CCE - 004M
C. P.
Révélations de violence
lors des initiations
dans le milieu du hockey

Mémoire

Commission parlementaire Révélations de violence lors des initiations dans le milieu du hockey

MERCREDI 22 MARS 2023, À 16 H 55

Salle Marie-Claire-Kirkland Hôtel du Parlement

Mémoire

Commission parlementaire

Le Regroupement Loisir et Sport du Québec

Le Regroupement Loisir et Sport du Québec (RLSQ) est un OSBL au service des OSBL. Il assure la gestion de la Maison du Loisir et du Sport en offrant une gamme de services professionnels, administratifs et techniques à ses membres afin de faciliter la réalisation de leurs activités. C'est un carrefour unique de services partagés et une source d'expertises et d'informations incontournable. Le RLSQ offre à ses membres les services suivants : des ressources en gouvernance, en gestion financière, un service juridique, un service informatique, une agence de voyages, des produits d'assurance et une gestion du risque et intégrité, une expertise en philanthropie, des formations, un service d'imprimerie et reprographie.



118 fédérations et organismes provinciaux membres privilèges 460 membres du centre québécois de services aux associations (CQSA) 6100 organismes membres loisir et sport provinciaux, régionaux et locaux

Mandat en matière de protection de l'intégrité

Le 20 novembre 2020, la ministre déléguée à l'Éducation et ministre responsable de la Condition féminine, Madame Isabelle Charest, annonçait la mise en place par l'ensemble des fédérations sportives québécoises d'une politique de gestion des cas d'abus et de harcèlement, incluant un officier indépendant des plaintes. Cette politique était le résultat d'une demande formulée un an plus tôt par la ministre. En effet, par le biais de son énoncé ministériel de novembre 2019, Madame Charest enjoignait les fédérations à se doter d'une procédure efficace et impartiale de gestion des cas d'abus, de harcèlement, de négligence et de violence dans le milieu sportif fédéré, dans le but d'établir un climat de confiance pour favoriser la demande de recours auprès des organisations pertinentes et d'assurer un cadre sain et sécuritaire dans la pratique des sports.

Ainsi, le RLSQ reçoit un premier mandat du ministère pour produire le canevas d'une politique répondant aux objectifs de l'énoncé ministériel.

Le fait pour chaque fédération d'utiliser le même canevas et d'avoir une base commune garantit au milieu du sport et du loisir québécois une uniformité de la procédure et des règles applicables en matière de protection de l'intégrité.

Mémoire | 22/03/2023

Le RLSQ a par la suite reçu un deuxième mandat du ministère, cette fois pour la mise en place d'un mécanisme indépendant de signalement et de gestion des plaintes :

« Je porte plainte »



Le ministère soutient financièrement les mandats octroyés au RLSQ en matière de protection de l'intégrité.

Au quotidien, le RLSQ agit comme soutien aux fédérations et à l'équipe représentant l'Officier des plaintes, pour la mise en place, la formation et la bonne compréhension de la Politique.

La portée de la politique

La politique proposée devient une politique, règles et procédures que chaque fédération (organisme) doit entériner et ensacher dans leurs règlements afin que celle-ci puisse avoir application auprès des membres.

Chaque fédération « fait sienne » la Politique.

Une caractéristique distinctive de la Politique :

L'expulsion automatique à durée indéterminée en cas de plainte à caractère sexuel.

Objectifs de la Politique, règles et procédures

Sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans le milieu au fait que toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence n'est pas tolérée;

Prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu sain, exempt d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence ;

Instaurer des mesures qui favorisent le respect de la dignité et de l'intégrité psychologique, physique et sexuelle des personnes évoluant dans le milieu;

Favoriser la dénonciation de comportements, de paroles, d'actes ou de gestes d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dès leur apparition;

Mettre en place une procédure efficace en matière de protection de l'intégrité, donnant accès à un processus formel de traitement des plaintes d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence par un comité de protection de l'intégrité et au préalable, si les parties le désirent et y consentent à une démarche informelle de résolution de conflit telle la médiation ;

Prendre les mesures administratives ou disciplinaires nécessaires afin de faire cesser l'abus, le harcèlement, la négligence ou la violence portée à sa connaissance ;

Approuver le mandat de l'officier des plaintes indépendant pour traiter de toute plainte d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence.

Généralités

La Politique s'applique à toutes les personnes impliquées dans le milieu (notamment : membres, participantes ou participants, parents des membres ou des participantes ou participants, bénévoles, salariés, administrateurs, fournisseurs, clients, etc.).

La Politique <u>ne vise pas</u> les cas d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence entre employés (politique de relations de travail).

Les situations peuvent survenir dans n'importe quelle activité ou programme « sanctionné », ou toute activité autre que sportive ou récréative (party de Noël, de fin de saison, sorties après un match, etc.).

La Politique a préséance sur toutes autres politiques, règles et procédures pouvant être en vigueur à la fédération ou chez l'un de ses membres.

La Politique lie tous les membres de la fédération.

La Politique vise une intervention rapide et efficace afin de mettre fin à un comportement inapproprié.



Mécanisme de Signalement JE PORTE PLAINTE

Le RLSQ a choisi une firme du Québec « Alias ligne de signalement » pour mettre en place la plateforme (en ligne) JE PORTE PLAINTE.

C'est un bouton universel qui se retrouve sur le site de toutes les fédérations sportives, organismes de loisir et de certains partenaires comme CQL, Sport-Québec, INS, URLS, Sport-Aide et RLSQ.

Le formulaire entièrement adapté à la politique permet une prise en charge de toute situation portée à l'attention de l'Officier des plaintes.

Il est également possible de porter plainte par téléphone en composant le **1-833-2111 — Aide**, il s'agit de la ligne d'aide mise en place par Sport-Aide.

Délai pour déposer une plainte

Plainte d'abus, harcèlement ou violence à <u>caractère sexuel</u> : à tout moment.

Plainte d'abus, harcèlement ou violence à caractère <u>autre que sexuel</u> : dans les 120 jours de l'événement ou des événements.

La plainte doit être formulée par écrit.

Si l'officier des plaintes juge une plainte comme étant abusive, frivole ou faite de mauvaise foi, il peut entreprendre un processus de plainte contre le plaignant qui, s'il est membre de la Fédération, s'expose à des mesures disciplinaires ou administratives.

Obligation de dénoncer — pour qui ?

Toute personne impliquée dans le milieu doit dénoncer à l'officier des plaintes, tout abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel commis sur une personne qui est elle aussi impliquée dans le milieu, <u>qu'elle soit mineure ou majeure.</u>

Toute personne impliquée dans le milieu doit dénoncer à l'officier des plaintes, tout abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel commis sur une personne qui est elle aussi impliquée dans le milieu, <u>qu'elle soit mineure ou majeure</u>.

Toute personne ayant des motifs raisonnables doit signaler au directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) toutes les situations d'abus sexuel et tout abus physique commis sur un mineur, et ce, peu importe l'auteur présumé d'abus et les moyens pris par les parents pour mettre fin à la situation (*Loi sur la protection de la jeunesse.*).

Exemples de comportements à dénoncer à L'Officier des plaintes

Abus physique: un mauvais traitement corporel qui laisse ou non des marques, ou des méthodes éducatives déraisonnables de la part d'un parent ou de toute personne impliquée dans le milieu (pincer, prendre/tirer par le bras, pousser, etc.).

Abus sexuel : un geste ou un agissement à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, posé par toute personne contre une autre.

Le harcèlement sexuel ou toute conduite de nature sexuelle non sollicitée est assimilé à de l'abus sexuel (propos de nature sexuelle/invitation/attouchements, etc.).

Harcèlement psychologique: une conduite vexatoire qui se manifeste soit par des comportements, des paroles ou des actes hostiles et non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne, et qui rend son milieu de vie néfaste (menaces/isolement/violence verbale/dénigrement, etc.).

Violence psychologique : lorsqu'une personne subit, de manière grave et continue, des comportements de nature à lui causer un préjudice, tels que se faire crier des injures, se faire dire des choses méchantes ou des remarques humiliantes, lui lancer un objet, expulser un participant d'un entraînement ou d'un match, rejeter ou ignorer volontairement une personne.

