

SPP 8.25 : Harcèlement et violence au travail

Objectif	La présente déclaration de politique et de procédure vise à prévenir la discrimination, le harcèlement, la violence et toute forme de maltraitance au travail. Elle a pour objectif de décrire comment EPS Canada réagira aux allégations ou aux incidents de discrimination, de harcèlement, de violence et de toute forme de mauvais traitement au travail.
Portée	La présente déclaration de politique et de procédure s'applique à tous les représentants désignés de Santé publique Canada. Cela comprend les employés, les membres du conseil de direction, les dirigeants, les bénévoles identifiés, les consultants et les participants actifs à des événements à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.

1 POLITIQUE (ce que nous faisons)

- 1.1 EPS Canada s'engage à offrir un environnement de travail favorable, respectueux et sécuritaire à tous ses employés, bénévoles, étudiants bénévoles, membres du conseil de direction et entrepreneurs indépendants (collectivement appelés « [représentants de l'organisation](#) »).
- 1.2 EPS Canada ne tolérera, n'ignorera ni ne fermera les yeux sur [la discrimination, le harcèlement, la violence, toute forme de maltraitance ou tout comportement interdit sur le lieu de travail](#), qu'il s'agisse du fait ou à l'encontre de tout représentant de l'organisation.
- 1.3 Chaque représentant de l'organisation a la responsabilité de contribuer à promouvoir un environnement de travail sûr. Cela signifie qu'il ne doit pas se livrer à des comportements qui enfreignent cette politique, ni les permettre, les tolérer ou les ignorer.
- 1.4 Tous les représentants de l'organisation ont la responsabilité de minimiser les risques de discrimination, de harcèlement, de violence, de toute forme de maltraitance ou de comportement interdit sur le lieu de travail.
- 1.5 EPS Canada traitera tous les incidents ou [signalements](#) de discrimination, de harcèlement, de violence, de toute forme de maltraitance ou de comportement interdit sur le lieu de travail de manière confidentielle dans la mesure du possible.
- 1.6 Le comité des nominations s'efforcera de recruter plusieurs personnes issues de groupes méritant l'équité au sein du conseil de direction, plutôt que de s'appuyer sur un seul représentant d'une communauté, afin de promouvoir la sécurité culturelle et de garantir la diversité des points de vue.
- 1.7 La discrimination, le harcèlement, la violence, toute forme de maltraitance ou de comportement interdit sur le lieu de travail, ainsi que les fausses accusations délibérées liées à ces situations, ne seront pas tolérés et pourront entraîner des mesures disciplinaires et correctives pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la résiliation du contrat. Toute violation de cette politique peut amener Santé publique Canada à contacter les forces de l'ordre ou à intenter une action en justice si nécessaire.
- 1.8 EPS Canada ne tolérera aucune forme de représailles à l'encontre d'un représentant de l'organisation qui, de bonne foi, signale un cas de discrimination, de harcèlement, de violence, de

maltraitance ou de comportement interdit sur le lieu de travail, ou qui participe à une enquête menée dans le cadre de la présente politique.

- 1.9** Si, de bonne foi, un représentant de l'organisation estime qu'il a été victime ou a été soumis à une discrimination, du harcèlement, de la violence, à toute forme de maltraitance ou à un comportement interdit sur le lieu de travail, ou s'il est témoin de tels actes, il est tenu de signaler tous les faits relatifs à l'incident.
- 1.10** La conduite professionnelle des enseignants est régie par les lois provinciales/territoriales sur l'éducation, les ordres professionnels et les politiques des commissions scolaires. Cependant, pour les enseignants qui exercent une double fonction, comme celle d'entraîneur d'équipes sportives scolaires, EPS Canada encourage l'harmonisation entre les politiques sportives scolaires et le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport ([CCUCS](#)) afin de garantir des expériences sportives de qualité, inclusives, accessibles, accueillantes et sécuritaires.
- 1.11** Les incidents impliquant des allégations de discrimination, de harcèlement, de violence, de toute forme de maltraitance ou de comportement interdit sur le lieu de travail impliquant toute personne soumise à la CCUMS (c'est-à-dire les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les bénévoles, les administrateurs, les directeurs, les employés, les formateurs) feront l'objet de procédures et de mesures coercitives conformément aux politiques de la CCUMS telles que définies par le Sport Intégrité Canada [<https://cces.ca/report-safe-sport>].
- 1.12** Tous les incidents ou plaintes liés à la discrimination, au harcèlement, à la violence, à toute forme de maltraitance ou à tout comportement interdit sur le lieu de travail seront traités de manière confidentielle, sauf dans la mesure nécessaire pour protéger les représentants de l'organisation, enquêter sur la plainte ou l'incident, prendre des mesures correctives ou autrement requis par la loi.

