

POLITIQUE DE RESPECT EN MILIEU DE TRAVAIL

1. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Triathlon Canada s'engage à prévenir la violence et le harcèlement au travail et s'efforce de maintenir un milieu de travail où tous les employés, participants, dirigeants et visiteurs sont traités avec respect et dignité, et ne sont pas harcelés et intimidés. Le respect est présent dans un endroit où tous affichent un comportement courtois, prévenant et professionnel les uns envers les autres, ainsi que lors d'interactions avec les autres et avec le public.

Triathlon Canada ne tolère, ne cautionne ou n'ignore pas la violence, l'intimidation ou le harcèlement en milieu de travail et prendra toutes les mesures raisonnables pour protéger nos travailleurs.

Triathlon Canada veillera à ce que des mesures et des procédures soient mises en place pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail, un moyen de demander une aide immédiate et un processus permettant aux travailleurs de signaler des incidents ou de soulever des préoccupations.

2. PORTÉE

Cette politique s'applique à tous les employés de Triathlon Canada et à toutes les activités qui se déroulent dans les locaux de Triathlon Canada ou lors d'activités ou d'occasions sociales de Triathlon Canada.

3. DÉFINITIONS

3.1 Harcèlement/Discrimination:

Il existe plusieurs formes de harcèlement et de discrimination, mais elles peuvent être définies comme toute action importune d'une personne, qu'elle soit verbale ou physique, unique ou répétée, qui humilie par des insultes ou qui dégrade. Le terme «importun», aux fins de la présente politique, désigne toute action que le harceleur sait ou devrait raisonnablement savoir ne pas être désirée par la victime du harcèlement. Plus précisément,

- Le harcèlement racial est défini comme des commentaires non désirés, des déclarations racistes, des insultes, des blagues, des graffitis ou de la littérature ou des images et des affiches qui peuvent offenser intentionnellement ou involontairement une autre personne,
- Le harcèlement sexuel est toute attention non désirée de nature sexuelle telle que des remarques sur l'apparence ou la vie personnelle, des actions offensives écrites ou visuelles comme des graffitis ou des images dégradantes, des contacts physiques de toute nature ou des exigences sexuelles.

Les exemples d'intimidation et de harcèlement au travail comprennent, sans toutefois s'y limiter:

- Appels téléphoniques ou courriels offensants ou intimidants répétés;
- Des contacts sexuels inappropriés, des avances, des suggestions ou des demandes;

- Afficher ou faire circuler des images, photographies ou documents offensants sous forme imprimée ou électronique;
- Les abus psychologiques tels que l'agression verbale ou les insultes, l'utilisation de noms dérogatoires, la propagation de rumeurs malveillantes;
- Vandaliser des biens personnels;
- Les mots ou conduite intimidants (blagues ou insinuations offensantes); ou
- Les mots ou actions qui sont sus ou devraient raisonnablement être sus comme étant offensants, gênants, humiliants ou dévalorisants.

Sont exclues de cette définition toute mesure raisonnable prise par l'employeur ou le superviseur concernant la gestion et la direction des travailleurs ou le lieu de travail. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, les mesures visant à corriger les lacunes en matière de rendement, par exemple placer quelqu'un sur un plan d'amélioration du rendement ou imposer des mesures disciplinaires en cas d'infraction en milieu de travail.

3.2 Violence en milieu de travail:

La violence en milieu de travail peut être définie comme une menace ou un acte d'agression ayant pour résultat des dommages physiques ou psychologiques, une douleur ou une blessure à un travailleur, qui survient au cours du travail.

La définition d'abus s'ajoute à la définition de la violence. L'abus peut être verbal, psychologique ou sexuel. L'abus verbal est l'utilisation de commentaires importuns, embarrassants, offensants, menaçants ou dégradants. L'abus psychologique est un acte qui provoque la peur ou qui diminue la dignité ou l'estime de soi d'une personne et l'abus sexuel est une avance verbale ou physique indésirable ou une déclaration sexuellement explicite.