Rôle de l'officier des plaintes

Le rôle de l'officier des plaintes est de coordonner le cheminement des plaintes ;

Il détermine la recevabilité des plaintes reçues, celle-ci doit être en lien avec la politique ;

Il met en place les procédures de médiation le cas échéant;

Il met en place la composition du comité de protection de l'intégrité;

Il procède et orchestre l'exclusion des auteurs présumés d'actes répréhensibles à caractère sexuel ou compromettant la sécurité des membres ;

Il rédige des mesures administratives pour les plaintes visant des non membres ;

Il effectue les vérifications nécessaires auprès des membres afin d'assurer le respect des décisions rendues en exécution de la Politique;

Il a l'obligation de signaler à la DPJ toute plainte de violence, d'abus physique et de négligence si une présumée victime est mineure et qu'il a des motifs raisonnables de croire que sa sécurité est compromise;

Il produit une reddition de compte périodique;

Il agit avec indépendance et bienveillance avec toutes les parties impliquées.

<u>Médiation</u>

Il s'agit d'une démarche volontaire de résolution de conflit qui est suggérée aux parties dont l'objectif est la recherche de solutions à la problématique faisant l'objet de la plainte.

La médiation est proposée par l'officier des plaintes au plaignant ou à la présumée victime, seulement pour les plaintes à caractère autre que sexuel.

C'est un processus confidentiel.

Si l'une ou l'autre des parties refusent la médiation, ou si la médiation échoue, le traitement de la plainte se poursuit par la démarche formelle d'une audition devant le comité de protection de l'intégrité (CPI).

Comité de protection de l'intégrité (processus entièrement indépendant)

Si l'officier des plaintes statue qu'une plainte est recevable, il en transmet copie au Comité de protection de l'intégrité, pour audition entre les parties impliquées.

Le Comité de protection de l'intégrité est formé de trois (3) personnes <u>choisies par l'Officier</u> <u>des plaintes</u> parmi une liste de candidats **qualifiés et indépendants** n'ayant aucun conflit d'intérêts.

Mémoire | 22/03/2023

La personne désignée à la présidence du Comité fait parvenir aux parties un avis d'audition au moins vingt (20) jours avant sa tenue.

L'avis d'audition transmis à l'auteur présumé doit faire état des motifs pour lesquels il est convoqué. Les règles de justice naturelle guident les travaux du comité.

Le comité peut siéger partout au Québec, selon les besoins. Le comité peut aussi tenir l'audition par visioconférence ou par conférence téléphonique.

Recommandation (décision) du Comité de protection de l'intégrité

Le Comité peut accueillir ou rejeter la plainte, suite à l'audition.

Le Comité a 20 jours pour transmettre sa recommandation à la Fédération par courriel ou courrier recommandé.

La Fédération a 10 jours pour entériner la recommandation du comité en répondant au comité par courriel ou courrier recommandé.

À la réception de la décision de la Fédération, le comité a 5 jours pour transmettre la décision aux parties, par courriel ou par courrier recommandé.

Le comité de protection de l'intégrité fait entériner sa décision par la Fédération (organisme) afin d'éviter que la décision soit portée en appel à la plus haute instance de la fédération (organisation), le conseil d'administration au sens de la loi. Sans cette mesure, la situation serait traitée par le conseil d'administration de la Fédération et la perte d'indépendance pourrait être compromise.

Les décisions du comité d'intégrité sont donc finales et sans appel.

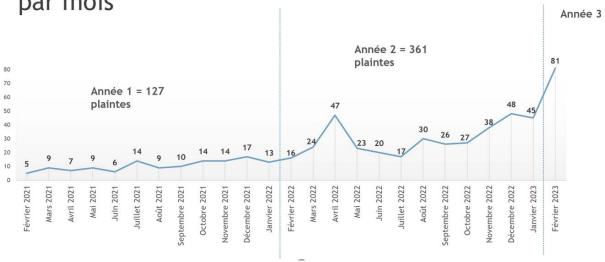
Les renseignements personnels obtenus et les décisions prises en application de la Politique sont de nature confidentielle, dans les limites prévues par la loi.

Depuis sa mise en vigueur

L'application de la politique en matière d'intégrité est en vigueur pour le milieu sportif au Québec depuis le 1^{er} février 2021, et depuis le 30 septembre 2022 pour le milieu du loisir.

Du 1^{er} février 2021 au 1^{er} février 2022, 127 plaintes ont été déposées. Du 1^{er} février 2022 à ce jour, 361 plaintes ont été déposées.

Nombre de plaintes reçues par mois



Note : Plus de 50 % des plaintes reçues ne portent pas sur l'application de la politique en matière d'intégrité ; elles portent plutôt sur la régie interne, l'arbitrage ou autre.

Plaintes retenues année 2

Harcèlement sexuel, violence sexuelle, abus sexuel ou agression sexuelle

9 % Négligence

2 % Violence physique

10 % Violence psychologique et intimidation

12 % Harcèlement psychologique

Mémoire | 22/03/2023

Degré de satisfaction

93 % des plaignants ayant complété le sondage de satisfaction au terme de l'analyse de recevabilité de leur plainte recommanderaient à un ami de porter plainte dans une situation d'abus, de harcèlement, violence ou négligence en vertu de la Politique en matière de protection de l'intégrité dans les sports au Québec (ci-après « Politique »);

Les dossiers de nature sexuelle sont réalisés grâce à une collaboration avec les corps policiers qui se réjouissent parfois de notre pouvoir d'exclure rapidement l'auteur présumé du milieu sportif de façon à assurer que le milieu sportif demeure sain pendant leur enquête. Nous facilitons également leurs contacts avec les fédérations lorsque nécessaire;

L'approche privilégiée, soit de mandater une organisation indépendante (Officier des plaintes) pour coordonner la mise en œuvre de la Politique, obtient un succès marqué : indépendance, proactivité, organisation efficiente du travail, expertise bienveillante, collaboration stratégique avec les différentes parties prenantes, etc.).

Principaux défis

A. Gestion de la confidentialité

S'assurer que l'exclusion, la suspension et/ou l'expulsion d'une personne soient connues et éviter qu'elle soit réembauchée ailleurs.

B. Protection du lanceur d'alerte

Plusieurs plaignants/victimes craignent les représailles et retirent leur plainte, laissant un vide et une complexité pour le traitement de ses situations.

C. Scolaire

Il faut un arrimage avec les travaux de l'Officier des plaintes, l'établissement scolaire et le volet sport ou loisir à l'école. Une ligne de signalement unique pourrait être envisagée permettant par la suite le traitement de la plainte par la bonne instance.

D. Accompagnement

Mettre en place une mesure d'aide pour accompagner les victimes et plaignants et les auteurs présumés dans leur préparation à une audition.

Conclusion

Nous croyons fermement que le milieu sportif et de loisir québécois est maintenant muni d'un mécanisme efficace, indépendant, permettant d'intervenir et de sanctionner rapidement les comportements inappropriés de toute personne évoluant dans le milieu.

Il faut cependant rappeler que le mécanisme ne se veut pas un tribunal.

L'approche bienveillante de la plainte logée en toute confidentialité, dans un contexte non litigieux, qui permet aux parties de se faire entendre librement, est sans aucun doute plus rassurante qu'une démarche où l'investigation est au cœur du processus, avec tous les délais et les inquiétudes qui s'y rattachent.

Mais il est important de noter que la déception d'une partie suite à une décision rendue, ou le fait pour une partie de contrevenir à l'obligation de confidentialité imposée par la Politique, peuvent porter ombrage au succès et à l'efficacité du mécanisme.

Malgré tout, et sous réserve des améliorations que nous pouvons y apporter, comme suggéré plus haut, nous croyons que le Québec peut être fier d'être un modèle en matière de protection de l'intégrité pour le loisir et le sport, avec la mise en place de la *Politique en matière de protection de l'intégrité.*

Mémoire | 22/03/2023

PIÈCES JOINTES

POLITIQUE, RÈGLES ET PROCÉDURES EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ

A. PRÉAMBULE

Dans le cadre de sa mission, la Fédération (ou l'organisme) a la responsabilité de protéger ses membres en leur offrant un environnement sécuritaire, juste et dans lequel on peut avoir confiance, et ce, pour tous les niveaux et à tous les paliers, qu'ils soient locaux, régionaux, provinciaux, nationaux ou internationaux.