2 PROCÉDURES (comment nous procédon)

- 2.1** Le conseil de direction est collectivement responsable de la création d'un environnement sûr, inclusif et respectueux pour tous les membres. Le conseil de direction doit aider les administrateurs à tirer parti de leur identité, de leur culture et de leur communauté. Cet engagement permet une meilleure compréhension et une plus grande appréciation des différentes identités et origines culturelles, ce qui améliore les pratiques collectives du conseil de direction en matière de prise de décision et de gouvernance.
- 2.2** Le directeur général et chef de la direction est chargé de créer un environnement sûr, inclusif et respectueux pour tous les employés, et il s'engage à :
- Promouvoir, faire progresser, soutenir et garantir la mise en œuvre effective de cette politique.
 - Aider les employés à tirer parti de leur identité, de leur culture et de leur communauté.
 - Prendre les mesures préventives ou correctives appropriées et mettre fin à toute discrimination, harcèlement, violence, maltraitance ou comportement interdit sur le lieu de travail dont il a connaissance, qu'une plainte ait été déposée ou non.
 - Intervenir immédiatement en cas de menaces ou d'incidents de discrimination, de harcèlement, de violence, de toute forme de maltraitance ou de comportement interdit sur le lieu de travail.
 - Veiller à ce que toutes les plaintes ou tous les incidents de discrimination, de harcèlement, de violence, de maltraitance ou de comportement interdit sur le lieu de travail fassent l'objet d'une enquête et soient traités de manière équitable, respectueuse et rapide.

- Désigner un représentant (ou un comité) chargé de la santé et de la sécurité et veiller à ce qu'il dispose des pouvoirs nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités.

2.3 Tous les représentants de l'organisation s'engagent à :

- Ne pas adopter de comportements pouvant être considérés comme de la discrimination, des menaces, des actes de violence ou du harcèlement de quelque nature que ce soit, ni aucune forme de maltraitance.
- Signaler immédiatement tout acte de discrimination, de harcèlement, de violence, toute forme de maltraitance ou tout comportement interdit sur le lieu de travail.
- Lire et respecter la présente politique.
- Informer le représentant (ou le comité) chargé de la santé et de la sécurité s'ils sont en danger et aider le représentant (comité) à élaborer un plan de sécurité.

2.4 Le représentant (ou le comité) chargé de la santé et de la sécurité doit :

- Intervenir immédiatement en cas de menaces ou d'incidents de discrimination, de harcèlement, de violence ou de toute forme de maltraitance sur le lieu de travail.
- Réaliser une évaluation initiale des risques, puis une évaluation annuelle, dans tout espace de travail où les représentants de l'organisation pourraient être exposés à un risque de blessure résultant de violences ou de harcèlement liés à leur emploi.
- Offrir une formation sur cette politique à tous les représentants de l'organisation et veiller à ce que tous les représentants de l'organisation obtiennent et conservent la certification obligatoire en matière de sécurité au travail et d'CCUMS, le cas échéant.
- Fournir des conseils impartiaux aux employés préoccupés par la discrimination, les menaces ou les cas réels de harcèlement, ou les situations violentes.
- Veiller à ce que tous les représentants de l'organisation connaissent et aient accès aux coordonnées de [l'enquêteur externe](#) d'EPS Canada.
- Afficher la présente politique sur le site Web d'EPS Canada.
- Afficher les coordonnées de l'enquêteur externe d'EPS Canada sur le site Web d'EPS Canada.
- Prévenir et mettre fin à la discrimination, au harcèlement, à la violence, à toute forme de maltraitance ou à tout comportement interdit sur le lieu de travail en :
 - Communiquer et soutenir l'objectif de Santé publique Canada qui consiste à offrir et à maintenir un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement, de violence et de toute forme de mauvais traitement.
 - Ne pas ignorer ni tolérer les comportements contraires à la présente politique.
 - Traiter toutes les plaintes de manière impartiale et sérieuse, procéder à une première évaluation de la situation et faire rapport conformément à la présente politique.

