



POLITIQUE DE CANADA BASKETBALL SUR LE HARCÈLEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

APPLICATION

1. Cette Politique s'applique à tous les individus qui travaillent pour Canada Basketball, notamment les employés, les managers, les superviseurs, les employés temporaires, les volontaires, les étudiants volontaires, les employés à mi-temps, le Conseil d'Administration et les entrepreneurs indépendants ("Employés") qui ont le sentiment d'avoir été harcelés sur leur Lieu de Travail.
2. Les incidents de mauvaise conduite ou de méfaits observés ou vécus par des participants, volontaires, spectateurs, parents de participants ou d'autres individus qui ne sont pas employés par Canada Basketball ou qui ne sont pas liés par un contrat avec l'organisation peuvent être reportés selon les termes de la *Politique de Discipline et de Plaintes* de Canada Basketball.

OBJECTIF

3. Canada Basketball s'engage à offrir un environnement dans lequel tous les Employés sont traités avec dignité et respect. Le harcèlement sur le lieu de travail ne sera toléré pour aucune personne sur le lieu de travail.
4. Cette Politique vise à s'assurer que Canada Basketball respecte ses obligations selon la *Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail* de l'Ontario pour empêcher le harcèlement sur le lieu de travail, et notamment le harcèlement sexuel ; et de créer des procédures qui seront suivies pour adresser et gérer les plaintes de harcèlement sur le lieu de travail.

DEFINITIONS

5. Les termes suivants sont définis en **Annexe A** :
 - Intimidation
 - Harcèlement
 - Harcèlement Sexuel
 - Violence Sexuelle
 - Aggression Sexuelle
 - Employé
 - Lieu de Travail
 - Harcèlement sur le Lieu de Travail
 - Violence sur le Lieu de Travail
6. Il est important de noter que toute action raisonnable prise par Canada Basketball en rapport à la gestion et à la direction des Employés sur le Lieu de Travail (par exemple, programmer ou faire passer un entretien de performance annuel) ne constitue pas un cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail.

RAPORTER LES CAS DE VIOLENCE SEXUELLE OU D'AGRESSION SEXUELLE

7. Les cas de Violence Sexuelle et d'Agression Sexuelle (définis en **Annexe A**) sont des crimes sérieux et doivent être immédiatement être rapportés par les autorités concernées, notamment Canada Basketball.
8. Si vous avez vécu ou été témoin de Violence Sexuelle ou d'Agression Sexuelle :
 - Allez dans un endroit sûr
 - Appelez la police locale ou dirigez-vous vers le poste de police le plus proche. Urgence : 911.
 - Appelez votre centre de crise pour viol. Centre de Crise pour Viol de Toronto : 416-597-1171
 - Appelez votre organisation locale de services aux victimes. Services aux Victimes de Toronto : 416-808-7066
 - Rapporter l'expérience à Canada Basketball (fortement recommandé si l'incident implique un autre membre du personnel de Canada Basketball)

RESPONSABILITES

9. La Direction, en collaboration avec le Comité de Santé et de Sécurité, doit préparer une politique sur le Harcèlement sur le Lieu de Travail conformément à la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail. Tous les employés doivent lire, comprendre et adhérer à cette politique.
10. Les managers sont en charge de prendre les mesures préventives ou correctives appropriées et de mettre fin à tout harcèlement dont ils ont connaissance, qu'une plainte ait été déposée ou non. L'incapacité à prendre une mesure appropriée peut donner lieu à des mesures disciplinaires pour le manager ainsi que la personne impliquée.
11. De plus il est de la responsabilité des managers de s'assurer que toutes les plaintes et les incidents de harcèlement sur le lieu de travail soient traités de manière juste, respectueuse et dans un temps convenable.
12. La direction doit également s'assurer que tous les Employés reçoivent une formation sur le Harcèlement sur le Lieu de Travail au moment où ils sont recrutés et qu'ils soient formés de nouveau au minimum tous les quatre ans après la dernière formation. Une preuve de participation à la formation sera incluse dans les dossiers des tous les Employés.
13. Tous les employés doivent passer une Vérification d'Antécédents Judiciaires une fois sélectionnés pour le poste tous les employés doivent passer de nouveau une Vérification d'Antécédents Judiciaires tous les trois ans.