Ainsi, la Fédération (ou l'organisme) n'entend tolérer aucune forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, physique, psychologique ou sexuelle, et ce, dans tous les programmes et activités dispensés par elle-même et par ses membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux) conformément à la réglementation qu'elle édicte, lesquels programmes et activités sont considérés comme étant « sanctionnés ». La Fédération (ou l'organisme) reconnaît l'importance de prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et d'intervenir pour faire cesser toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence lorsqu'une telle pratique est portée à sa connaissance et c'est dans ce contexte qu'elle a adopté la présente politique, de même qu'un Code de conduite énonçant les principaux devoirs associés à l'exercice du sport (ou des activités) qu'elle régit, lequel Code faisant partie intégrante de la présente Politique. La présente Politique et le Code de conduite lient expressément les membres de la Fédération (ou de l'organisme). Le fait que plusieurs de ses membres (par exemple : entraîneurs, officiels, et administrateurs) sont en position d'autorité vis-à-vis d'autres membres justifie d'ailleurs la Fédération (ou l'organisme) de jouer un rôle de premier plan afin d'offrir un milieu (fédéré) sain.

La présente politique en matière de protection de l'intégrité se veut un outil de régie interne auquel toutes les personnes énumérées à la section C ci-bas sont soumises, et qui vise à réglementer les comportements des dites personnes, afin que ces comportements soient en tout temps conformes à notre mission.

La présente politique ne remplace et/ou ne se substitue aucunement à toute loi, règlement ou autre disposition pouvant recevoir application.

La procédure de traitement des plaintes énoncée à la présente Politique ne remplace et/ou ne se substitue aucunement aux procédures prévues pour tout recours devant les tribunaux de droit commun.

Aux fins de l'application de la présente Politique, les définitions des termes utilisés sont annexées sous la lettre A et le Code de conduite sous la lettre B.

B. OBJECTIFS

Les dispositions de la présente Politique mise en place par la Fédération (ou l'organisme) ont pour objet :

 a) De sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans le milieu (fédéré) au fait que toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence n'est pas tolérée;

- b) De prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu (fédéré) sain, exempt d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence ;
- c) D'instaurer des mesures qui favorisent le respect de la dignité et de l'intégrité psychologique, physique et sexuelle des personnes évoluant dans le milieu (fédéré);
- d) De favoriser la dénonciation de comportements, de paroles, d'actes ou de gestes d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dès leur apparition;
- e) De mettre en place une procédure efficace en matière de protection de l'intégrité, donnant accès à un processus formel de traitement des plaintes d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence par un comité de protection de l'intégrité et au préalable, si les parties le désirent et y consentent à une démarche informelle de résolution de conflit telle la médiation.
- f) De prendre les mesures administratives ou disciplinaires nécessaires afin de faire cesser l'abus, le harcèlement, la négligence ou la violence portée à sa connaissance ;
- g) D'identifier des ressources qu'une personne peut joindre au besoin lorsqu'elle est impliquée (qu'elle soit victime ou témoin) dans une situation d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dans le milieu (fédéré);
- h) D'approuver le mandat de l'officier des plaintes indépendant pour traiter de toute plainte d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence.

C. APPLICATION

La présente Politique s'applique à toutes les personnes impliquées dans le milieu (fédéré) (notamment : membres, participantes ou participants, parents des membres ou des participantes ou participants, bénévoles, salariés, administrateurs, fournisseurs, clients, etc.). Elle concerne tous les cas d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, tels que définis à l'Annexe A, pouvant survenir dans n'importe quelle activité ou programme « sanctionné », ou toute activité autre que sportive. Le membre évoluant dans un événement sportif non sanctionné comprend cependant que les moyens d'action de la fédération pourraient être limités, lorsque mettant en cause des non-membres.

Pour les matières spécifiques qui sont prévues et définies à l'Annexe A (abus, harcèlement, négligence, violence), la présente Politique a préséance sur toutes autres politiques, règles et procédures pouvant être en vigueur à la Fédération (ou l'organisme) ou chez l'un de ses membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux) et lie tous les membres de la Fédération (ou l'organisme).

L'application de la présente Politique n'a pas pour effet d'empêcher un employeur, que ce soit la Fédération (ou l'organisme) ou l'un de ses membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux), d'appliquer auprès de ses salariés sa politique interne en matière de harcèlement et de mener sa propre enquête administrative de façon à prendre toute mesure qu'il juge adéquate auprès d'une présumée victime et de l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, et ce, même si cette personne est en outre membre de la Fédération (ou l'organisme). Qui plus est, la présente Politique n'a pas pour effet d'empêcher l'application d'un règlement prévoyant l'attribution d'une sanction automatique par la Fédération (ou l'organisme) ou l'un de ses membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux) dans le cadre d'un match ou d'une compétition impliquant des membres. En tout temps, toute présumée victime peut également s'adresser aux tribunaux compétents afin de faire valoir ses droits, le cas échéant.

D. RESPONSABILITÉS ET DROITS DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LE MILIEU (FÉDÉRÉ)

La Fédération (ou l'organisme) rappelle que, conformément à la *Loi sur la protection de la jeunesse*, toute personne ayant des motifs raisonnables doit signaler au Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) toutes les situations d'abus sexuel et tout abus physique commis sur un mineur, et ce, peu importe l'auteur présumé d'abus et les moyens pris par les parents, pour mettre fin à la situation. Cette exigence de dénonciation vise également la situation où un mineur subit des sévices corporels ou est soumis à des méthodes éducatives ou d'encadrements déraisonnables.

Toutes les personnes impliquées dans le milieu (fédéré) doivent maintenir et promouvoir des normes de conduite pour que celui-ci soit exempt d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, le tout, notamment, en conformité avec le Code de conduite mis en place par la Fédération (ou l'organisme).

La Fédération (ou l'organisme) s'attend à une collaboration de tous et encourage chacun à faire connaître sa désapprobation face à un comportement qu'il juge inadéquat et à se prévaloir de la présente Politique au besoin.

Toute personne impliquée dans le milieu (fédéré) doit dénoncer à l'Officier des plaintes, tout abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel commis sur une personne qui est elle aussi impliquée dans le milieu (fédéré), qu'elle soit mineure ou majeure.

Toute personne impliquée dans le milieu (fédéré) doit dénoncer à l'Officier des plaintes, tout abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère **autre que sexuel** commis sur une personne qui est elle aussi impliquée dans le milieu (fédéré), qu'elle soit mineure ou majeure.

Tout membre de la Fédération (ou l'organisme) doit collaborer au processus de traitement d'une plainte déposée en vertu de la présente Politique. Tout membre doit en outre respecter la confidentialité inhérente au traitement d'une plainte.

E. DÉPÔT D'UNE PLAINTE

- 1. a) Pour une plainte d'abus, harcèlement ou violence à <u>caractère sexuel</u>, la plainte peut être déposée à tout moment ;
 - b) Pour une plainte d'abus, harcèlement ou violence à <u>caractère autre que sexuel</u>, à moins de circonstances exceptionnelles, la plainte devrait être déposée dans les cent-vingt (120) jours de l'événement ou des événements y donnant naissance.
- 2. Toute plainte doit être formulée par écrit et être transmise directement à l'Officier des plaintes. Elle doit être signée, comporter le nom et les coordonnées de la présumée victime, une description des faits reprochés et du contexte en plus, d'identifier l'auteur présumé d'abus ou de harcèlement.
- 3. Lorsque l'Officier des plaintes ou le Comité de protection de l'intégrité juge une plainte comme étant abusive, frivole ou faite de mauvaise foi, il peut entreprendre un nouveau processus de plainte contre le plaignant qui, s'il est membre de la Fédération, s'expose à des mesures disciplinaires ou administratives.

Ainsi, l'Officier des plaintes peut transmettre sa plainte contre le plaignant au Comité de protection de l'intégrité afin que celui-ci convoque et tienne une audition suivant les modalités prévues à la présente Politique, avec les adaptations nécessaires.

