutefois s'y limiter :

- (i) Blagues sexistes;
- (ii) Menaces, représailles, ou refus d'un avantage quand une avance sexuelle est repoussée;
- (iii) Offrir un avantage en contrepartie de faveurs sexuelles;
- (iv) Demander des câlins et des contacts physiques;
- (v) Se vanter de ses prouesses sexuelles;
- (vi) Regards concupiscents (lorgner avec un élément de persistance);
- (vii) Agression sexuelle;
- (viii) L'affichage d'illustrations à caractère sexuel grossier;
- (ix) Distribuer des messages ou des pièces jointes de matériel explicite à caractère sexuel, comme les images ou les fichiers vidéo;
- (x) L'emploi de termes sexuellement dégradants dans la description d'une personne;

- (xi) Exiger qu'une personne indique son identité de genre, ou poser des questions ou faire des commentaires importuns à propos de l'identité de genre ou l'aspect physique d'une personne;
 - (xii) Questions ou commentaires sur la vie sexuelle d'une personne;
 - (xiii) Attention non-souhaitée avec un élément de persistance à la suite de la rupture d'une relation fondée sur le consentement mutuel;
 - (xiv) Flirts, avances, ou propositions sexuelles importunes avec un élément de persistance; et
 - (xv) Des contacts importuns avec un élément de persistance.
- 5.05 **CCUMS** : Le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, ainsi que toute modification pouvant y être occasionnellement apportée par le CRDSC.
- 5.06 **Participant CCUMS** : Personne affiliée à l'organisation qui a) a été désignée par l'organisation, et b) a signé le formulaire de consentement exigé. Les participants CCUMS incluent les employés, les agents contractuels, les administrateurs et les bénévoles qui agissent pour le compte de l'organisation ou la représentent à quelque titre que ce soit.
- 5.07 Les **comportements prohibés aux termes du CCUMS** incluent sans toutefois s'y limiter :
- (i) Maltraitance physique
 - (ii) Maltraitance psychologique
 - (iii) Négligence
 - (iv) Maltraitance sexuelle
 - (v) Conditionnement
 - (vi) Transgressions des limites
 - (vii) Discrimination
 - (viii) Omission de signaler
 - (ix) Complicité
 - (x) Représailles
 - (xi) Entrave ou manipulation des procédures
 - (xii) Signalement intentionnel d'une fausse allégation
- Au-delà des comportements prohibés tels que définis dans le CCUMS, le présent Code énumère d'autres normes relatives aux comportements attendus, applicables à tous les représentants. Tout incident de non-respect de ces normes de la part d'un représentant est susceptible de constituer une contravention au présent Code.
- 5.08 **Milieu de travail** : N'importe quel terrain, installation, ou local où, dans lequel, ou près duquel les Travailleurs exercent leurs fonctions professionnelles, ou où se déroulent les activités en lien avec le travail – incluant les déplacements et les activités sociales – et dans certains cas, les contextes en ligne.
- 5.09 **Harcèlement en milieu de travail** : Des commentaires ou comportements vexatoires à l'égard d'un Travailleur dans un milieu de travail que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir importuns. Le harcèlement en milieu de travail ne devrait pas être confondu avec les actions légitimes et raisonnables de la part des superviseurs, en lien avec les activités ordinaires de travail/de formation, incluant les mesures visant à remédier aux défaillances de performance, comme par exemple soumettre un Travailleur à un plan d'amélioration de la performance, ou imposer des mesures disciplinaires aux suites d'une infraction survenue en milieu de travail. Se reporter à la définition du harcèlement pour les types of comportement qui constituent harcèlement en milieu de travail lorsque ces comportements surviennent dans un contexte de travail.