2.5 En cas de menace immédiate pour la sécurité physique d'un représentant de l'organisation ou d'une autre personne, les représentants de l'organisation doivent se mettre en sécurité et appeler immédiatement le 911. Une fois l'appel passé, les représentants de l'organisation doivent en référer au directeur général et au représentant en matière de santé et de sécurité (ou au comité).

2.6 Les représentants de l'organisation qui sont victimes de harcèlement au travail peuvent traiter l'incident de manière informelle ou formelle :

- De manière informelle, en communiquant directement, oralement ou par écrit, avec la personne visée par la plainte, en expliquant pourquoi le comportement est indésirable et en encourageant le changement par l'éducation ou le conseil, lorsque cela est possible.
 - Envisagez la présence d'une autre personne et consignez par écrit les détails de l'événement, la date, l'heure et les personnes impliquées, par exemple.
 - Si le conflit est résolu de manière satisfaisante à ce stade, il n'est pas nécessaire de rédiger un rapport d'incident ou de plainte. Toutefois, s'il reste non résolu, les représentants de l'organisation doivent escalader le problème comme décrit ci-dessous.
 - De manière formelle, par le biais d'un rapport écrit sur le ou les incidents adressés au directeur général et au représentant en matière de santé et de sécurité (ou au comité).
 - Si le représentant de l'organisation ne se sent pas à l'aise ou en sécurité, ou si le directeur général et chef de la direction ou le représentant en matière de santé et de sécurité (ou le comité) est la personne visée par la plainte, le rapport peut être envoyé directement à l'enquêteur externe d'EPS Canada.
 - Les rapports doivent être établis immédiatement après que le représentant de l'organisation a pris connaissance de l'incident.
 - Les rapports doivent être soumis par écrit et inclure, dans la mesure où ces informations sont connues, les noms des personnes impliquées, la ou les personnes visées par la plainte, ainsi que les dates, heures, lieux et noms des témoins éventuels.
 - Si un rapport est fait verbalement, la personne qui le reçoit doit rédiger un compte rendu écrit complet du rapport et le vérifier avec le dénonciateur pour s'assurer de son exactitude et le faire signer.
- 2.7** Les représentants de l'organisation peuvent signaler une menace potentielle de harcèlement ou de violence de la part d'un tiers, comme dans le cas de violence domestique. Dans ce cas, l'identité du tiers et ses caractéristiques distinctives seront communiquées à tous les employés, entrepreneurs, sous-traitants et autres personnes qui pourraient avoir besoin d'en être informés afin de tenter de protéger le représentant de l'organisation. Bien que la vie privée des personnes soit respectée dans la mesure du possible, la communication sera nécessaire afin de faire face à la menace.
- 2.8** Une fois le signalement reçu, si la ou les personnes nommées dans la plainte sont des représentants de l'organisation, le directeur général et président-directeur général mènera une enquête en examinant les éléments suivants, le cas échéant :
- La nature des interactions.
 - La nature de l'environnement de travail.
 - Les caractéristiques des représentants de l'organisation.
 - Les antécédents d'incidents violents sur votre lieu de travail et dans des opérations similaires.
- 2.9** Si le rapport cite le directeur général et chef de la direction dans la plainte, un enquêteur externe d'EPS Canada sera engagé.
- 2.10** Pour mener l'enquête, l'enquêteur doit envisager :
- Une visite du lieu de travail avec les représentants de l'organisation concernés, le cas échéant.
 - Des entretiens sélectionnés avec des représentants de l'organisation.

- Un examen des rapports de crimes ou d'incidents.

2.11 L'enquête sera menée à bien dans un délai raisonnable, généralement dans les soixante (60) jours ou moins, sauf en cas de circonstances atténuantes (par exemple, maladie, complexité) justifiant une enquête plus longue.

2.12 La ou les personnes nommées dans la plainte recevront un avis de l'enquêteur les informant qu'une enquête a été ouverte. Cet avis comprendra les détails de l'incident signalé et indiquera qu'elles auront la possibilité de répondre aux allégations.