Si c'est le Comité déjà saisi d'un dossier qui constate qu'une plainte est abusive, frivole ou de mauvaise foi, il doit transmettre, sa propre plainte à l'Officier des plaintes de façon à ce que celui-ci désigne un nouveau Comité de protection de l'intégrité composé de personnes différentes pour qu'une recommandation soit émise à la Fédération (ou l'organisme) pour sanctionner le comportement fautif du plaignant, le cas échéant.

F. PROCESSUS DE PLAINTE

- 4. Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence.
- 5. Le processus de traitement des plaintes est en fonction du type de plainte concernée, à savoir :
 - a) Abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel;
 - b) Abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel.

G. PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, HARCÈLEMENT OU VIOLENCE À <u>CARACTÈRE SEXUEL</u>

6. L'Officier des plaintes signale obligatoirement à la DPJ toute plainte d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel si la présumée victime est mineure, sans égard au sérieux ou à la recevabilité de la plainte. Si la présumée victime est majeure, il peut signaler directement la situation au service de police compétent.

La copie de la plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel n'est pas communiquée à l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence.

Toute plainte est traitée dans le respect de la confidentialité de l'identité de la présumée victime. Cependant, s'il s'avère impossible de traiter la plainte sans que, en raison de la nature de l'information transmise, la présumée victime soit identifiée, cette dernière en est informée. La présumée victime peut choisir de rester anonyme.

- 7. Si l'une ou l'autre des personnes visées par une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère sexuel est un salarié de la Fédération (ou l'organisme), l'Officier des plaintes en transmet immédiatement copie au directeur général ou la présidence de la Fédération (ou l'organisme) afin que le dossier puisse au besoin être également pris en charge par son responsable des ressources humaines. S'il est de la connaissance de l'Officier des plaintes que l'une ou l'autre des personnes visées par une telle plainte est ou pourrait être un salarié de l'un des membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux de la Fédération (ou l'organisme), l'Officier avise par écrit le plaignant et la présumée victime qu'ils peuvent en outre transmettre une plainte directement auprès de l'employeur concerné, et ce, dès qu'il se prononce sur la recevabilité de la plainte.
- 8. Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, il peut contacter le plaignant et la présumée victime pour obtenir

des informations complémentaires lui permettant d'évaluer si la plainte apparaît sérieuse et recevable. La nature des faits, leur gravité, la force probante des allégations ou la personne visée sont considérées par l'Officier dans le cadre de son analyse. En ce qui concerne une plainte signalée à la DPJ comme prévu à la section 5 ci-haut, l'Officier des plaintes attend la décision rendue par la DPJ quant à la recevabilité de ladite plainte et s'y conforme.

- 9. Lorsque l'Officier des plaintes a des motifs raisonnables de croire au sérieux d'une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, il confirme par courriel ou courrier recommandé au plaignant et à la présumée victime, le cas échéant, que la plainte est recevable et a été retenue, et ce, dès que possible. Au cas contraire, il en informe de la même façon le plaignant et la présumée victime en motivant le refus.
- 10. Si l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel est un membre de la Fédération (ou l'organisme), l'Officier l'avise dès que possible qu'il fait l'objet d'une plainte recevable pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel et qu'il est automatiquement exclu de tous les programmes et activités (fédérés) de la Fédération (ou l'organisme) pour une durée indéterminée. L'exclusion vaut pour tous les paliers, le cas échéant. L'Officier avise également la Fédération (ou l'organisme) qu'un de ses membres soit exclu suite à une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel. À ce stade, une enquête formelle n'est pas réalisée par l'Officier des plaintes afin de ne pas compromettre ou contaminer le travail de la DPJ ou du service de police.
- 11. L'exclusion automatique à durée indéterminée confirmée par l'Officier des plaintes demeure en vigueur jusqu'à ce que le Comité de protection de l'intégrité ait pris une décision sur la demande de réévaluation déposée par l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. Pour saisir le Comité, l'auteur présumé doit d'abord démontrer à l'Officier des plaintes par une demande écrite que des motifs raisonnables justifient une réévaluation de son dossier (par exemple, fin de l'enquête menée par le service de police et la DPJ, jugement rendu par un tribunal, etc.).

Dans le cadre de l'analyse de la demande de réévaluation, l'Officier des plaintes peut contacter le plaignant et la présumée victime pour obtenir des informations complémentaires. En présence de motifs pouvant à première vue soutenir une réévaluation du dossier, l'Officier en informe par courriel ou courrier recommandé l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel, ainsi que le plaignant et la présumée victime, le cas échéant, et ce, dans les dix (10) jours de la réception de la demande à moins de circonstances exceptionnelles.

La demande de réévaluation est alors transmise pour décision au Comité de protection de l'intégrité suivant les modalités prévues dans la présente Politique (article 23 et suivants), avec les adaptations nécessaires. Le Comité peut, le cas échéant, recommander à la Fédération (ou l'organisme) une sanction disciplinaire en plus de se prononcer sur l'issue de la mesure administrative dont fait l'objet l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel.

Si le plaignant fait des représentations devant le Comité de protection de l'intégrité dans le cadre d'une audition, il consent alors de ce fait à ce que son nom soit dévoilé aux autres parties impliquées. Dans tous les cas, la copie de la plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel n'est pas communiquée aux parties.

- 12. Si l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel n'est pas membre de la Fédération (ou l'organisme), l'Officier des plaintes détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise par la Fédération (ou l'organisme) et en informe le plaignant et la présumée victime.
- 13. Les décisions prises par l'Officier des plaintes sont finales et sans appel.

H. PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, HARCÈLEMENT, NÉGLIGENCE OU VIOLENCE À CARACTÈRE AUTRE QUE SEXUEL

- 14. Si l'une ou l'autre des personnes visées par une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel est un salarié de la Fédération (ou l'organisme), l'Officier des plaintes en transmet immédiatement copie au directeur général de la Fédération (ou l'organisme) afin que le dossier puisse au besoin être également pris en charge par son responsable des ressources humaines ou à la présidence si la plainte implique le directeur général. S'il est de la connaissance de l'Officier des plaintes que l'une ou l'autre des personnes visées par une telle plainte est ou pourrait être un salarié de l'un des membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux de la Fédération (ou l'organisme), l'Officier avise par écrit le plaignant et la présumée victime qu'ils peuvent en outre transmettre une plainte directement auprès de l'employeur concerné, et ce, dès qu'il se prononce sur la recevabilité de la plainte.
- 15. Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel, il peut contacter le plaignant ou la présumée victime pour obtenir des informations complémentaires lui permettant d'évaluer si la plainte est recevable. Face à une plainte qui lui apparaît recevable, l'Officier confirme par courriel ou courrier recommandé au plaignant et à la présumée victime, le cas échéant, que la plainte est recevable, et ce, dans les dix (10) jours de sa réception à moins de circonstances exceptionnelles. Au cas contraire, il en informe de la même façon le plaignant et la présumée victime en motivant le refus.
- 16. Au moment de recevoir une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel, si l'Officier des plaintes a des motifs raisonnables de croire que la sécurité de la présumée victime est compromise par l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel, il peut recommander au titre de mesure administrative l'exclusion par la Fédération (ou l'organisme) de tous les programmes et activités (fédérées) de la Fédération (ou l'organisme), pour une durée indéterminée à titre de membre de la Fédération (ou l'organisme), et ce, pour tous les paliers et pour valoir jusqu'à ce que le Comité de protection de l'intégrité ait pris une décision suite à une audition sur la plainte. Le membre concerné est avisé dès que possible, par courriel ou courrier recommandé de la décision.

La nature des faits, leur gravité, la force probante des allégations ou la personne visée sont considérées par l'Officier dans le cadre de son analyse, celui-ci pouvant en outre communiquer avec la DPJ en présence d'une présumée victime mineure.

17. L'Officier des plaintes signale par ailleurs obligatoirement à la DPJ toute plainte de violence ou d'abus physique qu'il a jugée recevable puis retenue si la présumée victime est mineure et qu'il a des motifs raisonnables de croire que sa sécurité est compromise.

