Politique en matière de protection de l'intégrité

ADOPTION		
INSTANCE	**DATE**	**DÉCISION**
Conseil d'administration	2024-02-29	LSBJCA-24-02-29-08

MODIFICATION(S)			
INSTANCE	**DATE**	**DÉCISION**	**COMMENTAIRES**
Conseil d'administration	jj-mm-aaaa	Nº-résolution	Modifications ou refonte complète ou autre

RÉVISION	Au besoin, au minimum, tous les trois ans
RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE	Direction générale
NUMÉRO	P112
RÉFÉRENCE CODE DE GOUVERNANCE	12.1D

Table des matières

PREAMBULE 3
Politiques associées 3
Contact 3
Modification de la Politique 3
OBJECTIFS 4
DEFINITIONS GENERALES 4
APPLICATION 4
ROLES ET RESPONSABILITES 5
Le comité *ad hoc* de protection de l'intégrité (comité) 5
Le conseil d'administration 5
La direction générale 5
Les membres du personnel, les individus contractuels, les stagiaires et les bénévoles 6
PROCESSUS GENERAL 6
1. Dépôt d'une plainte 6
2. Analyse de la recevabilité de la plainte 7
Signalements obligatoires 7
Analyse de la recevabilité 7
Décision 8
3. Processus de gestion des plaintes pour abus, pour harcèlement ou pour violence à caractère sexuel, psychologique ou physiques dans le cadre d'un emploi rémunéré à Loisir Sport Baie-James 8
Exclusion des activités et programmes et mesures administratives de distanciation des parties 8
Traitement de la plainte 9
Réintégration des activités et programmes 9
Décisions 10
4. Processus de gestion des plaintes pour abus, pour harcèlement ou pour violence à caractère sexuel, psychologique et/ou physique en dehors d'un emploi rémunéré chez Loisir Sport Baie-James 10
Exclusion des activités et programmes 10
Traitement de la plainte 11
Réintégration des activités et programmes 12
5. Procédure d'audition et décision du comité 12
Avis de convocation de l'audition 12
Procédure d'audition 13
Règles de preuve 13
Décisions du comité de protection de l'intégrité 13
6. Mesures disciplinaires ou réparatrices 14
MISES EN SITUATION 15
1. Entre deux participants 15
2. Entre deux employés 15
3. Entre deux membres du personnel de deux organisations différentes 16
SOURCES 17
ANNEXE A : DEFINITIONS 19
ANNEXE B : FICHE D'INFORMATION A L'INTENTION DE LA PERSONNE-RESSOURCE 24
ANNEXE C : FORMULAIRE DE PLAINTE DE VIOLENCE OU DE HARCELEMENT 26

POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ

Préambule

Loisir Sport Baie-James ne tolérera aucune forme d'intimidation, d'abus, de harcèlement, de négligence ni de violence physique, psychologique ou sexuelle, et ce, dans tous les programmes et services dispensés par lui-même et par ses membres ainsi qu'au travers de ses activités opérationnelles. Loisir Sport Baie-James reconnaît l'importance de prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et d'intervenir pour faire cesser toute forme d'intimidation, 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 de ses activités.

La Politique vise, en priorité, à protéger les personnes vulnérables, notamment les personnes mineures, étant donné que les membres du personnel, les individus contractuels, les stagiaires et les bénévoles de Loisir Sport Baie-James peuvent se trouver en position d'autorité avec celles-ci lors de la pratique d'activités chapeautées par Loisir Sport Baie-James ou à travers ses différents programmes. De plus, dans la perspective de maintenir de hauts standards pour son climat interne, Loisir Sport Baie-James tient à garantir un milieu de travail et d'implication sain pour tous et toutes.

Les différentes formes d'abus, de harcèlement, de négligence, de violence physique, psychologique ou sexuelle sont prohibées, directement ou indirectement, par plusieurs instruments juridiques, notamment par la *Charte des droits et libertés de la personne*, par la *Loi sur les normes du travail*, par le *Code civil du Québec* et par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. De plus, cette Politique vise le respect des bonnes pratiques de gouvernance telles qu'énoncées par le *Code de gouvernance des organismes à but non lucratif (OBNL) québécois de sport et de loisir* du ministère de l'Éducation du Québec[1].

Politiques associées

- P113 - Politique de gestion des conflits.
- P114 -Code de conduite général.

Contact

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant notre Politique de protection de l'intégrité, veuillez nous contacter la direction générale.

Modification de la Politique

Loisir Sport Baie-James se réserve le droit de modifier cette Politique à tout moment, en respect des lois en vigueur.

[1] *Code de gouvernance des organismes à but non lucratif (OBNL) québécois de sport et de loisir | Ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur.*

Objectifs

Les dispositions de la présente Politique mise en place par Loisir Sport Baie-James ont pour objet :

1. De sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans les activités de Loisir Sport Baie-James au fait que toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence n'est pas tolérée;
2. De prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu et des services sains, exempts d'abus, de harcèlement, de négligence et de violence;
3. 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;
4. 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;
5. 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;
6. 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 durant les opérations et/ou les activités de Loisir Sport Baie-James;
7. De légitimer le mandat de la personne responsable des plaintes pour traiter de toute plainte d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence.

Définitions générales

Aux fins de l'application de la présente Politique et pour alléger le texte, les définitions des termes utilisés sont présentées à l'**Annexe A**.

Application

La présente Politique s'applique à toutes les personnes physiques ou morales impliquées dans les activités et programmes de Loisir Sport Baie-James, notamment les organisations membres, les participants et participantes, les parents des participants et participantes, les bénévoles, les membres du personnel, les stagiaires, les administratrices et administrateurs, les fournisseurs, les clients, etc. Elle concerne tous les cas d'abus, de harcèlement, de négligence et de violence, tels que définis à **l'annexe A**.

