



ROWING CANADA AVIRON

DÉFINITIONS

Les termes définis ci-dessous s'appliquent à toutes les politiques de RCA incluses dans ce Guide sur la sécurité dans le sport de RCA.

1. « *Partie touchée* » - Toute personne ou entité, telle que déterminée par le gestionnaire des appels, qui peut être touchée par une décision rendue en vertu de la *Politique d'appel* et qui peut avoir recours à un appel en son nom propre, conformément à la *Politique d'appel*.
2. « *Appelant* » - La partie faisant appel à une décision, conformément à la *Politique d'appel*.
3. « *Gestionnaire des appels* » - Une personne, nommée par RCA ou par un membre qui peut être tout membre du personnel, membre d'un comité, bénévole, directeur ou un tiers indépendant, pour superviser la *Politique d'appel*. Les responsabilités du gestionnaire des appels comprendront celles décrites dans la *Politique d'appel*.
4. « *Athlète* » - Comprend toute personne inscrite au sein de RCA ou d'un membre pour participer aux activités récréatives ou compétitives.
5. « *Conseil* » - Le conseil d'administration de RCA ou d'un membre, le cas applicable
6. « *Gestionnaire de cas* » - une personne indépendante nommée par RCA ou par le membre, le cas échéant, pour assumer les responsabilités *décrites dans la Politique sur la discipline et les plaintes*. Pour être nommée gestionnaire de cas, la personne doit avoir une expérience et des compétences pertinentes pour gérer les plaintes et exercer ses fonctions, soit en tant que professionnel du droit ou administrateur sportif.
7. « *Plaignant* » - la partie qui dépose une plainte conformément à la *Politique sur la discipline et les plaintes* et comme indiqué dans la *Politique d'enquêtes*.
8. « *Agent de résolution des plaintes* » - une personne nommée pour assumer les fonctions de l'agent de résolution des plaintes telles que décrites dans la *Politique sur la discipline et les plaintes*.
9. « *Vérification du casier judiciaire (VCJ)* » - Recherche faite au moyen du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) de la GRC pour la recherche de condamnations à une peine d'adulte;
10. « *Jours* » - Journées au calendrier¹
11. « *Discrimination* » - Différence de traitement d'une personne fondée sur un ou plusieurs motifs interdits qui comprennent la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou

¹ Aux fins du calcul des délais, les dispositions suivantes s'appliquent : le jour de l'acte n'est pas inclus dans le calcul (c'est-à-dire que la date de réception d'une décision n'est pas le jour 1); le délai commence plutôt le jour suivant la réception de la décision et expire à minuit (dans le lieu où se trouve la personne qui cherche à faire appel) le dernier jour de la période. Si la date de fin est un samedi, un dimanche ou un jour férié, la période s'étend jusqu'au jour suivant qui n'est pas un samedi, un dimanche ou un jour férié. Par exemple, si un particulier reçoit une décision le jeudi 17 décembre 2020, le délai de 14 jours pour faire appel de cette décision commence le vendredi 18 décembre 2020 et expire le vendredi 1er janvier 2021. Toutefois, comme le 1er janvier 2021 est un jour férié, que le 2 janvier 2021 est un samedi et que le 3 janvier 2021 est un dimanche, le délai d'appel expirerait à minuit (à l'endroit où se trouve la personne qui veut faire appel) le 4 janvier 2021.

l'expression du genre, l'état civil, la situation familiale, les caractéristiques génétiques ou le handicap

