



## POLITIQUE DE CANADA BASKETBALL EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

### APPLICATION

1. La présente politique s'applique à toutes les personnes qui effectuent un travail pour Canada Basketball, y compris les employés, les gestionnaires, les superviseurs, les travailleurs temporaires, les bénévoles, les bénévoles étudiants, les travailleurs à temps partiel, le conseil d'administration et les entrepreneurs indépendants (« Travailleurs ») qui estiment avoir été victimes de harcèlement sur le lieu de travail.
2. Les incidents de mauvaise conduite ou d'inconduite observés ou vécus par les participants organisationnels, les bénévoles, les spectateurs, les parents des participants ou d'autres personnes non employées ou contractées par Canada Basketball peuvent être signalés en vertu des termes de la *Politique de discipline et de plaintes* de Canada Basketball.

### OBJECTIF

3. Canada Basketball s'engage à fournir un environnement dans lequel tous les travailleurs sont traités avec respect et dignité. Le harcèlement en milieu de travail ne sera pas toléré de la part de quiconque dans le milieu de travail.
4. La présente politique a pour objectif de s'assurer que Canada Basketball respecte ses obligations en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario pour prévenir le harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel, et de fournir les procédures qui seront suivies pour traiter et gérer les plaintes de harcèlement en milieu de travail.

### DÉFINITIONS

5. Les termes suivants sont définis dans l'**Annexe A** :
  - Intimidation
  - Discrimination
  - Harcèlement
  - Racisme
  - Harcèlement sexuel
  - Violence sexuelle
  - Agression sexuelle
  - Travailleur
  - Lieu de travail
  - Harcèlement en milieu de travail
  - Violence en milieu de travail
6. Il est important de noter que les actions raisonnables prises par Canada Basketball concernant la gestion et la direction des travailleurs ou du lieu de travail (par exemple, la planification ou la réalisation d'une évaluation annuelle de performance) ne constituent pas du harcèlement en milieu de travail.



## PRÉVENIR LA VIOLENCE ET L'AGGRESSION

7. Le personnel de Canada Basketball devra suivre des modules sur la santé et la sécurité, le sport sécuritaire, la diversité et l'inclusion, lesquels incluront des informations sur la reconnaissance, la prévention et le traitement des différentes formes de harcèlement. En plus de la formation, Canada Basketball prendra un ensemble de mesures proactives, notamment :
  - La promotion des initiatives de diversité et d'inclusion
  - La communication claire de notre politique de harcèlement
  - La promotion d'un environnement sûr
  - Les retours de tous nos employés seront encouragés et utilisés pour façonner nos mesures préventives et nos initiatives de formation.

## SIGNALER LA VIOLENCE SEXUELLE ET L'AGGRESSION SEXUELLE

8. La violence sexuelle et l'agression sexuelle (définies dans l'**Annexe A**) sont des crimes graves et doivent être immédiatement signalées aux autorités compétentes, y compris à Canada Basketball.
9. Si vous avez vécu ou été témoin de violence sexuelle ou d'agression sexuelle :
  - Allez dans un endroit sûr
  - Appelez la police locale ou rendez-vous au poste de police le plus proche. Urgence : 911.
  - Appelez votre centre local de crise liée au viol. Centre de crise de Toronto : 416-597-1171
  - Appelez votre organisation locale de services aux victimes. Services aux victimes de Toronto : 416-808-7066
  - Signalez l'incident à Canada Basketball (fortement recommandé si l'incident impliquait un autre membre du personnel de Canada Basketball).