La Politique vise tous les comportements des membres et employés de l'organisation dans le cadre des activités officielles de Loisir Sport Baie-James ou dans le cadre d'activités lui étant liées (ex. : réceptions, activités sociales, etc.) peu importe le lieu (physique ou virtuel) où se trouvent les personnes concernées.

La présente Politique n'a pas pour effet d'empêcher un employeur, notamment parmi ses membres, d'appliquer auprès de ses membres du personnel sa politique interne en matière de harcèlement ou d'empêcher l'application d'un règlement prévoyant l'attribution d'une sanction automatique par un de ses membres ou de ses partenaires (ex. : Fédération, club local) dans le cadre d'un match ou d'une compétition impliquant ceux-ci.

Cette Politique ne s'applique pas à un cas où des actes répréhensibles auraient été commis hors des activités et des programmes dirigés par Loisir Sport Baie-James, par exemple des activités régulières d'un club sportif. Dans ces cas, la plainte devra être traitée directement par l'organisation dans laquelle les parties sont impliquées ou employées, que celle-ci soit membre ou non de Loisir Sport Baie-James.

Rôles et responsabilités

Le comité *ad hoc* de protection de l'intégrité (comité)

Composé de trois (3) personnes de Loisir Sport Baie-James[2]. Le nom des membres du comité et son mandat sont affichés sur le site Web de Loisir Sport Baie-James. Le comité :

- Reçoit les plaintes d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence concernant la direction générale en vertu de la Politique d'intégrité et juge de la recevabilité de celles-ci;
- Établit la recevabilité de la plainte;
- Procède au traitement de la plainte par une procédure d'audition indépendante et impartiale;
- Offre ses conclusions et ses recommandations sur la situation et les mesures à prendre.

Le conseil d'administration

- Assume la responsabilité de la Politique;
- Prend un engagement à prévenir et à faire cesser toute forme d'intimidation, d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, physique, psychologique ou sexuelle et donne les moyens d'agir;
- Désigne la personne responsable aux plaintes;
- Soutient la direction générale lorsque des mesures envers des membres du personnel doivent être prises.

La direction générale

- Informe les membres du personnel, les individus contractuels, les stagiaires, les bénévoles et les participantes et participants sur la Politique en matière de protection de l'intégrité et conscientise à la responsabilité de chacun pour la protection de l'intégrité;
- Détecte les facteurs de risque, décide des mesures à prendre pour éviter que ces situations ne dégénèrent et exerce un suivi;
- Reçoit les plaintes d'abus, de harcèlement, de négligence et de violence en vertu de la Politique d'intégrité et transmet celle-ci au comité responsable du traitement des plaintes;
- Applique les mesures recommandées en comité;
- Conserve les copies originales de tous les documents concernant le règlement du différend dans le cas où celui-ci concerne des membres du personnel.

[2] *Le comité peut comporter des ressources externes spécialisées (p. ex. médiateur, membre CRHA, psychologue organisationnel, avocat).*

Les membres du personnel, les individus contractuels, les stagiaires et les bénévoles

- Contribuent, par leur conduite, à rendre les activités de Loisir Sport Baie-James exemptes de toute forme d'intimidation, d'abus, de harcèlement, de négligence et de violence, physique, psychologique ou sexuelle;
- Peuvent intervenir ou dénoncer s'ils sont témoin d'une situation qui peut s'apparenter à une forme d'intimidation, d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence physique, psychologique ou sexuelle[3];
- Participent, s'il y a lieu, aux mécanismes de concertation mis en place par l'employeur pour prévenir le harcèlement psychologique.

Processus général

Le processus complet se divise en six (6) étapes, qui seront décrites dans les sections suivantes.

1. Dépôt d'une plainte.
2. Analyse de la recevabilité de la plainte.
3. Processus de gestion des plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel dans le cadre d'un emploi rémunéré à Loisir Sport Baie-James.
4. Processus de gestion des plaintes pour abus, pour harcèlement ou pour violence à caractère sexuel, psychologique ou physique en dehors d'un emploi rémunéré à Loisir Sport Baie-James.
5. Procédure d'audition et décision du comité.
6. Mesures disciplinaires et/ou réparatrices.

1. Dépôt d'une plainte

Pour une plainte d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel, psychologique ou physique dans le cadre d'un travail rémunéré à URLS ou en dehors d'un emploi rémunéré à Loisir Sport Baie-James, à moins de circonstances exceptionnelles, la plainte devrait être déposée dans les deux (2) ans[4] suivant l'événement ou les événements y ayant donné naissance.[5]

Toute plainte peut être formulée verbalement ou par écrit avec le formulaire à **l'Annexe C** et remise à la direction générale. Dans le cas d'une plainte concernant la direction générale, la plainte devra être remise à la présidence qui assurera le suivi auprès du ~~au~~ comité. Les plaintes écrites doivent être signées, 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] *L'intervention ou la mise au point faite par un membre du personnel n'est ni obligatoire ni préalable à l'application de la procédure.*

[4] *Le délai de deux ans vise à garantir à la présumée victime de harcèlement en milieu de travail de pouvoir faire appel en cas de désaccord avec la proposition de résolution de l'employeur.* *Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca).*

[5] *Bien qu'il n'existe pas de délai de prescription pour porter plainte pour agression sexuelle devant les tribunaux et que le délai soit de dix ans pour les agressions physiques, nous limitons le délai de plainte à deux ans à l'intérieur de son organisation afin d'augmenter ses chances d'avoir accès aux personnes impliquées, aux témoins et de pouvoir appliquer des mesures punitives ou de réparation.*

Si la plainte est verbale, la personne recevant la plainte se chargera de la retranscrire avec toutes les informations demandées ci-dessus et de la faire signer par la présumée victime. L'**Annexe B** peut être utilisée pour faire le suivi du dossier.

