



# TAEKWONDO CANADA

## Politique

# Le harcèlement au travail et les droits de la personne

613-695-5425 | [info@taekwondo-canada.com](mailto:info@taekwondo-canada.com) | [taekwondo-canada.com](http://taekwondo-canada.com)

Maison du sport, 2451, promenade Riverside, Ottawa, Ontario, K1H 7X7

## Historique de révisions

Approuvé/Examiné/ Révisé/Abrogé	Date	Commentaires
Approbation	28 novembre 2019	
Révision	27 novembre 2022	

## Table des matières

<b>1. POLITIQUE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJECTIF .....</b>	<b>3</b>
<b>3. PORTÉE .....</b>	<b>4</b>
<b>4. DÉFINITIONS .....</b>	<b>4</b>
<b>5. RESPONSABILITÉ .....</b>	<b>6</b>
<b>6. RÉFÉRENCES ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>6</b>
<b>7. TRAITEMENT ET RÈGLEMENT DE PLAINTES .....</b>	<b>6</b>
<b>8. RECOURS ET SANCTIONS.....</b>	<b>9</b>
<b>ANNEXE A.....</b>	<b>10</b>
<i>Définitions et exemples supplémentaires - Le harcèlement au travail .....</i>	<i>10</i>
Harcèlement discriminatoire .....	11
Discrimination en milieu de travail.....	11
Discrimination systémique (indirecte) .....	11
<b>ANNEXE B .....</b>	<b>12</b>
<i>Définitions et exemples supplémentaires – Agression sexuelle au travail.....</i>	<i>12</i>
Harcèlement fondé sur le sexe.....	12
<b>ANNEXE C .....</b>	<b>14</b>
<i>Formulaire d’acceptation des conditions .....</i>	<i>14</i>

## 1. POLITIQUE

- 1.1 Taekwondo Canada croit en l'importance de fournir un environnement dans lequel tous les athlètes, entraîneurs, arbitres, officiels, gérants, employés et bénévoles sont traités avec respect et dignité et sont protégés contre le harcèlement, le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et la discrimination. Le harcèlement et la discrimination ne sont pas tolérés et doivent être réglés dans toute la mesure du possible.
- 1.2 La vengeance ou les représailles sont interdites à l'égard de toute personne qui dépose une plainte de bonne foi en vertu de la présente politique, ou qui fournit des renseignements au sujet d'une plainte. Un tel acte de vengeance ou de représailles est passible de mesures correctives immédiates pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la rupture des relations de l'Association avec la personne. Les allégations de vengeance ou de représailles sont passibles des mêmes procédures et sanctions que celles applicables aux plaintes de harcèlement et de discrimination.
- 1.3 C'est une violation de la présente politique quand quelque personne que ce soit fait intentionnellement une fausse déclaration de harcèlement ou de discrimination ou qui fournit intentionnellement des renseignements faussés au sujet d'une plainte. Les personnes reconnues coupables d'une violation de la présente politique sont passibles des mêmes procédures et sanctions que celles applicables aux plaintes de harcèlement et de discrimination.
- 1.4 L'Association reconnaît qu'il pourrait être onéreux pour les personnes de déposer une plainte en vertu de la présente politique à cause de leurs préoccupations en ce qui concerne la confidentialité et la gestion des informations soumises. Les plaintes peuvent être déposées de manière anonyme, sur demande de la personne; cependant l'Association est tenue d'enquêter sur les allégations de harcèlement ou de discrimination. La divulgation d'information peut s'avérer nécessaire aux fins d'assurer la sécurité des autres personnes, ou pour mener une enquête approfondie sur la plainte.
- 1.5 **Une personne qui fait l'objet de harcèlement criminel tel que défini dans la Section 264(1) du Code criminel du Canada, ou qui est légitimement fondé à craindre pour sa sécurité personnelle, doit prendre contact avec le service de police local ou composer le 911.**
- 1.6 **À n'importe quel moment, les personnes qui contemplent la possibilité de déposer une plainte en vertu de la présente politique ou de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* peuvent prendre contact avec la ligne d'assistance du sport canadien au 1-888-83SPORT ou envoyer un courriel au [info@abuse-free-sport.ca](mailto:info@abuse-free-sport.ca)**
- 1.7 La présente politique ne prive pas un plaignant de son recours aux procédures alternatives de plainte comme par exemple le dépôt d'une plainte auprès de l'agence provinciale applicable des droits de la personne ou des normes en matière d'emploi.
- 1.8 Au-delà du Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (le « CCUMS ») intégré dans les présentes par renvoi, la présente politique doit être interprétée et appliquée conformément aux lois de santé et de sécurité au travail et/ou des droits de la personne pouvant être applicables selon les circonstances. Aux fins de l'application de la présente politique, dans le cas où l'une ou l'autre des définitions ou des dispositions du CCUMS, de la présente politique ou de toute autre politique de l'Association serait contradictoire aux définitions ou aux dispositions de toute loi pertinente et applicable, cette dernière aura prépondérance dans la mesure du conflit.
- 1.9 La présente politique doit être revue par le directeur général aussi souvent que nécessaire, et une fois par année au tout minimum, pour s'assurer qu'elle applique de manière adéquate les prescriptions légales de l'Association.