Mémoire | 22/03/2023

- 18. Si l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel n'est pas membre de la Fédération (ou l'organisme), l'Officier des plaintes détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise par la Fédération (ou l'organisme) et en informe le plaignant et la présumée victime.
- 19. Avant de transmettre le dossier au Comité de protection de l'intégrité afin d'entamer la démarche formelle, l'Officier des plaintes peut proposer au plaignant, à la présumée victime et à l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel, si cela est opportun, une démarche informelle de résolution dont l'objectif est de rechercher des solutions à la problématique avec la participation de bonne foi de chacun et non pas d'établir s'il y a présence d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel. Cette démarche de médiation peut être effectuée par l'entremise d'un médiateur interne ou externe, si les personnes en cause y consentent.
- 20. Les échanges pendant le processus informel demeurent confidentiels. Seule l'entente de collaboration résultant de la médiation est consignée par écrit, signée par les parties et remise à l'Officier des plaintes. Si les parties refusent l'approche informelle ou si la médiation échoue, le traitement de la plainte se poursuit par la démarche d'enquête formelle.
- 21. L'Officier ayant statué qu'une plainte est recevable, en transmet copie au Comité de protection de l'intégrité, de façon à tenir une audition entre les parties impliquées, à moins que le dossier ait été réglé dans le cadre d'une médiation.
- 22. Les décisions prises par l'Officier des plaintes sont finales et sans appel.

Composition du Comité de protection de l'intégrité

- 23. Le Comité de protection de l'intégrité est composé de trois (3) personnes choisies par l'Officier des plaintes parmi une liste de candidats qualifiés. Ces personnes ne peuvent pas être des salariés ou des administrateurs de la Fédération (ou l'organisme).
- 24. Toute personne siégeant au Comité de protection de l'intégrité doit éviter de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts avec les parties impliquées dans une plainte afin de préserver l'impartialité du processus.
- 25. Afin de diriger l'audition, les personnes choisies pour siéger au Comité de protection de l'intégrité désignent parmi elles, celle qui agira comme président du Comité.
- 26. Le président du Comité transmet par courriel ou courrier recommandé au plaignant, à la présumée victime et à l'intimé (présumé auteur d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel) un avis d'audition au moins vingt (20) jours avant sa tenue. L'avis d'audition adressé à l'intimé doit faire état des motifs pour lesquels il est convoqué. Est jointe à cet envoi une copie de la présente Politique et des règlements généraux de la Fédération (ou l'organisme).
- 27. Le comité peut siéger en tout endroit au Québec en fonction des besoins. L'audition peut aussi se tenir par visioconférence ou par conférence téléphonique.

Procédure d'audition

28. L'audition est tenue à huis clos.

- 29. Le Comité procède en premier lieu à entendre la preuve du plaignant puis de la présumée victime. Il entend ensuite la preuve de l'intimé. Il entend en dernier lieu les représentations du plaignant, de la présumée victime et de l'intimé. Chacune des parties est responsable de s'assurer de la présence et d'assumer les frais inhérents à ses témoins et d'avoir pour l'occasion assez de copies des documents qu'elle entend utiliser pour l'ensemble des participantes et des participants à l'audition (6 au total).
- 30. Le Comité peut accepter de reporter une audition s'il juge que les motifs invoqués par une partie sont sérieux.
- 31. Lorsque l'intimé dûment convoqué pour l'audition n'est pas présent, le Comité prend une décision en fonction de la seule preuve qui lui est présentée par l'une ou l'autre des parties présentes.
- 32. Lorsque le plaignant et la présumée victime, dûment convoqués pour l'audition, ne sont ni l'un ni l'autre présents ou en mesure de produire de preuve à l'appui de la plainte, le comité doit, faute de preuve, la rejeter.

Règles de preuve

- 33. La preuve par ouï-dire n'est pas admise.
- 34. Les parties peuvent témoigner elles-mêmes ou être interrogées par leur représentant.
- 35. Les témoins des parties peuvent témoigner eux-mêmes ou être interrogés par leur représentant.
- 36. Le contre-interrogatoire par la partie adverse n'est pas permis.

Décision du Comité de protection de l'intégrité

- 37. Le Comité dispose de vingt (20) jours pour transmettre sa recommandation à la Fédération (ou à l'organisme) par courriel ou courrier recommandé.
- 38. La Fédération (ou l'organisme) dispose de dix (10) jours pour entériner la recommandation du comité et répondre au comité par courriel ou courrier recommandé.
- 39. À la réception de la décision de la Fédération (ou l'organisme), le comité dispose de cinq (5) jours pour transmettre la décision aux parties, par courriel ou par courrier recommandé.
- 40. Le Comité peut accueillir ou rejeter la plainte à l'issue de son audition. S'il accueille la plainte, le Comité peut recommander à la fédération l'une ou l'autre ou une combinaison des sanctions suivantes :
 - a) Déposer une réprimande au dossier du membre ;
 - b) Exiger du membre le versement d'une pénalité de 100,00 \$ à 2000,00 \$, à être acquittée auprès de la Fédération (ou l'organisme) dans le délai qu'il détermine. À défaut de payer à la Fédération (ou l'organisme) la pénalité établie dans le délai imparti, le membre est dès le lendemain de l'échéance, automatiquement suspendu à titre de

membre de la Fédération (ou l'organisme) et de l'ensemble de ses membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux), et ce, jusqu'à ce qu'il ait exécuté son obligation;

- c) Exiger du membre des conditions et engagements ;
- d) Exiger que le membre participe, à ses frais, à une formation indiquée par le Comité dans le délai qu'il détermine pour maintenir son statut de membre. À défaut d'être en mesure de prouver à la Fédération (ou l'organisme) qu'il a effectué la formation dans le délai imparti, le membre est dès le lendemain de l'échéance, automatiquement suspendu à titre de membre de la Fédération (ou l'organisme) et de l'ensemble de ses membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux), et ce, jusqu'à ce qu'il ait exécuté son obligation et qu'il soit en mesure de le prouver;
- e) Restreindre les activités et programmes sanctionnés auxquels peut participer le membre pour la durée qu'il détermine;
- f) Suspendre à titre de membre de la Fédération (ou l'organisme) et de l'ensemble de ses membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux) le membre pour une durée maximale de douze (12) mois;
- g) Expulser à titre de membre de la Fédération (ou l'organisme) et de l'ensemble de ses membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux), le membre.
- 41. La décision du Comité de protection de l'intégrité est finale et sans appel.
- 42. La Fédération (ou l'organisme) conserve en tout temps le droit d'entreprendre contre l'intimé toutes les procédures nécessaires afin de forcer le paiement d'une pénalité.

I. CONFIDENTIALITÉ

La Fédération (ou l'organisme) respecte le droit des personnes physiques à la confidentialité des renseignements personnels les concernant. En conséquence, elle reconnaît que les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente Politique et les décisions prises en application de la présente Politique sont de nature confidentielle et qu'ils le demeureront dans les limites prévues par la loi.

J. ENGAGEMENT DES MEMBRES DE LA FÉDÉRATION (OU L'ORGANISME)

Tous les membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux) de la Fédération (ou l'organisme) doivent rendre accessible la présente Politique à leurs propres membres dès leur adhésion, et ce, notamment, en leur indiquant par écrit qu'elle existe et en la publiant sur leur site web.

Tous les membres de la Fédération (ou l'organisme) doivent respecter et mettre en place, le cas échéant, les mesures appropriées afin d'appliquer les décisions rendues par l'Officier des plaintes et par le Comité de protection de l'intégrité. Il appartient à l'Officier des plaintes de faire les vérifications nécessaires auprès des membres afin de s'assurer du respect des décisions rendues en exécution de la présente Politique.

À défaut de respecter les décisions rendues et de mettre en place les mesures qui s'imposent, tout membre s'expose alors à des mesures disciplinaires ou à des mesures administratives. Dans ces circonstances, l'Officier des plaintes transmet copie de sa plainte au Comité de protection de l'intégrité afin qu'il tienne une audition suivant les modalités prévues à la présente, avec les adaptations nécessaires, afin qu'une décision soit prise pour sanctionner le comportement fautif du membre.