- 5.10 **Violence en milieu de travail** : L'emploi de la force physique ou la menace de recourir à la force physique par une personne à l'égard d'un Travailleur dans un milieu de travail qui cause ou qui risque de causer un préjudice au Travailleur; une tentative de recourir à la force physique à l'égard d'un Travailleur dans un milieu de travail qui pourrait causer un préjudice au Travailleur; ou une déclaration ou une ligne de conduite qu'un Travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de recourir à la force physique contre le Travailleur dans un milieu de travail qui pourrait causer un préjudice au Travailleur. Les types de comportements qui constituent la violence en milieu de travail incluent, sans toutefois s'y limiter :
- (i) Menaces verbales ou écrites d'agression physique;
 - (ii) Envoyer ou laisser des messages écrits ou des courriels menaçants;
 - (iii) Comportements physiquement menaçants comme menacer du poing, pointer du doigt, détruire des biens, ou lancer des objets;
 - (iv) Brandir une arme dans un milieu de travail;
 - (v) Coups, pincements ou attouchements non-désirés et non accidentels;
 - (vi) Jeux brutaux qui sont dangereux ou menaçants;
 - (vii) Contrainte physique ou confinement;
 - (viii) Mépris flagrant ou intentionnel de la sécurité ou du bien-être des autres personnes;
 - (ix) Bloquer ou freiner le mouvement normal, ou interférence physique, avec ou sans l'emploi d'équipements;
 - (x) Agression sexuelle; et
 - (xi) Toute tentative d'adopter l'une ou l'autre des lignes de conduite susmentionnées

6 RÉFÉRENCES

Le Code des droits de la personne de l'Ontario
La Loi sur la santé et la sécurité au travail (Ontario)

7 PROCÉDURES

7.01 Évaluation des risques

- (a) Le **Représentant en matière de santé et sécurité** (ou comité) d'EPS Canada's doit effectuer une évaluation des risques dans tout milieu de travail dans lequel il pourrait exister un risque de préjudice aux Travailleurs en lien avec la violence ou le harcèlement au travail.
- (b) Lors d'effectuer son évaluation des risques, le Représentant en matière de santé et sécurité (ou comité) doit prendre en compte :
 - (i) La nature des interactions entre les Travailleurs et le public;
 - (ii) Les caractéristiques du contexte de travail;
 - (iii) Les caractéristiques des Travailleurs/clients; et
 - (iv) L'historique d'incidents de violence dans le milieu de travail et dans les contextes ou activités similaires.
- (c) L'évaluation des risques pourrait inclure, sans toutefois s'y limiter :
 - (i) Une visite des lieux de travail avec le(s) Travailleur(s) touché(s);
 - (ii) Un certain nombre d'entrevues avec les Travailleurs; et
 - (iii) Un examen des crimes ou des incidents signalés dans le passé.
- (d) Au terme de l'évaluation des risques ou de la révision et/ou la mise à jour de celle-ci, EPS Canada et ses employés sont tenus de suivre les mesures et procédures ci-après, qui précisent les démarches pour atténuer le risque de violence/de harcèlement, appeler à une aide immédiate, et signaler et examiner les incidents et les conséquences éventuelles de ceux-ci.

7.02 Procédures pour réclamer une aide immédiate

- (a) En cas de danger imminent à la sécurité physique d'un Travailleur ou de quelqu'un d'autre, le Travailleur doit se rendre dans un endroit sûr et appeler 911 immédiatement.

Une fois appelé les urgences, le Travailleur doit aviser la **directrice générale et chef de la direction**.

- (b) Une enquête sur l'incident doit être effectuée dès que possible une fois que les mesures d'urgence appropriées auront été déclenchées.

7.03 **Procédure informelle de traitement de cas de harcèlement en milieu de travail**

Les Travailleurs qui subissent le harcèlement en milieu de travail peuvent aviser l'auteur du présumé harcèlement que le comportement est importun, en lui expliquant pourquoi le comportement est inacceptable, et en encourageant dans la mesure du possible l'évolution des comportements par l'éducation et l'information :