## RESPONSABILITÉS

10. La direction, en collaboration avec le comité de santé et de sécurité, doit préparer une politique de harcèlement en milieu de travail conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Tous les travailleurs sont tenus de lire, comprendre et respecter la politique.
11. Les gestionnaires sont responsables de prendre les mesures préventives ou correctives appropriées et de mettre fin à tout harcèlement dont ils ont connaissance, qu'une plainte soit déposée ou non. Le manquement à prendre des mesures appropriées peut entraîner des mesures disciplinaires à l'encontre du gestionnaire ainsi que de la personne fautive.
12. De plus, la responsabilité de la direction est de s'assurer que toutes les plaintes ou incidents de harcèlement en milieu de travail soient enquêtés et traités de manière juste, respectueuse et en temps opportun.
13. La direction veillera également à ce que tous les travailleurs reçoivent une formation sur le



harcèlement en milieu de travail lorsqu'ils sont embauchés et qu'ils soient réformés au minimum tous les quatre ans par la suite. Une preuve de la formation suivie sera placée dans le dossier de chaque travailleur.

14. Tous les travailleurs devront se conformer à la politique de vérification des antécédents de Canada Basketball une fois qu'ils ont été choisis comme candidat préféré, et tous les travailleurs devront respecter les exigences de sélection, qui peuvent inclure la soumission régulière de vérifications de casier judiciaire.
15. Un employé conserve le droit de refuser de travailler dans des situations spécifiques s'il estime que la violence en milieu de travail pourrait le mettre en danger. Pour plus d'informations sur le droit de refuser, y compris les procédures, veuillez consulter la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, Partie V.

## **PROCÉDURES**

### *Signaler un Harcèlement en Milieu de Travail*

16. Si un travailleur estime être victime de harcèlement, il doit d'abord demander à la personne de cesser le harcèlement, s'il se sent à l'aise de le faire. Si le travailleur ne se sent pas à l'aise de le faire ou si le harcèlement persiste, il est encouragé à signaler tout incident de harcèlement en milieu de travail à la personne appropriée mentionnée ci-dessous. Les travailleurs ne doivent pas être pénalisés ou disciplinés pour avoir signalé un incident ou pour avoir participé à une enquête impliquant un harcèlement en milieu de travail.
17. Toute violation de cette politique qui pourrait être considérée comme un « comportement interdit » ou un « mauvais traitement » (défini dans le CCUMS) lorsque le répondant est un participant organisationnel désigné par Canada Basketball ou un autre signataire comme participant à un sport sans abus, sera traitée conformément aux politiques et procédures du BCIS.
18. Cependant, malgré toute disposition contraire contenue dans la présente politique ou dans les politiques et procédures de Sport sans Abus, tous les incidents de mauvais traitements impliquant des travailleurs, tels que définis ci-dessus, seront également traités conformément aux processus énoncés dans la présente politique.
19. Pour plus de clarté, lorsqu'une allégation d'inconduite est considérée comme une violation de la politique en milieu de travail et du CCUMS, l'affaire pourra être référée pour traitement selon les politiques et procédures du programme Sport sans Abus (disponibles ici : <https://sportintegritycommissioner.ca/policies>), en plus de la politique en milieu de travail.

### *Où déposer un rapport de harcèlement en milieu de travail*

20. Un incident ou une plainte de harcèlement en milieu de travail doit être signalé dès que possible après avoir vécu ou été témoin d'un incident. Cela permet d'enquêter sur l'incident de manière opportune.
21. Un incident ou une plainte de harcèlement en milieu de travail doit être signalé directement



à l'agent de harcèlement en milieu de travail (Vice-présidente, Finances et Administration) :

Andrea Driedger

[adriedger@basketball.ca](mailto:adriedger@basketball.ca)

22. Si l'agent de harcèlement en milieu de travail est la personne accusée de harcèlement, le travailleur doit signaler la plainte au président du conseil d'administration de Canada Basketball :

Brian Cooper

[bcooper@basketball.ca](mailto:bcooper@basketball.ca)

23. Tous les incidents ou plaintes de harcèlement en milieu de travail seront gardés confidentiels, sauf dans la mesure nécessaire pour protéger les travailleurs, enquêter sur la plainte ou l'incident, prendre des mesures correctives ou autrement selon les exigences de la loi.