K. CONTESTATION D'UNE DÉCISION ET CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ

À moins de pouvoir opposer une erreur de droit ou une contravention à l'ordre public, la validité ou la légalité des décisions prises en application de la présente Politique ne peut être contestée devant les tribunaux.

La Fédération (ou l'organisme) exclut expressément sa responsabilité civile ainsi que celle de ses mandataires, préposés et représentants pour tout préjudice découlant directement ou indirectement de l'application de la présente Politique, sauf en présence d'une faute intentionnelle ou lourde.

L. IDENTIFICATION DE CERTAINES RESSOURCES À CONTACTER EN PRÉSENCE D'UNE SITUATION D'ABUS OU DE HARCÈLEMENT

- a) Le directeur de la protection de la jeunesse de votre région
- b) Le service de police
- c) Sport'Aide

Par téléphone et SMS

1-833-211-AIDE (2433)

1-833-245-HELP (4357)

* En cas de divergence entre la version française et la version anglaise de la Politique, règles et procédures en matière de protection de l'intégrité, la version française prévaudra.

ANNEXE A — DÉFINITIONS

Les concepts énoncés dans cette section s'appliquent à toutes les participantes ou tous les participants du milieu sportif ou du loisir, incluant les clientèles vulnérables (participantes ou participants présentant un handicap d'ordre physique ou intellectuel) et les athlètes engagés vers l'excellence.

Les mots ou expressions en caractères gras se retrouvant à même une définition sont définis à la présente annexe.

Abus physique:

- 1° Lorsqu'une personne subit des **sévices** corporels qui laissent ou non des marques, ou est soumise à des méthodes éducatives déraisonnables de la part d'un ou de ses parents, ou de la part de toute autre personne impliquée dans le milieu (fédéré).
- 2° lorsqu'une personne encourt un risque sérieux de subir des **sévices** corporels qui laissent ou non des marques, ou d'être soumise à des méthodes éducatives déraisonnables de la part d'un ou de ses parents, ou de toute autre personne impliquée dans son milieu_(fédéré).

Abus sexuel:

- 1° Un geste ou un agissement à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, incluant toute forme d'exploitation sexuelle, posé par toute personne contre une autre ;
- 2° Le risque sérieux qu'un geste ou un agissement à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, incluant toute forme d'exploitation sexuelle, soit posé par toute personne contre une autre.

Est assimilé à un abus sexuel, tout **harcèlement sexuel** ou toute conduite de nature sexuelle non sollicitée.

Agression sexuelle:

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne. Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, la culture, la religion et l'orientation sexuelle de la personne victime ou de l'agresseur sexuel, peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et, quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel.

Harcèlement psychologique :

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de vie néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique : intimidation, cyber intimidation, menaces, isolement; propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail; violence verbale; dénigrement.

Harcèlement sexuel:

Un comportement à connotation sexuelle abusif, blessant et importun qui, pour la personne qui en fait l'objet, entraîne des conséquences directes sur le maintien ou l'amélioration de ses conditions de vie, et/ou crée à son endroit un climat d'intimidation, d'humiliation ou d'hostilité.

<u>Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel :</u> toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple : sollicitation insistante, regards, baisers ou attouchements, insultes sexistes, propos grossiers ; propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

Négligence:

- 1° Lorsque les parents d'un enfant, ou la personne qui en a la garde ne répondent pas à ses besoins fondamentaux, soit sur le plan physique, soit sur le plan de sa santé physique ou mentale, soit en ne lui fournissant pas une surveillance ou un encadrement approprié;
- 2. Lorsqu'une personne n'agit pas avec la prudence dont ferait preuve une personne raisonnable dans les mêmes circonstances.

Il peut s'agir d'une action, d'une omission, ou les deux.

Exemple de négligence en contexte sportif ou de loisir : demander à une participante ou à un participant, ou à une personne impliquée dans le milieu d'abandonner ou de prendre une pause de l'école, de s'entraîner au lieu de fréquenter l'école en dehors des moments prévus (ex. : calendrier de compétitions, sports-études) ; savoir qu'une participante ou un participant, ou une personne impliquée dans le milieu ne reçoit pas les soins requis par son état de santé mentale ou physique et ne pas intervenir ; savoir qu'un jeune a une conduite dangereuse envers lui-même (ex. : désordre alimentaire ou utilisation de substance dopante) et ne pas intervenir, savoir qu'une participante ou un participant, ou une personne impliquée dans le milieu est ou a été victime de violence physique, psychologique ou sexuelle et ne rien faire pour le protéger.

Sévices:

Mauvais traitements corporels exercés sur quelqu'un qu'on a sous son autorité ou sous sa garde.

Violence:

On entend par violence toute manifestation de force, de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée contre une personne, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse, de la léser, de la blesser ou de l'opprimer en s'attaquant à son intégrité ou à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens.

En contexte sportif ou de loisir, cette violence peut être manifestée par une personne en autorité (ex. : un entraîneur), des pairs (coéquipiers, adversaires), des parents, des gérants, des représentants d'équipes, des spectateurs, un membre de l'équipe médicale ou de soutien (préparateur physique, massothérapeute, etc.). Elle peut survenir dans les vestiaires ou dans les douches, sur le terrain pendant une partie ou un entraînement, au domicile d'un entraîneur ou, encore, à l'occasion de compétitions, d'initiations sportives ou de voyages à l'extérieur.

Violence physique:

Toute action de nature physique émise par un parent ou par toute personne impliquée dans le milieu qui, dans une situation de conflit avec une autre personne du milieu, risque, peu importe l'intention, de compromettre l'intégrité ou le bien-être psychologique ou physique de cette dernière.

Violence psychologique:

Lorsqu'une personne subit, de façon grave et continue, des comportements de nature à lui causer un préjudice de la part d'un parent ou d'une autre personne impliquée dans le milieu. Ces comportements se traduisent notamment par de l'indifférence, du dénigrement, du rejet affectif, du contrôle excessif, de l'isolement, des menaces, de l'exploitation, entre autres si l'enfant est forcé à faire un travail ou une activité disproportionnée par rapport à ses capacités.

Exemples de violence psychologique en milieu sportif ou de loisir: Crier des injures (jurons, sacres), dire des choses méchantes ou faire des remarques humiliantes à la participante ou au participant, menacer la participante ou le participant de blessure physique ou prétendre lui lancer un objet, expulser ou exclure la participante ou le participant d'un entraînement de façon systématique, rejeter ou ignorer volontairement la participante ou le participant (ignorer systématiquement sa présence), forcer la participante ou le participant à s'entraîner malgré une blessure connue de l'équipe d'encadrement, infliger des entraînements supplémentaires qui mènent à l'épuisement ou qui rendent la participante ou le participant malade, demander à la participante ou au participant d'exécuter des mouvements ou des gestes techniques trop difficiles pour ses capacités, toutes autres demandes qui pourraient avoir des impacts négatifs sur la santé d'une participante ou d'un participant (ex. : utilisation de techniques de poids dangereuses, de produits dopants, etc.).

Violence sexuelle :

Un acte sexuel commis ou tenté par une personne sans que cela soit librement consenti, ou contre une personne incapable de consentir ou de refuser. Le terme violence sexuelle inclut l'agression sexuelle, l'abus sexuel ainsi que le harcèlement sexuel.

Exemple de violence sexuelle en contexte sportif ou de loisir : toucher toute partie intime d'une participante ou d'un participant, ou d'une personne impliquée dans le milieu, faire des plaisanteries sexuelles offensantes, poser des gestes suggestifs, exhiber ses parties intimes, toucher les parties intimes de quelqu'un, forcer une participante ou un participant, ou une personne impliquée dans le milieu, à réaliser des actes sexuels en échange de faveurs, de privilèges, ou sous la manipulation d'un pair, avoir une conversation orale ou écrite de nature sexuelle, exposer une participante ou un participant, ou une personne impliquée dans le milieu, à des images sexuelles.

Précision

Intimidation:

Tout comportement, parole, acte, geste délibéré ou non, à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberespace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

L'intimidation telle qu'on l'entend dans la présente annexe fait partie des trois types de violence définis ci-haut, soit la violence physique, la violence psychologique et la violence sexuelle.