- (a) Tout Travailleur qui subit le harcèlement en milieu de travail peut essayer d'aborder ses préoccupations directement avec l'/les auteur(s) du comportement importun – mais seulement si cela ne présente pas de risques, et que le Travailleur se sente à l'aise pour le faire;
- (b) La communication à ce titre, qui peut se faire à l'oral ou à l'écrit, doit résumer le comportement, souligner sa nature importune, et demander la cessation dudit comportement;
- (c) Il est recommandé qu'une autre personne soit présente pour observer et consigner les détails de l'évènement, incluant la date, l'heure, et les intervenants, par exemple; et
- (d) Si le conflit est réglé de manière satisfaisante à cette étape, le dépôt d'un rapport d'incident ou d'une plainte peut ne pas être requis. En revanche, si la question n'est pas réglée, le Travailleur doit transmettre la question aux échelons supérieurs, selon le processus indiqué ci-après et ailleurs dans la présente Politique.

7.04 **Procédures de signalement de cas de discrimination en milieu de travail, de harcèlement, de violence, et de maltraitance**

Obligation de signaler

- (a) Si un Travailleur croit de bonne foi qu'il ou elle ou tout autre employé ou Travailleur a subi ou a pris part à un acte de discrimination, de harcèlement, de violence ou de maltraitance, ou si Travailleur observe quelque incident que ce soit de discrimination, de harcèlement, de violence ou de maltraitance, le Travailleur est obligé de signaler tous les faits au sujet dudit incident.

Signalements et sanctions – participants CCUMS

- (b) Les incidents relatifs à des situations alléguées de maltraitance ou de comportements prohibés (selon les définitions fournies dans le CCUMS) qui concernent un participant au CCUMS et qui se sont produits ou poursuivis en date du 1^{er} juillet 2023 doivent être signalés au BCIS [<https://sportintegritycommissioner.ca/>] et seront gérés conformément aux politiques et aux procédures du BCIS.
- (c) Les incidents relatifs à des situations alléguées de maltraitance ou de comportements prohibés qui se sont produits avant le 1^{er} juillet 2023 peuvent également être signalés au BCIS. Toutefois, dans de telles circonstances, il incombera au BCIS de déterminer la recevabilité des plaintes en question en s'appuyant sur les lignes directrices pertinentes et applicables du BCIS concernant l'examen initial et l'évaluation préliminaire. De plus, l'affaire devra être entendue conformément aux procédures du BCIS, avec le consentement exprès des parties concernées qui n'ont pas été désignées comme des participants au CCUMS par EPS Canada.

Procédure de signalement d'incident

- (d) Toute plainte liée à une infraction alléguée aux politiques d'EPS Canada qui ne répond pas aux critères énoncés aux **Articles 7.04(b) et 7.04(c)** ci-haut peut être signalée par écrit par n'importe quelle personne à la **directrice générale et chef de la direction** ou à

la tierce partie indépendante. Par souci de clarté, ceci comprend les plaintes renvoyées devant la tierce partie indépendante par le BCIS lorsque ce dernier détermine que la plainte initiale ne relève pas de sa compétence.

- (e) Les lignes directrices suivantes doivent être suivies en ce qui concerne le signalement et le dépôt d'un rapport d'incident :
- (i) Le rapport doit être préparé immédiatement après que le Travailleur prend connaissance de l'incident.
 - (ii) Les rapports de discrimination en milieu de travail, de harcèlement, de violence ou de maltraitance doivent être soumis à la **directrice générale et chef de la direction** ou au **Gestionnaire de cas indépendant**.
 - (iii) Si les circonstances l'exigent, incluant les cas où l'incident met en cause la directrice générale et chef de la direction, le Travailleur peut également signaler la conduite importune à n'importe quel membre du personnel de direction avec qui le Travailleur se sent à l'aise pour aborder le sujet.
 - (iv) Le rapport doit être soumis par écrit et doit inclure les noms des personnes intéressées, les dates, les heures, et les endroits, ainsi que les noms des témoins, dans la mesure où ces détails sont connus (se reporter à la pièce jointe A). Ce rapport sera désigné comme une « Plainte ».
 - (v) Toute autre personne qui recevrait un rapport verbal doit préparer un compte rendu écrit du signalement de la « Plainte », et soumettre ce document à l'informateur pour examen et signature.
 - (vi) Le cas échéant, une enquête impartiale s'amorcera aux fins d'examiner l'incident.
 - (vii) Les plaintes frivoles ou vexatoires seront traitées avec sérieux et exposeront l'auteur à des mesures disciplinaires. En revanche, les rapports soumis de bonne foi ne feront pas l'objet de sanctions.
- (f) Sauf dans la mesure du nécessaire, il faut veiller à préserver la confidentialité de tous les cas ou plaintes de discrimination, de harcèlement, de violence et de maltraitance en milieu de travail, aux fins de protéger les Travailleurs, enquêter sur la plainte ou l'incident, prendre des mesures correctrices, ou au titre d'autres exigences prévues par la loi.