Si l'une des parties impliquées est membre du comité, celle-ci sera temporairement exclue du comité jusqu'à la fin des procédures. Un autre membre du conseil d'administration ou une personne externe à l'organisation remplacera le membre du comité. Toutes les autres dispositions de la présente Politique s'appliquent.

En aucun cas, la personne plaignante ne devra faire l'objet de représailles. Cependant, Loisir Sport Baie-James se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit des personnes ayant déposé des plaintes frivoles.

2. Analyse de la recevabilité de la plainte

Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais par le comité afin d'intervenir le plus rapidement possible pour faire cesser la situation d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence.

Signalements obligatoires

La personne responsable aux plaintes signale obligatoirement au Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) toute plainte d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel si la présumée victime est mineure, sans égard au sérieux ni à la recevabilité de la plainte[6]. La personne responsable aux plaintes doit attendre la décision rendue par le DPJ quant à la recevabilité de ladite plainte et s'y conformer.

Si la présumée victime est majeure, la personne responsable aux plaintes peut signaler directement la situation au service de police compétent avec l'accord de la présumée victime.

Analyse de la recevabilité

La copie de la plainte n'est pas communiquée à l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence avant d'avoir évalué la recevabilité de la plainte.

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, même si son identité pourrait être déduite par les éléments de la plainte.

Lorsque la personne recevant la plainte reçoit une plainte pour abus, pour harcèlement ou pour violence à caractère sexuel, physique ou psychologique, elle peut contacter la personne plaignante et la présumée victime pour obtenir des informations complémentaires permettant au comité d'évaluer si la plainte apparaît sérieuse et recevable. La nature des faits, leur gravité, la force probante des allégations, le rapport hiérarchique de la personne visée avec la présumée victime et l'âge de la présumée victime sont considérés dans le cadre de l'analyse.

[6] *Faire un signalement au DPJ, c'est déjà protéger un enfant - Quand et comment signaler? (cdpdj.qc.ca)*.

Noter que le recours à cette procédure ne doit pas être fait dans l'objectif de nuire ni de véhiculer de fausses allégations, en raison des torts importants qu'une telle conduite pourrait causer aux personnes visées. Lorsque le comité juge une plainte comme étant abusive, frivole ou faite de mauvaise foi, celle-ci est rejetée d'office. Selon la situation, le comité se réserve le droit d'entreprendre des mesures disciplinaires contre la personne plaignante, pouvant aller jusqu'au congédiement d'un emploi à Loisir Sport Baie-James ou à son exclusion permanente des activités de l'organisation.

S'il est de la connaissance du comité que l'une ou l'autre des personnes visées par une telle plainte est ou pourrait être un salarié de l'une des organisations membres de Loisir Sport Baie-James, le comité avise par écrit la personne plaignante 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.

Décision

Lorsque le comité a des motifs raisonnables de croire au sérieux de la plainte, il confirme par courriel ou par courrier recommandé à la personne plaignante et à la présumée victime, le cas échéant, que la plainte est recevable et a été retenue, et ce, dans les dix (10) jours de sa réception, à moins de circonstances exceptionnelles, comme l'implication du DPJ ou de la police.

Au cas contraire, il en informe de la même façon la personne plaignante et la présumée victime en motivant le refus.

3. Processus de gestion des plaintes pour abus, pour harcèlement ou pour violence à caractère sexuel, psychologique ou physiques dans le cadre d'un emploi rémunéré à Loisir Sport Baie-James

Si un lien d'emploi lie à Loisir Sport Baie-James les parties impliquées dans la plainte, **c'est la direction générale de** Loisir Sport Baie-James **qui traite le cas en tant qu'employeur soumis à la *Loi sur les normes du travail***. Dans le cas où l'une des parties visées est la direction générale, c'est le comité qui s'occupera de la plainte en remplaçant la direction par un autre membre du conseil d'administration dans le comité.

Exclusion des activités et programmes et mesures administratives de distanciation des parties

Une fois la recevabilité de la plainte établie et afin de protéger l'intégrité et la sécurité de la victime présumée, si la personne recevant la plainte a des motifs raisonnables de croire que la sécurité de la présumée victime est compromise par la personne visée, elle peut recommander, à titre de mesure administrative, des aménagements afin d'éviter que la présumée victime et/ou le public soit en contact avec la personne visée par la plainte.

Si la personne présumée auteure de harcèlement, d'abus ou de violence à caractère sexuel est une personne salariée ou impliquée directement chez Loisir Sport Baie-James, la personne recevant la plainte avise la personne visée dès que possible qu'elle fait l'objet d'une plainte recevable pour abus, pour harcèlement ou pour violence à caractère sexuel et qu'elle est automatiquement exclue de tous les programmes et activités de Loisir Sport Baie-James pour une durée indéterminée (avec ou sans solde selon la politique en vigueur).

L'exclusion vaut pour tous les paliers, le cas échéant. La personne recevant la plainte avise également les personnes concernées lorsqu'un salarié ou un bénévole d'une organisation membre est exclu à la suite d'une plainte pour abus, pour harcèlement ou pour violence à caractère sexuel.

