



## **Politique de prévention de la violence** **À approuvé juin 2016**

### OBJECTIF

Freestyle Canada (« FC») prône la création et le maintien d'un environnement sûr, productif, et sain pour toutes les personnes qui assument un rôle rémunéré (« employé ») ou de bénévole au sein de FC (« affilié ») ou qui relèvent de FC, notamment (ci-après collectivement désignés les « employés et affiliés ») :

- a) tous les athlètes ou membres d'une équipe qui participent à des compétitions de ski chapeautées par FC;
- b) toutes les personnes qui travaillent avec ces équipes ou athlètes, y compris les entraîneurs, le personnel médical et paramédical, et autres personnes de soutien;
- c) les employés et fournisseurs de FC;
- d) les administrateurs, membres et bénévoles de FC;

FC s'engage à fournir à toutes les personnes intéressées un milieu de travail où la violence est répréhensible et non tolérée. La présente politique s'applique au « milieu de travail », c'est-à-dire tout lieu où les employés et affiliés exercent un travail pour le compte de l'employeur ou qui participent à des activités sanctionnées de FC.

### Objectif de la politique :

- Veiller à ce que FC ainsi que tous ses employés et affiliés connaissent leur devoir de signaler les facteurs qui pourraient engendrer de la violence et de dénoncer tous les cas de violence.
- Faire en sorte que FC et tous ses employés et affiliés sachent que des mesures disciplinaires seront prises contre les personnes qui commettent des actes de violence ou qui y contribuent. La mesure disciplinaire peut aller jusqu'au congédiement motivé ou l'expulsion permanente de FC.
- Voir à ce que les personnes victimes de violence connaissent les mécanismes de recours ainsi que les services d'aide et de consultation offerts.

### JURIDICTION

Cette politique s'applique aux activités et environnements de travail qui sont sous la juridiction de l'organisme national de sport (ONS) et exclut les activités et environnements de travail qui sont sous la juridiction des organismes provinciaux/territoriaux de sport (OP/TS) et des clubs affiliés.

Les OP/TS et les clubs devront adopter et mettre en place une politique semblable à cette politique de FC qui couvrira les activités et environnements de travail qui sont sous la juridiction des OP/TS et des clubs.



## POLITIQUE

La présente politique s'applique à FC, ses employés, affiliés et toutes les personnes se trouvant dans les lieux appartenant à FC, notamment les personnes présentes dans le milieu de travail, les bénévoles ou les personnes qui participent à une compétition, en plus des personnes qui agissent pour le compte de FC, et ce, en tout temps et sans exception.

Définition : la violence

- Par violence, on entend tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'endroit d'un employé ou d'un affilié sur son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, une blessure ou une maladie.

Quelques exemples d'actes de violence :

- Blessier physiquement autrui de façon intentionnelle
- Menacer verbalement une personne de sévices physiques
- Écrire des lettres de menace ou envoyer des courriels de menace
- Menacer du poing une personne
- Frapper ou tenter de frapper une personne
- Lancer un objet en direction d'une personne
- Violence sexuelle à l'endroit d'une personne.

## Responsabilités de FC

- Dans la mesure du possible, offrir un milieu de travail sûr, sain et exempt de violence.
- Consacrer le temps et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence, y compris l'intimidation, les taquineries, les comportements injurieux ou agressifs et à la prévention et la répression de la violence dans le lieu de travail
- Communiquer aux employés et affiliés les renseignements en sa possession au sujet de facteurs pouvant contribuer à la violence.
- Étudier toutes les plaintes de violence immédiatement et minutieusement.
- Venir en aide aux employés et affiliés qui ont été victimes de violence dans le lieu de travail.

## Processus d'enquête

Tous les signalements de violence seront examinés par le chef de la direction ou par l'enquêteur autorisé par ce dernier. Le chef de la direction peut assumer le rôle d'enquêteur. FC enquêtera de façon juste, neutre et minutieuse sur toutes les allégations de violence qui découlent d'activités de FC. Les employés peuvent également faire part de leurs préoccupations au commissaire à l'éthique. Le commissaire à l'éthique actuel de FC est Sport Law and Strategy Group.