7.05 Procédures d'examen et de traitement d'incidents et de plaintes

Enquête

- (a) Quand EPS Canada prend connaissance d'un incident de discrimination, de harcèlement, de violence ou de maltraitance en milieu de travail, ou quand celle-ci reçoit une plainte de discrimination, de harcèlement, de violence ou de maltraitance, il lui incombe de s'assurer qu'une enquête est effectuée en bonne et due forme. Si une enquête interne est impossible ou inappropriée, un Gestionnaire de cas indépendant sera engagé et un enquêteur externe dûment qualifié pour mener une enquête sur la discrimination, le harcèlement, la violence ou la maltraitance en milieu de travail, et ayant une connaissance des lois pertinentes sur la discrimination, le harcèlement, la violence et la maltraitance sera assigné au dossier pour prendre en charge l'enquête.
- (b) L'auteur présumé d'actes de harcèlement recevra un avis de la part du Gestionnaire de cas indépendant ou de la directrice générale et chef de la direction indiquant qu'une enquête a été amorcée aux suites d'un signalement de discrimination, de harcèlement, de violence ou de maltraitance en milieu de travail, aux termes de la présente Politique. Cet avis doit inclure le nom de l'enquêteur et les détails du rapport d'incident et doit indiquer que l'auteur présumé d'actes de harcèlement aura la possibilité de répondre aux allégations (cette possibilité est indépendante de la possibilité de participer à l'enquête, si demandée).

Calendrier de l'enquête

- (c) L'enquête doit se dérouler en temps opportun, et généralement dans un délai de soixante (60) jours ou mois, à moins qu'il n'y ait des circonstances atténuantes (par exemple, maladie, complexité) qui obligent de prolonger les délais de l'enquête.