#### Comment déposer un rapport de harcèlement en milieu de travail

24. Les travailleurs peuvent signaler les incidents ou plaintes de harcèlement verbalement ou par écrit. Lors de la soumission d'une plainte écrite, il est demandé aux travailleurs d'utiliser le formulaire de rapport d'incident de harcèlement en milieu de travail (**Annexe B**). Lors d'un signalement verbal, l'agent de harcèlement en milieu de travail, en collaboration avec le travailleur, remplira le formulaire de rapport d'incident de harcèlement en milieu de travail.

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

- a. Le(s) nom(s) et les coordonnées du travailleur qui aurait été victime de harcèlement
- b. Le(s) nom(s) et les coordonnées, si disponibles, du ou des harceleurs présumés
- c. Les noms des témoins (le cas échéant) ou d'autres personnes ayant des informations pertinentes à fournir concernant l'incident (le cas échéant), ainsi que leurs coordonnées (si connues)
- d. Les détails de ce qui s'est passé, y compris les dates, la fréquence et les lieux des incidents présumés
- e. Tout document à l'appui que le travailleur pourrait avoir et qui est pertinent pour la plainte (par exemple, des courriels, des textos, etc.)
- f. Une liste de tous les documents pouvant être pertinents pour la plainte.

#### Ce qui se passe après le dépôt d'un rapport de harcèlement en milieu de travail

26. Tous les incidents ou plaintes seront traités de manière confidentielle, sauf dans la mesure nécessaire pour protéger le travailleur, enquêter sur la plainte ou l'incident, prendre des mesures correctives ou comme l'exige la loi.

27. En particulier, l'agent de harcèlement en milieu de travail peut informer le DG et/ou le conseil d'administration qu'une plainte de harcèlement en milieu de travail a été déposée et doit



être enquêtée. L'agent de harcèlement en milieu de travail peut recommander que l'enquête soit menée par un tiers externe, et le DG et/ou le conseil d'administration ne doivent pas refuser de manière déraisonnable le financement pour un enquêteur tiers externe.

28. L'agent de harcèlement en milieu de travail n'est pas tenu de révéler le nom du travailleur et des harceleurs présumés, ni les détails de l'incident, à ce stade du processus, à moins que la sécurité des étudiants ou des travailleurs ne soit en jeu et/ou si une action temporaire (par exemple, une suspension des harceleurs présumés pendant l'enquête) soit nécessaire.

#### RÉPONSE DE CANADA BASKETBALL AUX PLAINTES DE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

##### Enquête

29. Canada Basketball veillera à ce qu'une enquête soit menée dès qu'elle prend connaissance d'un incident de harcèlement en milieu de travail ou reçoit une plainte de harcèlement en milieu de travail. Si une enquête interne n'est pas possible ou appropriée dans les circonstances, un enquêteur externe qualifié pour mener une enquête sur le harcèlement en milieu de travail et ayant une connaissance des lois pertinentes sur le harcèlement en milieu de travail sera engagé pour mener l'enquête.
30. L'agent de harcèlement en milieu de travail enverra un avis écrit au harceleur présumé l'informant qu'une enquête sur un rapport de harcèlement en milieu de travail en vertu de cette politique est en cours et fournira le nom de l'enquêteur. Cet avis comprendra les détails de l'incident signalé et indiquera que le harceleur présumé aura l'occasion de répondre aux allégations.

##### Délai de l'enquête

31. L'enquête sera menée dans les meilleurs délais, généralement dans un délai de 60 jours ou moins, sauf en cas de circonstances atténuantes (par exemple, maladie, enquête complexe) justifiant un délai d'enquête plus long.

