



POLITIQUE SUR LE RESPECT AU TRAVAIL DE TENNIS CANADA

Date d'entrée en vigueur : 22 janvier 2019

Approuvé par : Le conseil d'administration of Tennis Canada

La présente politique remplace la politique sur le harcèlement précédemment publiée.

DÉCLARATION DE POLITIQUE

Tennis Canada s'engage à créer un environnement de travail respectueux, professionnel et exempt d'intimidation, de harcèlement et de discrimination illégale. Tous les membres du personnel de Tennis Canada ont le droit de travailler dans un tel environnement. L'intimidation, le harcèlement et la discrimination illégale ne sont ni acceptés ni tolérés au sein de Tennis Canada.

A. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique aux communications et aux interactions entre les membres du personnel qui, aux fins de la présente politique désignent les employés de Tennis Canada, les étudiants, les stagiaires, les officiels, les entrepreneurs indépendants ou contractuels et les membres du conseil d'administration (appelés ci-après « Personnel »), ou entre le Personnel et les athlètes, les entraîneurs, les bénévoles, les fournisseurs, le public et d'autres personnes avec lesquelles le Personnel interagit au cours de son emploi ou contrat.

Cette politique s'applique aux membres du Personnel lorsqu'ils sont sur leur lieu de travail ou pendant leurs heures de travail, y compris lors d'affectations hors site; lors de fonctions ou d'événements liés à leur poste ou contrat; lors des communications par téléphone ou par voie électronique; ou dans les situations où il existe un lien avec le lieu de travail, l'entreprise ou les activités de Tennis Canada. La politique s'applique également, à tout moment, au Personnel voyageant avec des joueurs (24 h/24).

B. DÉFINITION

1. Intimidation et harcèlement

Dans cette politique, l'intimidation et le harcèlement sont définis comme étant une conduite inappropriée ou un commentaire inapproprié d'une personne (y compris des membres du Personnel) envers un membre du Personnel, alors que cette personne savait ou aurait normalement dû savoir que cette conduite ou ce commentaire humilierait ou intimiderait l'autre personne ou constituerait une menace pour la santé ou la sécurité de l'autre personne. Cette conduite ou ce commentaire est malvenu de la part du membre du Personnel.

Voici des exemples non exhaustifs de mots ou d'actions pouvant être considérés comme du harcèlement ou de l'intimidation :

- a) des mots prononcés sous forme de commentaires désobligeants, d'insultes, d'insinuations, d'invitations ou de commentaires à connotation sexuelle non désirés;
- b) un contact physique négatif, tel qu'une agression, un blocage ou une entrave des mouvements normaux, ou une entrave au travail;
- c) une communication inappropriée par courriel, médias sociaux ou par d'autres moyens électroniques;
et
- d) un comportement répété qui humilie, intimide, offense ou dénigre le membre du Personnel.

Pour que l'intimidation et le harcèlement soient avérés, il faut :

- a) une conduite, des commentaires, des affichages, des actions ou des gestes répétés ayant un effet néfaste durable sur le membre du Personnel; ou
- b) une interaction, un incident, un événement ou une situation unique, grave, inadéquat ou inacceptable qui a un effet néfaste durable sur le membre du Personnel.

L'intimidation et le harcèlement peuvent se produire même s'il n'y a aucune intention d'intimider ou de harceler.

2. Discrimination illégale

La discrimination est une conduite inappropriée ou inacceptable liée ou liée à un motif de discrimination illicite dans l'emploi, en vertu de la législation provinciale applicable en matière de droits de la personne (« Discrimination »). Les motifs de discrimination illicites, qui peuvent varier d'une province à l'autre, peuvent inclure la race, la couleur de peau, les origines, le lieu d'origine, les convictions politiques, la religion, le statut matrimonial, le statut familial, les incapacités physiques, les incapacités mentales, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression du genre, l'âge ou la condamnation pour une infraction pénale ou une condamnation sommaire sans rapport avec l'emploi ou l'emploi envisagé.