ANNEXE B — CODE DE CONDUITE

Comme énoncé dans le préambule de la présente Politique sur l'intégrité, le Code de conduite fait partie intégrante de la Politique et lie les membres de la Fédération.

Ainsi, il incombe à chaque club (organisation), membre de la Fédération (ou de l'organisme) d'informer ses propres membres de l'existence de la Politique sur l'intégrité et du Code de conduite, et de faire signer à chacun une déclaration par laquelle il reconnaît avoir pris connaissance de la Politique et du Code de conduite et adhère à son contenu.

Il incombe également à chaque club (organisation) d'aviser ses membres, par le biais de la déclaration, que tout manquement à l'une ou l'autre des obligations contenues à la présente Politique sur l'intégrité et son code de conduite est passible d'une sanction. Ladite sanction est imposée par le comité sur l'intégrité en ce qui concerne un manquement à la Politique sur l'intégrité, ou par le comité de discipline ou le conseil d'administration du club en ce qui concerne un manquement au Code de conduite.

Partie 1 — CODE DE CONDUITE DE L'ADMINISTRATEUR :

Le pouvoir décisionnel repose entre les mains des administrateurs. Ces derniers ont la responsabilité ultime de la qualité de la pratique d'un sport ou d'un loisir. L'administrateur local, régional ou provincial doit garantir que le déroulement de la pratique sportive ou de loisir rejoigne les valeurs que poursuivent des fins éducatives et sociales. Pour bien remplir son rôle, l'administrateur doit :

- a. Reconnaître la participante ou le participant comme la personne à privilégier qui motivera toutes ses décisions et ses actions ;
- b. S'assurer qu'une chance égale de participer aux activités soit offerte à toutes les participantes et tous les participants, indépendamment de l'âge, du sexe ou du niveau d'habileté;
- c. S'assurer que l'encadrement de la participante ou du participant est exercé par des intervenants compétents et respectueux des principes véhiculés par l'organisation;
- d. Promouvoir l'esprit sportif, l'engagement social et civique ainsi que l'esprit de solidarité;
- e. Promouvoir chez tous les bénévoles la participation à des stages de perfectionnement ou de formation ;
- f. Prendre tous les moyens nécessaires pour valoriser et exiger le respect envers les officiels;
- g. Prendre tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et l'intégrité de la participante ou du participant ;
- h. S'assurer que les lieux, les installations, les équipements et les règles du jeu correspondent aux intérêts et aux besoins de la participante ou du participant ;
- i. S'assurer des bonnes relations et des contacts avec le milieu des médias, le public et tous les organismes ou personnes liés à l'organisation;
- j. Planifier l'ensemble des activités de façon à ce qu'un intervenant (entraîneur, administrateur, thérapeute, bénévole, officiel, etc.) ne soit jamais seul dans un lieu privé fermé en compagnie d'une participante ou d'un participant, ou d'une personne impliquée dans le milieu. Ce lieu peut être réel (local, chambre, vestiaire, voiture) ou virtuel (messagerie, réseau social);

- k. Prendre connaissance des lignes de conduite offertes sur le site www.sportbienetre.ca;
- Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, entraîneurs et dirigeants, ne pas s'en servir pour provoquer l'adversaire ou un autre membre;
- m. S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions ;
- n. S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

Partie 2 — CODE DE CONDUITE DE L'ENTRAÎNEUR :

L'entraîneur doit avant tout être conscient de l'importance de son rôle et de la grande influence qu'il a sur les participantes ou les participants, et sur son entourage. Il doit assumer une mission d'éducation et de formation physique, morale et sociale auprès des participantes et des participants et se montrer digne de cette responsabilité. Il doit s'attacher davantage au bien-être et aux intérêts de ses participantes et ses participants plutôt qu'à leurs résultats. Il ne doit pas considérer le sport et le loisir comme une fin en soi, mais comme un outil d'éducation. Afin d'accomplir sa tâche avec succès, l'entraîneur doit :

Sécurité physique et santé des participantes et des participants

- a. S'assurer que les sites d'entraînement, de compétition ou d'activités sont sécuritaires en tout temps ;
- b. Être prêt(e) à intervenir rapidement et de façon appropriée en cas d'urgence ;
- c. Éviter de mettre les participantes et les participants dans des situations présentant des risques inutiles ou non adaptés à leur niveau;
- d. Chercher à préserver la santé, la sécurité, l'intégrité et le bien-être présent ou futur des participantes et des participants ;
- e. Obtenir une autorisation parentale pour conduire une participante ou un participant mineur vers ou de retour d'une pratique, d'une compétition ou d'une activité.

Entraîner de façon responsable

- a. Utiliser judicieusement l'autorité associée à sa position et prendre des décisions qui sont dans le meilleur intérêt des participantes et des participants ;
- b. Favoriser le développement de l'estime de soi des participantes et des participants ;
- c. Éviter de tirer un avantage personnel d'une situation ou d'une décision ;
- d. Connaître ses limites sur le plan des connaissances/compétences au moment de prendre des décisions, de donner des consignes ou d'agir;
- e. Honorer les engagements, la parole donnée et les objectifs sur lesquels il y a eu entente. Maintenir la confidentialité et le caractère privé des informations personnelles et les utiliser de façon appropriée;
- f. Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, entraîneurs et dirigeants, ne pas s'en servir pour provoquer l'adversaire ou un autre membre;

- g. S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions et sensibiliser ses joueurs aux problèmes reliés à la consommation de ces produits ainsi qu'au dopage sportif;
- h. S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

Intégrité dans les rapports avec les autres

- a. Éviter les situations qui peuvent affecter l'objectivité, l'impartialité ou l'intégrité des fonctions d'entraîneur(e).
- b. S'abstenir de tout comportement constituant de l'abus, du harcèlement de la négligence et de la violence, ou de toute une relation inappropriée avec une participante ou un participant.
- c. De façon générale, l'ensemble des activités doit être planifié de façon à ce qu'un entraîneur ne soit jamais seul dans un lieu privé fermé en compagnie d'une participante ou d'un participant, ou d'une personne impliquée dans le milieu. Ce lieu peut être réel (local, chambre, vestiaire, voiture) ou virtuel (messagerie, réseau social).

Plus particulièrement :

- Les communications électroniques entre une participante ou un participant et un entraîneur doivent inclure les parents de la participante ou du participant si elle ou il est âgé de moins de 18 ans.
- Les envois électroniques de groupe doivent être privilégiés aux messages privés.
- L'entraîneur doit demander la présence d'un autre adulte lorsqu'une participante ou un participant le visite à son bureau ou son local.
- L'entraîneur ne doit pas conduire les participantes ou les participants de moins de 18 ans vers ou de retour d'une activité (pratique, partie, compétition ou autre) sans avoir le consentement de leurs parents. Il doit obtenir une autorisation parentale pour tous cas d'exception.
- Lors de voyages impliquant de découcher, l'entraîneur s'assure que les chaperons restent dans une pièce voisine aux chambres des participantes et des participants.
- L'entraîneur doit limiter les visites dans les chambres d'hôtel aux visiteurs du même sexe.
- L'entraîneur doit s'assurer que la vérification des chambres est faite par des adultes formés et préférablement de paires mixtes.
- d. Veiller à ce que les participantes et les participants comprennent que l'abus, le harcèlement, la négligence, la violence ou tout comportement inapproprié ne sont en aucun cas tolérés, et favoriser parmi les participantes et les participants l'habitude de divulguer et de signaler de tels comportements.
- e. L'entraîneur doit prendre connaissance des lignes de conduite offertes sur le site www.sportbienetre.ca.

Respect

- a. S'assurer que chacun soit traité de façon égale, peu importe l'âge, l'ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la langue, la croyance, la religion, le potentiel athlétique, le handicap, la situation familiale, l'état matrimonial, l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe ou l'orientation sexuelle;
- b. Préserver la dignité de chaque personne lors des interactions avec les autres ;
- c. Respecter les principes, règles ou politiques en vigueur.

Honneur du sport

- a. Observer et faire observer tous les règlements de façon stricte ;
- b. Vouloir se mesurer à un(e) adversaire dans l'équité;
- c. Maintenir sa dignité en toutes circonstances et faire preuve de contrôle de soi ;
- d. Respecter les officiel (le) s et accepter leurs décisions sans douter de leur intégrité.