## 2. OBJECTIF

- 2.1 La présente politique présente les procédures à suivre dans les cas de harcèlement, de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel, et de discrimination impliquant les personnes telles que définies ci-dessous, et fait en sorte que les personnes qui font état d'un incident allégué savent que lesdits

incidents seront traités confidentiellement dans toute la mesure du possible et peuvent être signalés sans crainte de vengeance ou de représailles.

- 2.2 Les plaintes à l'égard d'athlètes ou d'autres personnes dont l'identité ne correspond pas à la définition d'une « personne » à l'alinéa 4.3 des présentes, en présentant des allégations de d'intimidation, de harcèlement, de harcèlement sexuel, ou de discrimination, doivent être abordées aux termes de la [Politique relative à la discipline et aux plaintes](#) de l'Association ou par l'entremise du Bureau du commissaire à l'intégrité du sport (« BCIS »), si l'athlète ou l'autre personne est désigné en tant que Participant CCUMS.

### 3. PORTÉE

- 3.1 La présente politique existe aux fins de soutenir les efforts de l'Association en vue de s'acquitter de ses responsabilités en matière de santé et la sécurité au travail et de droits de la personne aux termes des lois applicables. L'Association reconnaît que certains comportements évoqués dans la présente politique sont également abordés dans le cadre de son [Code de conduite et d'éthique](#), ainsi que dans sa [Politique relative à la discipline et aux plaintes](#). N'importe quel signalement de la part d'un plaignant qui n'est pas une personne aux termes de l'alinéa 4.3 des présentes, ou qui porte sur des incidents de maltraitance, de comportement prohibé ou d'autres incidents d'inconduite ayant eu lieu en dehors du milieu de travail, doit être signalé aux termes des procédures consignées dans la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*, ou doit être renvoyé au BCIS tel que décrit dans l'alinéa 2.2 des présentes.
- 3.2 La présente politique s'applique à tout comportement qui a lieu dans le milieu de travail, pouvant inclure les comportements adoptés par les personnes dans le cadre des affaires, des activités et des événements de l'Association incluant sans toutefois s'y limiter les compétitions, séances d'entraînement, essais, camps d'entraînement et voyages en lien avec les activités de l'Association, l'environnement de bureau de l'Association, et les réunions de l'Association.
- 3.3 La présente politique peut également être applicable aux comportements des personnes en dehors des affaires, des activités et des événements de l'Association lorsque ledit comportement est susceptible d'avoir un effet préjudiciable sur les relations professionnelles au sein de l'Association et/ou de ses Membres et/ou est susceptible de porter atteinte à l'image ou à la réputation de l'Association. L'application de cette politique dans un tel cas est déterminée par l'Association à son entière discrétion.
- 3.4 Les questions se rapportant aux autres comportements violents ou menaçants doivent être abordées aux termes de la *Politique de prévention de la violence* de l'Association.
- 3.5 La présente politique ne s'applique pas aux enjeux internes, aux comportements ou conflits ayant lieu dans la compétence d'une organisation provinciale de taekwondo, ni aux conflits ou aux différends opposant les différents organismes provinciaux de sport.

### 4. DÉFINITIONS

- 4.1 « **Association** » - signifie Taekwondo Canada
- 4.2 « **Discrimination** » - Tel que défini dans le CCUMS et modifié de temps à autre par le CRDSC. Aux fins de la présente politique, la discrimination sera interprétée aux termes du *Code des droits de la personne de l'Ontario* ou de toute autre loi des droits de la personne pouvant être applicable dans les circonstances, et englobe les notions de traitement différencié, de restriction et/ou d'exclusion d'une personne ou d'un groupe par des motifs de distinction illicite aux termes de la loi ou du code provincial applicable des droits de la personne. La notion de discrimination comporte typiquement les éléments suivants :
  - 4.2.1 Refus de considérer les mérites, les capacités et les circonstances uniques qui caractérisent une personne
  - 4.2.2 En revanche, le recours aux stéréotypes et aux suppositions fondés sur les caractéristiques présumées d'une personne