Le harcèlement sexuel est une forme de Discrimination. Le harcèlement sexuel au travail peut impliquer des paroles ou des actions mal venues liées au sexe, à l'orientation sexuelle ou à une identité ou une expression de genre, connues comme étant ou pouvant raisonnablement être offensantes, gênantes, humiliantes ou dégradantes pour le membre du Personnel. Une telle conduite inclut, sans limitation, les avances sexuelles non sollicitées, les demandes de faveurs sexuelles et toute autre conduite verbale ou physique de nature sexuelle, en particulier lorsque : (i) l'acceptation de la conduite est indiquée explicitement ou implicitement, comme étant une condition d'emploi ou la base d'une décision d'emploi; ou (ii) la conduite a pour objet ou pour effet d'interférer de manière déraisonnable dans le travail d'une personne en créant un environnement de travail humiliant, intimidant, hostile ou sexuellement offensant.

3. Conduite qui n'est pas considérée comme de l'intimidation, du harcèlement ou de la discrimination

Les interactions, incidents, événements ou situations déplaisants ou négatifs sur le lieu de travail ne sont pas tous de l'intimidation, du harcèlement ou de la discrimination.

Rien dans cette politique ne limite l'exercice légitime et de bonne foi des droits et des responsabilités de supervision ou de direction, y compris :

- a) l'octroi de conseils;
- b) l'assignation, la planification ou la modification du travail;
- c) l'évaluation du rendement
- d) la correction des performances ou du comportement;
- e) la prise de mesures disciplinaires ou le licenciement pour un motif valable; et
- f) la prise de mesures raisonnables par un superviseur ou un responsable en rapport avec la gestion et la direction du Personnel et du lieu de travail.

Les comportements suivants ne sont pas non plus considérés comme de l'intimidation, du harcèlement ou de la discrimination dans le cadre de la présente politique :

- a) les discussions respectueuses de différents points de vue;
- b) la liberté des personnes de choisir avec qui ils participent à des activités non liées au lieu de travail;
- c) les conflits relationnels ou interpersonnels, sauf s'ils sont humiliants, intimidants ou menaçants pour la santé ou la sécurité; et
- d) les différents styles de communication, tant que ces styles de communication sont dans les limites raisonnables d'interactions respectueuses sur le lieu de travail

C. RAPPORTS ET ENQUÊTES

1. Général

Les membres du Personnel doivent signaler tout cas présumé ou soupçonné d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination à un supérieur hiérarchique ou à un représentant des ressources humaines ou de la direction dans les meilleurs délais, après avoir été témoins de l'interaction, de l'incident, de l'événement ou de la situation préoccupante.

Tennis Canada ou son délégué enquêtera sur toutes les plaintes pour intimidation, harcèlement ou discrimination présumé ou soupçonné.

Les plaintes pour discrimination présumée ou suspectée devraient être déposées rapidement. Pour encourager un règlement rapide et approprié, Tennis Canada ne pourra pas répondre aux plaintes si elles sont déposées plus de six mois après l'interaction, l'incident, l'événement ou la situation, vécue ou témoignée, si la situation est telle qu'une enquête appropriée n'est plus possible.

2. Processus de signalement pour tous les membres du Personnel

Un membre du Personnel qui pense avoir été victime d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination, ou une personne qui pense avoir été témoin d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination (le « Plaignant ») doit suivre la procédure ci-dessous :

- a) Si possible et si le Plaignant s'en sent capable, il devrait approcher calmement le présumé contrevenant (le « Défendeur »), l'informer que son comportement est offensant, mal venu et contraire à la politique de Tennis Canada, et lui demander d'arrêter immédiatement et ne pas reproduire ce comportement.
- b) Si le Plaignant ne se sent pas capable d'approcher le Défendeur ou si cela ne résout pas la situation, le Plaignant doit porter l'affaire à l'attention de son supérieur hiérarchique, de son responsable ou des ressources humaines.
- c) Les Plaignants peuvent signaler l'intimidation, le harcèlement ou la discrimination présumée ou soupçonnée verbalement ou par écrit.