Les exemples de violence au travail comprennent, sans toutefois s'y limiter:

- Menaces verbales pour attaquer un travailleur;
- Envoyer ou laisser des notes ou des courriels menaçants à un travailleur;
- Faire des gestes physiques menaçants à un travailleur;
- Utiliser une arme au travail;
- Frapper, pincer ou toucher involontairement un travailleur d'une manière qui n'est pas accidentelle;
- Lancer un objet vers un travailleur;
- Bloquer les mouvements normaux ou faire de l'interférence physique d'un travailleur, avec ou sans utilisation d'équipement;
- Violence sexuelle contre un travailleur; ou
- Toute tentative de s'engager dans le type de conduite décrit ci-dessus.

4. POLITIQUES ET APPLICATION

- 4.1** Toute personne trouvée coupable d'actes de violence, d'intimidation ou de harcèlement contre tout autre employé, travailleur, entrepreneur, sous-traitant, mandataire, consommateur, fournisseur, client ou toute autre tierce partie pendant les heures d'ouverture, ou lors de tout événement ou événement client de Triathlon Canada, fera l'objet de mesures disciplinaires

appropriées, notamment: des avertissements, réprimandes, suspensions, congédiements et / ou congédiements justifiés.

4.2 Triathlon Canada s'engage à prendre les mesures appropriées, autant que possible, pour éliminer ou minimiser le risque ou la menace de violence / harcèlement envers tout le personnel et les visiteurs. Ceci comprend:

- Effectuer des évaluations des risques en consultation avec le personnel de Triathlon Canada dans tout lieu de travail où il pourrait y avoir un risque d'atteinte au travailleur par voie d'intimidation ou de harcèlement lié à son emploi et communiquer les mesures et procédures qui découlent de ces évaluations;
- Veiller à ce que cette politique soit mise en œuvre et maintenue et que tous les travailleurs et les superviseurs disposent des informations et des instructions appropriées pour les protéger contre la violence, l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail.

4.3 Triathlon Canada et son personnel sont tenus de suivre les mesures et procédures qui déterminent comment contrôler le risque de violence / harcèlement, demander une assistance immédiate, signaler et enquêter sur les incidents et leurs conséquences potentielles.

4.3.1 Mesures et procédures d'appel à l'aide immédiate

- En cas de menace immédiate pour la sécurité physique d'un employé ou d'une autre personne, cherchez un endroit sûr et appelez le 911 immédiatement. Une fois l'appel effectué, vous devez vous rapporter immédiatement à votre superviseur / gestionnaire ou à votre directeur général. L'enquête sur l'incident suivra dès que possible après que les mesures d'urgence appropriées auront été prises.
- Des mesures supplémentaires peuvent être ajoutées à la fin de l'évaluation des risques sur le lieu de travail (4.2). (par exemple, équipement pour appeler une assistance comme des alarmes fixes ou personnelles, localisateurs ou systèmes de repérage, téléphones, téléphones portables, numéros d'urgence ou adresses courriel et procédures d'urgence telles que l'emplacement sécuritaire désigné pour les situations d'urgence).

4.3.2 Mesures et procédures de signalement des incidents de violence et de harcèlement au travail. Lors d'une déclaration et réception d'un rapport d'incident, les lignes directrices suivantes doivent être suivies:

- Le rapport doit être fait immédiatement après avoir pris connaissance de l'incident.
- Les cas de violence ou de harcèlement au travail doivent être signalés au chef de la direction. Si la plainte concerne les actions du chef de la direction, le rapport doit être adressé directement au président. Si les circonstances l'exigent, un employé peut également signaler une telle conduite à tout membre de l'équipe de direction avec lequel il est à l'aise de discuter de la question.