- 4.2.3 Avoir pour effet d'exclure les personnes, de refuser les avantages, ou d'imposer des fardeaux
- 4.3 « **Les personnes** » - ce terme englobe tout « travailleur » ou expression équivalente, tel que défini par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* ou toute autre loi sur la santé et la sécurité au travail pouvant être applicable dans les circonstances. Aux fins de la présente politique, le terme « personne » comprend également toute personne employée ou engagée par l'Association incluant sans toutefois s'y limiter : arbitres, officiels, bénévoles, gérants, administrateurs, membres de comités, et employés (à temps plein ou à temps partiel, postes permanents ou contractuels, occasionnels ou étudiants en stage), directeurs et dirigeants de l'Association, et toute autre personne qui fournit des services auprès de l'Association ou dans le milieu de travail de l'Association.
- 4.4 « **Motifs de distinction illicite** » - signifie les motifs de distinction illicite pour la discrimination, englobant les motifs évoqués dans le cadre de la loi ou du code provincial applicable des droits de la personne, ainsi que les motifs suivants : race, couleur de la peau, ascendance, culte (religion), lieu d'origine, appartenance ethnique, citoyenneté, sexe (incluant la grossesse, l'identification sexuelle ou de genre), orientation sexuelle, âge, situation matrimoniale, situation familiale, incapacité
- 4.5 « **Milieu de travail** » - signifie tout terrain, local, lieu ou endroit sur lequel, près duquel, ou dans lequel un employé effectue son travail. Aux fins de la présente politique, « milieu de travail » comprend tout endroit où se déroulent les activités professionnelles ou de travail, incluant sans toutefois s'y limiter : les bureaux de l'Association, les activités sociales en lien avec le travail, les missions de travail en dehors des bureaux de l'Association incluant les installations de sport, les déplacements professionnels, les congrès et réunions en lien avec le travail, les séances de formation et d'entraînement et les installations de compétition.
- 4.6 « **Le harcèlement au travail** » - porte dans le cadre de la présente politique la signification qui suit :
- 4.6.1 Le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un milieu de travail que l'auteur de ladite conduite sait, ou aurait dû raisonnablement savoir être importune, ou
- 4.6.2 Agression sexuelle au travail
- a. Cette définition englobe tous les types de harcèlement discriminatoire associés à l'un ou l'autre ou plusieurs des motifs de distinction illicite en vertu des codes ou des lois applicables de droits de la personne, ainsi que la maltraitance physique et la maltraitance psychologique, telles que définies par le CCUMS.
- b. Une mesure raisonnable prise par un employeur ou par un superviseur en lien avec la gestion ou la direction des travailleurs ou du milieu de travail ne constitue pas le harcèlement au travail.
- c. D'autres exemples de comportements qui constituent le harcèlement au travail sont présentés dans l'[Annexe A](#) aux présentes
- d. Le harcèlement au travail comportant un aspect physique est susceptible de relever de la définition de violence au travail aux termes de la *Politique de prévention de la violence au travail* de l'Association.
- 4.7 « **Agression sexuelle au travail** » - porte dans le cadre de la présente politique la signification qui suit :
- 4.7.1 Le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identification sexuelle ou de genre, ou de l'expression sexuelle, lorsque l'auteur de ladite conduite sait, ou aurait dû raisonnablement savoir qu'une telle conduite est importune, ou
- 4.7.2 Des sollicitations ou des avances sexuelles quand l'auteur de ladite sollicitation ou avance est dans une situation de conférer, octroyer, ou refuser un avantage ou l'avancement à un travailleur et que lorsque l'auteur de ladite sollicitation ou avance sait, ou aurait dû raisonnablement savoir qu'une telle conduite est importune;
- a. Le harcèlement sexuel englobe la maltraitance sexuelle telle que définie par le CCUMS.
- b. D'autres exemples de comportements qui constituent l'agression sexuelle au travail sont présentés dans l'[Annexe B](#) aux présentes

## 5. RESPONSABILITÉ

- 5.1 Toutes les personnes
  - 5.1.1 Toutes les personnes, telles que définies ci-dessus, sont chargées des responsabilités suivantes :
    - a. Se conformer aux dispositions de la présente politique et ne pas se livrer au harcèlement ou à l'intimidation sous quelque forme que ce soit
    - b. Signaler promptement tout incident apparent de harcèlement et/ou de discrimination à leur superviseur immédiat et/ou au directeur général conformément à la procédure de traitement et de règlement de plaintes
    - c. Coopérer avec une enquête et/ou le processus de règlement de plaintes aux termes de la présente politique lorsque la demande leur est faite
    - d. Participer aux programmes de sensibilisation et de formation applicables
- 5.2 Superviseurs et gestionnaires
  - 5.2.1 Au-delà de leurs responsabilités stipulées en section 5.1 des présentes, les superviseurs et les gestionnaires sont chargés des responsabilités supplémentaires suivantes :
    - a. Promouvoir activement un environnement libre de discrimination et de harcèlement
    - b. S'assurer que toutes les personnes sous leur supervision reçoivent des informations et des instructions relatives au contenu de la présente politique et des programmes connexes
    - c. Prendre les démarches nécessaires par suite d'observation ou sur réception de signalements ou allégations de harcèlement et/ou de discrimination et ce, de manière objective et sensible, et en temps opportun