12. « *Vérification accrue des renseignements de la police (E-PIC)* - Vérification du casier judiciaire et recherche des informations de la police locale, offerte par Sterling Backcheck
13. « *Événement* »- Un événement sanctionné par RCA ou un membre, et qui peut inclure un événement social.
14. « *Harcèlement* » - Remarques ou gestes vexatoires à l'égard d'une personne ou d'un groupe, qu'on sait ou devrait, peu importe si la remarque ou le geste se produit en personne ou par l'entremise d'un média, notamment les médias sociaux, qui est reconnu ou qui devrait raisonnablement être reconnu comme étant importun. Les genres de comportements qui constituent du harcèlement incluent, sans toutefois s'y limiter, les suivants :
 - i. la violence, les menaces ou les emportements écrits ou verbaux;
 - ii. les remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes persistants et non sollicités;
 - iii. le harcèlement racial, c'est-à-dire des propos, des blagues ou des injures racistes, un comportement insultant ou une terminologie qui renforce les stéréotypes ou ne tient pas compte des habiletés en raison de l'origine raciale ou ethnique;
 - iv. les regards concupiscentiels ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
 - v. les comportements condescendants ou paternalistes visant à miner l'estime de soi, à compromettre le rendement ou à nuire aux conditions de travail;
 - vi. les plaisanteries pouvant mettre une personne en danger ou compromettre son rendement;
 - vii. le bizutage, qui est toute forme de comportement dans le cadre de toute activité qui pourrait humilier, dégrader, être abusive ou dangereuse, attendue d'une personne de rang inférieur par une personne de rang supérieur, qui ne contribue pas au développement positif de la personne, mais qui est requis pour être accepté comme membre d'une équipe ou d'un groupe, quoi qu'il en soit de la volonté de la personne de rang inférieur de participer. Ceci comprend, sans toutefois s'y limiter, toute activité, peu importe qu'elle soit traditionnelle ou apparemment anodine, qui met à l'écart ou aliène tout coéquipier ou membre d'un groupe en raison de la catégorie, du nombre d'années dans l'équipe ou de la capacité;
 - viii. les contacts physiques non sollicités, y compris les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
 - ix. l'exclusion délibérée ou l'isolement social d'une personne d'un groupe ou d'une équipe;
 - x. des flirts, des avances, des demandes ou des invitations, qui sont répétés et à connotation sexuelle;
 - xi. les agressions physiques ou sexuelles;
 - xii. les comportements tels que ceux décrits ci-dessus, qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe de personnes, mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile; et
 - xiii. les représailles ou les menaces de représailles contre une personne qui signale un incident de harcèlement à RCA ou au membre.
15. « *Tiers indépendant* » - la personne indépendante dont les services ont été retenus par RCA pour recevoir les plaintes et s'acquitter des responsabilités énoncées dans la *Politique sur la discipline et les plaintes* et dans la *Politique d'enquêtes*, le cas échéant.
16. « *Participants* » - désigne toutes les catégories de membres individuels et/ou de personnes inscrites définies dans les règlements administratifs de RCA, ainsi que

toutes les personnes employées par, sous contrat ou impliquées dans des activités avec, Judo Canada y compris, sans toutefois s'y limiter, les employés, les entrepreneurs, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comité, les parents ou les tuteurs, les spectateurs et les administrateurs et cadres