PROCEDURES

Rapporter un Cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail

14. Si un Employé pense avoir été victime d'harcèlement, l'Employé doit tout d'abord dire à la personne qui le harcèle d'arrêter, s'il se sent à l'aise de le faire. Si l'Employé ne sent pas à l'aise de le faire, ou

si le harcèlement continue, l'Employé est encouragé à rapporter tout incident de Harcèlement sur le Lieu de Travail à la personne appropriée. Les Employés ne seront en aucun cas pénalisés ou sanctionnés pour avoir rapporté un incident ou pour leur participation à une investigation dans un cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail.

Où faire un Rapport de Harcèlement sur le Lieu de Travail

15. Un incident ou une plainte de Harcèlement sur le Lieu de Travail doit être rapporté(e) dès que possible après avoir vécu ou été témoin d'un incident. Cela permet de mener une investigation dans un temps convenable.

16. Un incident ou une plainte de Harcèlement sur le Lieu de Travail doit être rapporté directement à la Responsable des cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail (Directrice, Finance) :

Andrea Driedger
adriedger@basketball.ca

17. Si la Responsable des cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail est la harceuse présumée, l'Employé doit déposer la plainte auprès du Président du Conseil d'Administration de Canada Basketball :

Wayne Parrish
wparrish@basketball.ca

18. Tous les incidents ou plaintes de Harcèlement sur le Lieu de Travail doivent restés confidentiels sauf si cela est nécessaire pour protéger les Employés, pour investiguer la plainte ou l'incident, pour prendre des mesures correctives ou pour obéir à la loi.

Comment faire un Rapport de Harcèlement sur le Lieu de Travail

19. Les employés peuvent rapporter des incidents ou des plaintes de harcèlement sur le lieu de travail à l'oral ou à l'écrit. Lorsqu'ils soumettent une plainte écrite, il est demandé aux Employés d'utiliser le Formulaire de Rapport d'Incident lié à un Harcèlement sur le Lieu de Travail (**Annexe B**). Lorsque l'incident est rapporté à l'oral, la Responsable des cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail ainsi que l'Employé rempliront le Formulaire de Rapport d'Incident lié à un Harcèlement sur le Lieu de Travail.

20. Le rapport de l'incident doit inclure les informations suivantes :

- a. Nom(s) et coordonnées de l'Employé qui a vécu le harcèlement supposé
- b. Nom(s) et coordonnées, si ces informations sont disponibles, du/des harceurs supposé(s)
- c. Nom(s) du ou des témoins (s'il y en a) ou tout autre personne disposant d'informations importantes à donner à propos de l'incident (s'il y en a) et coordonnées (si elles sont connues)
- d. Détails de ce qui est arrivé incluant la ou les dates, la fréquence et le ou les lieux de l'incident présumé
- e. Tout document complémentaire que l'Employé peut avoir et qui est en lien avec la plainte (par exemple des courriels, des messages, etc.).
- f. Une liste des documents en lien avec la plainte.

Qu'est ce qui se passe une fois le Rapport de Harcèlement sur le Lieu de Travail complété

21. Les incidents ou plaintes de Harcèlement sur le Lieu de Travail doivent restés confidentiels sauf si cela est nécessaire pour protéger les Employés, pour investiguer la plainte ou l'incident, pour prendre des mesures correctives ou pour obéir à la loi.
22. En particulier, la Responsable des cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail peut informer le Directeur Exécutif et/ou le Conseil d'Administration qu'une plainte pour Harcèlement sur le Lieu de Travail a été déposée et qu'une investigation doit avoir lieu. La Responsable des cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail peut recommander que l'investigation soit dirigée par une partie tierce extérieure et le Directeur Exécutif et/ou le Conseil d'Administration ne peuvent pas arrêter le financement pour une partie tierce extérieure chargée de l'investigation de manière non raisonnable.
23. La Responsable des cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail n'est pas obligée de révéler le(s) nom(s) de l'Employé et du ou des harceleurs présumés, ou les détails de l'incident, à cette étape du processus sauf si la sécurité des étudiants ou des Employés est mise à risque et/ou si une action temporaire (par exemple, une suspension du harceleur présumé pendant la durée de l'investigation) est nécessaire.