## 6. RÉFÉRENCES ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

- 6.1 Au-delà des lois provinciales pertinentes de santé et de sécurité au travail et de droits de la personne, la présente politique peut de temps à autre contenir des références ou des renvois aux politiques suivantes :
  - 6.1.1 Politique relative à la discipline et aux plaintes de Taekwondo Canada
  - 6.1.2 Code de conduite et d'éthique de Taekwondo Canada
  - 6.1.3 [taekwondo-canada.com/about-us/bylaws-policies](http://taekwondo-canada.com/about-us/bylaws-policies)
  - 6.1.4 Le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS)

## 7. TRAITEMENT ET RÈGLEMENT DE PLAINTES

- 7.1 1<sup>e</sup> étape – Auto-assistance (facultative)
  - 7.1.1 Les personnes qui pensent avoir été assujetties au harcèlement au travail tel que défini dans la présente politique sont encouragées dans la mesure du possible à dialoguer directement avec l'auteur du comportement importun, si elles se sentent à l'aise pour le faire. Elles doivent énoncer leurs préoccupations en termes clairs à l'auteur du comportement ou des commentaires offensants ou importuns et doivent demander la cessation desdits comportements ou commentaires.
  - 7.1.2 Le plaignant doit tenir un journal écrit de la/des conversation(s) avec l'auteur du comportement importun, incluant les faits saillants de l'/des incident(s) initial/-aux ayant donné lieu aux préoccupations, ainsi que la date et l'heure de l'/des incident(s), les noms des observateurs, et les détails du comportement.
- 7.2 2<sup>e</sup> étape - Médiation (facultative)
  - 7.2.1 Ou bien le plaignant ou bien la personne faisant l'objet d'allégations de comportement ou de commentaires importuns peut soumettre une demande à son superviseur ou au directeur général qu'un médiateur externe soit engagé pour aider à régler la plainte. Si les deux parties consentent à la médiation, le directeur général doit coordonner la désignation et l'engagement de tout médiateur externe, en consultation avec les parties.

- 7.2.2 Le médiateur doit rencontrer les parties aux fins de recueillir les informations en vue de négocier un règlement de la plainte. Les discussions engagées dans le cadre du processus de médiation doivent être considérées comme privilégiées et confidentielles en supposant qu'une plainte officielle soit déposée par la suite.
- 7.3 3<sup>e</sup> étape - Plainte officielle
- 7.3.1 Si les tentatives de régler la question soit directement, soit par l'entremise d'un médiateur sont non appropriées ou si elles s'avèrent inefficaces, une plainte officielle peut être déposée. Pour ce faire, le plaignant doit procéder comme suit :
- Préparer une lettre de plainte résumant le comportement ou l'/les incident(s) offensant(s). Cette lettre doit inclure le nom du plaignant, le nom de l'auteur du comportement allégué, son rôle au sein de l'Association, des renseignements sur le comportement ou l'/les incident(s) incluant ce qui a été dit ou fait spécifiquement, quand et où l'incident est survenu, et les noms des personnes ayant observé l'incident, le cas échéant. Le plaignant doit également joindre toute documentation pouvant se rapporter à sa plainte, et préciser le(s) recours qu'il recherche.
  - Soumettre la lettre de plainte à son superviseur direct / son patron et au directeur général. Si la plainte est déposée contre le superviseur direct / le patron du plaignant, la lettre doit être remise directement au directeur général. Si la plainte est déposée contre le directeur général ou contre un membre du conseil d'administration de l'Association, la lettre doit être remise au président. Si la plainte est déposée contre le président, la lettre doit être remise au directeur général, et ce dernier doit aviser confidentiellement un directeur non-désigné ou un autre directeur désigné de l'Association qui doit recevoir la plainte et déclencher sans délai les démarches appropriées.
- 7.4 Processus d'enquête
- 7.4.1 Toutes les plaintes déposées durant la 3<sup>e</sup> étape du processus doivent être examinées d'une manière conforme aux circonstances. Le directeur général (ou son mandataire, le cas échéant) doit déterminer qui prend en charge l'investigation de la plainte, et doit préciser s'il faut recourir à une instance interne ou externe aux fins d'assurer que l'enquête se déroule de manière appropriée et impartiale.
- 7.4.2 Le plaignant et l'Intimé ont le droit de se faire accompagner par un représentant aux réunions avec l'enquêteur, pourvu que ledit représentant ne soit pas autrement impliqué dans l'enquête en tant que témoin, qu'il se soumette à la condition de confidentialité totale, et qu'il n'entrave pas la procédure. Les plaignants et les Intimés peuvent demander le conseil d'un conseiller juridique, à leurs propres frais. Ledit conseiller juridique peut accompagner la partie en tant que représentant mais n'a pas le droit de participer d'une quelconque façon à la procédure aux termes de la présente politique.
- 7.4.3 Le processus d'enquête doit inclure des entrevues avec le plaignant, avec l'Intimé et avec les observateurs pertinents identifiés par l'une ou l'autre des parties ou par l'enquêteur, à la discrétion entière de celui-ci. Au terme de l'enquête, l'enquêteur doit fournir un rapport écrit intégral et confidentiel énonçant sa constatation des faits en ce qui concerne les allégations énoncées dans la plainte. La décision finale si une violation de la présente politique a eu lieu ou non doit être basée sur un examen des preuves fournies par les parties et recueillies par l'enquêteur, qui doivent être évaluées selon la prépondérance des probabilités. L'enquêteur doit fournir des recommandations pour le règlement des questions associées à la plainte. Ce rapport écrit intégral et confidentiel doit être fourni au directeur général, au président ou au directeur désigné, le cas échéant, pour que les mesures de suivi ou correctives puissent être définies et appliquées.
- 7.4.4 Dans les 10 jours après la conclusion de l'enquête, le plaignant et l'Intimé doivent recevoir un résumé écrit des résultats de l'enquête. En plus, le plaignant et l'Intimé doivent être avisés des mesures correctives qui ont été prises ou qui doivent être prises par suite de l'enquête.
- 7.5 Discrimination
- 7.5.1 Quand, par suite d'une enquête, la discrimination en milieu de travail ou la discrimination a été constatée dans l'une ou l'autre des politiques, des procédures, ou des pratiques de