##### Processus d'enquête

32. L'enquêteur mènera l'enquête conformément à son expérience et à ses recommandations en matière de harcèlement, tout en suivant les lignes directrices suivantes :
- L'enquêteur veillera à ce que l'enquête reste confidentielle et que les informations identifiantes ne soient divulguées que si cela est nécessaire pour mener l'enquête.
  - L'enquêteur interrogera le travailleur qui aurait subi le harcèlement en milieu de travail ainsi que le(s) harceleur(s) présumé(s), si ce(s) dernier(s) est(sont) un ou plusieurs travailleurs de Canada Basketball. Si le harceleur présumé n'est pas un travailleur, l'enquêteur fera des efforts raisonnables pour l'interroger.
  - Le(s) harceleur(s) présumé(s) aura(ont) l'occasion de répondre aux allégations spécifiques soulevées par le travailleur.
  - L'enquêteur interrogera tous les témoins pertinents employés par Canada Basketball qui



pourraient être identifiés soit par le travailleur ayant prétendument subi le harcèlement en milieu de travail, soit par le(s) harceleur(s) présumé(s), ou encore si cela est nécessaire pour mener une enquête approfondie. L'enquêteur fera des efforts raisonnables pour interroger tout témoin pertinent qui n'est pas employé par Canada Basketball, s'il y en a et s'ils sont identifiés.

- L'enquêteur collectera et examinera tous les documents pertinents.
- L'enquêteur prendra des notes et des déclarations appropriées lors des entretiens avec le travailleur ayant prétendument subi le harcèlement en milieu de travail, le(s) harceleur(s) présumé(s) et tout témoin.
- L'enquêteur offrira au harceleur présumé une occasion raisonnable de répondre par écrit ou oralement aux allégations. Si la réponse est orale, l'enquêteur devrait normalement confirmer le contenu de la réponse avec le harceleur présumé par écrit. Si le harceleur présumé ne répond pas dans un délai raisonnable fixé par l'enquêteur ou choisit de ne pas participer à l'enquête, l'enquêteur peut poursuivre l'enquête en l'absence de sa réponse.
- L'enquêteur préparera un rapport d'enquête écrit, résumant les étapes suivies pendant l'enquête, la plainte, les allégations du travailleur ayant prétendument subi le harcèlement en milieu de travail, la réponse du harceleur présumé, les témoignages des éventuels témoins et les preuves recueillies. Le rapport d'enquête présentera les constatations factuelles et conclura si, selon la prépondérance des probabilités, un harcèlement en milieu de travail a eu lieu ou non.

#### Résultats de l'enquête

33. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'enquête, le travailleur ayant prétendument subi le harcèlement en milieu de travail ainsi que le(s) harceleur(s) présumé(s), s'ils sont employés par Canada Basketball, seront informés par écrit des résultats de l'enquête. Une synthèse exécutive pourra également être fournie sur demande, mais le rapport complet de l'enquêteur ne leur sera pas transmis.
34. Les parties seront également informées de toute mesure corrective prise ou qui sera prise par Canada Basketball pour traiter le cas de harcèlement en milieu de travail.

#### Confidentialité

35. Les informations concernant les plaintes et incidents seront gardées confidentielles dans la mesure du possible. Les renseignements obtenus au sujet d'un incident ou d'une plainte de harcèlement en milieu de travail, y compris les informations identifiantes concernant les personnes impliquées, ne seront divulgués que si cela est nécessaire pour protéger les travailleurs, enquêter sur la plainte ou l'incident, prendre des mesures correctives ou si la loi l'exige.
36. Pendant que l'enquête est en cours, le travailleur ayant prétendument subi le harcèlement,



le(s) harceleur(s) présumé(s) et tout témoin ne doivent pas discuter de l'incident, de la plainte ou de l'enquête entre eux, avec d'autres travailleurs ou témoins, sauf si cela est nécessaire pour obtenir des conseils sur leurs droits. L'enquêteur peut discuter de l'enquête et divulguer les informations liées à l'incident ou à la plainte uniquement dans la mesure où cela est nécessaire pour mener l'enquête. Tous les dossiers liés à l'enquête seront conservés de manière confidentielle.