Processus d'enquête

- (d) L'enquêteur doit mener l'enquête d'une manière qui correspond à son expérience et ses recommandations en ce qui concerne de telles questions, et conformément aux lignes directrices suivantes :
- (i) L'enquêteur doit s'assurer de préserver la confidentialité de l'enquête et prévenir la divulgation de renseignements permettant d'identifier les intervenants, sauf dans la mesure où cela est nécessaire pour mener l'enquête.
 - (ii) L'enquêteur doit s'entretenir avec le Travailleur qui est réputée être la victime de discrimination, harcèlement, violence, ou maltraitance en milieu de travail et avec l'auteur présumé de l'/des acte(s) de harcèlement, si celui-ci est un Travailleur d'EPS Canada. Si l'auteur présumé de l'/des acte(s) de harcèlement n'est pas un Travailleur d'EPS Canada, l'enquêteur doit faire les efforts raisonnables pour s'entretenir avec l'auteur présumé de l'/des acte(s) de harcèlement.
 - (iii) L'auteur présumé de l'/des acte(s) de harcèlement doit avoir la possibilité de répondre aux allégations formulées par le Travailleur à son endroit.
 - (iv) L'enquêteur doit s'entretenir avec les témoins pertinents qui sont employés d'EPS Canada qui pourraient être identifiés par le Travailleur qui est réputé être la victime de discrimination, de harcèlement, de violence ou de maltraitance en milieu de travail, ou par l'auteur présumé de l'/des acte(s) de harcèlement, ou tout autre témoin comme le croit nécessaire l'enquêteur aux fins de mener une enquête attentive. L'enquêteur doit faire les efforts raisonnables pour s'entretenir avec les témoins pertinents qui ne sont pas employés d'EPS Canada si de tels témoins sont identifiés.
 - (v) L'enquêteur doit réunir et examiner les documents pertinents.
 - (vi) L'enquêteur doit préparer un procès-verbal approprié des déclarations et notes prises durant ses entrevues avec le Travailleur qui est réputé être la victime de discrimination, de harcèlement, de violence ou de maltraitance en milieu de travail, avec l'auteur présumé de l'/des acte(s) de harcèlement, et avec les témoins, le cas échéant.
 - (vii) L'enquêteur doit fournir à l'auteur présumé d'actes de harcèlement une possibilité raisonnable de répondre aux allégations, par écrit ou oralement. Si la réponse est orale, l'enquêteur devrait normalement confirmer par écrit le contenu de la réponse avec l'auteur présumé d'actes de harcèlement. Si celui-ci ne répond pas dans les délais raisonnables indiqués par l'enquêteur, ou s'il opte de ne pas participer à l'enquête, l'enquêteur peut poursuivre ses démarches en l'absence d'une réponse.
 - (viii) L'enquêteur doit préparer un rapport d'enquêteur écrit, en rendant compte des démarches prises durant l'enquête, et en consignait la plainte, les allégations du Travailleur qui est réputé être victime de discrimination, de harcèlement, de violence ou de maltraitance en milieu de travail, la réponse de l'auteur présumé d'actes de harcèlement, les déclarations des témoins (le cas échéant), et les preuves qui ont été recueillies. Le rapport de l'enquêteur doit consigner également les conclusions de fait, et une décision si, selon la prépondérance des probabilités, il s'est produit un incident de discrimination, de harcèlement ou de violence en milieu de travail.

Résultat de l'enquête

- (e) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'achèvement de l'enquête, sauf en cas de circonstances atténuantes justifiant un prolongement de la période de notification, le Travailleur qui est réputé être victime de harcèlement en milieu de travail et l'auteur présumé d'actes de harcèlement, si ce dernier est un Travailleur d'EPS Canada, seront avisés par écrit du résultat de l'enquête.

Confidentialité

- (f) Dans la mesure du possible, la confidentialité des renseignements sur les plaintes et les incidents sera préservée. Les renseignements recueillis au sujet d'un incident ou d'une plainte de discrimination, harcèlement, violence ou maltraitance en milieu de travail, incluant les renseignements identifiant les personnes concernées, ne doivent pas être divulgués à moins que la divulgation ne soit nécessaire aux fins de protéger le(s) Travailleur(s), d'enquêter sur la plainte ou l'incident, de prendre des mesures correctrices, ou au titre d'autres exigences prévues par la loi. La police doit être avisée de tout incident de comportement signalé qui pourrait constituer un acte criminel ou qui, au terme du processus d'enquête, est estimé constituer un acte criminel.
- (g) Au cours de l'enquête, Travailleur qui est réputé être victime de harcèlement en milieu de travail, l'auteur présumé d'actes de harcèlement, et les témoins (le cas échéant) ne doivent pas discuter entre eux l'incident, la plainte ou l'enquête, ni en discuter avec d'autres Travailleurs ou témoins à moins que cela ne soit nécessaire pour obtenir des conseils sur leurs droits. L'enquêteur peut discuter l'enquête et divulguer des renseignements au sujet de l'incident ou de la plainte seulement dans la mesure où cela est nécessaire aux fins de mener l'enquête, ou selon les exigences de la loi. Tous les dossiers se rapportant à l'enquête doivent rester confidentiels.

Mesures provisoires lorsqu'une enquête est en cours

- (h) Lorsque l'enquête est en cours, le **Gestionnaire de cas indépendant** et/ou la **directrice générale et chef de la direction** doit considérer si des mesures provisoires sont de mise afin de minimiser les contacts entre le réclamant et l'auteur présumé d'actes de harcèlement. Les mesures provisoires doivent être raisonnables selon les circonstances, et peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, donner un congé, suspension, prévoir des quarts de travail différents, etc.