Dans le cas de harcèlement, d'abus ou de violence psychologique ou physique, la direction peut recommander d'autres mesures administratives, selon le ou les événements et la gradation des sanctions en vigueur, si elle a des motifs raisonnables de croire que la sécurité de la présumée victime ou des autres membres du personnel est compromise par la personne visée, par exemple :

- Congédiement immédiat[7];
- Suspension avec ou sans solde;
- Télétravail obligatoire pour la personne visée;
- Aménagement d'horaires;
- Réaménagement des espaces de travail.

Traitement de la plainte

Selon la nature de la situation portée à son attention et son stade d'évolution, l'employeur choisira le type d'intervention qui convient. Par exemple :

1. Simple rencontre avec les personnes concernées;
2. Médiation. Dans ce cas, l'employeur pourrait faire appel à une ressource externe, personne impartiale, fiable et crédible, acceptée par les deux parties. Le but de la médiation est d'aider les deux parties à convenir d'une entente mutuellement avantageuse (le processus de médiation se trouve dans la Politique de gestion des conflits);
3. Enquête. Une enquête est requise lorsque la médiation n'est pas indiquée ou qu'elle a échoué. C'est le comité de protection de l'intégrité qui rencontre les parties impliquées lors d'une audition et qui rend son verdict et les recommandations de mesures.

Réintégration des activités et programmes

L'exclusion automatique à durée indéterminée et les autres mesures administratives mises en place demeurent en vigueur jusqu'à la fin du traitement de la plainte, par exemple la fin de la médiation. Une fois le processus terminé, la direction générale, en tant qu'employeur, réévalue la situation et applique des modifications aux mesures selon la résolution de la situation.

Dans certains cas, la direction décidera de maintenir ou de mettre en place des mesures de distanciation entre les parties. Une demande de réévaluation peut être déposée par l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel après deux (2) semaines. Pour ce faire, l'auteur présumé doit d'abord démontrer à la direction générale ou au comité par une demande écrite, que des motifs raisonnables justifient une réévaluation de son dossier (par exemple suivi d'une formation sur la communication non violente).

[7] *Par exemple, dans le cas où une personne salariée en frappe une autre sur les lieux du travail devant témoins, cela pourrait justifier un congédiement immédiat.*

Dans le cadre de l'analyse de la demande de réévaluation, la direction générale ou le comité peut contacter la personne plaignante et/ou la présumée victime pour obtenir des informations complémentaires. En présence de motifs pouvant, à première vue, soutenir une réévaluation du dossier, la direction générale ou le comité en informe par courriel ou par courrier recommandé l'auteur présumé ainsi que la personne plaignante et/ou la présumée victime, le cas échéant, et ce, dans les dix (10) jours de la réception de la demande, à moins de circonstances exceptionnelles.

On doit 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 au maximum vingt (20) jours après l'avis de réévaluation des mesures.

Décisions

Les décisions prises par la direction générale dans le cas d'une plainte entre deux membres du personnel, ou si la personne visée par la plainte est un employé ou une employée, peuvent être amenées en appel au comité ou à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

4. Processus de gestion des plaintes pour abus, pour harcèlement ou pour violence à caractère sexuel, psychologique et/ou physique en dehors d'un emploi rémunéré chez Loisir Sport Baie-James

Ce processus s'applique lorsque les deux parties ne sont pas liées par un lien d'emploi avec Loisir Sport Baie-James ou que la personne visée par la plainte n'est pas liée par un lien d'emploi avec Loisir Sport Baie-James[8].

Exclusion des activités et programmes

Une fois la recevabilité de la plainte établie et afin de protéger l'intégrité et la sécurité de la victime présumée, dans le cas d'abus, de harcèlement ou de violence sexuelle, des mesures préventives seront prises pour éviter que la présumée victime se retrouve en contact avec la personne visée.

Si la personne présumée auteure d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel est une personne salariée ou impliquée bénévolement dans une organisation membre de Loisir Sport Baie-James ou est un ou une bénévole ou une participante ou un participant des programmes et services de Loisir Sport Baie-James, le comité avise la personne visée dès que possible qu'elle fait l'objet d'une plainte recevable pour abus, pour harcèlement ou pour violence à caractère sexuel et qu'elle est automatiquement exclue de tous les programmes et activités de Loisir Sport Baie-James pour une durée indéterminée (au moins jusqu'à la fin de l'enquête). L'exclusion vaut pour tous les paliers, le cas échéant. La direction générale avise également les personnes concernées des organisations membres lorsque l'une de leurs personnes salariées ou bénévoles est exclue à la suite d'une plainte pour abus, pour harcèlement ou pour violence à caractère sexuel.

[8] *Par exemple, si un membre du personnel est victime de harcèlement par un participant ou une participante.*

Pour une plainte pour abus, pour harcèlement, pour négligence ou pour violence à caractère autre que sexuel, si le comité a des motifs raisonnables de croire que la sécurité de la présumée victime est compromise par la personne visée, il peut recommander, à titre de mesure administrative, son exclusion de tous les programmes et activités de Loisir Sport Baie-James pour une durée indéterminée à titre de salarié ou salariée, de stagiaire, de bénévole, de participant ou participante de Loisir Sport Baie-James ou d'une organisation membre de Loisir Sport Baie-James, et ce, pour tous les paliers et jusqu'à ce que le comité ait pris une décision à la suite d'une audition sur la plainte. La personne visée est avisée dès que possible, par courriel ou par courrier recommandé de la décision.

Si la personne auteure présumée n'est pas salariée ni bénévole d'une organisation membre de Loisir Sport Baie-James, la personne responsable aux plaintes détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise par Loisir Sport Baie-James et en informe la personne plaignante et la présumée victime.

À ce stade, si la plainte a été préalablement transmise au DPJ ou à un service de police, une enquête formelle ne doit pas être réalisée par le comité afin de ne pas compromettre ni de contaminer le travail de ces entités.