REPONSE DE CANADA BASKETBALL AUX PLAINTES POUR HARCELEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Investigation

24. Canada Basketball s'assurera qu'une investigation est lancée lorsque l'organisation prend connaissance d'un incident de Harcèlement sur le Lieu de Travail ou lorsqu'elle reçoit une plainte pour Harcèlement sur le Lieu de Travail. Si une investigation interne est impossible ou n'est pas appropriée, un Investigateur extérieur qualifié pour lancer une investigation de Harcèlement sur le Lieu Travail et qui connaît les lois pertinentes à propos du Harcèlement sur le Lieu de Travail sera sélectionné pour mener l'investigation.
25. La Responsable des cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail enverra une note écrite au harceleur présumé pour le prévenir qu'une investigation d'un rapport de Harcèlement sur le Lieu de Travail est en cours, conformément à cette Politique, et elle lui donnera le nom de l'Investigateur. Cette note inclura les détails de l'incident rapporté et indiquera que le harceleur présumé aura l'opportunité de répondre aux allégations.

Timing de l'Investigation

26. L'investigation sera terminée dans un temps convenable, et en général en 60 jours ou moins sauf s'il y a des circonstances atténuantes (ex : maladie, investigation complexe) qui retarde la fin de l'investigation.

Processus d'Investigation

27. L'Investigateur mènera l'investigation d'une manière digne de l'expérience et des recommandations de l'Investigateur sur ces cas, avec les principes suivants :
 - L'Investigateur garantira la confidentialité de l'investigation et fera en sorte à ce que les informations d'identification ne soient pas divulguées sauf si cela est nécessaire pour mener l'investigation.
 - L'Investigateur s'entretiendra avec l'Employé qui estime avoir été victime de Harcèlement sur le Lieu de Travail ainsi que le(s) harceleur(s), si le harceleur présumé est un Employé de Canada

Basketball. Si le harceleur présumé n'est pas un employé, l'Investigateur fera les efforts raisonnables pour s'entretenir avec le harceleur présumé.

- Le(s) harceleur(s) présumé se verra offrir l'opportunité de répondre aux allégations spécifiques mentionnées par l'Employé.
- L'Investigateur s'entretiendra avec tout témoin pertinent employé par Canada Basketball qui peut être identifié par l'Employé qui estime avoir été victime de Harcèlement sur le Lieu de Travail, le harceleur présumé ou si cela est nécessaire pour mener une investigation approfondie. L'Investigateur fera les efforts raisonnables pour s'entretenir avec tout témoin pertinent qui n'est pas employé par Canada Basketball s'ils ont été identifiés.
- L'Investigateur rassemblera et reverra tous les documents pertinents.
- L'Investigateur prendra des notes appropriées et des déclarations pendant les entretiens avec l'Employé qui estime avoir été victime de Harcèlement sur le Lieu de Travail, le harceleur présumé et tout témoin.
- L'Investigateur donnera au harceleur présumé une opportunité raisonnable de répondre aux allégations à l'écrit ou à l'oral. Si la réponse est formulée à l'oral, l'Investigateur doit confirmer le contenu de la réponse à l'écrit avec le harceleur présumé. S'il ne répond pas après un certain temps donné fixé par l'Investigateur, ou choisit de ne pas participer à l'investigation, l'Investigateur peut continuer en l'absence de leur réponse.
- L'Investigateur préparera un Rapport d'Investigateur écrit qui résumera les mesures prises Durant l'investigation, la plainte, les allégations de l'Employé qui estime avoir été victime de Harcèlement sur le Lieu de Travail, la réponse du harceleur présumé, les preuves de tous les témoins, et les preuves rassemblées. Le Rapport de l'Investigateur rapportera les faits et déterminera en conclusion si oui ou non, en utilisant les probabilités, il y a eu un Harcèlement sur le Lieu de Travail.