Mesures disciplinaires

- (i) La discrimination, le harcèlement, la violence, ou la maltraitance en milieu de travail par un Travailleur est une infraction très grave. Si une allégation est prouvée, l'auteur d'actes de harcèlement sera passible de mesures disciplinaires immédiates pouvant aller jusqu'au congédiement.
- (j) Sur réception des résultats de l'enquête, la **directrice générale et chef de la direction** et/ou le **Conseil de direction** doit examiner les preuves, la nature de la discrimination ou du harcèlement, s'il y a eu ou pas des contacts physiques, s'il s'agit d'un cas isolé, s'il y a eu abus de pouvoir, et les mesures correctrices appropriées.
- (k) Les mesures disciplinaires peuvent inclure :
- (i) Présenter les excuses par écrit ou de vive voix
 - (ii) Un avis de réprimande ou une suspension
 - (iii) Aiguillage aux services de counseling
 - (iv) Formation correctrice
 - (v) Modification de l'horaire de travail
 - (vi) Congédiement
 - (vii) Porter le cas devant la police ou d'autres autorités judiciaires

7.06 Menaces de la part de tierces parties

- (a) Dans le cas d'un signalement d'une menace potentielle de harcèlement ou de violence de la part d'une tierce partie, comme par exemple la violence familiale, l'identité de la tierce partie et les caractéristiques identitaires seront signalées à tous les employés, entrepreneurs, sous-entrepreneurs, et autres intervenants qui doivent être conscients de ces renseignements aux fins de protéger le Travailleur. Tandis que la confidentialité des renseignements personnels sera respectée dans la mesure du possible, les communications se feront comme il s'avère nécessaire aux fins de réagir à la menace.

7.07 Plaintes non fondées et représailles

- (a) Faire intentionnellement des allégations de discrimination, harcèlement, violence ou maltraitance en milieu de travail qu'on sait être fausses ou non fondées constitue une infraction grave qui pourrait être passable de mesures disciplinaires. EPS Canada se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'égard des personnes qui déposent une plainte qui est frivole ou vexatoire.
- (b) Toute entrave au déroulement d'une enquête, ou tout acte de représailles à l'égard d'un Travailleur ayant déposé la plainte, de l'auteur présumé d'actes de harcèlement, ou d'un témoin pourrait être passable de mesures disciplinaires, aux termes du Code de conduite et d'éthique.

7.08 Tenue des dossiers

- (a) EPS Canada doit tenir des dossiers de l'enquête, incluant :
- (i) Une copie de la plainte ou des détails au sujet de l'incident;
 - (ii) Un compte-rendu de l'enquête incluant les notes prises au cours de l'enquête;
 - (iii) Une copie du rapport de l'enquêteur (le cas échéant);
 - (iv) Un résumé des résultats de l'enquête tels que fournis au Travailleur qui est réputé être la victime de discrimination, harcèlement, violence, ou maltraitance en milieu de travail, et à l'auteur présumé d'actes de harcèlement, si ce dernier est un Travailleur d'EPS Canada; et
 - (v) Un document précisant les démarches correctrices prises pour remédier à la plainte ou à l'incident de discrimination, harcèlement, violence, ou maltraitance en milieu de travail.
- (b) Tous les dossiers se rapportant à l'enquête doivent être gardés confidentiels. Les dossiers seront conservés pour une durée illimitée. Si l'enquête ne trouve pas des preuves à l'appui de la plainte, aucun document à cet effet ne sera rattaché aux dossiers de l'auteur présumé d'actes de harcèlement. Lorsque l'enquête détermine qu'il y a eu discrimination, harcèlement, violence, ou maltraitance en milieu de travail, un compte-rendu de l'incident et des mesures correctrices prises à l'égard de l'auteur du harcèlement sera ajouté au dossier de personnel de l'auteur du harcèlement.