#### Traitement des plaintes

37. Pendant l'enquête, l'agent de harcèlement en milieu de travail évaluera s'il est nécessaire de mettre en place des mesures provisoires pour minimiser les contacts entre le plaignant et le harceleur présumé. Ces mesures provisoires seront raisonnables compte tenu des circonstances et pourront inclure, par exemple, l'octroi d'un congé, une suspension, l'attribution de quarts de travail différents, etc.

#### Mesures disciplinaires

38. Le harcèlement par un travailleur constitue une infraction grave. Si une accusation est confirmée, le harceleur sera soumis à des mesures disciplinaires immédiates, pouvant aller jusqu'au licenciement.

39. Après avoir reçu les résultats de l'enquête de l'agent de harcèlement en milieu de travail, le directeur général et/ou le conseil d'administration examineront les preuves, la nature du harcèlement, la présence ou non de contact physique, le caractère isolé ou répétitif de l'incident, ainsi que tout abus de pouvoir, afin de déterminer la mesure corrective appropriée.

40. Les mesures disciplinaires peuvent inclure :

- Des excuses verbales ou écrites
- Une lettre de réprimande ou une suspension
- Une orientation vers un service de counselling
- Une formation corrective
- Des modifications d'horaires de travail
- Une cessation d'emploi
- Un signalement à la police ou à d'autres autorités judiciaires

#### **PLAINTES NON FONDÉES ET REPRÉSAILLES**

41. Accuser intentionnellement quelqu'un de harcèlement tout en sachant que l'accusation est fausse constitue une infraction grave et peut entraîner des mesures disciplinaires. Canada Basketball se réserve le droit de sanctionner les personnes dont les plaintes sont frivoles ou vexatoires.

42. Toute ingérence dans la conduite d'une enquête ou représailles contre le travailleur ayant déposé la plainte, le harceleur présumé ou un témoin peut également entraîner des mesures disciplinaires.



## TENUE DES DOSSIERS

43. Canada Basketball conservera des dossiers relatifs à l'enquête, comprenant :

- Une copie de la plainte ou les détails concernant l'incident.
- Un compte rendu de l'enquête, y compris les notes prises.
- Une copie du rapport de l'enquêteur (le cas échéant).
- Un résumé des résultats de l'enquête transmis au travailleur ayant prétendument subi le harcèlement en milieu de travail et au harceleur présumé, s'il est un employé de Basketball Canada ; et
- Une copie des mesures correctives prises pour traiter la plainte ou l'incident de harcèlement en milieu de travail.

44. Tous les dossiers de l'enquête seront conservés de manière confidentielle. Les dossiers seront conservés pendant 7 ans. Si l'enquête ne trouve aucune preuve pour appuyer la plainte, aucun dossier ne sera conservé dans le dossier personnel du harceleur présumé. Si l'enquête conclut qu'un harcèlement a eu lieu, l'incident et les mesures correctives seront consignés dans le dossier personnel du harceleur.

## Mesures de soutien

Les mesures de soutien sont essentielles pour assurer le bien-être des employés impliqués dans des plaintes de harcèlement et pour maintenir un environnement de travail respectueux et sûr. Canada Basketball prendra les mesures suivantes pour garantir que le personnel reçoive le soutien nécessaire :

- Accès au counselling : Canada Basketball offre des services de counselling par le biais d'un Programme d'Aide aux Employés (PAE).
- Aménagements de travail flexibles : Si nécessaire, le plaignant pourra ajuster son horaire de travail ou travailler à distance afin de réduire les interactions potentielles avec le harceleur présumé.
- Suivis réguliers : Les gestionnaires et le personnel de soutien resteront en contact régulier avec le plaignant pour évaluer son bien-être et fournir des mises à jour sur l'avancement de l'enquête.
- Documentation : Canada Basketball encourage le plaignant à documenter les incidents et à tenir un registre de tout harcèlement continu, tout en s'assurant qu'il dispose des formulaires et des ressources nécessaires.