Traitement de la plainte

Selon la nature de la situation portée à son attention et son stade d'évolution, le comité choisira le type d'intervention qui convient. Par exemple :

1. Médiation. Loisir Sport Baie-James pourrait faire appel à une ressource externe, impartiale, fiable et crédible, acceptée par les deux parties. Le but de la médiation est d'aider les deux parties à convenir d'une entente mutuellement avantageuse. Celle-ci peut aussi être menée par la direction générale (le processus de médiation se trouve dans la Politique de gestion des conflits).

   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;

2. Enquête. Une enquête est requise lorsque la médiation n'est pas indiquée ou qu'elle a échoué. C'est le comité de protection de l'intégrité qui rencontre les parties impliquées lors d'une audition et qui rend son verdict et les recommandations de mesures, à moins que le dossier ait été réglé dans le cadre d'une enquête policière. Dans tous les cas, si la personne plaignante fait des représentations devant le comité de protection de l'intégrité dans le cadre d'une audition, elle 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 n'est pas communiquée aux parties.

   Si un verdict de **culpabilité** a été rendu par un tribunal, le comité de protection de l'intégrité peut décider de ne pas faire enquête et se fier au jugement du tribunal et transmettre directement ses recommandations de sanctions qui seront appliquées par la direction générale.

Si un verdict de **non-culpabilité** a été rendu par un tribunal, le comité peut décider de faire enquête tout de même et de proposer des mesures disciplinaires ou réparatrices selon les résultats de sa propre enquête.

Si l'auteur présumé n'est pas salarié ni bénévole d'une organisation membre de Loisir Sport Baie-James, comme dans le cas d'une employée ou d'un employé de fournisseur, la personne responsable aux plaintes détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise par Loisir Sport Baie-James et en informe la personne plaignante et la présumée victime.

Réintégration des activités et programmes

L'exclusion automatique à durée indéterminée ou les mesures de distanciations entre les parties demeurent en vigueur jusqu'à la fin du traitement de la plainte, par exemple la fin de la médiation. Une fois le processus terminé, la direction générale, en tant qu'employeur, réévalue la situation et applique des modifications aux mesures selon la résolution de la situation.

Dans certains cas, le comité décidera de maintenir ou de mettre en place des mesures de distanciation entre les parties. Une demande de réévaluation peut être déposée par l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel après deux (2) semaines.

Pour ce faire, l'auteur présumé doit d'abord démontrer au comité, par une demande écrite, que des motifs raisonnables justifient une réévaluation de son dossier (par exemple la fin de l'enquête menée par le service de police et le DPJ, un jugement rendu par un tribunal, etc.).

Dans le cadre de l'analyse de la demande de réévaluation, le comité peut contacter la personne plaignante et/ou la présumée victime pour obtenir des informations complémentaires. En présence de motifs pouvant, à première vue, soutenir une réévaluation du dossier, le comité en informe par courriel ou par courrier recommandé l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel, ainsi que la personne plaignante 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. Le comité doit 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 maximum vingt (20) jours après l'avis de réévaluation des mesures.

La demande de réévaluation est alors transmise pour décision au comité de protection de l'intégrité, avec les adaptations nécessaires. Le comité peut, selon la situation, recommander la réintégration complète aux activités et aux programmes de Loisir Sport Baie-James avec ou sans condition, ou encore de maintenir l'exclusion ou les mesures de distanciation pour un temps donné jusqu'à une prochaine réévaluation.

5. Procédure d'audition et décision du comité

Avis de convocation de l'audition

Un membre du comité transmet par courriel ou par courrier recommandé à la personne plaignante, à la présumée victime (si différent de la personne plaignante) et à la personne intimée (présumée auteure 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 la personne intimée doit faire état des motifs pour lesquels elle est convoquée. Est jointe à cet envoi une copie de la présente Politique et du Code de conduite de Loisir Sport Baie-James.

Procédure d'audition

- L'audition est tenue à huis clos.
- Les personnes mineures peuvent être accompagnées d'un parent ou d'un tuteur.
- Les différentes parties peuvent être représentées par des représentants (ex. : avocats, conseillers, parents).
- Le comité procède en premier lieu à entendre la preuve de la personne plaignante puis de la présumée victime (s'il s'agit d'une personne différente du plaignant). Il entend ensuite la preuve de la personne intimée. Il entend en dernier lieu les témoins de la personne plaignante, de la présumée victime et de la personne intimée. Chacune des parties est responsable de s'assurer de la présence et d'assumer les frais inhérents à ses témoins et représentants, 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.
- Le comité peut accepter de reporter une audition s'il juge que les motifs invoqués par une partie sont sérieux.
- Lorsque la personne intimée, dûment convoquée pour l'audition, n'est pas présente, le comité prend une décision en fonction de la seule preuve qui lui est présentée par l'une ou l'autre des parties présentes.
- Lorsque la personne plaignante et la présumée victime, dûment convoquées pour l'audition, ne sont ni l'une ni l'autre présentes ni en mesure de produire de preuve à l'appui de la plainte, le comité doit, faute de preuve, la rejeter.

Règles de preuve

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

Décisions du comité de protection de l'intégrité

Le comité dispose de vingt (20) jours pour établir ses recommandations. Une fois la décision prise, le comité dispose de cinq (5) jours pour transmettre la décision aux parties, par courriel ou par courrier recommandé.