l'Association, le directeur général (ou son mandataire, le cas échéant) doit préciser les mesures pour remédier à cette discrimination, incluant des modifications, des révisions ou l'abrogation des politiques, des procédures ou des pratiques existantes.

#### 7.6 Délais

7.6.1 Un incident ou une plainte de harcèlement au travail doit être signalé aussitôt que possible après l'avènement ou l'observation dudit incident, ceci pour assurer une investigation rapide de l'incident. Une plainte déposée en vertu de la présente politique doit généralement être soumise dans les six (6) mois des circonstances ayant donné lieu à la plainte. Quand une plainte est déposée au-delà de cette limite de six (6) mois, le plaignant doit fournir les raisons pourquoi la plainte n'a pas été déposée en respectant les délais. La décision d'accueillir ou ne pas accueillir une plainte déposée au-delà de la période de six (6) après les circonstances ayant donné lieu à la plainte doit se prendre à la discrétion entière du directeur général (ou son mandataire, le cas échéant).

7.6.2 Nonobstant une circonstance exceptionnelle telle que la maladie, les vacances prévues, ou un niveau de complexité accru, les enquêteurs doivent faire tout leur possible pour compléter l'enquête dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la plainte.

#### 7.7 Mesures intérimaires

7.7.1 À la discrétion entière de l'Association, des mesures intérimaires appropriées peuvent être prises aux fins de stabiliser une situation avant que le processus d'enquête ne commence ou ne s'achève. Cela pourrait inclure la réaffectation temporaire de l'Intimé ou d'autres personnes, ou leur suspension temporaire du milieu de travail avec rémunération.

#### 7.8 Anonymat

7.8.1 Les personnes sont rappelées de leur responsabilités aux termes de la présente politique, notamment l'obligation de coopérer avec le processus d'enquêtes. Les personnes qui hésitent à fournir des informations pertinentes dans le cadre d'une enquête par souci de représailles ou de vengeance sont rappelées que l'Association ne tolère sous quelque forme que ce soit de tels actes d'intimidation ou de vengeance. Les renseignements reçus de sources anonymes en ce qui concerne une enquête seront examinés par l'Association, et peuvent être pris en compte ou pas.

#### 7.9 Tenue des dossiers

7.9.1 Le directeur général doit maintenir les documents se rapportant à l'enquête dans un dossier séparé et sécurisé, incluant :

- Une copie de la plainte ou des renseignements au sujet de l'incident;
- Les registres de l'enquête incluant les notes;
- Une copie des constatations de l'enquêteur (le cas échéant);
- Un résumé des résultats de l'enquête qui ont été fournis au plaignant ayant subi le harcèlement allégué et à l'Intimé;
- Une copie du document précisant les mesures correctives prises aux fins de régler la plainte ou l'incident de harcèlement au travail.