Dès que possible après la plainte, le Plaignant sera invité à fournir un compte-rendu complet, dans la mesure de ses moyens, concernant l'interaction, l'incident, l'événement ou la situation en question. Le compte-rendu sera généralement écrit (sauf circonstances exceptionnelles) et doit inclure :

- Les noms et prénoms des parties impliquées;
- Les noms et prénoms des témoins;
- Le lieu, la date et l'heure de l'intimidation, du harcèlement ou de la discrimination présumés ou soupçonnés;

- Des détails sur l'interaction, l'incident, l'événement ou la situation, y compris des photographies, documents, courriels ou autres preuves physiques ou électroniques; et
- Tout autre élément pertinent pouvant être utile à l'enquête.

Au cas où un Plaignant ne donnerait pas suite à son signalement avec un témoignage officiel, Tennis Canada pourrait quand même ouvrir une enquête si cela est jugé nécessaire pour assurer la santé et la sécurité sur le lieu de travail et se conformer à toute obligation légale ou réglementaire applicable.

Toute procédure décrite dans la présente politique et dans les documents associés n'empêche pas un Plaignant de déposer une plainte ou une réclamation en vertu de la loi sur les droits de la personne ou sur la santé et la sécurité au travail, ou de faire un rapport de police.

3. Plaintes de dénonciation

En plus des questions soulevées ci-dessus, Tennis Canada a également adopté une politique de dénonciation qui décrit une procédure pour faciliter la soumission, de manière confidentielle et anonyme, de plaintes, de rapports et de préoccupations par toute personne concernant (i) la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions d'audit, (ii) les violations réelles ou potentielles des lois, règles ou émulations, et (iii) d'autres activités présumées contraires à l'éthique, illégales ou irresponsables. Le plaignant doit signaler immédiatement l'affaire, que ce soit verbalement ou par écrit, au président et chef de direction ou au président du comité des finances et de la vérification. Les coordonnées de ces personnes sont incluses dans la politique de dénonciation.

D. **RÉPONSE AUX PLAINTES**

Tennis Canada répondra rapidement à toutes les plaintes reçues et des actions seront initiées dans les trente (30) jours. Sa réponse aux plaintes peut aller d'une intervention facilitante à une enquête traditionnelle.

Après avoir reçu une plainte, dans certains cas, Tennis Canada peut prendre des mesures pour résoudre des inquiétudes immédiates, telles que la sécurité, avant de se prononcer sur le bien-fondé de la plainte.

1. Intervention facilitatrice

Les interventions facilitatrices peuvent être effectuées à l'interne par Tennis Canada ou par son délégué (une personne ou une entreprise à laquelle TC a délégué cette responsabilité selon les circonstances). L'intervention facilitatrice peut inclure, sans s'y limiter :

- a) conseiller le Plaignant sur la façon de parler au Défendeur afin de résoudre la situation;
- b) Informer le Plaignant et le Défendeur de la politique de Tennis Canada;
- c) renforcer les lignes de conduite comportementales et les attentes vis-à-vis du Plaignant et du Défendeur; et
- d) chercher et mener la médiation entre le Plaignant et le Défendeur.

2. Enquête traditionnelle

Si l'intervention facilitatrice n'aboutit pas ou ne convient pas en raison de la nature de la plainte ou des préférences du Plaignant et du Défendeur, une enquête sera déclenchée si nécessaire ou jugée appropriée par Tennis Canada. L'enquête peut être menée par Tennis Canada ou par son délégué (un délégué est une personne ou une entreprise à laquelle TC a délégué cette responsabilité selon les circonstances.)

Les enquêtes :

- a) seront entreprises rapidement et avec diligence et de la manière la plus approfondie possible dans toutes les circonstances;
- b) seront justes et impartiales, en donnant au Plaignant et au Défendeur une occasion raisonnable de rendre compte des événements et de répondre aux dires de la partie adverse;
- c) seront sensibles aux intérêts de toutes les parties impliquées; et
- d) préserveront la confidentialité dans la mesure du possible, compte tenu des circonstances, sachant que le Défendeur sera informé dans tous les cas de l'identité du Plaignant et de la nature de la plainte.

Les membres du Personnel doivent coopérer avec l'enquêteur et fournir, dans la mesure de leurs moyens, tous les détails de l'interaction, de l'incident, de l'événement ou de la situation qu'ils ont vécus ou dont ils ont été témoins.