Partie 3 — Code de conduite de l'officiel (le) :

Aucune compétition ne peut se dérouler de façon satisfaisante sans la présence d'officiel (le) s. Un bon arbitrage assure le plaisir de jouer dans le respect des règles de jeu et la protection des participantes et des participants. Pourtant, les décisions des officiel (le) s sont souvent la source de nombreuses frustrations, leur jugement faisant rarement l'unanimité.

Un(e) officiel (le) efficace et compétent doit donc :

- a. Protéger l'intégrité de la compétition et de la sécurité des participantes et des participants
- b. Connaître les règlements et leur interprétation ; se conformer aux règles énoncées ;
- c. Appliquer les règlements avec objectivité et impartialité, de façon équitable, et avec discernement ;
- d. Communiquer de manière respectueuse avec les participantes et les participants ;
- e. Être en état physique et mental pour remplir la tâche envisagée;
- f. Éviter de s'imposer outre mesure de manière à se mettre en évidence au détriment des participantes et des participants.
- g. Planifier l'ensemble des activités de façon à ce qu'un(e) officiel (le) ne soit jamais seul(e) dans un lieu privé fermé en compagnie d'une participante ou d'un participant, ou d'une personne impliquée dans le milieu. Ce lieu peut être réel (local, chambre, vestiaire, voiture) ou virtuel (messagerie, réseau social).

Plus particulièrement :

- Les communications électroniques entre une participante ou un participant et un(e) officiel (le) doivent inclure les parents de la participante ou du participant si elle ou il est âgé de moins de 18 ans.
- Les envois électroniques de groupe doivent être privilégiés aux messages privés.

- L'officiel (le) doit demander la présence d'un autre adulte lorsqu'une participante ou un participant le visite à son bureau ou son local.
- L'officiel (le) ne doit pas conduire les participantes ou les participants de moins de 18 ans vers ou de retour d'une activité (pratique, partie, compétition ou autre) sans avoir le consentement de leurs parents. Elle ou il doit obtenir une autorisation parentale pour tous cas d'exception.
- Lors de voyages impliquant de découcher, l'officiel (le) s'assure que les chaperons restent dans une pièce voisine aux chambres des participantes et des participants.
- L'officiel (le) doit limiter les visites dans les chambres d'hôtel aux visiteurs du même sexe.
- L'officiel (le) doit s'assurer que la vérification des chambres est faite par des adultes formés et préférablement de paires mixtes.
- h. Prendre connaissance des lignes de conduite offertes sur le site www.sportbienetre.ca.
- i. Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, entraîneurs et dirigeants, ne pas s'en servir pour provoquer l'adversaire ou un autre membre.
- j. S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions.
- k. S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

PARTIE 4 — Code de conduite du joueur/athlète/participant :

Pour bénéficier de façon optimale de la pratique du sport ou du loisir, le joueur, l'athlète, la participante ou le participant doit avoir une attitude et un comportement qui découlent du plus pur esprit sportif ou de camaraderie.

L'important n'est pas de gagner ou de perdre, mais bien la manière dont elle ou il pratique la discipline (sportive ou de loisir). Elle ou il ne doit jamais perdre de vue qu'il s'agit d'un jeu. Pour obtenir le maximum de plaisir, tout joueur, athlète, participante ou tout participant devra :

- a. Jouer pour s'amuser en se rappelant que la pratique du sport ou du loisir n'est pas une fin, mais un moyen;
- b. Observer rigoureusement les règles du jeu et la charte de l'esprit sportif;
- c. Accepter et respecter en tout temps les décisions des officiel (le) s ;
- d. Respecter en tout temps les officiel (le) s, les adversaires et leurs partisans qui ne doivent pas devenir des ennemis ;
- e. Toujours rester maître de soi;
- f. Avoir une conduite exemplaire sur et hors plateaux en utilisant un langage sans injure, expression vulgaire ou blasphème;
- g. Respecter son entraîneur et ses dirigeants et suivre leurs directives lorsque celles-ci ne sont pas contraires à son bien-être ;
- h. Engager toutes ses forces dans le jeu en évitant le découragement dans l'échec et la vanité dans la victoire ;

- i. Respecter le bien d'autrui et éviter tout vol ou acte de vandalisme ;
- j. Refuser et ne pas tolérer l'usage de drogues, de médicaments ou de quelconque stimulant dans le but d'améliorer la performance;
- k. Savoir qu'aucun comportement d'abus, de harcèlement, de négligence, de violence ou tout comportement inapproprié n'est toléré, et signaler sans délai à l'entraîneur ou à une personne en situation d'autorité tout acte de cet ordre commis à l'endroit d'une autre personne ou à son propre égard;
- I. Prendre connaissance de la section « athlète » de la plateforme SportBienetre.ca.
- m. Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, entraîneurs et dirigeants, ne pas s'en servir pour provoquer l'adversaire ou un autre membre.
- n. S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

Partie 5 — Code de conduite des parents :

Les parents soucieux du développement de leur enfant doivent s'intéresser à leur mieux-être et connaître les valeurs éducatives véhiculées par le sport ou le loisir pratiqué. Ils doivent donc collaborer à l'utilisation de la pratique sportive ou du loisir comme moyen d'éducation et d'expression pour que leur enfant en retire des effets bénéfiques. Pour bien s'acquitter de leurs devoirs, les parents doivent adopter les comportements suivants :

- a. Démontrer du respect envers les entraîneurs, les dirigeants et les officiel (le) s ;
- b. Avoir une bonne conduite et utiliser un langage approprié;
- c. Éviter toute violence verbale envers les participantes et les participants et appuyer tous les efforts déployés en ce sens ;
- d. Ne jamais oublier que leur enfant joue dans un sport ou participe à une activité de loisir pour son propre plaisir, pas pour celui de ses parents ;
- e. Encourager leur enfant au respect de la charte de l'esprit sportif, des règles du jeu ou des règles de régie interne de son équipe ou du programme ;
- f. Reconnaître les bonnes performances de leur enfant comme celles des participantes et des participants adverses ;
- g. Aider leur enfant à chercher à améliorer ses habiletés et à développer son esprit sportif ou de camaraderie ;
- h. Apprendre à leur enfant qu'un effort honnête vaut tout autant que la victoire ;
- i. Juger objectivement les possibilités de leur enfant et éviter les projections ;
- j. Aider leur enfant à choisir une ou des activités selon ses goûts ;
- k. Ne jamais tourner en ridicule un enfant parce qu'il a commis une faute ou qu'il a perdu le match ;
- Encourager leur enfant par leur exemple à respecter les règlements et à résoudre les conflits sans agressivité ni violence;
- m. Prendre connaissance des lignes de conduite offertes sur le site www.sportbienetre.ca;

- n. Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, entraîneurs et dirigeants, ne pas s'en servir pour provoquer l'adversaire ou un autre membre;
- o. S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

SYNTHÈSE DE LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ Légende Vérification par l'Officier des plaintes du respect des décisions rendues Plainte non recevable, Processus RH géré par la Plainte abusive, frivole ou faite redirigée vers Fédération ou Fédération (ou l'organisme) de mauvaise foi organisme ou autres Communication écrite à tous les paliers concernés Échanges portant sur la (les) recommandation(s) La victime et l'auteur présumés Entente de collaboration sont des salariés de la Fédération (ou de l'organisme) Réussie Plainte à caractère Réception d'une plainte Ouverture de dossier Médiation autre que sexuel et sécurité non compromise Analyse de recevabilité Échec ou refus de la médiation Plainte retenue / Redirgée et prise en charge par le processus à caractère autre que sexuel et sécurité non compromise Plainte à Plainte à caractère caractère sexuel autre que sexuel et sécurité compromise Comité de Analyse, par l'Officier des plaintes, du signalement non retenu par la DPJ/Police l'intégrité Signalement DPJ / Police Signalement DPJ / Police Recomm. rejet ou sanction Plainte non retenue, Non retent Non retent DPJ / Police DPJ / Police redirigée vers Fédération ou Retenu Retenu Fédération (ou organisme) organisme ou autres o Fin entérine Membre: recomm. exclusion Membre: exclusion Fermeture de la plainte automatique par le Comité de Fin