7.9.2 Aucun document se rapportant à la plainte ne doit être placé dans le dossier d'employé du/des plaignant(s). Seulement des constats de conduite inappropriée résultant en mesures disciplinaires doivent être placés dans le dossier d'employé de l'/des Intimé(s), comme c'est le cas pour toute autre mesure disciplinaire.

7.9.3 Les documents se rapportant à l'enquête et aux allégations ayant débouché sur l'enquête doivent être conservés pour ce qui reste de l'année civile durant laquelle l'enquête s'est déroulée, et pour sept (7) ans de plus. Les renseignements recueillis à propos d'un incident ou d'une plainte de harcèlement au travail ou de discrimination, incluant les renseignements permettant d'identifier l'une ou l'autre des personnes concernées, ne doivent pas être divulgués à moins que la divulgation ne soit nécessaire aux fins d'une investigation ou de la mise en application de mesures correctives en lien avec l'incident ou la plainte, ou à moins que ces renseignements ne soient nécessaires dans le cadre d'une investigation portant sur un incident ou une plainte ultérieure, ou à moins que la loi ne l'exige.

#### 7.10 L'obligation d'agir de l'Association

- 7.10.1 Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* incombent à toute personne en situation d'autorité de prévenir ou de décourager le harcèlement au travail ou la discrimination.
- 7.10.2 Toutes les personnes en situation d'autorité ont une obligation particulière de prendre les démarches raisonnables pour confronter les incidents de harcèlement au travail ou de discrimination quand elles prennent conscience ou auraient dû raisonnablement prendre conscience de l'incident. Aux fins de satisfaire à ses obligations juridiques, l'Association peut, par les circonstances appropriées, déclencher une procédure de plainte en l'absence d'une demande de le faire de la part d'un plaignant. En plus, le cas échéant, l'Association peut choisir de poursuivre le processus d'enquête après qu'un plaignant décide de mettre fin audit processus.
- 7.10.3 Un plaignant peut, à sa discrétion, décider de retirer une plainte à n'importe quel moment du processus, auquel cas l'Association peut, à sa discrétion, poursuivre ou déclencher une enquête.

## 8. RECOURS ET SANCTIONS

- 8.1 L'Association possède la discrétion entière en ce qui concerne la détermination de recours et/ou de sanctions appropriés. En formulant cette détermination après avoir constaté qu'une personne a assujéti une autre personne au harcèlement et/ou à la discrimination, or a violé autrement la présente politique, l'Association doit considérer les critères suivants :
  - 8.1.1 La gravité de l'/des incident(s),
  - 8.1.2 Le(s) recours recherchés par le plaignant,
  - 8.1.3 L'histoire documentée de l'Intimé, et
  - 8.1.4 Tout autre facteur atténuant ou aggravant jugé pertinent dans les circonstances
- 8.2 Les mesures suivantes sont des exemples de sanctions pouvant être applicables :
  - 8.2.1 Présenter ses excuses officielles et/ou par écrit
  - 8.2.2 L'obligation de suivre une formation supplémentaire
  - 8.2.3 Aiguillage vers un programme d'assistance
  - 8.2.4 Réaffectation ou réinstallation
  - 8.2.5 Signaler l'incident à l'organisme professionnel applicable
  - 8.2.6 Suspension (avec ou sans rémunération)
  - 8.2.7 Une convention de dernière chance ou une entente relative au comportement
  - 8.2.8 Licenciement ou résiliation de contrat
  - 8.2.9 Action en justice
- 8.3 Pareillement, des mesures disciplinaires importantes doivent être infligées à une personne dans le cas où l'un ou l'autre des constats suivants :
  - 8.3.1 Une plainte est jugée frivole, vexatoire, ou de mauvaise foi, ou
  - 8.3.2 Une personne s'est livrée à des représailles ou à la vengeance à l'égard d'une autre personne qui a déposé une plainte de bonne foi en vertu de la présente politique, ou qui a coopéré avec l'investigation d'une plainte en vertu de la présente politique.
- 8.4 Quand une plainte contre un membre du conseil d'administration examiné aux termes de l'alinéa 7.3 des présentes est étayée, le directeur concerné doit démissionner immédiatement de son poste au sein du conseil.

## ANNEXE A

### Définitions et exemples supplémentaires - Le harcèlement au travail

Tel que décrit dans la Section 4.6 des présentes, « le harcèlement au travail » est défini comme suit aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* :

- a) Le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail quand l'on sait, ou aurait dû raisonnablement savoir que lesdits comportements, remarques ou gestes sont importuns, ou
- b) L'agression sexuelle au travail;

Cette définition (ainsi que la définition plus large évoquée dans la présente politique) signifie un comportement répété ou persistant ou une série de comportements ou de commentaires. Nonobstant cette définition, dans certaines circonstances exceptionnelles, un seul incident peut constituer le harcèlement au travail quand il est démontré que le comportement est suffisamment grave et/ou il a des effets importants et durables sur le plaignant.

