



## DÉFINITIONS APPLICABLES À L'ENSEMBLE DE POLITIQUES SE RAPPORTANT À LA SÉCURITÉ DANS LE SPORT DE CC

1. « *Partie intéressée* » – une personne morale ou sociale, telle que définie par le gestionnaire d'appel, qui pourrait être affectée par une décision rendue en vertu de la *Politique d'appel* et qui pourrait avoir recours au droit d'appel à part entière en vertu de la *Politique d'appel*.
2. « *Demandeur en appel* » – la Partie portant en appel une décision en vertu de la *Politique d'appel*.
3. « *Gestionnaire d'appel* » – une personne désignée par la directrice générale ou le président de Crosse Canada, qui peut être n'importe quel membre de l'effectif, un bénévole, un administrateur, ou une tierce partie indépendante, et chargée de superviser la mise en application de la *Politique d'appel*. Le Gestionnaire d'appel ne doit avoir été impliqué à aucun aspect de la question portée en appel, et se chargera des responsabilités consignées dans la *Politique d'appel*.
4. « *Conseil d'administration* » – le conseil d'administration de Crosse Canada.
5. « *Gestionnaire de cas* » – une personne autonome désignée par la directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport, selon le cas, pour assumer les responsabilités consignées dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.
6. « *Réclamant* » – la Partie faisant une réclamation en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* et mentionnée dans la *Politique d'enquêtes*.
7. « *Vérification du casier judiciaire (VCI)* » – une vérification des condamnations à l'âge adulte dans la base de données du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) de la Gendarmerie royale du Canada (GRC).
8. « *Jours* » – jours incluant les fins de semaine et les jours fériés
9. « *Président de conseil de discipline* » - une personne désignée par la directrice générale ou l'agent de sécurité dans le sport pour exercer la fonction de président de conseil de discipline, tel qu'il est consigné dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.
10. « *Discrimination* » – un traitement différentiel d'une personne fondé sur un ou plusieurs motifs interdits, incluant la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur de la peau, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, ou un handicap.
11. « *Vérification accrue des renseignements de la police* » – une vérification du casier judiciaire plus une vérification des dossiers de la police locale, effectuée par l'entremise de Sterling Backcheck.
12. « *Évènement* » – un évènement accrédité par Crosse Canada.
13. « *Harcèlement* » – un/des commentaire(s) ou comportement(s) vexatoire(s) à l'égard d'une personne ou un groupe, qu'on sait, ou qu'on devrait raisonnablement savoir, offensant(s) ou importun(s) pour la personne ou le groupe visé(e). Les types de comportement qui constituent harcèlement incluent, sans toutefois s'y limiter :
  - i. Violences ou menaces écrites ou verbales, ou accès de colère;
  - ii. Propos, farces, commentaires, remarques suggestives, ou railleries comportant un élément de persistance ou de répétition;
  - iii. Harcèlement racial, à savoir des injures raciales, des farces, des identifications abusives ou des comportements ou des termes offensants qui renforcent les stéréotypes ou qui remettent en question les capacités d'une personne sur la base de ses origines raciales ou ethniques;