17. « *Maltraitance* » - tout acte volontaire d'une personne qui entraîne un préjudice ou un risque de préjudice physique ou psychologique pour une autre personne, y compris les comportements ou conduites suivants :
- i. Maltraitance psychologique : toute tendance ou tout incident grave unique de conduite délibérée susceptible de nuire au bien-être psychologique d'une personne. La maltraitance psychologique est déterminée par le comportement objectif, et non par le fait que le préjudice soit intentionnel ou résulte du comportement. Elle comprend :
 - a. Violence verbale - agression verbale ou attaque d'une personne, notamment : critiques personnelles injustifiées; humiliation corporelle; commentaires désobligeants liés à son identité (par exemple race, identité ou expression de genre, ethnicité, statut d'autochtone, capacité/invalidité); les commentaires humiliants, dépréciatifs, intimidants, insultants ou menaçants; l'utilisation de rumeurs ou de fausses déclarations sur quelqu'un pour ternir sa réputation; l'utilisation inappropriée d'informations sportives et non sportives confidentielles. La maltraitance verbale peut aussi prendre des formes virtuelles.
 - b. Actes physiques non agressifs (pas de contact physique) - Comportements physiquement agressifs, notamment : lancer des objets sur ou en présence d'autres personnes sans les frapper; frapper, frapper ou donner des coups de poing à des objets en présence d'autres personnes
 - c. Actes de refus de fournir de l'attention ou du soutien - actions volontaires qui refusent l'attention, le soutien ou l'isolement, y compris, sans toutefois s'y limiter : le fait d'ignorer les besoins psychologiques ou d'isoler socialement une personne de manière répétée ou pendant une période prolongée; l'abandon d'un athlète en guise de punition pour de mauvaises performances; le fait de refuser arbitrairement ou déraisonnablement un retour d'information, des possibilités d'entraînement, un soutien ou une attention pendant des périodes prolongées et/ou le fait de demander à d'autres personnes d'en faire de même
 - ii. Maltraitance physique : toute tendance ou tout incident grave unique de conduite délibérée susceptible de nuire au bien-être physique d'une personne. La maltraitance physique est déterminée par le comportement objectif, et non par le fait que le préjudice soit intentionnel ou résulte du comportement. Elle comprend, sans aucune limite :
 - a. Comportements de contact - y compris, sans toutefois s'y limiter, le fait de donner délibérément des coups de poing, de pied, de battre, de mordre, de frapper, d'étrangler ou de gifler une autre personne; le fait de frapper délibérément une autre personne avec des objets
 - b. Comportements sans contact - comprennent, sans toutefois s'y limiter : isoler une personne dans un espace confiné; forcer une personne à adopter une position ou une posture douloureuse sans but athlétique (par ex, exiger d'un athlète qu'il s'agenouille sur une surface dure); l'utilisation de l'exercice à des fins de punition; retenir, recommander ou refuser une hydratation, une nutrition, une attention médicale ou un sommeil adéquats; refuser l'accès à des toilettes; fournir de l'alcool à une personne n'ayant pas l'âge légal pour boire; fournir des drogues

- illégalles ou des médicaments non prescrits à une personne; encourager ou permettre sciemment à un athlète de retourner au jeu prématurément après une blessure ou une commotion cérébrale et sans l'autorisation d'un professionnel de la santé; encourager un athlète à exécuter une compétence lorsqu'il est connu qu'il n'est pas prêt à l'exécuter sur le plan du développement
- iii. *Maltraitance sexuelle*, comprend, sans s'y limiter, tout acte visant la sexualité, l'identité ou l'expression sexuelle d'une personne, qui est commis, menacé ou tenté contre une personne, et comprend, sans s'y limiter, les infractions au Code criminel d'agression sexuelle, d'exploitation sexuelle, de contact sexuel, d'incitation à des attouchements sexuels, d'attentat à la pudeur, de voyeurisme et de distribution non consensuelle d'images sexuelles/intimes. La maltraitance sexuelle comprend aussi le harcèlement et la traque de nature sexuelle, ainsi que le harcèlement et la traque électronique de nature sexuelle.
- a. Les exemples de maltraitance sexuelle comprennent, mais ne se limitent pas à :
- i. Toute pénétration d'une partie du corps d'une personne, même légère, avec un objet ou une partie du corps d'une personne sur une autre personne, y compris, sans toutefois s'y limiter :
 1. La pénétration vaginale par un pénis, un objet, une langue ou un doigt; et
 2. La pénétration anale par un pénis, un objet, une langue ou un doigt
 - ii. Tout attouchement intentionnel de nature sexuelle d'une partie quelconque du corps d'une personne, même léger, avec un objet ou une partie du corps d'une personne sur une autre personne, y compris, sans toutefois s'y limiter :
 1. Embrasser;
 2. Le fait de toucher intentionnellement les seins, les fesses, l'aîne ou les organes génitaux, qu'ils soient habillés ou non, ou de toucher intentionnellement une autre personne avec l'une de ces parties du corps;
 3. Tout contact, aussi léger soit-il, entre la bouche d'une personne et les organes génitaux d'une autre personne, et
 4. Faire en sorte qu'une autre personne se touche à elle-même, qu'elle touche au participant ou à une autre personne avec ou sur l'une des parties du corps énumérées au point b).
 5. Tout attouchement intentionnel de manière sexualisée de la relation, du contexte ou de la situation
- iv. *Négligence* : - toute tendance ou tout incident grave unique de manque de soins raisonnables, d'inattention aux besoins, à l'épanouissement ou au bien-être d'un participant, ou d'omissions dans les soins. La négligence est déterminée par le comportement objectif, mais le comportement doit être évalué en tenant compte des besoins et des exigences du participant, et non du fait que le préjudice est intentionnel ou résulte du comportement.
- a. *Négligence* - ou actes d'omission, comprend sans limitation : ne pas accorder à l'athlète un temps de récupération et/ou un traitement pour une blessure sportive; ne pas être conscient et ne pas tenir compte du handicap physique ou intellectuel d'une personne; ne pas envisager la supervision d'un athlète pendant un voyage, un entraînement ou une compétition; ne pas tenir compte du bien-être de l'athlète lors de la prescription de régimes ou d'autres méthodes de contrôle du poids (par ex, pinces de mesures du taux de gras); ne pas tenir compte de