2.13 Lorsque la ou les personnes nommées dans la plainte sont des représentants de l'organisation et que des preuves à l'appui de la plainte sont trouvées, le directeur général et chef de la direction conservera indéfiniment les dossiers de l'enquête dans le dossier du plaignant, dans le dossier de la ou des personnes nommées dans la plainte et dans les dossiers de l'entreprise, y compris :

- Une copie de la plainte, de la préoccupation, de l'allégation ou du grief concernant un comportement, une faute ou une violation d'une politique.
- Un compte rendu de l'enquête, y compris les notes.
- Une copie du rapport de l'enquêteur.
- Un résumé des résultats de l'enquête qui a été fourni aux personnes concernées (s'il diffère du rapport de l'enquêteur).
- Une copie de toute mesure corrective prise.

2.14 Si l'enquête ne trouve aucune preuve à l'appui de la plainte, aucun dossier ne sera conservé dans le dossier de la ou des personnes nommées dans la plainte.

2.15 Les plaintes frivoles ou vexatoires seront traitées avec sérieux et feront l'objet de mesures disciplinaires. Toutefois, les signalements faits de bonne foi n'auront aucune conséquence.

2.16 EPS Canada a adopté le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS). Le CCUMS énumère les comportements interdits suivants :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • <u>Maltraitance physique</u> • <u>Maltraitance psychologique</u> • <u>Négligence</u> • <u>Maltraitance sexuelle</u> • <u>Grooming</u> • <u>Transgression des limites</u> • <u>Discrimination</u> | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Non-signalement</u> • <u>Complicité</u> • <u>Représailles</u> • <u>Ingérence ou manipulation du processus</u> • <u>Faux signalements</u> |
|--|---|

2.17 Les incidents impliquant des allégations de mauvais traitements ou de comportements interdits impliquant un participant à la CCUMS (par exemple, un athlète, un entraîneur, etc.) doivent être signalés au Sport Intégrité Canada [<https://cces.ca/report-safe-sport>]. Une fois le signalement reçu, un enquêteur du Sport Intégrité Canada sera désigné et traitera le signalement conformément à ses politiques et procédures, comme suit :

- L'enquêteur veillera à ce que l'enquête reste confidentielle et à ce que les informations permettant d'identifier les personnes concernées ne soient pas divulguées, sauf si cela est nécessaire pour mener l'enquête.
- L'enquêteur interrogera le plaignant, la personne accusée de harcèlement et la ou les personnes nommées dans la plainte, si la ou les personnes nommées dans la plainte sont des représentants organisationnels de EPS Canada.
- Si la ou les personnes nommées dans la plainte ne sont pas des représentants de l'organisation, l'enquêteur fera des efforts raisonnables pour interroger la ou les personnes nommées dans la plainte.
- La ou les personnes faisant l'objet de l'enquête auront la possibilité de répondre aux allégations spécifiques soulevées.
- L'enquêteur interrogera tout témoin pertinent employé par EPS Canada qui pourrait être identifié comme nécessaire pour mener une enquête approfondie.
- L'enquêteur fera des efforts raisonnables pour interroger tout témoin pertinent qui n'est pas un représentant de l'organisation, s'il en existe.
- L'enquêteur recueillera et examinera tous les documents pertinents.
- L'enquêteur prendra les notes et les déclarations appropriées lors des entretiens avec le plaignant, la ou les personnes nommées dans la plainte et tout témoin.
- L'enquêteur donnera à la ou aux personnes visées par la plainte une occasion raisonnable de répondre par écrit ou oralement à la plainte. Si la réponse est orale, l'enquêteur confirmera les détails communiqués par écrit après l'entretien. Si elles ne répondent pas pour confirmer ces détails écrits dans un délai de dix (10) jours ouvrables, ou choisissent de ne pas participer à l'enquête, l'enquêteur peut poursuivre en l'absence de leur confirmation des détails.
- L'enquêteur rédigera un rapport écrit résumant :
 - Les mesures prises au cours de l'enquête, la plainte, la réponse de la ou des personnes nommées dans la plainte, les témoignages des témoins et toute autre preuve pertinente recueillie dans le cadre des **points 2.8 et 2.10 ci-dessus**.
 - Les conclusions de fait.
 - La conclusion quant à savoir si, selon la prépondérance des probabilités, il y a eu discrimination, harcèlement, violence, maltraitance ou comportement interdit sur le lieu de travail.
- Pendant l'enquête :
 - Le plaignant, la ou les personnes nommées dans la plainte pour harcèlement et tout témoin ne doivent pas discuter de l'incident, de la plainte ou de l'enquête entre eux ou avec d'autres représentants de l'organisation ou témoins, sauf si cela est nécessaire pour obtenir des conseils sur leurs droits.
 - L'enquêteur ne peut discuter de l'enquête et divulguer des informations relatives à l'incident ou à la plainte que dans la mesure où cela est nécessaire pour mener l'enquête ou conformément à la loi. Tous les dossiers de l'enquête resteront confidentiels.
 - Le directeur général et chef de la direction ou l'enquêteur externe d'EPS Canada déterminera si des mesures provisoires sont nécessaires pour minimiser les contacts entre le plaignant et l'auteur présumé du harcèlement. Les mesures provisoires seront raisonnables compte tenu des circonstances et peuvent inclure, sans s'y limiter, l'octroi d'un congé, la suspension ou l'affectation à des quartiers de travail différents.
- Les informations relatives aux plaintes resteront confidentielles dans la mesure du possible. Les informations obtenues au sujet d'un incident ou d'une plainte pour discrimination,