## Révision

45. La présente politique a été examinée et approuvée pour la dernière fois par le conseil d'administration le 12 décembre 2024 et sera révisée sur une base annuelle.



CANADA  
BASKETBALL

## ANNEXE A - DÉFINITIONS

1. **Intimidation** – L'intimidation se produit lorsqu'un individu ou un groupe de personnes, possédant plus de pouvoir, cause de manière répétée et intentionnelle du tort ou du mal à une autre personne ou groupe de personnes qui se sentent incapables de réagir. L'intimidation peut persister dans le temps et est susceptible de continuer si aucune action n'est prise. L'intimidation n'est pas :
  - a) des épisodes uniques de rejet social ou d'antipathie
  - b) des actes isolés de méchanceté ou de rancune
  - c) des actes aléatoires d'agression ou d'intimidation
  - d) des disputes, désaccords ou bagarres mutuelsLes actions ci-dessus peuvent causer une grande détresse. Cependant, elles ne correspondent pas à la définition de l'intimidation et ne sont pas des exemples d'intimidation, sauf si elles sont délibérément et de manière répétée pratiquées par une personne.
2. **Discrimination** – Il s'agit d'une action ou d'une décision qui traite une personne ou un groupe de manière injuste pour des raisons telles que leur race, leur âge ou leur handicap. Ces raisons, également appelées motifs, sont protégées par la Loi canadienne sur les droits de la personne.
3. **Harcèlement** – Un enchaînement de commentaires ou de comportements vexatoires envers une personne ou un groupe, qui sont connus ou devraient raisonnablement être considérés comme non désirés. Les types de comportements constitutifs de harcèlement incluent, mais ne sont pas limités à :
  - a) Abus écrit ou verbal, menaces ou éclats de colère ;
  - b) Remarques, blagues, commentaires, insinuations ou moqueries persistants et non désirés ;
  - c) Harcèlement racial, y compris les insultes raciales, blagues, appels de noms ou comportements ou termes insultants qui renforcent les stéréotypes ou minimisent les capacités en raison de l'origine raciale ou ethnique ;
  - d) Regarder de manière insistante ou autres gestes suggestifs ou obscènes ;
  - e) Comportement condescendant ou paternaliste visant à miner l'estime de soi, diminuer les performances ou affecter négativement les conditions de travail ;
  - f) Farces dangereuses pour la sécurité d'une personne ou pouvant affecter négativement ses performances.
  - g) Humiliation – Il s'agit de toute forme de conduite qui implique des activités potentiellement humiliantes, dégradantes, abusives ou dangereuses auxquelles un individu de rang inférieur est soumis par un individu de rang supérieur, et qui ne contribue pas au développement positif des deux individus, mais est exigée pour être accepté dans un groupe, indépendamment de la volonté de l'individu de rang inférieur de participer. Cela inclut, mais ne se limite pas à, toute activité, peu importe sa tradition ou sa nature apparemment bénigne, qui distingue ou exclut un membre du groupe en



fonction de sa classe, du nombre d'années passées dans le groupe, de son expérience ou de son talent ;

