



POLITIQUE SUR LE SPORT ET LE MILIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX

DÉFINITIONS

1. Dans la présente politique, les termes suivants signifient :

- a) **Discrimination** - se définit comme toute action, tout comportement ou toute attitude, intentionnelle ou non, qui ont un effet négatif ou qui pourraient avoir un effet négatif sur l'emploi, la performance ou les activités bénévoles d'une personne, ces actions, comportements et attitudes reposant sur un motif illicite de discrimination en vertu des lois sur les droits de la personne applicables, comme l'âge (sauf dans le cas des athlètes, l'âge a la même définition que dans la législation sur les droits de la personne); l'origine; la citoyenneté; la couleur; les croyances; l'incapacité; l'origine ethnique; la langue (sauf lorsque la langue est un critère de qualification pour l'emploi ou le mandat); l'état matrimonial ou la situation familiale (y compris les unions de fait sans exclure les politiques anti népotisme); le lieu d'origine; les opinions politiques; la race; le sexe (y compris les femmes enceintes); l'existence d'un casier judiciaire (a la même définition que dans la législation sur les droits de la personne); l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle; et l'orientation sexuelle. La présente politique s'applique également à tout autre motif de discrimination interdit par les lois en vigueur.
- b) **Harcèlement** : Le harcèlement est généralement défini comme une forme de discrimination impliquant tout comportement physique ou verbal non souhaité ayant pour effet d'offenser ou d'humilier quelqu'un. Le harcèlement comprend l'intimidation et peut prendre différentes formes, mais il implique souvent un acte, un commentaire ou une manifestation qui est insultant, intimidant, humiliant, blessant, dévalorisant, dénigrant, malveillant, dégradant ou qui, d'une quelconque façon, indigne, met mal à l'aise, humilie ou embarrasse une personne ou un groupe de personnes.
- 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 touchantes a 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 ause 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.

La publication des politiques de Surf Canada se fait en anglais et en français. En cas d'interprétations divergentes entre les deux versions, la version anglaise fera foi.

** Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.*



- e) **Harcèlement et harcèlement sexuel en milieu de travail** : Aux fins de la présente politique, le Harcèlement et harcèlement sexuel en milieu de travail est défini comme suit :
- I. Le fait pour une personne de tenir des propos ou d'afficher une conduite vexatoires (en raison du sexe de la personne, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre dans le cas du harcèlement sexuel), contre un travailleur dans un milieu de travail, et qui est reconnu ou qui devrait être raisonnablement reconnu comme étant importun, ou fait d'adresser une sollicitation ou une avance sexuelle quand la personne qui fait la sollicitation ou l'avance est dans une position de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion au travailleur et que la personne sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance est importune.
 - 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 :
 - Prendre des mesures pour corriger un rendement insuffisant, comme veiller à ce qu'une personne participe à un programme d'amélioration du rendement.
 - 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 Surf Canada, les activités sociales liées au travail, une affectation de travail à l'extérieur des bureaux de Surf Canada, les déplacements liés au travail, de même que les conférences et les séances de formation liées au travail.
- g) **Personnes** – Toutes les catégories de membres définies dans les règlements administratifs de Surf Canada, ainsi que toutes les personnes employées par Surf Canada, ou engagées dans des activités relatives à Surf Canada, y compris, sans toutefois s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les organisateurs d'événements, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités, et les directeurs et dirigeants de Surf Canada.

ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

1. Toutes les personnes associées au Surf Canada doivent soutenir un milieu de travail et un environnement sportif qui favorisent le respect et promeuvent la dignité et l'estime de soi de chacun. Surf Canada reconnaît que la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et la violence peuvent être néfastes dans le milieu de travail et l'environnement sportif, non seulement pour le groupe ciblé, mais aussi pour plusieurs autres personnes associées au Surf Canada. Toutes les personnes associées au Surf Canada doivent reconnaître que c'est l'impact du comportement sur la personne qui subit ce comportement qui est primordial et non l'intention de l'individu qui adopte le comportement perçu comme étant offensant.
2. Surf Canada est résolu à créer et à maintenir un milieu de travail et un environnement sportif exempts de discrimination, de harcèlement, de harcèlement personnel, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de violence.
3. À cette fin, Surf 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

La publication des politiques de Surf Canada se fait en anglais et en français. En cas d'interprétations divergentes entre les deux versions, la version anglaise fera foi.

** Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.*



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

PORTÉE ET APPLICATION

5. La présente politique s'applique à tous les individus qui ont accès à Surf 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 Surf Canada.
6. Tous les individus 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.
7. Les gestionnaires, les superviseurs et les employés doivent se conformer à la présente politique et ils seront tenus responsables par Surf 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.
8. Le directeur exécutif, ou en l'absence d'un directeur exécutif - le président 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 exécutif est impliqué dans la plainte ou l'incident, le président du conseil d'administration assumera les responsabilités du directeur exécutif.
9. La présente politique s'applique aux allégations de harcèlement ou de violence qui surviennent dans le cadre des affaires, activités et événements de Surf Canada, y compris, mais sans s'y limiter les Championnats Surf Canada, les camps d'entraînement, les réunions et les déplacements associés aux activités et événements de Surf 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 Surf Canada, son milieu de travail et son environnement sportif, et qu'il porte atteinte à l'image et à la réputation de Surf Canada. Une telle applicabilité sera déterminée par Surf Canada à son entière discrétion.

DISPOSITIONS

11. Surf 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.

La publication des politiques de Surf Canada se fait en anglais et en français. En cas d'interprétations divergentes entre les deux versions, la version anglaise fera foi.

** Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.*



- 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 Surf Canada ou d'un de ses clients, sera passible de mesures disciplinaires, y compris : avertissement, réprimande, suspension, congédiement ou licenciement motivé.
15. Surf 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. Surf 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.

La publication des politiques de Surf Canada se fait en anglais et en français. En cas d'interprétations divergentes entre les deux versions, la version anglaise fera foi.

** Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.*



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.

REVUE

22. La présente politique sera revue au moins tous les deux ans.

La publication des politiques de Surf Canada se fait en anglais et en français. En cas d'interprétations divergentes entre les deux versions, la version anglaise fera foi.

** Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.*