harcèlement, violence, toute forme de maltraitance ou de comportement interdit sur le lieu de travail, y compris les informations permettant d'identifier les personnes impliquées, ne seront pas divulguées, sauf si cette divulgation est nécessaire pour protéger les représentants de l'organisation, pour enquêter sur la plainte ou l'incident, ou pour prendre des mesures correctives ou autres, comme l'exige la loi. La police sera informée dans tous les cas de comportements signalés qui pourraient constituer une activité criminelle ou qui, à la suite d'une enquête, sont considérés comme constituant une activité criminelle.

- Après avoir reçu les résultats de l'enquête, l'enquêteur examinera les preuves, la nature de la discrimination ou du harcèlement, s'il y a eu un contact physique, s'il s'agissait d'un cas isolé et s'il y a eu un abus de pouvoir afin de déterminer les mesures correctives appropriées.
 - La discrimination, le harcèlement, la violence, toute forme de maltraitance ou tout comportement interdit de la part d'un représentant de l'organisation sur le lieu de travail constituent une infraction grave. Si une accusation est fondée, l'auteur du harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires immédiates pouvant aller jusqu'au licenciement.
 - Les mesures disciplinaires peuvent inclure des excuses verbales ou écrites, une lettre de réprimande ou une suspension, une orientation vers des services de counseling, une formation corrective, des changements d'horaire, le licenciement et/ou le renvoi à la police ou à d'autres autorités judiciaires.
 - Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'enquête, sauf si des circonstances atténuantes justifient un délai de notification plus long, le plaignant et la ou les personnes visées par la plainte, si elles sont des représentants organisationnels de EPS Canada sera informé par écrit du résultat.

- 2.18** Accuser intentionnellement quelqu'un de discrimination, de harcèlement, de violence, de toute forme de maltraitance ou de comportement interdit sur le lieu de travail, en sachant que ces accusations sont fausses, constitue une infraction grave et peut faire l'objet de mesures disciplinaires. EPS Canada se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre des personnes dont les plaintes sont frivoles ou vexatoires. Toute ingérence dans la conduite d'une enquête ou toute mesure de représailles à l'encontre du représentant de l'organisation qui a déposé la plainte, du harcuteur présumé ou du témoin peut elle-même donner lieu à des mesures disciplinaires, conformément au code de conduite et d'éthique.
- 2.19** La collecte, l'utilisation et la divulgation de toute information personnelle en vertu de la présente politique sont soumises à la politique de confidentialité d'EPS Canada. EPS Canada, ou l'un de ses délégués en vertu de la présente politique (c'est-à-dire un tiers indépendant, un comité de discipline), doit se conformer à la politique de confidentialité d'EPS Canada dans l'exercice de ses fonctions en vertu de la présente politique.
- 2.20** D'autres personnes ou organisations, y compris, mais sans s'y limiter, les organisations sportives nationales, les organisations sportives provinciales, les clubs sportifs, etc., peuvent être informées de toute décision rendue conformément à la présente politique.
- 2.21** Un certain nombre d'organismes gouvernementaux ont été créés pour prévenir et corriger la discrimination, le harcèlement et la violence. La mise en œuvre de ces procédures n'empêche pas les employés de signaler des incidents à leurs organismes gouvernementaux provinciaux respectifs.