### Évaluation du risque

FC évaluera le risque de violence au travail pour cerner tout facteur qui pourrait favoriser la violence susceptible d'avoir une incidence sur l'organisation et ses employés et affiliés, et instituera des mécanismes de contrôle des risques pour la sécurité. Tous les risques cernés seront pris en charge sans délai.

### Procédures de signalement

- Les employés et affiliés doivent signaler sans tarder au chef de la direction tous les cas de violence et les situations pouvant mener à la violence :
  - Peter Judge, chef de la direction
  - Téléphone : 778-772-0471
  - Courriel : [peter@freestylecanada.ski](mailto:peter@freestylecanada.ski)
- Si un employé ou un affilié a une préoccupation ou une plainte à formuler qui concerne directement le chef de la direction, il peut communiquer avec le commissaire à l'éthique de FC qui fera intervenir le conseil d'administration et enquêtera sur la plainte ou les préoccupations.
- Dans la mesure où c'est possible, réfléchi et sans danger dans les circonstances, l'employé ou l'affilié devrait expliquer à la personne qui inflige des préjudices que son comportement est importun.
- L'employé et l'affilié doivent noter les détails de l'événement, notamment l'heure, la date, le nom des personnes responsables dans un courriel destiné au chef de la direction, à l'autorité compétente externe ou au commissaire à l'éthique.
- Les employés et affiliés qui estiment avoir été victimes de violence peuvent obtenir de l'aide auprès du chef de la direction.

Tous les employés et affiliés qui menacent, harcèlent ou maltraitent un autre employé ou affilié s'exposent aux conséquences suivantes :

- Mesure disciplinaire, allant jusqu'au congédiement motivé;
- Arrêt immédiat des contrats de service;
- Expulsion permanente de FC;
- Poursuite judiciaire.

### Rôle des employés et des affiliés

En vertu de la présente politique, les employés et affiliés ont les devoirs suivants :

- Traiter autrui avec respect et s'abstenir de tout acte de violence en tout temps.
- Signaler tout facteur qui pourrait alimenter la violence.
- Coopérer à l'enquête sur les incidents de violence et sur leur règlement.
- Participer à l'élimination et la prévention de la violence sur le lieu de travail de FC.



- Signaler au chef de la direction tous les actes de violence qui représentent une menace réelle ou potentielle au maintien d'un environnement sain et sans danger.

Si vous êtes témoin d'un acte de violence :

- Signalez immédiatement l'incident au chef de la direction ou commissaire à l'éthique
  - Peter Judge, chef de la direction
  - Téléphone : 778-772-0471
  - Courriel : [peter@freestylecanada.ski](mailto:peter@freestylecanada.ski)
  - Sport Law and Strategy Group
  - Telephone: 647-348-3080
  - Courriel: [sji@sportlaw.ca](mailto:sji@sportlaw.ca)

#### Le rôle du chef de la direction et de la direction

En vertu de la présente politique, le chef de la direction, les responsables et les cadres ont les devoirs suivants :

- Traiter autrui avec respect et s'abstenir de tout acte de violence en tout temps.
- Prendre des dispositions qui minimisent les risques de violence.
- Voir à ce que tous les employés et affiliés connaissent la politique et que la politique soit toujours affichée et accessible.
- Le cas échéant, veiller à la confidentialité et la sécurité des personnes concernées par un incident de violence.
- Appuyer l'employé et l'affilié sans parti pris ni préjugé.

#### Confidentialité/respect de la vie privée

La confidentialité/le respect de la vie privée sont nécessaires pour enquêter correctement sur un incident de violence et offrir une aide de qualité aux personnes lésées. Toute personne au courant d'un incident de violence ne doit pas divulguer de l'information à un tiers sans avoir d'abord consulté le plaignant ou le chef de la direction.