7.09 Confidentialité

La collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels réalisées en vertu de la présente politique sont assujetties à la Politique de confidentialité d'EPS Canada. EPS Canada, ses représentants de même que toute personne ou entité déléguée en vertu de la présente politique (c.-à-d., tierce partie indépendante, comité de discipline) sont tenus de se conformer à la Politique de confidentialité d'EPS Canada dans l'exercice des fonctions qui leur incombent en vertu de la présente politique.

7.10 Dossiers et divulgation de décisions

D'autres personnes ou organisations, incluant sans toutefois s'y limiter : organismes nationaux de sport, associations provinciales de sport, clubs de sport, etc. pourraient être avisées des décisions rendues en vertu de la présente Politique.

7.10 **Organismes gouvernementaux**

Plusieurs organismes gouvernementaux ont été établis spécifiquement aux fins de prévenir et remédier à la discrimination, le harcèlement et la violence. La mise en application des présentes procédures n'empêche aucunement les employés de signaler l'incident à l'organisme provincial pertinent.

8 PIÈCES JOINTES

Pièce jointe A – Workplace Discrimination, Harassment, Violence and Maltreatment Complaint Form

Formulaire de plainte de discrimination, de harcèlement, de violence ou de maltraitance en milieu de travail



**Attachment A
Workplace Discrimination, Harassment, Violence and Maltreatment Complaint Form**

Workplace Discrimination, Harassment, Violence and Maltreatment Complaint Form
Date:
Your Name: Position: Address: Email: Telephone:
Were you the target of the discrimination, harassment, violence or maltreatment? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No Did you witness what you are about to report? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No Were you informed of the discrimination, harassment, violence or maltreatment by a third party? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
Details of the complaint of workplace discrimination, harassment, violence or maltreatment: Please describe in as much detail as possible the incident(s), including: (a) the names of the parties involved; (b) any witnesses to the incident(s); (c) the location, date and time of the incident(s); (d) details about the incident(s) (behaviour and/or words used); (e) any additional details. Attach additional pages if required.
Relevant documents and evidence: Attach any supporting documents, such as emails, handwritten notes, or photographs. Physical evidence, such as vandalized personal belongings, can also be submitted. If you are not able to attach documents and they are relevant to your complaint, please list the documents below. If someone else has relevant documents, please note that below.
Signature:
This form is to be submitted to the ED&CEO or Independent Case Manager.

Pièce jointe A

Formulaire de plainte de discrimination, harcèlement, violence ou maltraitance en milieu de travail

Formulaire de plainte de discrimination, harcèlement, violence ou maltraitance en milieu de travail
Date :
Votre Nom : Fonction : Adresse : Courriel : Téléphone :
Est-ce que vous avez été victime de discrimination, harcèlement, violence ou maltraitance? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Est-ce que vous avez observé l'incident que vous signalez dans le présent rapport? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Est-ce qu'une tierce partie vous a signalé la discrimination, le harcèlement, la violence ou la maltraitance? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Compte rendu de la plainte de discrimination, harcèlement, violence ou maltraitance en milieu de travail : Veuillez consigner une description aussi précise que possible de l'/des incident(s), incluant : (a) le(s) nom(s) des intervenant(s); (b) le(s) nom(s) de tout témoin à l'/aux incident(s); (c) le lieu, la date, et l'heure de l'/des incident(s); (d) les détails de l'/des incident(s) (comportement et/ou propos); (e) d'autres détails pertinents. Au besoin, joignez des pages supplémentaires.
Documents et preuves pertinents : Veuillez joindre les documents à l'appui, incluant imprimés de courriels, notes manuscrites, ou photographies. Les preuves physiques telles que les affaires personnelles vandalisées, peuvent également être soumises. Si vous avez des documents ou preuves que vous ne pouvez pas joindre aux présents, veuillez inclure une courte description dans l'espace ci-dessous.
Signature :
Ce formulaire doit être soumis à la directrice générale et chef de la direction ou au Gestionnaire de cas indépendant .