3 DÉFINITIONS

- Complicité
- Transgressions des limites
- Plaignant
- Divulgation

- Discrimination
- Enquêteur externe
- Défaut de signalement
- Faux rapport
- Grooming
- Harcèlement
- Enquêteur
- Ingérence ou manipulation du processus
- Négligence
- Représentants de l'organisation
- Maltraitance physique
- Maltraitance psychologique
- Représailles
- Signalement (ou rapport)
- Maltraitance sexuelle
- CCUMS
- Participant à la CCUMS
- Comportements interdits par la CCUMS
- Lieu de travail

4 FORMULAIRES / RESSOURCES CONNEXES

- [Politique en matière de discipline et d'appel](#)
- Formulaire de plainte de discrimination, de harcèlement, de violence ou de maltraitance en milieu de travail

Définitions et explications		
Complicité	Faire quoi que ce soit pour faciliter la maltraitance. Cela comprend le fait d'aider, de favoriser, de faciliter, de promouvoir ou d'encourager directement la maltraitance. Cela peut également inclure le fait de permettre à une personne suspendue de participer aux activités de l'organisation d'adoption.	SPP 8.25
Transgression des limites	Les transgressions des limites sont des interactions ou des communications qui vont au-delà de ce qui est attendu ou approprié. Une transgression des limites peut être difficile à identifier. Elle dépend du contexte, notamment de l'âge des personnes impliquées et de l'existence ou non d'un déséquilibre de pouvoir. Il ne s'agit peut-être pas de maltraitance, mais cela reste inapproprié dans les circonstances.	SPP 8.25
Plaignant	La partie qui dépose une plainte.	SPP 8.25
Divulgation	Le partage d'informations par une personne concernant un incident ou un comportement abusif dont elle a été victime. La divulgation ne constitue pas un signalement officiel donnant lieu à une enquête visant à traiter le comportement abusif.	SPP 8.25
Discrimination	Comportement injuste ou inapproprié, intentionnel ou non, qui entraîne un traitement différencié d'une personne sur la base d'un ou plusieurs motifs de discrimination interdits par la législation sur les droits de la personne, notamment, mais sans s'y limiter : la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation familiale, les caractéristiques génétiques ou le handicap. Il n'est pas nécessaire qu'une personne ait l'intention de discriminer pour que son comportement soit considéré comme discriminatoire. Il suffit que la personne ait ou ait dû raisonnablement savoir que son comportement serait inapproprié ou importun.	SPP 8.25
Enquêteur externe	Tiers indépendant, ou gestionnaire de cas indépendant, chargé de mener des enquêtes impartiales sur des questions sensibles, telles que les plaintes pour harcèlement ou inconduite sur le lieu de travail. Il est utilisé pour garantir la neutralité, apporter une expertise spécialisée et aider les organisations à remplir leurs obligations légales.	SPP 8.25
Défaut de signalement	Obligation légale, morale ou professionnelle de signaler des informations qui n'ont pas été divulguées.	SPP 8.25
Faux rapport	Déclaration mensongère faite sciemment aux autorités dans l'intention de tromper ou d'accuser quelqu'un. Cela diffère d'une allégation non fondée, pour laquelle il n'existe pas suffisamment de preuves pour déterminer si elle est vraie ou non. Le signalement d'une allégation non fondée ne constitue pas nécessairement une violation, sauf s'il est fait de mauvaise foi.	SPP 8.25
Grooming	Le grooming désigne un comportement qui rend une personne plus vulnérable aux abus sexuels. Le processus de grooming est souvent progressif et consiste à établir une relation de confiance et de confort avec une personne, et parfois aussi avec les adultes et les pairs de confiance qui l'entourent. Il peut commencer par des comportements subtils qui peuvent ne pas sembler inappropriés, mais qui peuvent servir à sexualiser une relation, à réduire les inhibitions sexuelles ou à normaliser un comportement inapproprié. Il peut s'agir de tester les limites (comme des attouchements apparemment accidentels) qui s'intensifient progressivement jusqu'à l'abus sexuel (par exemple, des attouchements à caractère sexuel). Des transgressions répétées des limites peuvent constituer du grooming.	SPP 8.25
Harcèlement	Une série de commentaires ou de comportements vexatoires à l'égard d'une personne ou d'un groupe, dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns. Les types de comportements qui constituent du harcèlement comprennent, sans s'y limiter : <ul style="list-style-type: none"> • Les insultes, menaces ou éclats verbaux ou écrits. • Les courriels, appels téléphoniques, remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries offensants ou intimidants répétés. 	SPP 8.25