- h) Contact physique non désiré, y compris, mais sans s'y limiter, les caresses, les pincements ou les baisers ;
  - i) Exclusion délibérée ou isolement social d'une personne d'un groupe ;
  - j) Agression physique ou sexuelle ;
  - k) Comportements similaires à ceux décrits ci-dessus, qui ne sont pas dirigés spécifiquement vers une personne ou un groupe, mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile ;
  - l) Représailles ou menaces de représailles contre une personne qui signale un harcèlement à Canada Basketball.
4. **Racisme** – désigne toute action individuelle ou pratique institutionnelle qui traite les gens différemment en raison de leur couleur de peau ou de leur origine ethnique. Cette distinction est souvent utilisée pour justifier la discrimination.
5. **Harcèlement sexuel** – Un enchaînement de commentaires ou de comportements vexatoires à l'égard d'un individu en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, où ces commentaires ou comportements sont connus ou devraient raisonnablement être connus comme étant indésirables; ou lorsqu'une sollicitation ou une avance sexuelle est faite par une personne qui est en mesure d'accorder ou de refuser un avantage à l'individu et sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance est indésirable. Les types de comportements qui constituent du harcèlement sexuel incluent, mais ne se limitent pas à :
- a) Blagues sexistes ;
  - b) Menaces, punitions ou refus d'un avantage pour avoir refusé une avance sexuelle ;
  - c) Offrir un avantage en échange d'une faveur sexuelle ;
  - d) Exiger des câlins ;
  - e) Se vanter de ses capacités sexuelles ;
  - f) Regarder de façon insistante (regard sexuel persistant) ;
  - g) Comportement séducteur (offrir des cadeaux inappropriés, massages du cou) ;
  - h) Transformer des discussions professionnelles en sujets sexuels personnels ;
  - i) Agression sexuelle ;
  - j) Affichage de matériel sexuellement offensant ;
  - k) Distribution de messages sexuellement explicites, tels que des photos ou des vidéos ;
  - l) Utilisation de mots sexuellement dégradants pour décrire un individu ;
  - m) Classer la beauté ou l'attrait d'une personne ;
  - n) Commentaires indésirables sur l'identité de genre ou l'apparence physique d'un individu ;
  - o) Commentaires sur la vie sexuelle d'un individu ;
  - p) Attention persistante et non désirée après la fin d'une relation consentie ;
  - q) Flirtations, avances ou propositions sexuelles persistantes ; et
  - r) Contact non désiré et persistant.



6. **Violence sexuelle** – Un terme large qui décrit toute violence, physique et psychologique, exercée par des moyens sexuels ou en ciblant la sexualité. La violence sexuelle désigne tout type de contact sans consentement mutuel. Cette violence prend différentes formes, notamment les abus sexuels et les agressions sexuelles. N'importe qui, quel que soit son âge, son identité de genre ou son orientation sexuelle, peut être victime de violence sexuelle. La violence sexuelle peut avoir un impact profond sur le bien-être physique et mental d'un individu.
7. **Agression sexuelle** – Une infraction criminelle en vertu du *Code criminel* du Canada. L'agression sexuelle désigne tout acte sexuel non désiré fait par une personne à une autre, violant l'intégrité de la victime et englobant une gamme de comportements allant de tout toucher non désiré à la pénétration. L'agression sexuelle se caractérise par une large gamme de comportements impliquant l'utilisation de la force, des menaces ou du contrôle envers une personne, ce qui la rend mal à l'aise, bouleversée, effrayée, menacée, ou qui se produit dans des circonstances où la personne n'a pas librement consenti ou est incapable de consentir.
8. **Travailleur** – une personne qui effectue un travail ou fournit des services en échange d'une compensation monétaire ou de crédits scolaires.
9. **Lieu de travail** – Tout endroit où des activités professionnelles ou liées au travail sont menées. Les lieux de travail incluent, mais ne se limitent pas à, le bureau de Canada Basketball, les fonctions sociales liées au travail, les missions de travail en dehors des bureaux de Canada Basketball, les voyages professionnels, les conférences ou sessions de formation liées au travail, ainsi que les lieux de compétition et les hôtels.
10. **Harcèlement en milieu de travail** – Commentaire ou comportement vexatoire à l'encontre d'un travailleur dans un lieu de travail qui est connu ou qui devrait raisonnablement être reconnu comme étant non désiré. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec des actions de gestion légitimes et raisonnables qui font partie des fonctions normales de travail ou de formation, y compris les mesures visant à corriger les déficiences de performance, comme placer quelqu'un sous un plan d'amélioration de performance ou imposer une discipline pour des infractions en milieu de travail. Les types de comportements qui constituent du harcèlement en milieu de travail incluent, mais ne se limitent pas à :
  - a) Intimidation ;
  - b) Farces, vandalisme, harcèlement ou bizutage en milieu de travail ;
  - c) Appels téléphoniques ou courriels offensants ou intimidants répétés ;
  - d) Toucher sexuel inapproprié, avances, suggestions ou demandes ;
  - e) Affichage ou diffusion de photos, photographies ou documents offensants sous forme imprimée ou électronique ;
  - f) Abus psychologique ou harcèlement personnel ;
  - g) Exclure ou ignorer quelqu'un, y compris l'exclusion persistante d'une personne particulière des rassemblements sociaux liés 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 de quelqu'un d'autre ;
- j) Rumeurs malveillantes ou commérages ;
- k) Mots ou comportements intimidants (blagues ou insinuations offensantes) ;
- l) Mots ou actions qui sont connus ou devraient raisonnablement être connus comme étant offensants, embarrassants, humiliants ou dégradants.

