TENNIS NOUVEAU-BRUNSWICK – POLITIQUE DE MILIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX

SPORT SÉCURITAIRE

Date d'entrée en vigueur : 24 mai 2019

Approuvée par : Conseil d'administration de Tennis Nouveau-Brunswick

Cette politique remplace la Politique sur le harcèlement précédemment en vigueur.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Tennis Nouveau-Brunswick s'engage à offrir un environnement de travail respectueux, professionnel, et exempt d'intimidation, de harcèlement et de discrimination illégale pour tout le personnel.

Tous les membres du personnel de Tennis Nouveau-Brunswick ont le droit d'évoluer dans un tel environnement. L'intimidation, le harcèlement et la discrimination illégale ne sont ni acceptés ni tolérés.

A. APPLICATION

Cette politique s'applique aux communications et interactions entre membres du personnel, incluant les employés, étudiants, stagiaires, officiels, travailleurs autonomes et membres du conseil d'administration (désignés collectivement comme le « personnel »), ainsi qu'entre le personnel et les athlètes, entraîneurs, bénévoles, fournisseurs, membres du public et autres personnes en interaction avec Tennis NB dans le cadre de leurs fonctions.

Elle s'applique au lieu de travail, pendant les heures de travail, lors de déplacements professionnels ou d'événements liés au travail, lors de communications téléphoniques ou électroniques, et dans toute situation liée à l'organisation. Elle s'applique aussi aux personnes accompagnant des athlètes en déplacement (24h/24).

B. DÉFINITIONS

1. Intimidation et harcèlement

Désignent toute conduite ou commentaire inapproprié d'une personne (y compris du personnel) à l'encontre d'un autre membre du personnel, que cette personne savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il ou elle serait humilié-e, intimidé-e, ou que cela constituerait une menace à sa santé ou sécurité.

Exemples non limitatifs :

- a) Propos verbaux offensants (injures, insinuations, avances ou commentaires sexuels non désirés)
- b) Contacts physiques négatifs (agression, obstruction, interférence)

- c) Communications inappropriées par courriel, médias sociaux ou autres moyens électroniques
- d) Comportement répétitif dégradant, humiliant ou intimidant

Cela inclut :

- Une conduite répétée aux effets durables et nuisibles
- Un incident unique mais grave ayant un effet durable et néfaste

Même sans intention de nuire, l'intimidation ou le harcèlement peut être reconnu.

2. Discrimination illégale

La discrimination désigne une conduite inacceptable liée à un motif interdit par les lois provinciales en matière de droits de la personne : race, couleur, origine, croyance, religion, statut matrimonial ou familial, handicap physique ou mental, sexe, orientation sexuelle, identité ou expression de genre, âge, casier judiciaire non lié à l'emploi, etc.

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination et inclut :

- Avances ou commentaires sexuels non sollicités
- Requêtes de faveurs sexuelles
- Comportements verbaux ou physiques liés au sexe ou à l'identité de genre créant un environnement hostile, humiliant ou offensant

3. Ce qui n'est pas considéré comme de l'intimidation, du harcèlement ou de la discrimination :

- a) L'exercice légitime des fonctions de supervision : évaluation, correction, discipline, etc.
- b) Discussion respectueuse de points de vue divergents
- c) Choix personnels d'activités sociales
- d) Conflits interpersonnels non menaçants
- e) Différences de style de communication raisonnables

C. SIGNALER ET ENQUÊTER

1. Généralités

Le personnel doit signaler toute situation suspecte ou présumée d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination à un superviseur, au service RH ou à la direction, dès que possible.

Toutes les plaintes seront traitées par Tennis NB ou par une personne/entité mandatée. Une réponse sera donnée dans un délai de 30 jours. Les plaintes soumises après six mois peuvent ne pas être prises en compte s'il n'est plus possible de mener une enquête efficace.

2. Procédure pour les membres du personnel

Le plaignant ou témoin doit :

- a) Si possible, dire calmement à l'auteur présumé que son comportement est inacceptable et doit cesser.
- b) Si inconfortable ou inefficace, signaler à un superviseur ou à la direction.
- c) Les plaintes peuvent être verbales ou écrites.

Une plainte écrite doit inclure :

- Noms des personnes impliquées
- Témoins
- Date, heure, lieu
- Détails, pièces justificatives (photos, courriels, documents)
- Tout autre renseignement pertinent

Tennis NB peut procéder à une enquête même sans dépôt officiel si cela est requis pour assurer un environnement sain ou répondre à une obligation légale.

D. TRAITEMENT DES PLAINTES

Tennis NB agit dans les 30 jours suivant la réception de la plainte.

1. Intervention facilitée

Réalisée par Tennis NB ou un tiers désigné. Elle peut inclure :

- Encadrement du plaignant
- Sensibilisation des parties concernées
- Médiation entre les parties

2. Enquête formelle

Si nécessaire ou approprié, Tennis NB ou son délégué mènera une enquête qui :

- Est menée rapidement, équitablement et de façon approfondie
- Permet aux deux parties de présenter leurs versions
- Reste aussi confidentielle que possible

- Informe l'intimé de l'identité du plaignant
-

E. CONFIDENTIALITÉ

Tous les renseignements sont traités de manière confidentielle selon les lois sur la vie privée. Toute personne ne respectant pas cette confidentialité s'expose à des sanctions.

Les dossiers sont conservés aussi longtemps que la loi l'exige. S'ils sont non fondés, aucun dossier n'est versé au dossier personnel de l'intimé, mais les documents sont archivés pour identifier des tendances.

F. SUIVI ET MESURES DISCIPLINAIRES

Si les deux parties trouvent une solution satisfaisante en cours d'enquête, celle-ci est documentée et partagée.

Les conclusions sont communiquées aux parties concernées.

Toute personne reconnue responsable d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination s'expose à des mesures disciplinaires allant jusqu'à :

- La fin d'emploi pour motif grave
 - L'annulation de contrat
 - La destitution du Conseil d'administration
-

G. DEMANDE DE RÉVISION

Le plaignant ou l'intimé peut demander une révision dans les 30 jours suivant la décision, en expliquant les motifs. Une révision n'aura lieu que si une préoccupation légitime est soulevée quant au processus.

H. PLAINTES INVENTÉES, MALICIEUSES OU FANTAISISTES

Une plainte mensongère, malveillante ou frivole est grave. Toute personne déposant ce type de plainte peut faire l'objet de sanctions, incluant le renvoi, l'annulation de contrat ou la destitution du Conseil.

Des plaintes répétées et non fondées peuvent être considérées comme vexatoires. Les plaintes non fondées mais faites de bonne foi ne sont pas considérées comme malicieuses.

I. INTERDICTION DES REPRÉSAILLES

Toute représaille contre un plaignant, un témoin ou un intervenant est interdite. Une telle conduite doit être immédiatement signalée à l'enquêteur ou à la direction générale. Elle entraînera des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la fin d'emploi, l'annulation de contrat ou la destitution du Conseil.