#### Responsabilités de FC :

- Enquêter sur tous les actes et incidents de violence signalés.
- Consulter les autres parties comme le conseiller juridique, les conseillers en santé et sécurité, le bureau des droits de la personne ou le service de police concernant l'incident/l'acte.
- Faire le nécessaire pour éliminer ou réduire les risques mis en lumière par l'incident.



- Documenter l'incident, l'enquête et la mesure corrective prise.
- Au besoin, présenter un rapport d'incident à l'instance (ou aux instances) gouvernementale appropriée.
- Selon du cas par cas, offrir de l'aide à l'employé ou affilié touché d'une des façons suivantes :
  - Offrir un service de conseil après l'incident financé par FC si ce n'est pas couvert par le régime d'avantages sociaux des employés de FC;
  - Fournir une stratégie de réintégration après incident.

#### Le droit de refuser un travail dangereux

Si une personne craint pour sa santé et sa sécurité ou craint des actes de violence, veuillez en informer le chef de la direction sans délai.

- Si vous croyez que votre santé ou votre sécurité est compromise par l'état du lieu de travail ou par une exposition à la violence, vous êtes en droit de refuser d'exécuter un travail dangereux et de le signaler à votre supérieur ou chef de la direction.
- Le chef de la direction examinera la situation avec vous.
- Si après enquête vous avez toujours raison de croire que votre sécurité est menacée, de nouvelles tâches vous seront confiées ou des possibilités de formation vous seront offertes.
- Aucune représailles ne seront exercées à l'endroit d'un employé ou affilié qui agit ou demande la protection conformément aux dispositions de la loi applicable.

#### Mesures disciplinaires

Si FC détermine qu'un employé ou un affilié a commis un acte de violence ou s'est comporté de manière inacceptable à l'endroit d'une personne au cours d'activités de FC, des mesures disciplinaires seront prises sur-le-champ, allant jusqu'au congédiement motivé ou l'expulsion permanente de FC.

#### Plaintes trompeuses ou mal intentionnées

Les employés et affiliés ne seront pas pénalisés ni réprimandés pour avoir fait une plainte de bonne foi. La présente politique ne peut servir à faire des plaintes trompeuses ou malintentionnées contre d'autres employés ou affiliés. Il est important de savoir que toute allégation non fondée et frivole peut causer des préjudices considérables à l'accusé et à FC. Si FC détermine qu'un employé ou un affilié a fait consciemment de fausses déclarations concernant une allégation de violence, une mesure disciplinaire sera prise immédiatement, allant jusqu'au congédiement motivé ou l'expulsion permanente de FC.



### Circonstances spéciales

On encourage tout employé ou affilié ayant reçu une ordonnance du tribunal, également appelée une ordonnance de non-communication, à l'endroit d'une personne, d'en informer le chef de la direction et de lui remettre une copie de l'ordonnance, surtout s'il a la ferme conviction que l'agresseur pourrait transgresser l'ordonnance et communiquer avec lui au cours d'activités de FC. Si FC sait que des actes de violence pourraient être commis dans le contexte de ses activités, elle prendra toutes les précautions nécessaires pour protéger la personne menacée.

Tout témoin qui aperçoit un visiteur armé ou potentiellement armé menacer verbalement ou agresser un employé ou un affilié doit appeler immédiatement la police, les services d'urgence, son supérieur et le chef de la direction.

### Conservation des documents

L'employeur conservera pendant trois ans les documents écrits ou électroniques liés aux conclusions d'un examen des mesures de prévention de la violence. FC conservera les rapports issus d'enquêtes sur les incidents de violence menées par des personnes compétentes.

### APPLICATION

Le non-respect d'une partie de la présente politique peut entraîner la prise de mesures disciplinaires, allant jusqu'au congédiement motivé ou l'expulsion permanente de FC.