Résultats de l'Investigation

28. Dans les dix (10) jours ouvrés suivant la fin de l'investigation, l'Employé qui estime avoir été victime de Harcèlement sur le Lieu de Travail et le harceleur prétendu, si il ou elle est un(e) employé(e) de Canada Basketball, sera informé par écrit des conclusions de l'investigation, pourra recevoir de manière optionnelle un sommaire, mais ne recevra pas le Rapport de l'Investigateur complet.
29. Les parties seront également informées de toute action corrective prise par Canada Basketball pour éviter que le Harcèlement sur le Lieu de Travail ne se reproduise.

Confidentialité

30. Les informations sur les incidents ou plaintes de Harcèlement sur le Lieu de Travail doivent restées confidentielles au possible. Les informations sur un incident ou une plainte pour Harcèlement sur le Lieu de Travail, notamment les informations d'identification des individus impliqués, ne seront pas divulguées sauf si cela est nécessaire pour protéger les Employés, pour investiguer la plainte ou l'incident, pour prendre des mesures correctives ou pour obéir à la loi.
31. Lorsque l'investigation est en cours, l'Employé qui estime avoir été victime de Harcèlement sur le

Lieu de Travail, le(s) harceleur prétendu(s) et tous les autres témoins ne peuvent pas discuter de l'incident ou de la plainte ou de l'investigation entre eux ou avec d'autres employés ou avec des témoins sauf si cela est nécessaire pour obtenir des conseils à propos de leurs droits. L'Investigateur peut discuter de l'investigation et divulguer l'incident ou des informations liées à la plainte seulement si cela est nécessaire au bon déroulement de l'investigation. Tous les documents liés à l'investigation resteront confidentiels.

Gestion des Plaintes

32. Lorsque l'investigation est en cours, la Responsable des cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail considérera si des mesures temporaires sont nécessaires pour minimiser le contact entre le plaignant et la personne accusée de harcèlement. Les mesures temporaires seront adaptées aux circonstances et peuvent inclure : donner des congés, une suspension, assigner des horaires de travail différents, etc.

Mesure Disciplinaire

33. Le harcèlement par un Employé est une infraction sérieuse. Si l'accusation est justifiée, le harceleur sera assujéti à des mesures disciplinaires immédiates pouvant aller jusqu'au licenciement.

34. Après avoir reçu les résultats de l'investigation de la part de la Responsable des cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail, le Directeur Exécutif et/ou le Conseil d'Administration prendront les preuves, la nature du harcèlement, si oui ou non il y a eu contact physique, si la situation était isolée et s'il y a eu un abus de pouvoir afin de déterminer les mesures disciplinaires appropriées.

35. Les mesures disciplinaires peuvent inclure :

- La formulation d'excuses à l'oral ou à l'écrit
- Une lettre de réprimande ou une suspension
- Une recommandation de thérapie
- Une formation réparatrice
- Des changements de programme
- Une rupture du contrat de travail
- Un renvoi à la police ou aux autres autorités légales

PLAINTES NON JUSTIFIEES ET REPRESAILLES

36. Accuser intentionnellement une personne de harcèlement, alors que cela se révèle être faux, est une infraction sérieuse et peut être sujet à des mesures disciplinaires. Canada Basketball se réserve le droit de punir ceux dont les plaintes sont frivoles ou vexatoires.

37. Toute interférence avec le processus d'investigation ou de représailles contre l'Employé ayant déposé la plainte, le harceleur présumé ou les témoins, peut donner lieu à des mesures disciplinaires.

CONSERVATION DES DOSSIERS

38. Canada Basketball gardera les dossiers de l'investigation, en particulier :

- Une copie de la plainte ou des détails de l'incident ;
- Un enregistrement de l'investigation notamment les notes ;

- Une copie du Rapport de l'Investigateur (s'il existe) ;
- Le résumé des résultats de l'investigation qui a été donné à l'Employé qui estime avoir subi un Harcèlement sur le Lieu de Travail et au harceleur présumé, si c'est un employé de Canada Basketball ; et
- Une copie de toutes les mesures disciplinaires prises pour adresser l'incident ou la plainte pour Harcèlement sur le Lieu de Travail.