- iv. Des regards concupiscentes ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
  - v. Des comportements condescendants ou paternalistes visant à nuire à l'estime de soi ou à la performance, ou à avoir une incidence négative sur les conditions de travail;
  - vi. Des farces qui créent de la gêne ou qui mettent la sécurité de l'individu à risque, ou qui pourraient avoir une incidence négative sur la performance;
  - vii. L'exclusion, à savoir toute forme de conduite qui comporte un élément potentiellement humiliant, dégradant, violent, ou dangereux, et qui ne favorise le développement positif d'une personne, mais qui est présentée comme obligatoire afin d'être acceptée au sein d'une équipe ou d'un groupe, que la personne souhaite participer ou pas à ladite conduite. L'exclusion comprend, sans toutefois s'y limiter, n'importe quelle activité, même si cette dernière paraît traditionnelle ou anodine, qui exclut ou isole un coéquipier ou un membre du groupe sur la base de la classe, les années cumulées au sein du groupe, ou le niveau de compétences;
  - viii. Un contact physique non-désiré, incluant sans toutefois s'y limiter :
    - ix. Exclure ou isoler délibérément une personne d'un groupe ou d'une équipe;
    - x. Des flirts, des avances, des demandes ou des invitations à caractère sexuel non désirés et ayant un élément de persistance;
    - xi. Agression physique ou sexuelle;
    - xii. Comportements tels que ceux décrits ci-dessous qui ne ciblent pas une personne ou un groupe spécifique, mais qui ont le même effet de donner lieu à un environnement négatif ou hostile; et
  - xiii. Des représailles ou la menace de représailles à l'égard d'une personne qui signale un cas de harcèlement à Crosse Canada.
14. « *Personnes* » – ce terme recouvre toutes les catégories de membres définies dans les Règlements de Crosse Canada, ainsi que les individus engagés par ou participant aux activités auxquelles Crosse Canada exerce la fonction d'organe directeur ou administrateur incluant sans toutefois s'y limiter : athlètes, entraîneurs, commissaires, officiels, bénévoles, directeurs, administrateurs, membres de comités, et dirigeants de Crosse Canada, spectateurs, et parents/tuteurs des athlètes.
15. « *Maltraitance* » – tout acte volontaire de la part d'un individu qui occasionne du mal ou le potentiel de mal physique ou psychologique à une autre personne, incluant l'un ou l'autre des comportements ou conduites suivants :
- i. Maltraitance psychologique : toute série d'incidents ou tout incident grave ponctuel de comportement délibéré qui a le potentiel de nuire au bien-être psychologique d'une personne. La maltraitance psychologique est déterminée sur la base du comportement en soi, et non pas sur la base de la question si le comportement a fait mal ou visait à faire mal. La maltraitance physique comprend :
    - a. Actes de nature verbale : violences verbales à l'égard d'une personne, incluant sans toutefois s'y limiter : critiques sans fondement ou erronées; dénigrement de l'apparence; remarques désobligeantes à propos de l'identité d'une personne (par exemple, la race, l'identité ou l'expression de genre, l'ethnicité, le



- statut autochtone, les incapacités/handicaps); remarques qui sont désobligeantes, humiliantes, dénigrantes, intimidantes, injurieuses, ou menaçantes; propagation de rumeurs ou de déclarations mensongères à propos d'une personne en vue de nuire à sa réputation; utiliser à mauvais escient les renseignements confidentiels se rapportant au sport ou pas. La maltraitance verbale peut également se produire en ligne.
- b. Actes physiques non marqués par les voies de fait (aucun contact physique) : comportements physiquement violents, incluant sans toutefois s'y limiter : lancer des objets vers ou en présence d'autres personnes, sans pourtant frapper la personne; frapper, botter, ou donner un coup de poing aux objets en présence d'autres personnes.
  - c. Actes de cessation d'attention ou de soutien : des actes qui privent une personne d'attention ou de soutien ou qui isolent une personne, incluant sans toutefois s'y limiter : négligence des besoins psychologiques d'une personne ou isolement social d'une personne de manière répétitive ou sur une durée prolongée; rejet d'un athlète pour le punir aux suites d'une mauvaise prestation; refuser de manière arbitraire ou déraisonnable les rétroactions, les possibilités d'entraînement, le soutien, ou l'attention pour une durée prolongée, et/ou demander aux autres personnes d'en faire de même.
- ii. Maltraitance physique : toute série d'incidents ou tout incident grave ponctuel de comportement délibéré qui a le potentiel de nuire au bien-être physique d'une personne. La maltraitance physique est déterminée sur la base du comportement en soi, et non pas sur la base de la question si le comportement a fait mal ou visait à faire mal. La maltraitance physique comprend, sans toutefois s'y limiter :
- a. Comportements ayant un élément de contact physique, incluant sans toutefois s'y limiter : donner un coup de poing ou de pied, battre, mordre, frapper, étrangler, ou gifler délibérément une autre personne, ou la frapper délibérément avec un objet ou un instrument;
  - b. Comportements sans élément de contact physique, incluant sans toutefois s'y limiter : isoler une personne dans un espace clos, obliger une personne de tenir une position ou une pose difficile et pénible de façon inutile dans le contexte du sport (par exemple, obliger un athlète de se mettre à genoux sur une surface dure); l'utilisation d'exercices de mise en forme aux fins de punition; retenir, déconseiller, ou refuser une hydratation, une nutrition, des soins de santé, ou un sommeil adéquats; refuser l'accès aux toilettes; fournir l'alcool aux personnes qui n'ont pas atteint l'âge réglementaire pour consommer l'alcool; fournir des stupéfiants illégaux ou des médicaments non prescrits à une personne; encourager ou sciemment laisser un athlète reprendre prématurément ses entraînements ou son programme de compétition à la suite d'une blessure ou une commotion cérébrale, sans obtenir l'aval d'un professionnel des soins de santé; encourager un athlète à exécuter une manœuvre tout en sachant que l'athlète n'est pas prêt ou habilité à faire sur le plan de son développement.