- l'utilisation de substances améliorant la performance par un athlète; ne pas assurer la sécurité de l'équipement ou de l'environnement; permettre à un athlète de ne pas respecter les règles, règlements et normes du sport, exposant ainsi les participants au risque de subir des actes de maltraitance
- v. Manipulation psychologique - il s'agit souvent d'un processus lent, graduel et croissant de mise en confiance et en confort avec une jeune personne. La manipulation psychologique comprend, sans s'y limiter, le processus consistant à faire paraître un comportement inapproprié normal et à s'engager progressivement dans des « transgressions des limites » qui ont été professionnellement identifiées selon les normes canadiennes (par exemple, une remarque dégradante, une blague sexuelle, un contact physique sexualisé; des participants adultes partageant leur chambre avec un mineur qui n'est pas un membre de la famille immédiate; fournir un massage ou d'autres prétendues interventions thérapeutiques sans formation ou expertise spécifique; des communications privées via médias sociaux ou messages textes; le partage de photographies personnelles; l'utilisation partagée des vestiaires; des réunions privées; des déplacements/voyages privés et l'offre de cadeaux
 - vi. Manipulation des procédures ou interférence avec celles-ci
 - a. Une personne adulte enfreint le *Code de conduite et d'éthique* en interférant directement ou indirectement avec un processus institué en vertu du Code ou de tout autre RCA ou membre, y compris les politiques trouvées dans le guide des politiques sur le sport sécuritaire de RCA, en :
 - i. Falsifiant, déformant ou dénaturant des informations, la procédure de résolution ou un résultat;
 - ii. Détruisant ou en dissimulant des informations;
 - iii. Tentant de décourager une personne de participer ou d'utiliser correctement les procédures d'une organisation ou d'un membre;
 - iv. Harcelant ou intimidant (verbalement ou physiquement) toute personne impliquée dans les procédures avant, pendant et/ou après toute procédure d'une organisation ou d'un membre;
 - v. Divulguant publiquement des informations d'identification d'un participant, sans l'accord de ce dernier;
 - vi. Manquant à respecter toute mesure temporaire ou provisoire ou toute autre sanction définitive;
 - vii. Distribuant ou en rendant autrement publics des documents auxquels un participant a accès au cours d'une enquête ou d'une audience, sauf si la loi l'exige ou si cela est expressément autorisé; ou
 - viii. Influençant ou en tentant d'influencer une autre personne pour qu'elle manipule les procédures ou interfère avec celles-ci
 - vii. Commettant un acte de représailles - ce qui signifie qu'un participant ne doit pas prendre de mesures défavorables à l'encontre d'une personne qui a signalé de bonne foi un cas potentiel de maltraitance ou qui a participé à des procédures liées à des violations de conduite alléguées. Les actes de représailles comprennent les menaces, l'intimidation, le harcèlement, la contrainte ou tout autre comportement qui découragerait une personne raisonnable de s'engager ou de participer aux procédures d'une organisation ou d'un membre. Les actes de représailles après la conclusion des procédures d'enquête et de sanction sont aussi interdits. Les actes de représailles peuvent s'être produits même lorsqu'il est constaté qu'aucune maltraitance n'a eu