**11. Violence en milieu de travail** – L'utilisation ou la menace d'utilisation de la force physique par une personne contre un travailleur dans un lieu de travail, qui cause ou pourrait causer des blessures physiques au travailleur ; une tentative d'exercer une force physique contre un travailleur dans un lieu de travail qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur ; ou une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour un travailleur d'interpréter comme une menace d'exercer de la force physique contre lui dans un lieu de travail, ce qui pourrait causer des blessures physiques. Les types de comportements qui constituent de la violence en milieu de travail incluent, mais ne se limitent pas à :

- a) Menaces verbales ou écrites d'attaque ;
- b) Envoi ou dépôt de notes ou de courriels menaçants ;
- c) Comportement physiquement menaçant, tel que lever un poing vers quelqu'un, pointer du doigt, détruire des biens ou lancer des objets ;
- d) Maniement d'une arme dans un lieu de travail ;
- e) Frapper, pincer ou toucher de manière non accidentelle ;
- f) Jeux dangereux ou menaçants ;
- g) Incidents liés à la colère ;
- h) Vol d'effets personnels ;
- i) Contrainte physique ou confinement ;
- j) Mépris flagrant ou intentionnel pour la sécurité ou le bien-être des autres ;
- k) Bloquer les mouvements normaux ou interférence physique, avec ou sans l'utilisation d'équipements ;
- l) Violence sexuelle ; et
- m) Toute tentative de mener un comportement comme décrit ci-dessus.



#### **ANNEXE B - FORMULAIRE DE PLAINE DE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

Date :

Votre nom, poste et coordonnées :

Avez-vous été harcelé(e) ? \_\_\_\_\_ OU Avez-vous été témoin de l'incident que vous allez signaler ? \_\_\_\_\_

Nom(s) du ou des présumés harceleurs, poste et coordonnées si disponibles :

Détails de la plainte de harcèlement en milieu de travail :

*Veuillez décrire dans les moindres détails l'incident de harcèlement, y compris : (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 concernant l'incident (comportement et/ou paroles utilisées) ; (e) tout autre détail supplémentaire. Veuillez joindre des pages supplémentaires si nécessaire.*



**Documents/preuves pertinents :**

*Veuillez joindre tous les documents à l'appui, tels que des courriels, des notes manuscrites ou des photographies. Les preuves matérielles, telles que des biens personnels vandalisés, peuvent également être soumises. Si vous ne pouvez pas joindre de documents mais qu'ils sont pertinents pour votre plainte, veuillez lister les documents ci-dessous. Si une autre personne possède des documents pertinents, veuillez le noter ci-dessous.*

Signature du plaignant : \_\_\_\_\_

Date de réception de la plainte par l'agent de harcèlement en milieu de travail ou le président du conseil d'administration :

---