Certains exemples du harcèlement au travail incluent sans toutefois s'y limiter :

- Réprimander/abaisser une personne
- Remettre en question ou critiquer déraisonnablement les capacités, les aptitudes ou les compétences décisionnelles d'une personne en dehors du contexte approprié de l'évaluation des performances
- Exclure ou isoler une personne et inciter les autres personnes à éviter les interactions avec cette personne
- Ignorer une personne de façon intentionnelle et/ou répétée
- Miner ou entraver intentionnellement le travail d'une autre personne
- Répandre les rumeurs malveillantes
- Faire des gestes physiques visant à intimider, offenser, dégrader ou humilier une personne
- Faire des commentaires qui sont menaçants, dégradants ou diffamatoires, ou en utilisant des injures, que ce soit verbalement ou par écrit, incluant les messages vocaux, les courriels, les messages texte, le clavardage, ou les commentaires publiés dans les sites web ou les médias sociaux
- Obliger une personne à effectuer des tâches inutiles, humiliantes, ou dégradantes qui ne sont pas raisonnablement attendues dans le contexte de l'emploi de cette personne, ou cesser, sans justification, de confier des tâches à une personne, en permanence
- Des farces donnant lieu à la gêne ou à l'embarras, ou qui mettent en danger une/des personnes, ou qui ont une incidence négative sur la performance
- L'exposition de contenus visuels qui sont offensants ou que l'on devrait reconnaître comme offensants;
- Les rites d'initiation sous quelque forme que ce soit

Les divergences de vue, les différends mineurs, les disputes occasionnelles, ou hausser le ton de temps à autre ne constituent pas le harcèlement au travail.

Pareillement, une démarche raisonnable prise par un gérant ou un superviseur en lien avec la gestion et la direction des travailleurs ou du milieu de travail ne constitue pas le harcèlement au travail. Les exemples de démarches raisonnables incluent sans toutefois s'y limiter :

- Les évaluations du rendement de l'employé
- Les rendez-vous permanents aux fins de remédier aux problèmes en lien avec la performance
- Les investigations d'allégations d'inconduite
- Les séances de counseling ou les mesures de discipline infligées aux personnes à la suite d'une inconduite
- Les modifications raisonnables apportées aux responsabilités d'une personne, incluant les transferts ou les réaffectations
- Retirer à une personne un avantage en lien avec son emploi ou avec son rendement si ledit retrait est fondé et étayé par les faits

## Harcèlement discriminatoire

Tel que précisé ci-dessus, la définition de harcèlement au travail englobe tous les types de harcèlement discriminatoire se rapportant à l'un ou l'autre ou plusieurs des motifs de distinction illicite tels que définis dans les lois des droits de la personne. Ces motifs de distinction illicite incluent la citoyenneté, la race, le lieu d'origine, l'appartenance ethnique, la couleur de la peau, l'ascendance, l'incapacité, l'âge, le culte (la religion), le sexe (incluant la grossesse), l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, la situation familiale, l'existence d'un casier judiciaire, l'identification sexuelle ou de genre et l'expression sexuelle.

Au-delà des exemples susmentionnés de harcèlement au travail, les exemples de harcèlement discriminatoire incluent sans toutefois s'y limiter :

- Agression verbale, menaces, injures et termes péjoratifs, insultes racistes et/ou blagues
- Ridiculiser une personne sur la base de la race ou de l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite
- Des commentaires qui suggèrent que les capacités d'une personne sont en quelque sorte compromises en raison de l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite
- Créer, afficher et/ou circuler des graffitis, des symboles, des objets ou des images offensants
- Voies de fait ou contact physique non voulu (Voies de fait constituent une infraction au *Code criminel* du Canada et doivent être traitées conformément aux termes de la *Politique de prévention de la violence*)
- Inciter les autres personnes à commettre l'un ou l'autre des actes susmentionnés (les sections 318 et 319 du *Code criminel* du Canada prohibent explicitement les actes d'incitation à la haine ou à la violence à l'égard de tout groupe identifiable sur la base de la couleur de la peau, la race, la religion, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, ou une incapacité mentale ou physique.)
- Des comportements tels que ceux susmentionnés qui ne ciblent pas une personne ou un groupe particulier mais qui ont le même effet négatif de créer un environnement négatif ou hostile;

## Discrimination en milieu de travail

Le traitement inéquitable, l'exclusion ou la préférence fondé sur les motifs de discrimination illicite aux termes du *Code des droits de la personne de l'Ontario* qui a pour effet de réduire l'égalité des chances ou de créer un désavantage au niveau des modalités ou des conditions d'emploi.