- Le rapport doit être écrit et inclure les noms des personnes impliquées, ainsi que les dates, heures, lieux et témoins, dans la mesure où ils sont connus de l'employé. Ce rapport sera appelé « plainte ».
- Toute autre personne recevant un rapport verbal doit faire un compte rendu écrit complet de la déclaration de la « plainte » et la faire examiner et signer par l'informateur pour l'exactitude, puis l'envoyer au chef de la direction aux fins d'évaluation.
- Une fois qu'une plainte a été reçue, le chef de la direction doit évaluer la plainte afin de déterminer si l'enquête sera menée à l'interne ou si une enquête externe par un tiers indépendant est nécessaire. Cette décision est à la discrétion du chef de la direction et ne peut faire l'objet d'un appel.
- Le chef de la direction doit s'assurer que les procédures d'enquête en milieu de travail sont suivies.
- Les plaintes frivoles ou vexatoires seront traitées sérieusement et feront l'objet de mesures disciplinaires. Cependant, il n'y aura aucune conséquence pour les rapports faits de bonne foi.

4.3.3 Mesures et procédures d'enquête et de traitement des incidents ou des plaintes

Triathlon Canada enquêtera sur tous les incidents et plaintes de violence, d'intimidation et de harcèlement en milieu de travail de façon équitable et rapide, en respectant la vie privée de toutes les parties concernées autant que possible. Toutes les menaces ou tous les incidents signalés seront considérés comme graves et feront l'objet d'une enquête rapide, avec les mesures appropriées prises comme suit:

Procédure:

- Le processus d'enquête comprendra des entrevues avec le plaignant, la personne interrogée et tous les témoins nommés par l'un ou l'autre.
- L'enquêteur doit tenir des notes et des dossiers sur toutes les entrevues avec les témoins. Les témoins examineront les notes de l'enquêteur et apporteront les corrections immédiatement après l'entrevue.
- Tous les employés de Triathlon Canada sont tenus de coopérer avec le processus d'enquête et n'ont pas le droit de discuter entre eux des éléments de preuve transmis ou à transmettre à l'enquêteur durant l'enquête. Les témoins doivent être interrogés individuellement et des efforts doivent être faits pour s'assurer que les témoins ne discutent pas entre eux de leur témoignage avant d'être interrogés.
- Pendant l'enquête, la victime présumée doit demeurer, pendant les heures normales de travail, dans un endroit sûr, le plus près possible de son lieu de travail habituel, afin de rester à la disposition de l'enquêteur pendant toute la durée de l'enquête. L'informateur, la victime présumée ou d'autres personnes peuvent être relocalisés au cours d'une enquête ou invités à faire du télétravail si nécessaire.
- Toutes les plaintes doivent être traitées de manière confidentielle dans la mesure du possible et conformément aux obligations légales de Triathlon Canada. Lorsque Triathlon Canada estime qu'il existe un danger imminent pour un employé, il peut divulguer des renseignements confidentiels qui sont raisonnablement nécessaires.

- L'enquêteur doit ensuite établir un rapport d'enquête résumant les allégations, les mesures prises dans le cadre de l'enquête, les éléments de preuve recueillis et les conclusions de l'enquêteur.
- Dans le cas où un enquêteur externe est embauché; les mêmes procédures doivent être suivies et le rapport final de l'enquête sera fourni au chef de la direction aux fins de décision.

Résultat / Conséquences:

- À la suite du rapport d'enquête, Triathlon Canada déterminera s'il y a eu infraction et communiquera cette conclusion au contrevenant présumé et à la victime présumée.
- Les employés qui ont commis ou menacé de commettre un acte de violence ou de harcèlement sur leur lieu de travail peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires et / ou de congédiement. L'action sera proportionnelle à la gravité de l'infraction et la victime en sera avisée. L'action peut inclure une partie ou tous les éléments suivants:
 - Réprimande
 - Éducation / Formation
 - Excuses
 - Transfert
 - Counseling
 - Alternatives de règlement de différends
 - Suspension avec salaire
 - Suspension sans salaire
 - Cessation avec cause
- De même, les fausses accusations délibérées sont d'une gravité égale et entraîneront également des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement justifié.
- La police sera informée dans tous les cas de comportement déclaré qui constitue une activité criminelle ou qui, à la suite d'une enquête, est considérée comme une activité criminelle.