- iii. La maltraitance sexuelle comprend sans toutefois s’y limiter : tout acte ciblant la sexualité ou l’identité ou l’expression de genre d’une personne, qui est commis, menacé, ou tenté à l’égard d’une personne, incluant sans toutefois s’y limiter les infractions au Code criminel incluant agression sexuelle, exploitation sexuelle, contacts sexuels, incitation à des contacts sexuels, gestes indécents, voyeurisme, et distribution non-consensuelle d’images sexuelles/intimes. La maltraitance sexuelle comprend également le harcèlement sexuel et le harcèlement criminel, le cyber-harcèlement, et le cyber-harcèlement criminel de nature sexuelle.
  - a. Les exemples de maltraitance sexuelle incluent, sans toutefois s’y limiter :
    - i. Toute pénétration, même superficielle, de n’importe quelle partie de corps d’une personne, avec un objet ou une partie du corps, faite par une personne à une autre personne, incluant sans toutefois s’y limiter :
      - 1. pénétration vaginale par un pénis, un objet, une langue, ou un doigt; et
      - 2. pénétration anale par un pénis, un objet, une langue, ou un doigt.
    - ii. Tout attouchement intentionnel, même superficiel, de nature sexuelle de quelque partie que ce soit du corps d’une personne, avec un objet ou une partie du corps, fait par une personne à une autre personne, incluant sans toutefois s’y limiter :
      - 1. donner un baiser;
      - 2. attouchement intentionnel des seins, des fesses, de l’aîne, ou des organes génitaux, que la personne soit habillée ou nue, ou l’attouchement intentionnel d’une autre personne avec l’une ou l’autre des parties du corps susmentionnées;
      - 3. tout contact, même superficiel, entre la bouche d’une personne et les organes génitaux d’une autre personne, et
      - 4. obliger une autre personne à se toucher soi-même, à toucher l’individu, ou à toucher quelqu’un d’autre sur ou avec l’une ou l’autre des parties du corps susmentionnées au point 2.
      - 5. tout attouchement intentionnel de manière sexuelle dans la relation, le contexte, ou la situation.
- iv. Négligence : toute série d’incidents ou tout incident grave ponctuel d’une défaillance de considération raisonnable; d’inattention aux besoins, au confort, ou au bien-être d’une personne; ou des manquements aux responsabilités envers une personne à la garde d’un individu. La négligence est déterminée sur la base du comportement objectif, cependant ledit comportement doit être évalué en prenant dûment en compte les besoins et les exigences de la personne, et non pas sur la base de la question si le comportement a fait mal ou visait à faire mal.
  - a. La négligence, *ou* les actes d’omission, inclut sans toutefois s’y limiter : ne pas accorder à un athlète une période de récupération et/ou des soins aux suites d’une blessure; ne pas prendre conscience ou ne pas tenir compte du handicap physique ou intellectuel d’une personne; ne pas tenir compte de la supervision d’un athlète lors d’un voyage, un entraînement, ou une compétition; ne pas