- cours. Les actes de représailles n'incluent pas les actions de bonne foi menées légalement en réponse à un signalement d'un cas potentiel de maltraitance
- viii. Aidant et en encourageant :
- a. tout acte pris dans le but de faciliter, promouvoir ou encourager la commission d'actes de maltraitance par un participant. L'aide et l'encouragement comprend aussi, sans limitation, le fait de sciemment :
 - i. Permettre à toute personne qui a été suspendue ou qui est autrement inadmissible d'être associée de quelque manière que ce soit au sport ou d'entraîner ou d'instruire les participants;
 - ii. Fournir tout conseil ou service lié à l'entraînement à un athlète qui a été suspendu ou qui est autrement inéligible; et
 - iii. Permettre à toute personne de violer les conditions de sa suspension ou toute autre sanction imposée
 - ix. Manquement par un adulte à signaler la maltraitance réelle ou soupçonnée d'un mineur. L'obligation de signaler est permanente et ne se limite pas à un simple signalement initial. Cette obligation comprend la communication, en temps opportun, de toutes les informations pertinentes dont un participant adulte a connaissance et exige un signalement direct à RCA. L'obligation de signaler comprend les informations d'identification personnelle d'un plaignant mineur potentiel dans la mesure où elles sont connues au moment du signalement, ainsi qu'une obligation de compléter raisonnablement le signalement en ce qui concerne les informations d'identification apprises ultérieurement
 - x. Manquement à signaler un comportement inapproprié : Tout participant qui soupçonne ou prend connaissance d'un comportement inapproprié d'un autre participant, même s'il n'est pas défini comme un acte de maltraitance, a le devoir de signaler ce comportement inapproprié à RCA. Les personnes en position de confiance et d'autorité qui prennent conscience de la conduite inappropriée d'une autre personne ont la responsabilité de signaler le problème à RCA.
 - xi. Dépôt intentionnel d'une fausse allégation. Une allégation est fausse si les événements signalés ne se sont pas produits et si la personne qui procède au signalement sait que les événements ne se sont pas produits. Une personne ne sera pas considérée comme ayant déposé une fausse allégation dans les cas où il n'y a pas suffisamment de preuves à l'appui pour déterminer si une allégation est vraie ou fausse, mais qui a quand même été déposée de bonne foi démontrable
18. « *Membres* » - Organismes d'aviron, y compris les clubs d'aviron, les associations spéciales et les associations provinciales d'aviron.
19. « *Mineur* » - Tout participant qui n'a pas atteint l'âge de la majorité au moment et dans la juridiction où les infractions alléguées à une politique de RCA ou d'un membre se sont produites. Les adultes sont responsables de connaître l'âge d'un mineur dans le territoire pertinent.

***** Veuillez vérifier les juridictions provinciales et territoriales pour les changements potentiels *****

20. « *Parties* » - dans le cadre d'une plainte en vertu de la *Politique sur la discipline et les plaintes*, le plaignant et le défendeur; dans le cadre d'un appel en vertu de la *Politique d'appel*, l'appelant, le défendeur et la ou les parties touchées.
21. « *Personne en autorité* » - Tout participant qui occupe un poste d'autorité au sein de RCA ou d'un membre y compris, sans toutefois s'y limiter, les entraîneurs, les juges-arbitres, les officiels, le personnel de soutien, les chaperons, les membres de comité et les administrateurs et cadres. Outre les responsabilités décrites pour les personnes

dans le Code de conduite et d'éthique, la personne en autorité est tenue de savoir ce qui constitue une forme de maltraitance.