Le comité pourra recommander des sanctions et entreprendre des actions en considérant les faits particuliers de chaque signalement et les facteurs suivants :

- L'urgence de la situation;
- La gravité des gestes allégués;
- La nature anonyme du signalement;
- Les parties impliquées;
- La présence d'une inégalité ou d'un rapport de force;

- L'allégation de toute forme de discrimination, incluant, sans limitation, toute discrimination en lien avec le sexe, l'état civil, la religion, la race, la couleur, la grossesse, la langue, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre, l'âge, les convictions politiques, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, la présence d'un handicap.

6. Mesures disciplinaires ou réparatrices

Il peut être difficile de prévoir les mesures qui seront offertes puisqu'elles seront souvent choisies en fonction de la situation vécue. Ces mesures peuvent aider à rétablir l'intégrité physique ou psychologique, ou encore contribuer à la réintégration dans les activités et les programmes. Elles peuvent consister, par exemple, en des excuses verbales ou écrites, une lettre de réprimandes, une suspension ou un congédiement, une formation, une assistance professionnelle ou se rapporter à l'organisation du travail.

Le comité peut recommander l'une ou l'autre ou une combinaison des sanctions suivantes, selon la situation :

a) Exiger la rédaction d'une lettre d'excuses à la victime;
b) Déposer une réprimande au dossier de la personne salariée, stagiaire, individu contractuel, bénévole ou participante chez Loisir Sport Baie-James;
c) Faire une recommandation de réprimande au dossier de la personne salariée, stagiaire, individu contractuel, bénévole ou participante d'une organisation membre de Loisir Sport Baie-James;
d) Exiger des conditions et des engagements pour réintégrer les activités et les programmes de Loisir Sport Baie-James;
e) Exiger que la personne participe, à ses frais, à une formation indiquée par le comité, dans le délai qu'il détermine pour maintenir son statut d'employée ou employé, de stagiaire, d'individu contractuel, de bénévole ou de participante ou participant aux activités et programmes de Loisir Sport Baie-James. À défaut d'être en mesure de prouver à Loisir Sport Baie-James que la formation a été suivie dans le délai imparti, la personne est, dès le lendemain de l'échéance, automatiquement suspendue et exclue des activités et des programmes de Loisir Sport Baie-James, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait exécuté son obligation et qu'elle soit en mesure de le prouver ;
f) Restreindre les activités et les programmes sanctionnés auxquels peut participer le membre pour la durée qu'il détermine;
g) Expulser la personne, à vie, des activités et des programmes de Loisir Sport Baie-James;
h) Dans le cas d'un membre du personnel, recommander une mesure disciplinaire.

La décision du comité de protection de l'intégrité est finale et sans appel.

Mises en situation

1. Entre deux participants

Après la finale des Jeux du Québec de sa région, un bénévole vous avise qu'un parent désire parler à la direction générale de toute urgence. Léo, son fils de dix ans, lui a affirmé s'être fait attoucher dans les douches, par un garçon plus âgé dont il ne connaît pas le nom.

Le parent désire porter plainte à la police et veut faire expulser le jeune fautif sans délai. Comment réagissez-vous?

Éléments de réflexion

On doit d'abord rassurer le parent de la prise au sérieux des allégations et remplir ou faire remplir les documents par le parent. Ensuite, comme c'est une personne mineure et qu'il s'agit d'une accusation de nature sexuelle, l'organisation doit la signaler au DPJ, peu importe la recevabilité de la plainte. Vous devriez aviser le parent de ce fait.

À cette étape, comme la police sera impliquée, il ne faut pas interroger l'enfant afin de ne pas contaminer l'enquête des forces de l'ordre.

Votre organisation devra collaborer avec la police afin de fournir les éléments permettant premièrement d'identifier la personne visée. Une fois celle-ci identifiée, vous pourrez l'exclure des activités de votre URLS et aviser le club sportif de l'athlète pour que celui-ci applique des sanctions provisoires.

Une fois l'enquête terminée, le comité pourra, en cas de verdict de culpabilité, appliquer directement des sanctions. Si un verdict de non-culpabilité est rendu, le comité pourra, selon le cas, faire sa propre enquête et appliquer des sanctions ou des mesures d'atténuation.

2. Entre deux employés

Refika vient vous (direction générale) voir dans votre bureau, elle est en larme. Elle vient vous voir au sujet du climat de travail au bureau. En effet, depuis son entrée en poste il y a un mois, le climat de travail s'est peu à peu dégradé entre Pauline, de la réception, et elle, la nouvelle recrue à la comptabilité. Il semble que Pauline soit très désagréable avec elle, ne la salue pas le matin, se plaint de l'odeur de son lunch et insinue que celle-ci ne sait pas travailler. Refika insiste que Pauline soit raciste et qu'elle ne peut plus supporter cette situation.

Éléments de réflexion

Demander à Refika de remplir le formulaire de plainte et d'y inscrire le plus d'informations possible sur les événements, et lui demander à quoi elle s'attend pour la suite. On doit agir rapidement afin d'éviter que la situation ne dégénère. En tant qu'employeur, vous devez garantir un milieu de travail sain à vos membres du personnel.

Il serait avisé de rencontrer Pauline en privé et tous témoins des événements pour vous faire une tête sur la situation et ajouter le plus d'information au dossier du cas. Bien qu'il soit possible que ce soit de la discrimination, il se peut que ce ne le soit pas. En cas de conflit, référez-vous à la **Politique de gestion des conflits**. Une médiation pourrait faire l'affaire dans le cas d'un conflit de personnalités. Un rappel des comportements acceptables sera aussi de mise.

Comme les comportements discriminatoires sont prohibés par la *Charte des droits et libertés de la personne*, les comportements de Pauline pourraient constituer une faute grave justifiant un renvoi. Il faudra être clairs, s'il s'agit bien de discrimination, que ces comportements ne sont pas tolérés. Vous pourriez appliquer des sanctions punitives, incluant des excuses à Refika, et offrir à votre milieu de travail des formations et des ateliers sur la diversité ainsi qu'un rappel du Code de conduite.