	<ul style="list-style-type: none"> Le harcèlement racial, qui consiste en des insultes, des blagues, des injures ou des comportements ou des termes insultants qui renforcent les stéréotypes ou dévalorisent les capacités d'une personne en raison de son origine raciale ou ethnique. Regards lubriques ou autres gestes suggestifs ou obscènes. Comportement condescendant ou paternaliste visant à saper l'estime de soi, à diminuer les performances ou à nuire aux conditions de travail. Farces, bizutages ou blagues qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou peuvent nuire à ses performances. Contact physique non désiré, y compris, mais sans s'y limiter, toucher, caresser, pincer ou embrasser. Exclure délibérément ou isoler socialement une personne d'un groupe, d'une équipe ou de réunions sociales liées au travail. Rétention délibérée d'informations qui permettraient à une personne d'accomplir son travail, d'exercer ses fonctions ou de se former. Saboter le travail ou les performances d'une autre personne. Colporter des ragots ou répandre des rumeurs malveillantes. Flirt, avances, demandes ou invitations sexuelles persistantes. Agression physique ou sexuelle. Afficher ou diffuser des images, des photographies ou des documents offensants sous forme imprimée ou électronique. Les paroles ou les actes qui sont connus ou devraient raisonnablement être connus comme étant offensants, embarrassants, humiliants ou dégradants. Comportements tels que ceux décrits ci-dessus qui ne vise pas une personne ou un groupe en particulier, mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile ; et Représailles ou menaces de représailles à l'encontre d'une personne qui signale un cas de harcèlement à EPS Canada. 	
Enquêteur	Personne qui mène une enquête ou une investigation officielle.	SPP 8.25
Ingérence ou manipulation du processus	Action visant à subvertir ou à interférer directement ou indirectement dans une enquête ou une procédure disciplinaire. Cela peut inclure l'altération de preuves, le harcèlement ou l'intimidation de toute personne impliquée, le non-respect des sanctions ou la divulgation d'informations qui devraient rester confidentielles. Cependant, le fait pour une victime d'abus de cacher des informations, que ce soit par embarras ou par honte, ou pour protéger l'auteur des faits, ne constitue pas une violation.	SPP 8.25
Négligence	Tout comportement récurrent ou incident grave unique caractérisé par un manque de soins raisonnables, une inattention aux besoins, à l'éducation ou au bien-être d'une personne, ou des omissions dans les soins. La négligence est déterminée par le comportement objectif, mais celui-ci doit être évalué en tenant compte des besoins et des exigences de la personne, et non en fonction de l'intention ou du résultat du comportement.	SPP 8.25
Représentant de l'organisation	Personnes employées par EPS Canada ou participant à des activités avec EPS Canada, y compris, mais sans s'y limiter, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités, les directeurs et les dirigeants d'EPS Canada.	SPP 8.25
Maltraitance physique	Tout comportement délibéré, répété ou isolé, avec ou sans contact physique, susceptible de nuire au bien-être physique ou psychologique d'une personne. La maltraitance physique comprend, sans s'y limiter, les blessures physiques infligées avec ou sans contact physique. La maltraitance physique est déterminée par le comportement objectif, et non par l'intention ou le résultat du comportement.	SPP 8.25
Maltraitance psychologique	Tout comportement délibéré, récurrent ou ponctuel, susceptible de nuire au bien-être psychologique d'une personne. La maltraitance psychologique comprend, sans s'y limiter, les comportements verbaux, les comportements physiques non agressifs et les comportements qui privent la personne	SPP 8.25