4.3.4 Plaintes contre des tierces parties

Dans le cas d'un signalement d'une menace potentielle de violence, d'intimidation ou de harcèlement par un tiers, comme dans un cas de violence domestique, l'identité du tiers et les caractéristiques d'identification seront communiquées à tous les employés, entrepreneurs, sous-traitants et d'autres qui pourraient avoir besoin d'être au courant pour tenter de protéger le travailleur. Bien que la vie privée individuelle sera respectée dans la mesure du possible, la communication sera effectuée telle que nécessaire pour faire face à la menace.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

- 5.1** Les superviseurs / gestionnaires sont responsables de s'assurer que les mesures et les procédures sont suivies par le personnel et que le personnel dispose des informations dont il a besoin pour se protéger. Ils doivent:

- Fournir des conseils aux employés préoccupés par une menace ou une situation réelle de violence ou de harcèlement;

- Promouvoir, faire progresser, soutenir et assurer une mise en œuvre efficace de la politique;
- Fournir une orientation et une formation sur cette politique à tout le personnel;
- Intervenir immédiatement lorsque des menaces ou des incidents de violence ou de harcèlement se produisent;
- Prévenir et mettre fin au harcèlement, à la violence ou aux menaces de violence en:
 - N'ignorant ou ne tolérant pas un comportement contraire à cette politique,
 - Prenant au sérieux toutes les plaintes, en procédant à une évaluation initiale de la situation et établir des rapports conformément à la présente politique, et
 - N'ayant pas un comportement contraire à cette politique;
- Participer à un examen annuel de la politique sur la violence et le harcèlement en milieu de travail et recommander les changements au chef de la direction, le cas échéant.

5.2 Les employés de Triathlon Canada doivent:

- Ne pas s'engager dans des comportements pouvant être considérés comme des menaces ou des actes de violence ou de harcèlement de quelque nature que ce soit;
- Signaler immédiatement les actes de harcèlement, les menaces ou les incidents réels de violence;
- Informer leur superviseur / gestionnaire s'ils sont à risque de violence familiale et aider à l'élaboration d'un plan de sécurité.

5.3 Devoir de signaler

Si un employé croit, de bonne foi, que lui, ou un autre employé ou travailleur, ait commis ou ait été victime de violence, d'intimidation ou de harcèlement en vertu de cette politique, y compris d'éventuelles violences conjugales, ou qu'il est témoin de violence, intimidation ou harcèlement en vertu de cette politique, ils sont tenus de signaler tous les faits de l'incident.

5.4 Droit de refuser de travailler lorsqu'il existe une menace de violence en milieu de travail

Aucun employé ne devrait travailler dans une situation où il / elle croit que la violence au travail est susceptible de le mettre en danger. Un travailleur a le droit de refuser de travailler lorsqu'il existe une menace à la sécurité physique à la suite d'une situation de violence au travail, tel que décrit dans cette politique. Ce droit ne s'étend pas au droit de refuser de travailler dans le cas de harcèlement au travail dans lequel il n'y a aucune menace pour la sécurité physique.

5.5 Aucune action de représailles

Triathlon Canada ne pourra en aucun cas exercer des représailles contre une personne qui signale un manquement à cette politique, ni tolérer des représailles de la part d'un employé, travailleur, superviseur ou membre exécutif. Les représailles constituent une violation grave de cette politique et doivent être signalées immédiatement. Toute personne accusée d'avoir exercé des représailles contre une autre personne pour avoir dénoncé une conduite fautive fera l'objet de mesures disciplinaires graves pouvant aller jusqu'au congédiement justifié.

6. AFFICHAGE VISIBLE

Cette politique doit être affichée dans un endroit bien en vue au siège social de Triathlon Canada et dans tous les autres locaux appartenant à Triathlon Canada où les employés travaillent régulièrement.

7. EXAMEN ANNUEL

Triathlon Canada procédera à un examen annuel de la présente politique et y fera des ajouts ou des modifications de façon raisonnablement requise de temps à autre en fonction de son expérience et de l'évolution de la loi en vertu des modifications apportées aux lois pertinentes.