39. Tous les dossiers liés à l'investigation devront restés confidentiels. Les dossiers seront gardés indéfiniment. Si l'investigation ne trouve pas de preuves pour soutenir la plainte, rien ne restera dans le dossier du harceleur présumé. Lorsque l'investigation conclut à un harcèlement, l'incident ainsi que les mesures disciplinaires seront enregistrés dans le dossier personnel du harceleur.

Revue

40. Cette Politique a été revue et approuvée pour la dernière fois par le Conseil d'Administration le 11ème jour de décembre 2019.

ANNEXE A - DEFINITIONS

1. **L'intimidation** – L'intimidation a lieu quand un individu ou un groupe d'individus, avec plus de pouvoir, fait du mal ou blesse de manière répétée et intentionnelle une autre personne ou un groupe de gens qui sont dans l'incapacité de répondre. Les cas d'intimidation peuvent continuer au fil du temps et la probabilité que cela continue est grande si aucune action n'est prise. Une intimidation ce n'est pas :

- a) Des épisodes uniques de rejet ou d'antipathie social
- b) Des épisodes uniques d'actes de méchanceté ou de dépit
- c) Des actes d'agression ou d'intimidation non ciblés
- d) Des disputes, des désaccords ou des combats mutuels

Les actions ci-dessous peuvent conduire à une grande détresse. Cependant, elles ne font pas partie de la définition de l'intimidation et elles ne sont pas des exemples d'intimidation sauf si quelqu'un agit de manière délibérée et répétée.

2. **Harcèlement** – Un ensemble de commentaires ou de conduites vexatoires contre un Individu ou un groupe, qui sont connus ou qui sont raisonnablement connus comme étant malvenus. Les types de comportement qui constituent un cas de Harcèlement comprennent, mais sans s'y limiter :
- a) L'abus écrit ou verbal, les menaces ou les éclats de colère ;
 - b) Des remarques, blagues, insinuations, commentaires ou railleries malvenues et persistantes ;
 - c) Du harcèlement racial, qui se définit par des insultes, blagues ou injures racistes ou un comportement ou une terminologie qui renforce les stéréotypes ou néglige les capacités d'une personne à cause d'une origine ethnique ;
 - d) Des regards lubriques ou tout autre geste suggestif ou obscène ;
 - e) Un comportement condescendant qui a pour but de porter atteinte à l'estime de soi, de diminuer la performance ou d'avoir un effet négatif sur les conditions de travail ;
 - f) Des blagues qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui peuvent avoir un impact négatif sur sa performance ;
 - g) Le bizutage, qui est une forme de comportement qui mène à une activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'un individu plus jeune par un individu plus expérimenté, et qui ne contribue pas au développement positif d'aucun des individus, mais qui est exigé pour être accepté par le groupe, peu importe la volonté ou non de l'individu plus jeune de participer. Cela comprend, mais sans s'y limiter, toute activité, même si elle fait partie d'une tradition et ou si elle peut être considérée non dangereuse, qui met à part ou qui exclut les membres du groupe, en se basant sur la classe, le nombre d'années au sein du groupe, l'expérience, ou le talent ;
 - h) Les contacts physiques non désirés, y compris mais sans s'y limiter, toucher, caresser, pincer ou embrasser ;
 - i) Exclure ou isoler socialement une personne du groupe de façon délibérée ;
 - j) L'agression physique ou sexuelle ;
 - k) Les comportements tels que ceux décrits ci-dessus et qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe en particulier mais a le même effet de créer un environnement hostile ; et
 - l) Les représailles ou les menaces de représailles contre une personne qui rapporte un harcèlement à Canada Basketball.