	d'attention ou de soutien. La maltraitance psychologique est déterminée par le comportement objectif, et non par le fait que le préjudice soit intentionnel ou résulte du comportement.	
Représailles	Acte de préjudice, de vengeance ou d'agression commis en réponse à un préjudice réel ou perçu. Les représailles comprennent, sans s'y limiter, le fait de menacer, d'intimider, de harceler ou de contraindre toute personne qui participe au processus. Le fait de dissuader quelqu'un de signaler un incident ou de participer au processus constitue également une violation. Si des représailles ont lieu, elles peuvent et doivent être signalées.	SPP 8.25
Signalement (ou rapport)	La communication par écrit d'informations par une personne à une autorité indépendante compétente (la personne ou le poste indépendant chargé de recevoir un signalement et de déterminer les mesures à prendre) concernant de mauvais traitements. Le signalement peut être effectué soit par (i) le plaignant (quel que soit son âge) ou la personne qui a subi la maltraitance, soit par (ii) un témoin, c'est-à-dire une personne qui a été témoin de la maltraitance ou qui a connaissance d'une maltraitance ou soupçonne une maltraitance. Dans les deux cas, l'objectif du signalement est de lancer une procédure d'enquête indépendante, qui pourrait aboutir à des mesures disciplinaires à l'encontre du défendeur.	SPP 8.25
Maltraitance sexuelle	Une série de commentaires ou de comportements vexatoires à l'égard d'une personne en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle ou de son expression sexuelle, lorsque cette série de commentaires ou de comportements est connue ou devrait raisonnablement être connue comme étant importune ; ou le fait de faire des avances ou des sollicitations à caractère sexuel lorsque la personne qui fait ces avances ou ces sollicitations est en mesure d'accorder, d'octroyer ou de refuser un avantage ou une promotion à la personne et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces avances ou ces sollicitations sont importunes. Les types de comportements qui constituent du harcèlement sexuel comprennent, sans s'y limiter : <ul style="list-style-type: none">• Blagues sexistes.• Les menaces, les punitions ou le refus d'un avantage pour avoir refusé une avance sexuelle.• Offrir un avantage en échange d'une faveur sexuelle.• Exiger des câlins et des contacts physiques.• Se vanter de ses performances sexuelles.• Regards lubriques (regards sexuels insistants).• Agression sexuelle.• Afficher du matériel sexuellement offensant.• Diffusion de messages ou de pièces jointes à caractère sexuellement explicite, tels que des images ou des fichiers vidéo.• Mots sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne.• Exiger l'identification de l'identité sexuelle, poser des questions ou faire des commentaires importuns sur l'identité sexuelle ou l'apparence physique d'une personne.• Questions ou commentaires sur la vie sexuelle d'une personne.• Attention persistante et non désirée après la fin d'une relation consensuelle.• Flirt, avances ou propositions sexuelles persistantes et importunes ; et contacts persistants et indésirables.	SPP 8.25
CCUMS	Code de conduite universel pour prévenir et traiter les mauvais traitements dans le sport, https://sportintegritycommissioner.ca/CCUMS	SPP 8.25
Participant à la CCUMS	Représentant affilié à l'organisation qui a été a) désigné par l'organisation et b) qui a signé le formulaire de consentement requis. Les participants à la CCUMS peuvent être des employés, des employés contractuels, des administrateurs	SPP 8.25

	ou des bénévoles agissant au nom de l'organisation ou la représentant à quelque titre que ce soit.	
Comportements interdits par la CCUMS	<p>Comportement, sans s'y limiter :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Maltraitance physique (ii) Maltraitance psychologique (iii) Négligence (iv) Maltraitance sexuelle (v) Grooming (vi) Transgression des limites 5 sur 12 (vii) Discrimination (viii) Non-signalement (ix) Complicité (x) Représailles (xi) Ingérence ou manipulation du processus (xii) Faux rapports. <p>Outre les comportements interdits tels que définis par la CCUMS, le présent code énonce d'autres normes de comportement et de conduite attendues de tous les représentants, et tout manquement à ces normes de comportement attendues de la part d'un représentant peut constituer une violation du présent code.</p>	SPP 8.25
Lieu de travail	Tout terrain, local ou lieu où les représentants de l'organisation exercent leurs fonctions ou où se déroulent des activités liées au travail, y compris les déplacements et les activités sociales, et dans certains cas, les espaces en ligne.	SPP 8.25

SPP 8.25 : Harcèlement et violence au travail

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? Oui | Non

Est-ce que vous avez observé l'incident que vous signalez dans le présent rapport? Oui | Non

Est-ce qu'une tierce partie vous a signalé la discrimination, le harcèlement, la violence ou la maltraitance?

Oui | 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 **Enquêteur externe**.