E. CONFIDENTIALITÉ

Afin de protéger les intérêts du Plaignant, du Défendeur et des témoins, la confidentialité doit être préservée tout au long du processus de plainte, dans la mesure autorisée par l'enquête et conformément à la législation applicable en matière de protection de la vie privée et à d'autres exigences légales.

Tous les participants à l'enquête sont tenus de garder confidentielles toutes les discussions et interactions avec l'enquêteur, ainsi que les informations et les dossiers liés à la plainte. Le non-respect de la confidentialité peut entraîner des conséquences disciplinaires.

Les ressources humaines conservent les dossiers d'enquête conformément à la législation applicable. Les dossiers seront conservés aussi longtemps que la personne est un employé ou sous contrat et aussi longtemps que possible, sauf si la législation exige leur destruction. Ces dossiers seront stockés dans un fichier confidentiel mis à jour et consultable uniquement par le responsable des ressources humaines ou son représentant peut accéder. Si une plainte n'est pas justifiée, aucun document concernant la plainte ne sera conservé dans le dossier personnel du Défendeur, mais les registres seront conservés afin que les agissements répétés puissent être mis en évidence.

F. SUIVI ET ACTION CORRECTIVE OU DISCIPLINAIRE

Si à tout moment de l'enquête, la plainte peut être résolue à la satisfaction du Plaignant et d'une manière acceptable pour le Défendeur et Tennis Canada, la résolution sera documentée et une copie sera envoyée au Plaignant et au Défendeur.

Le Plaignant et le Défendeur seront informés des résultats et des conclusions de l'enquête. Dans des circonstances appropriées, suivant le conseil juridique, et à sa discrétion, Tennis Canada peut fournir au Plaignant, au Défendeur et à d'autres des informations supplémentaires relatives à l'enquête.

Un membre du Personnel identifié par Tennis Canada comme étant responsable d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination en violation de la présente politique sera passible des mesures correctives ou disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement avec motif, à la résiliation du contrat ou au renvoi du Conseil.

G. DEMANDE D'EXAMEN

Le Plaignant ou le Défendeur peut demander un réexamen du résultat d'une enquête sur l'intimidation, le harcèlement ou la discrimination en avisant par écrit le responsable des ressources humaines ou son délégué dans les trente (30) jours suivant la conclusion de l'enquête. Le Plaignant ou le Défendeur doit fournir des raisons précises pour demander un réexamen.

Tennis Canada n'entreprendra un réexamen que s'il apparaît que l'enquête et son résultat suscitent des préoccupations légitimes.

H. PLAINTÉ MENSONGÈRE, MALVEILLANTE, FRIVOLE OU VEXATOIRE

Le dépôt d'une plainte pour intimidation, harcèlement ou discrimination est une affaire sérieuse. Si Tennis Canada détermine qu'une personne a déposé une plainte mensongère, malveillante, frivole ou vexatoire, il sera passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement avec motif, à la résiliation du contrat ou au renvoi du Conseil. Des plaintes répétées non fondées peuvent, dans des circonstances appropriées, être considérées comme mensongères, malveillantes, frivoles ou vexatoires et donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement avec motif, à la résiliation du contrat ou au renvoi du Conseil. Notez que si une plainte n'est pas fondée ou qu'elle est fondée sur une erreur, elle ne sera pas nécessairement considérée comme mensongère, malveillante, frivole ou vexatoire.

I. INTERDICTION DES REPRÉSAILLES

C'est une violation de cette politique que d'exercer des représailles de quelque façon que ce soit contre un membre du Personnel ayant soulevé un problème ou fait un signalement de bonne foi pour intimidation, harcèlement ou discrimination, ou contre un témoin, un enquêteur, un décideur ou une autre personne ou participé à une enquête pour intimidation, harcèlement ou discrimination. Toute personne victime de telles représailles doit immédiatement signaler son problème à l'enquêteur de la plainte ou aux ressources humaines. ...

Des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre d'un membre du personnel qui se livre à des représailles, pouvant aller jusqu'au licenciement avec motif, à la résiliation du contrat ou au renvoi du Conseil.

-- Fin de la politique --