3. **Harcèlement Sexuel** - Un ensemble de commentaires ou de conduites vexatoires contre un Individu à cause de son genre, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, où l'ensemble de commentaires ou de conduites vexatoires est connu ou est raisonnablement connu comme étant malvenu ; ou faire une avance ou une sollicitation sexuelle où la personne faisant l'avance ou la sollicitation sexuelle est en position de conférer, d'attribuer ou de refuser un avantage ou une avance à l'Individu et la personne sait ou devrait savoir que la sollicitation ou l'avance est malvenue. Les types de comportements qui constituent un Harcèlement Sexuel comprennent, mais sans s'y limiter :
- a) Les blagues sexistes ;
 - b) Les menaces, les punitions, un refus d'accorder un avantage car la personne a refusé une avance sexuelle ;
 - c) Offrir un avantage en échange d'une faveur sexuelle ;
 - d) Exiger des câlins ;
 - e) Se vanter de ses prouesses sexuelles ;
 - f) Les regards lubriques (regards sexuels persistants) ;
 - g) Un comportement séductif (donner des cadeaux inappropriés, massages du cou) ;
 - h) Changer les discussions professionnelles en sujets sexuels personnels ;
 - i) Les agressions sexuelles ;
 - j) Montrer du contenu sexuellement offensif ;
 - k) Distribuer des messages explicitement sexuels tels que des images ou des fichiers vidéo ;
 - l) Des mots sexuellement dégradants utilisés pour décrire un Individu ;
 - m) Evaluer la beauté et le caractère désirable d'une personne ;
 - n) Des questions ou des commentaires malvenus sur l'identité de genre ou l'apparence physique d'un Individu ;
 - o) Des questions ou des commentaires à propos de la vie sexuelle d'un individu ;
 - p) Une demande d'attention persistante et non désirée après la fin d'une relation consensuelle ;
 - q) Des flirtations, des avances ou des propositions sexuelles persistantes ; et
 - r) Des contacts non désirés persistants.
4. **Violence Sexuelle** – Un terme large qui décrit toute violence, physique et psychologique, faite par moyen sexuel ou en ciblant la sexualité. La violence sexuelle est une sorte de contact sans consentement mutuel. Cette violence prend des formes différentes notamment l'abus et l'agression sexuels. Toute personne, peu importe son âge, son identité de genre ou son orientation sexuelle peut être victime de violence sexuelle. La violence sexuelle peut profondément impacter le bien-être mental et physique d'un individu.
5. **Agression Sexuelle** – Une infraction criminelle selon le *Code Pénal* du Canada. L'agression sexuelle est un type d'acte sexuel non voulu fait par une personne envers une autre et qui viole l'intégrité de la victime et implique un certain nombre de comportements de l'attouchement non désiré à la pénétration. L'agression sexuelle est caractérisée par un certain nombre de comportements qui impliquent l'utilisation de la force, des menaces ou d'un contrôle sur une personne, ce qui rend la personne mal à l'aise, stressée, effrayée, menacée ou qui a lieu quand la personne n'a pas librement donné son accord, son consentement ou qui est en incapacité de donner son consentement.
6. **Employé** – une personne qui effectue un travail ou des services en échange d'une compensation financière ou de crédits scolaires.