3. Entre deux membres du personnel de deux organisations différentes

Roger vient vous (direction générale) voir dans votre bureau à la première heure le lundi matin. Il est accompagné de son collègue Paul. Il souhaite avoir vos conseils, car il ne sait pas trop vers qui se tourner. Lors du 5 à 7 à la fin d'une conférence qu'il donnait ce weekend pour les clubs sportifs de la région, une employée d'un club a essayé de l'embrasser de force. Cela fait plusieurs fois que cette personne essaie de se rapprocher de lui dans les différentes activités qu'ils ont en commun et il ne sait pas comment faire pour que ça arrête. Malgré qu'il l'ait chaque fois repoussée, la dame est vraiment insistante. Il est marié et craint que cela affecte son mariage en plus de son travail. Elle lui envoie de nombreux courriels et essaie de trouver des raisons pour qu'ils se voient en personne. Paul confirme que son collègue lui en parle depuis plusieurs mois, mais qu'il ne voulait pas faire de vagues, et que c'est lui qui l'a convaincu de porter plainte.

Éléments de réflexion

Encore une fois, prenez le plus d'informations possible sur la situation. Si l'employé a des preuves, comme des textos ou des courriels, les joindre au dossier. Si la plainte semble recevable, vous aurez à exclure la personne visée de toutes les activités et les programmes de votre URLS et aviser son employeur de la situation.

Vous pouvez encourager Roger à porter plainte aussi à l'employeur de la dame, car votre marge de manœuvre pour des sanctions est limitée (exiger des excuses, exclusion des activités de Loisir Sport Baie-James, demander de ne pas contacter Roger, etc.).

Vous pourrez tout de même continuer l'enquête, et selon les résultats de l'enquête, vous pourriez exiger certaines sanctions dans la mesure du possible avec votre organisation.

Selon la situation et si les comportements de harcèlements persistent, il pourra être avisé que Roger porte plainte à la police.

Sources

Cette Politique a été réalisée à l'aide des documents suivants :

Regroupement Loisir et Sport du Québec (s.d.). Guide de politiques sur la gouvernance d'un OSBL [PDF]. Repéré sur recueil_politique_et_gouvernance_0.pdf (skidefondquebec.ca).

CNESST (2019). Guide pratique de l'employeur : comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail [PDF]. Repéré sur Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail (gouv.qc.ca).

CNESST (2021). Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement [Page Web]. Repéré sur Quoi faire si vous pensez vivre du harcèlement | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca).

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2023A). Le harcèlement [Page Web]. Repéré sur https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/le-harcelement.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2023B). Le harcèlement sexuel [Page Web]. Repéré sur Le harcèlement sexuel | CDPDJ.

Éducaloi (2023A). Victimes d'un crime : poursuivre des années après [Page Web]. Repéré sur Victimes d'un crime : poursuivre des années après | Éducaloi (educaloi.qc.ca).

Éducaloi (2023B). Agression sexuelle : poursuivre des années après [Page Web]. Repéré sur Agression sexuelle : poursuivre des années après | Éducaloi (educaloi.qc.ca).

Fédération québécoise des sports cyclistes (s.d.). Qu'est ce que la négligence? [Page Web]. Repéré sur https://fqsc.net/quest-ce-que-la-negligence#:~:text=Exemple%20de%20n%C3%A9gligence%20en%20contexte%20sportif%20ou%20de%20loisir%20%3A&text=ne%20pas%20intervenir%2C-,Savoir%20qu%27une%20participante%20ou%20un%20participant%2C%20ou%20une%20personne,rien%20faire%20pour%20le%20prot%C3%A9ger.

Institut national de santé publique du Québec (2018). Rapport québécois sur la VIOLENCE et la santé [PDF]. Repéré sur https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf.

Le Robert (2023) Sévices [Page Web]. Repéré sur sévices - Définitions, synonymes, conjugaison, exemples | Dico en ligne Le Robert.

Gouvernement du Québec (2020). Faire un signalement au DPJ, c'est déjà protéger un enfant. Quand et comment signaler? [PDF]. Repéré sur Faire un signalement au DPJ, c'est déjà protéger un enfant - Quand et comment signaler ? (cdpdj.qc.ca).

Gouvernement du Québec (2023A). Intimidation [Page Web]. Repéré sur Intimidation | Gouvernement du Québec (quebec.ca).

Gouvernement du Québec (2023B). Intimidation à l'école [Page Web]. Repéré sur https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/intimidation/intimidation-ecole.

Société de sauvetage (2020). Politique sur le harcèlement et les inconduites [PDF]. Repéré sur Microsoft Word - Politique sur le harcèlement et les inconduites.docx (sauvetage.qc.ca).

Sport Québec (2017) Personne en position d'autorité [Page Web]. Repéré sur SportBienÊtre (sportbienetre.ca).

ANNEXE A : définitions

Les concepts énoncés dans cette section s'appliquent à tous les dirigeantes et dirigeants, employées et employés, bénévoles et usagères et usagers participant aux activités de Loisir Sport Baie-James, incluant les personnes vulnérables (p. ex. participantes et participants présentant un handicap d'ordre physique ou intellectuel). Les définitions des termes proviennent de diverses sources réputées du domaine sportif et légal.

Abus physique [9]

Usage intentionnel de la force physique qui entraîne ou qui risque fortement d'entraîner un préjudice réel pour la santé, la survie, le développement ou la dignité. Il peut aussi impliquer l'utilisation de méthodes d'entraînement inappropriées qui risquent d'entraîner ou d'aggraver une blessure. Ce type de violence est souvent plus visible, bien qu'il ne laisse pas toujours de marques physiques.