- tenir compte du bien-être de l'athlète lors de prescrire des régimes alimentaires ou d'autres méthodes de contrôle du poids (par exemple, pinces à mesurer le taux de gras); indifférence à l'utilisation de substances ou de méthodes interdites par un athlète; incapacité d'assurer la sécurité des équipements ou de l'environnement; permettre à l'athlète de faire fi des règles, règlements, et exigences du sport; exposer des personnes au risque de maltraitance.
- v. Le pédopiégage : inclut sans toutefois s'y limiter, le comportement intentionnel d'une personne en vue de sexualiser une relation avec un mineur, incluant le fait de banaliser le comportement importun et poursuivre graduellement des 'transgressions de limites' qui ont été professionnellement identifiées et fondées sur des normes canadiennes (par exemple, une remarque désobligeante, une blague sexuelle, des contacts physiques de nature sexuelle; des participants adultes qui partagent une chambre avec un mineur qui n'est pas un membre de leur famille immédiate; donner un massage ou d'autres prétendues interventions thérapeutiques sans avoir une formation ou une expertise particulière dans le domaine; communications privées dans les médias sociaux et messages textes; partager des photos personnelles; partager les vestiaires; réunions privées; voyages privés; et offrir des cadeaux).
- vi. Ingérence ou manipulation des processus
- a. Un adulte viole le *Code de conduite et d'éthique* s'il interfère directement ou indirectement dans un processus lancé en vertu du *Code* ou de n'importe quelle autre politique de Crosse Canada, incluant les politiques contenues dans l'Ensemble de politiques se rapportant à la sécurité dans le sport de Crosse Canada, dans l'un ou l'autre des cas suivants :
- i. falsifier, fausser, ou dénaturer des renseignements, un processus de résolution, ou un résultat;
  - ii. détruire ou cacher des renseignements;
  - iii. essayer de déconseiller la participation véritable d'une personne aux processus de Crosse Canada, ou son recours auxdits processus;
  - iv. harcèlement ou intimidation (verbale ou physique) à l'égard d'une personne participant aux processus de Crosse Canada avant, durant, et/ou au terme des procédures;
  - v. divulgation publique des renseignements personnels d'une personne, sans le consentement de ladite personne;
  - vi. non-respect d'une mesure temporaire ou provisoire ou toute autre sanction définitive;
  - vii. distribuer ou diffuser autrement les renseignements auxquels une personne obtient accès dans le cadre d'une enquête ou une audience, sauf lorsque la loi l'exige ou qu'il est explicitement permis; ou
  - viii. influencer ou tenter d'influencer une autre personne en vue de l'inciter à interférer avec ou manipuler le processus.
- vii. Représailles : une personne ne doit pas se livrer à des démarches punitives à l'égard d'une autre personne si celle-ci signale de bonne foi un cas éventuel de maltraitance ou si cette personne participe à quelque processus que ce soit qui est consigné dans les politiques de Crosse Canada, incluant celles faisant partie du présent Ensemble de



politiques se rapportant à la sécurité dans le sport de Crosse Canada. Les représailles incluent des comportements menaçants, intimidants, de harcèlement ou coercitifs visant à décourager une personne raisonnable de participer aux processus de Crosse Canada. Les représailles au terme des processus de d'enquête et de sanction sont également interdites. Les représailles peuvent être notées même quand une décision est rendue indiquant qu'aucune maltraitance n'a été identifiée, et ne comprennent pas les démarches de poursuite légitimes et de bonne foi, en réponse à une allégation de maltraitance.