## Discrimination systémique (indirecte)

A lieu quand les politiques ou les pratiques excluent, limitent ou freinent la participation ou l'admissibilité des membres de certains groupes désignés à des possibilités d'emploi ou à des possibilités d'avancement professionnel, même si cela est accidentel.

## ANNEXE B

### Définitions et exemples supplémentaires – Agression sexuelle au travail

Le Code des droits de la personne de l'Ontario contient des renseignements supplémentaires sur le harcèlement sexuel, au-delà de la définition d'« Agression sexuelle au travail » dans la Section 4.4 des présentes :

- (1) Toute personne qui est un employé a le droit de ne pas subir de harcèlement dans le milieu de travail en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identification sexuelle ou de genre ou de l'expression sexuelle, de la part de son employeur ou d'un agent de son employeur ou d'un autre employé. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 7 (2); 2012, c. 7, s. 6 (2).
- (2) Chaque personne a le droit de ne pas subir,
  - (a) Une sollicitation ou une avance faite par une personne dans une situation lui permettant de conférer, octroyer ou refuser un avantage ou un avancement à une personne quand la personne qui fait la sollicitation ou l'avance sait ou aurait raisonnablement dû savoir que la sollicitation ou l'avance est importune; ou
  - (b) Des représailles ou une menace de représailles par suite du refus d'une sollicitation ou d'une avance sexuelle lorsque les représailles ou la menace proviennent d'une personne dans une situation lui permettant de conférer, octroyer ou refuser un avantage ou un avancement à la personne ciblée. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 7 (3).

### Harcèlement fondé sur le sexe

Le harcèlement fondé sur le sexe est un type d'agression sexuelle au travail et de harcèlement discriminatoire. Le harcèlement fondé sur le sexe se définit comme n'importe quel comportement qui surveille et renforce les normes hétérosexuelles.

Les exemples d'agression sexuelle et de harcèlement fondé sur le sexe incluent sans toutefois s'y limiter :

- Demander des câlins
- Envahir l'espace personnel
- Faire des contacts physiques superflus, incluant les attouchements non voulus, *etc.*
- Tenir des propos qui abaissent une personne et/ou faire des commentaires ciblant les femmes (ou les hommes, dans certains cas) en utilisant des termes sexospécifiques et dénigrants
- Lorgner ou avoir un regard concupiscent
- Faire des commentaires axés sur le sexe ou sur le genre en lien avec les caractéristiques physiques ou les traits particuliers d'une personne
- Faire des commentaires ou adopter une attitude méchante à l'égard d'une personne qui n'est pas en conformité avec les stéréotypes sexuels ou de genre
- Montrer ou circuler la pornographie, les images ou les dessins sexualisés, les graffitis ou les contenus sexuellement explicites, ou d'autres images sexuelles (incluant sur les plateformes électroniques)
- Blagues de caractère sexuel, incluant la circulation de blagues par écrit (incluant en courriel)
- Humour douteux ou termes vulgaires en lien avec le genre ou le sexe
- Le recours aux commentaires ou aux comportements ciblant le sexe ou le genre aux fins d'intimider une personne
- Répandre des rumeurs sexuelles (incluant sur les plateformes électroniques)
- Tenir des propos louches ou offensants à propos des personnes appartenant à sexe ou à un genre particulier
- Faire des propositions sexuelles
- Agresser verbalement, menacer ou se moquer d'une personne sur la base de son sexe ou de son genre
- Se vanter de ses prouesses sexuelles
- Demandes de rendez-vous ou de faveurs sexuelles
- Faire des blagues ou tenir des propos sexuels et offensants
- Poser des questions ou tenir des conversations sur les activités sexuelles

- Obliger un employé de s'habiller d'une manière sexualisée ou spécifique au genre
- Adopter une attitude paternaliste qui mine le respect de soi et la position de responsabilité d'une autre personne
- Faire des menaces en vue de punir ou défavoriser une personne qui rejette les avances sexuelles (autrement dit, les représailles).

## ANNEXE C

### Formulaire d'acceptation des conditions

Je, \_\_\_\_\_, confirme que j'ai lu la Politique relative au harcèlement au travail et aux droits de la personne de Taekwondo Canada, et que je respecte les dispositions et j'assume les responsabilités énoncées dans ladite Politique. En outre, je m'engage à promouvoir les principes qui sous-tendent cette Politique et je prendrai toutes les mesures raisonnables pour m'assurer que les employés sous ma supervision respectent entièrement cette Politique.

Signé en ce

\_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_, 20\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nom en lettres moulées

\_\_\_\_\_  
Rôle

\_\_\_\_\_  
Signature