22. « *Déséquilibre de pouvoir* » - Un déséquilibre de pouvoir peut exister lorsque, sur la base de l'ensemble des circonstances, un participant a une autorité de supervision, d'évaluation, un devoir de garde ou autre sur un autre participant. Un déséquilibre de pouvoir peut aussi exister entre un athlète et d'autres adultes impliqués dans le sport qui occupent des postes tels que directeurs de haut niveau, prestataires de soins de santé propres au sport, personnel de soutien des sciences du sport, personnes de soins ou de soutien, guides ou pilotes. Il y a maltraitance lorsque ce pouvoir est mal utilisé. Une fois qu'une relation entraîneur-athlète est établie, un déséquilibre de pouvoir est présumé exister tout au long de la relation entraîneur-athlète, quel que soit l'âge, et est présumé se poursuivre pour les athlètes mineurs après la fin de la relation entraîneur-athlète ou jusqu'à ce que l'athlète atteigne 25 ans. Un déséquilibre de pouvoir peut exister, mais n'est pas présumé, lorsqu'une relation intime existait avant le début de la relation sportive (par exemple, une relation entre deux époux ou partenaires de vie, ou une relation sexuelle entre adultes consentants qui a précédé la relation sportive).
23. « *Signalement (ou signaler)* » - La fourniture d'informations par écrit par toute personne ou un participant à une autorité indépendante pertinente (la personne indépendante ou le poste, tel qu'un gestionnaire de cas, chargé de recevoir un signalement et de déterminer les prochaines étapes) concernant les actes de maltraitance. La déclaration peut se faire par l'un ou l'autre : (i) du plaignant (quel que soit son âge) ou de la personne qui a subi les actes de maltraitance, ou (ii) d'un témoin - une personne qui a été témoin des actes de maltraitance ou qui connaît ou soupçonne ces actes de maltraitance. Dans les deux cas, l'intention du signalement est de lancer un processus indépendant d'enquête, qui pourrait aboutir à des mesures disciplinaires à l'encontre du défendeur.
24. « *Répondant* » - La partie qui répond à une plainte ou à une enquête; ou, dans le cas d'un appel, l'entité ou l'organisation dont la décision est portée en appel, ou le participant qui était le sujet d'une décision qui est portée en appel.
25. « *Harcèlement sexuel* » - Remarques ou gestes vexatoires à l'égard d'une personne pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de l'identité de genre, lorsqu'on sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns, sollicitations ou avances sexuelles alors qu'on est en position d'accorder ou de refuser à l'autre personne un avantage ou une promotion et qu'on sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou avances sont importunes. Les genres de comportements qui constituent du harcèlement sexuel comprennent, sans toutefois s'y limiter, les suivants:
 - i. blagues sexistes;
 - ii. menaces, mesure disciplinaire ou refus d'accorder un avantage pour avoir refusé une avance sexuelle;
 - iii. avantage offert en échange d'une faveur sexuelle;
 - iv. demande de câlins;
 - v. vantardise sur les habiletés sexuelles;
 - vi. regard concupiscent (regard persistant de nature sexuelle);
 - vii. agression sexuelle;
 - viii. affichage de matériel à caractère sexuel offensant;
 - ix. diffusion de messages ou de pièces jointes, comme des images ou des fichiers vidéo, sexuellement explicites;
 - x. propos sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne;
 - xi. questions ou commentaires importuns au sujet de l'identité de genre ou l'apparence physique d'une personne;
 - xii. questions ou commentaires au sujet de la vie sexuelle d'une personne;