- viii. Complicité :
- a. toute démarche prise aux fins de faciliter, promouvoir, ou encourager la perpétration de maltraitance par une personne. La complicité comprend également, sans toutefois s'y limiter, le fait d'entreprendre sciemment l'une ou l'autre des démarches suivantes :
    - i. permettre à une personne faisant l'objet d'une suspension ou autrement admissible à s'associer de quelque manière que ce soit avec le sport d'entraîner ou instruire des personnes;
    - ii. prodiguer des conseils ou des services d'entraînement à un athlète faisant l'objet d'une suspension ou qui est autrement inadmissible; et
    - iii. permettre à une personne de violer les conditions de sa suspension ou de toute autre sanction applicable.
  - ix. Le manquement de la part d'un adulte de signaler la maltraitance véritable ou soupçonnée d'un mineur. Cette obligation est permanente et n'est pas satisfaite par le signalement initial. Cette obligation suppose également un signalement à Crosse Canada, en temps opportun, de tous les renseignements pertinents dont l'adulte est conscient ou devient conscient, et requiert la soumission d'un rapport directement à Crosse Canada. Tout rapport de ce genre doit inclure les renseignements identitaires du réclamant mineur éventuel (dans la mesure où les informations seraient connues), et d'autres informations découvertes ultérieurement.
  - x. Le manquement de signaler un comportement importun : n'importe quelle personne qui soupçonne ou qui prend conscience d'un comportement importun d'une personne, même si ledit comportement ne correspond pas à la définition de maltraitance, est tenue de signaler ledit comportement importun à Crosse Canada. Les personnes en autorité qui prennent conscience du comportement importun d'une autre personne sont tenues de signaler ledit comportement à Crosse Canada.
  - xi. Déposer intentionnellement une fausse allégation. Une allégation est fausse si les événements ou le comportement signalés ne se sont pas produits et que la personne déposant le rapport est consciente que lesdits événements ou comportements ne se sont pas produits. En revanche, une personne ne sera pas accusée d'avoir déposé une fausse allégation dans les cas où ladite allégation ne pourrait pas être étayée par des preuves, mais l'action de déposer l'allégation a été faite de bonne foi.
16. « Mineur » – toute personne qui n'a pas encore atteint la majorité absolue au moment et dans la juridiction où s'est produite la violation présumée de l'une ou l'autre des politiques de Crosse Canada. Les adultes sont responsables de savoir l'âge des mineurs. Les adultes sont responsables de savoir l'âge d'un mineur dans la juridiction applicable.