7. **Lieu de Travail** – Tout lieu où des affaires ou des activités liées au travail ont lieu. Les Lieux de Travail comprennent mais sans s’y limiter, les bureaux de Canada Basketball, les fonctions sociales liées au travail, les missions de travail en dehors des bureaux de Canada Basketball, les déplacements dans le cadre du travail, les conférences professionnelles, les séances d’entraînement, les infrastructures de compétition et les hôtels.
8. **Harcèlement sur le Lieu de Travail** – Commentaires ou attitudes vexatoires contre un employé sur le Lieu de Travail ce qui sont clairement inappropriés. Le Harcèlement sur le Lieu de Travail ne doit pas être confondu avec des actions légitimes et raisonnables de la direction qui font partie de la fonction de travail/formation normale, y compris des mesures pour corriger les pertes de performance, telles que donner à quelqu’un une plan d’amélioration de la performance ou imposer des mesures disciplinaires à cause d’infractions sur le lieu de travail. Les types de comportement qui constituent un Harcèlement sur le Lieu de Travail comprennent, sans s’y limiter :
- a) Le Harcèlement ;
 - b) Les blagues, le vandalisme, le harcèlement ou le bizutage sur le lieu de travail ;
 - c) Appels téléphoniques ou courriels répétés, offensifs ou intimidants ;
 - d) Les attouchements, avances, suggestions ou demandes sexuels inappropriés ;
 - e) Montrer ou faire circuler des images ou du matériel offensants sous forme papier ou électronique ;
 - f) Les abus psychologiques ;
 - g) Exclure ou ignorer quelqu’un, notamment l’exclusion persistante d’une personne particulière des activités sociales au travail ;
 - h) Retenir délibérément des informations qui permettraient à une personne de faire son travail, de performer ou de s’entraîner ;
 - i) Saboter le travail ou la performance d’une personne ;
 - j) Lancer des ragots ou des rumeurs malicieuses ;
 - k) Des mots ou une attitude (blague offensives ou insinuations) intimidants et
 - l) Des mots ou actions qui sont connus ou devraient être connus pour être offensifs, embarrassants, humiliants ou avilissants.
9. **Violence sur le Lieu de Travail** – L’utilisation de menaces ou de la force physique par une personne contre un employé sur le Lieu de Travail qui est la cause ou pourrait être la cause d’une blessure physique de l’employé ; une tentative d’exercer une force physique contre un Employé qui pourrait être la cause d’une blessure physique pour cet Employé ; une déclaration ou un comportement qui est assez clair pour qu’un employé l’interprète comme une menace pour exercer une force physique contre l’employé dans un Lieu de Travail et qui pourrait être la cause d’une blessure physique pour cet Employé. Les types de comportement qui constituent de la Violence sur le Lieu de Travail comprennent, sans s’y limiter :
- a) Les menaces d’agressions verbales ou écrites ;
 - b) Envoyer ou laisser des messages ou de courriels menaçants ;
 - c) Un comportement physiquement menaçant tel que montrer le poing à quelqu’un, pointer du doigt, détruire du matériel ou lancer des objets ;
 - d) Amener une arme sur le Lieu de Travail ;
 - e) Frapper, pincer ou touchers non voulus qui ne sont pas accidentels ;
 - f) Des jeux de mains dangereux ou menaçants ;
 - g) Une contrainte ou un confinement physique ;

- h) Déconsidération ouverte ou intentionnelle de la sécurité ou le bien-être des autres ;
- i) Bloquer les mouvements normaux ou les interférences physiques avec ou sans l'utilisation d'équipement ;
- j) La violence sexuelle ; et
- k) Toute tentative d'adopter un des types de comportements décrits ci-dessus.

ANNEXE B – FORMULAIRE DE PLAINTE POUR HARCELEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Date :

Votre nom, votre poste et vos coordonnées :

Avez-vous été harcelé ? _____ OU Avez-vous été témoin de ce que vous allez rapporter ? _____

Nom(s) du ou des harceleur(s) présumé(s), et son/leur poste et ses/leurs coordonnées si ces informations sont connues :

Détails de la plainte pour harcèlement sur le lieu de travail :

Veillez s'il-vous-plaît décrire avec autant de détails que possible l'incident pour harcèlement et notamment : (a) les noms des parties impliquées ; (b) les témoins de l'incident ; (c) le lieu, la date et l'heure de l'incident ; (d) les détails de l'incident (comportement et/ou mots utilisés) ; (e) tout détail supplémentaire. Si besoin, vous pouvez joindre des pages supplémentaires.

Documents/preuves pertinent(e)s :

Ajoutez tous les documents liés à la plainte, tels que les courriels, les notes écrites à la main ou les photos. Les preuves physiques telles que les affaires personnelles vandalisées, peuvent aussi être soumises. Si vous pouvez joindre des documents et qu'ils sont liés à votre plainte, veuillez bien vouloir les lister les documents ci-dessous. Si quelqu'un d'autre possède des documents pertinents, veuillez bien vouloir le noter ci-dessous.

Signature du ou de la plaignant(e) :

Date à laquelle la plainte a été reçue par la Responsable des cas de Harcèlement sur le Lieu de Travail ou par le Président du Conseil d'Administration : _____