- xiii. attention persistante et non sollicitée après la fin d'une relation consensuelle;
 - xiv. avances, propositions et flirts sexuels persistants et importuns; et
 - xv. attouchements persistants non sollicités.
26. « *Médias sociaux* » - Terme vaste qui s'applique de manière générale aux nouveaux médias de communication informatisés tels que les blogues, YouTube, Facebook, Instagram, Tumblr, TikTok, Snapchat et Twitter.
27. « *Participants vulnérables* » - Comprend les mineurs et les adultes vulnérables (personnes qui, en raison de leur âge, d'un handicap ou d'une autre circonstance, sont en position de dépendance vis-à-vis d'autrui ou risquent davantage que la population générale d'être lésées par des personnes en position de confiance ou d'autorité);
28. « *Vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables (VHPV)* » - Une vérification détaillée qui comprend une recherche dans le Centre d'information de la police canadienne (CIPC) de la GRC, dans les informations de la police locale et dans la base de données des délinquants sexuels réhabilités
29. « *Lieu de travail* » - Tout endroit où ont lieu des activités d'affaires ou liées aux affaires. Les lieux de travail comprennent, sans toutefois s'y limiter, le bureau de RCA ou d'un membre, les événements sociaux liés à ses affaires, les affectations de travail en dehors du bureau de Biathlon Canada, les déplacements liés à ses affaires, les lieux d'entraînement et de compétition (peu importe où cela se trouve), ainsi que les conférences et les séances de formation liées au travail
30. « *Harcèlement en milieu de travail* » - Conduite ou commentaire vexant, visant un travailleur dans le lieu de travail, qui est reconnu, ou devrait raisonnablement être reconnu comme importun. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec des mesures de gestion raisonnables et légitimes, qui font partie des fonctions normales de travail ou de formation, dont les mesures pour corriger les lacunes de rendement, tel que de placer une personne dans un programme d'amélioration du rendement ou d'imposer une sanction disciplinaire pour une infraction commise dans le lieu de travail. Les types de comportements qui constituent du harcèlement en milieu de travail incluent, sans toutefois s'y limiter, les suivants:
- i. l'intimidation;
 - ii. les farces, le vandalisme, l'intimidation ou le bizutage au travail;
 - iii. les appels téléphoniques ou les courriels répétés, qui sont offensants ou intimidants;
 - iv. les attouchements, les avances, les suggestions ou les demandes qui sont de nature sexuelle et inappropriée;
 - v. l'affichage ou la circulation d'images, de photographies ou d'articles offensants sous forme imprimée ou électronique;
 - vi. la violence psychologique;
 - vii. l'exclusion d'une personne ou l'acte de n'en tenir aucun compte, notamment l'exclusion persistante d'une personne de rencontres sociales liées au travail;
 - viii. délibérément retenir des renseignements qui permettraient à une personne de faire son travail, d'exécuter ses tâches ou de suivre une formation;
 - ix. saboter le travail de quelqu'un d'autre ou son rendement;
 - x. commérage ou rumeurs malveillantes répandues;
 - xi. paroles intimidantes ou comportement intimidant (plaisanteries ou insinuations offensantes); et
 - xii. paroles ou actes qu'on sait ou qu'on devrait raisonnablement savoir être offensants, gênants, humiliants ou dégradants.

31. « *Violence au travail* » – Utilisation de menaces ou de force physique par une personne contre un travailleur dans un milieu de travail, qui cause ou pourrait causer une blessure physique au travailleur, tentative d'exercer une force physique contre un travailleur dans un milieu de travail qui peut causer une blessure physique au travailleur, déclaration ou comportement qu'un travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de force physique exercée contre le travailleur dans un milieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur. Les genres de comportements qui constituent de la violence au travail comprennent, sans toutefois s'y limiter, les suivants:

- faire des menaces verbales ou écrites d'attaque;
- envoyer ou laisser des notes ou des courriels menaçants;
- avoir un comportement physiquement menaçant, par exemple menacer quelqu'un du poing, pointer du doigt, détruire les biens ou jeter des objets;
- brandir une arme dans un milieu de travail;
- frapper, pincer ou toucher de façon importune et non accidentelle;
- se livrer à des jeux brutaux dangereux ou menaçants;
- exercer toute contrainte physique ou séquestrer une personne;
- faire preuve de négligence flagrante ou intentionnelle à l'égard de la sécurité ou du bien-être d'autrui;
- bloquer le passage d'une personne ou gêner physiquement ses déplacements, avec ou sans l'utilisation d'équipement;
- violence sexuelle; et
- tenter de commettre l'un des actes décrits ci-dessus.