**\*\*\* Veuillez vérifier les lois des juridictions locales pour les mises à jour éventuelles \*\*\***

17. « *Parties* » – dans le contexte d’une plainte déposée en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*, le réclamant et l’intimé; dans le contexte d’un appel interjeté en vertu de la *Politique d’appel*, le demandeur en appel, l’intimé et la partie intéressée.
18. « *Personne en autorité* » – N’importe quelle personne qui occupe un poste d’autorité au sein de Crosse Canada, incluant sans toutefois s’y limiter : entraîneurs, arbitres, officiels, directeurs, personnel de soutien, accompagnateurs, membres de comités, et administrateurs et dirigeants
19. « *Déséquilibre du pouvoir* » - une situation de déséquilibre du pouvoir peut survenir dans le cas où, compte tenu de l’ensemble des circonstances, une personne détient un pouvoir de surveillance, d’évaluation, de devoir de vigilance, ou autre à l’égard d’une autre personne. Un déséquilibre du pouvoir peut également exister entre un athlète et d’autres adultes impliqués dans le sport, détenant des postes tels que directeurs de la haute performance, professionnels de soins de santé dans le sport, personnel de soutien en science du sport, personnel aidant, guides, ou pilotes. La maltraitance a lieu quand ce pouvoir est utilisé à mauvais escient. Une fois établi une relation entraîneur-athlète, un déséquilibre du pouvoir est présumé exister tout au long de la relation entraîneur-athlète, peu importe l’âge des personnes concernées, et est présumé se poursuivre pour les athlètes mineurs après la cessation de la relation entraîneur-athlète ou jusqu’à ce que l’athlète atteigne l’âge de 25 ans. Un déséquilibre du pouvoir peut exister, mais n’est pas présumé, dans le cas où une relation intime existerait avant le début de la relation en lien avec le sport (par exemple, une relation époux-épouse ou entre conjoints, ou une relation sexuelle entre adultes consentants antérieure à la relation en lien avec le sport).
20. « *Signalement (ou Signaler)* » : la divulgation de renseignements par écrit par une personne auprès de l’organe indépendant pertinent (la tierce partie indépendante ou l’agent désigné pour recevoir les signalements et déterminer les prochaines démarches) en ce qui concerne la maltraitance. Le signalement peut se faire soit par : (i) le réclamant (peu importe son âge) ou la personne qui a subi la maltraitance, soit par (ii) un témoin – une personne qui a observé la maltraitance ou qui en a pris conscience ou qui soupçonne une situation de maltraitance. Dans l’un ou l’autre des cas, le signalement doit déclencher un processus d’enquête indépendante, qui pourrait déboucher sur l’imposition de mesures disciplinaires à l’égard de l’intimé.
21. « *L’intimé* » – la Partie contre laquelle a été engagée une plainte ou une enquête; ou, dans le cas d’un appel, l’organe ou l’organisation dont la décision est portée en appel.
22. « *Agent de sécurité dans le sport* » – la tierce partie indépendante engagée par Crosse Canada pour recevoir les plaintes et assumer les responsabilités consignées dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* et la *Politique relative aux enquêtes*.
23. « *Harcèlement sexuel* » – Un/des commentaire(s) vexatoire(s) ou une ligne de conduite importune à l’égard d’une personne, fondé(s) sur le sexe, l’orientation sexuelle, ou l’identité ou l’expression de genre, où l’on sait ou devrait raisonnablement savoir que le(s) commentaire(s) ou la ligne de conduite sont importuns; ou faire des sollicitations ou des avances sexuelles dans une situation où l’auteur desdites sollicitations ou avances est dans une situation qui lui confère le pouvoir d’accorder, donner, ou refuser quelque avantage ou avancement que ce soit à la personne ciblée, et où la personne faisant les sollicitations/avances sait ou doit raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes. Les lignes de conduite qui constituent harcèlement sexuel incluent, sans toutefois s’y limiter :



- i. Blagues sexistes;
  - ii. Menaces, représailles, ou refus d'un avantage quand une avance sexuelle est repoussée;
  - iii. Offrir un avantage en contrepartie de faveurs sexuelles;
  - iv. Demander des câlins;
  - v. Se vanter de ses prouesses sexuelles;
  - vi. Regards concupiscents (lorgner avec un élément de persistance);
  - vii. Agression sexuelle;
  - viii. Affichage d'illustrations à caractère sexuel grossier;
  - ix. Distribuer des messages ou des pièces jointes de matériel explicite à caractère sexuel, comme les images ou les fichiers vidéo;
  - x. L'emploi de termes sexuellement dégradants dans la description d'une personne;
  - xi. Questions ou commentaires importuns à propos de l'identité de genre ou l'aspect physique d'une personne;
  - xii. Questions ou commentaires sur la vie sexuelle d'une personne;
  - xiii. Attention non-souhaitée avec un élément de persistance à la suite de la rupture d'une relation fondée sur le consentement mutuel;
  - xiv. Avances, demandes, invitations ou flirts de nature sexuelle non souhaités, avec un élément de persistance; et
  - xv. Contacts non-désirés avec un élément de persistance.
24. « *Médias sociaux* » – terme général qui s'applique globalement aux nouveaux médias de communications électroniques, comme les blogues, YouTube, Facebook, Instagram, Tumblr, Snapchat, et Twitter.
25. « *Personnes vulnérables* » – comprend les enfants / les jeunes (les mineurs) et les adultes vulnérables (des personnes qui, à cause de leur âge, un handicap, ou une autre circonstance, sont dans une situation de dépendance vis-à-vis des autres personnes, ou qui sont autrement exposées à un plus grand risque, par rapport à la population en général, de subir des préjudices de la part d'une personne en autorité);
26. « *Vérification de l'aptitude à travailler auprès des personnes vulnérables (VSC)* » – une vérification approfondie comprenant une vérification du système du Centre d'information de la police canadienne (CIPC), les informations de la police locale, et la base de données des délinquants sexuels graciés
27. « *Milieu de travail* » - N'importe quel endroit où se déroulent les activités professionnelles ou les activités y afférant. Les milieux de travail incluent sans toutefois s'y limiter : les bureaux ou les installations de Crosse Canada, les activités sociales en lien avec le travail, les missions de travail se déroulant en dehors des bureaux, les voyages professionnels, les contextes d'entraînement et de compétition (n'importe où au monde), et les congrès, ateliers, et séances de formation se rapportant au travail
28. « *Harcèlement en milieu de travail* » – Commentaires vexatoires ou conduite à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir importuns. Le harcèlement en milieu de travail ne devrait pas être confondu avec les actions légitimes et raisonnables de la part des cadres supérieurs qui relèvent des activités ordinaires de travail/de formation, incluant les mesures visant à remédier aux défaillances de performance,





comme par exemple soumettre un travailleur à un plan d'amélioration de la performance, ou imposer des mesures disciplinaires aux suites d'une infraction survenue en milieu de travail. Les types de comportements qui constituent harcèlement en milieu de travail incluent, sans toutefois s'y limiter :

- i. Intimidation;
  - ii. Farces, vandalisme, intimidation, ou exclusion en milieu de travail;
  - iii. Une série d'appels ou de messages courriel offensants ou intimidants;
  - iv. Attouchements, avances, suggestions, ou demandes sexuels importuns;
  - v. Afficher ou circuler des images, photos, ou autres supports imprimés ou électroniques qui sont de nature offensante;
  - vi. Violence psychologique;
  - vii. Exclure ou ignorer une personne, incluant l'exclusion persistante d'une personne des activités sociales en lien avec le travail;
  - viii. Cacher intentionnellement des informations qui habiliteraient une personne à faire son travail, réaliser une prestation, ou s'entraîner;
  - ix. Saboter le travail ou la performance d'une autre personne;
  - x. Répandre des commérages ou des rumeurs malveillantes;
  - xi. Propos ou conduite intimidants (blagues ou suggestion offensantes); et
  - xii. Propos ou actions que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir offensants, gênants, humiliants, ou dégradants.
29. « *Violence en milieu de travail* » – l'emploi de force physique ou la menace de recourir à la force physique par une personne à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail qui cause ou qui risque de causer un préjudice au travailleur; une tentative de recourir à la force physique à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail qui pourrait causer un préjudice au travailleur; ou une déclaration ou une ligne de conduite qu'un travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de recourir à la force physique contre le travailleur dans un milieu de travail qui pourrait causer un préjudice au travailleur. Les types de comportements qui constituent la violence en milieu de travail incluent, sans toutefois s'y limiter :
- i. Menaces verbales ou écrites d'agression physique;
  - ii. Envoyer ou laisser des messages écrits ou des courriels menaçants;
  - iii. Comportement physiquement menaçant comme menacer du poing, pointer du doigt, détruire des biens, ou lancer des objets;
  - iv. Brandir une arme dans un milieu de travail;
  - v. Coups, pincements ou attouchements non-désirés et pas accidentels;
  - vi. Jeux brutaux qui sont dangereux ou menaçants;
  - vii. Contrainte physique ou confinement;
  - viii. Mépris flagrant ou intentionnel de la sécurité ou du bien-être des autres personnes;
  - ix. Bloquer ou freiner le mouvement normal, ou interférence physique, avec ou sans l'emploi d'équipements;
  - x. Agression sexuelle; et
  - xi. Toute tentative d'adopter l'une ou l'autre des lignes de conduite susmentionnées.