EXEMPLES D'ABUS PHYSIQUE
• Secouer, pousser ou frapper une personne • Forcer une personne à s'entraîner malgré une blessure connue • Pincer • Donner des coups de pied à une personne • Infliger des entraînements supplémentaires qui mènent à l'épuisement ou qui rendent l'athlète malade • Demander d'exécuter des mouvements ou des gestes techniques trop difficiles pour les capacités de la personne, demandes qui pourraient avoir des impacts négatifs sur sa santé

Abus sexuel [10]

Aussi appelé agression sexuelle ou violence sexuelle, c'est un geste à caractère sexuel ou l'existence d'un risque sérieux qu'un geste à caractère sexuel arrive, avec ou sans contact physique. Ce type d'abus est 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

[9] Et [9] SportBienÊtre (sportbienetre.ca).

EXEMPLES D'ABUS SEXUEL	
Avec contact physique	Sans contact physique
• Inciter la personne à se livrer à des attouchements sexuels ou à les subir • Proposer des échanges de faveurs ou de privilèges en retour de faveurs sexuelles • Embrasser sur la bouche ou sur une autre partie du corps • Avoir une relation sexuelle avec une personne sous son autorité (orale, vaginale, ou anale) • Forcer à avoir une relation sexuelle (viol)	• Exhiber ses parties génitales devant une personne (sauf pour se changer ou dans les douches communes si c'est simplement pour l'hygiène) • Demander à la personne de se mettre nue ou de se dévêtir • Faire visionner des images ou des films sexuellement explicites • Faire des appels, envoyer des textos, des sextos ou des courriels à connotation sexuelle • Utilisation d'Internet afin de communiquer en ligne avec des jeunes d'âge mineur ou des personnes vulnérables, et de les attirer hors de chez eux, dans un but sexuel, pornographique ou criminel

Harcèlement psychologique [11][12]

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.

La présente définition comprend aussi le harcèlement lié à de la discrimination pour l'un des motifs contenus à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, c'est-à-dire :

- la race;
- la couleur;
- le sexe;
- l'identité ou l'expression de genre;
- la grossesse;
- la langue;
- l'état civil;
- la religion;
- l'orientation sexuelle;
- l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi);
- les convictions politiques;
- l'origine ethnique ou nationale;
- la condition sociale;
- le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

[11] *Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail (gouv.qc.ca).*
[12] *Le harcèlement | CDPDJ.*

EXEMPLES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
• Intimidation • Cyberintimidation • Menaces • Isolement • Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail • Violence verbale • Dénigrement

Ne constitue pas du harcèlement psychologique :

- Conflit au travail entre deux collègues ou entre deux participants lors d'activités sportives ou de loisir (**voir la Politique de gestion des conflits**);
- Stress relié au travail ou à une compétition, inhérent à une fonction;
- Contraintes professionnelles difficiles;
- Exercice normal du droit de gérance (gestion de l'assiduité, organisation du travail, manquement sanctionné par une mesure disciplinaire, etc.);
- Les interactions sociales saines et respectueuses, ainsi que les plaisanteries acceptées de part et d'autre avec humour et bonne humeur.

Harcèlement sexuel [13]

Un comportement à connotation sexuelle non désiré **et répété** qui, pour la personne qui en fait l'objet, entraîne des conséquences directes et néfastes et porte atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la victime. Peut se faire via tout moyen, technologique ou autres.

EXEMPLES DE HARCÈLEMENT SEXUEL		
Non verbal	Verbal	Physique
• Regards insistants • Sifflements • Affichage de matériel pornographique • Courriels ou textos sollicitants	• Blagues ou insultes sexistes • Remarques sur le physique • Questions sur la vie privée • Menaces • Propositions • Sollicitation de faveurs sexuelles	• Frôlements • Attouchements • Gestes à caractère sexuel

[13] *Le harcèlement sexuel | CDPDJ.*

Négligence [14]

La négligence survient lorsque les parents d'une personne vulnérable, 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. Elle se présente aussi 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 des deux.

EXEMPLES DE NÉGLIGENCE
• 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 (p. ex. calendrier de compétitions, sport-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 (p. 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 [15]

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

Violence[16]

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.

Cette violence peut être manifestée par une personne en autorité (p. ex. un entraîneur), des pairs (coéquipiers, adversaires), des parents, des gérants, des représentants d'équipe, des spectateurs, un membre de l'équipe médicale ou de soutien (préparateur physique, massothérapeute, etc.) ainsi que par la personne elle-même. 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[17].

[14] *Qu'est ce que la négligence? - Fédération québecoise des sports cyclistes (fqsc.net).*

[15] *sévices - Définitions, synonymes, conjugaison, exemples | Dico en ligne Le Robert.*

[16] *Agir contre la violence et l'intimidation à l'école | Ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur (gouv.qc.ca).*

[17] *Rapport québécois sur la violence et la santé - Chapitre 8 La violence envers les athlètes dans un contexte sportif (inspq.qc.ca).*

EXEMPLES DE VIOLENCE		
Violence physique	Violence psychologique	Violence sexuelle
• Infliger des blessures à la suite d'une mauvaise performance ou pour se motiver (avec ou sans équipement sportif) • Coup de poing • Plaquage illégal • Assaut • Punitions corporelles par les entraîneurs • Imposition d'entraînements et de compétitions malgré les blessures • Privation de nourriture	• Crier des injures (jurons, sacres) • Dire des choses méchantes ou faire des remarques humiliantes • Menacer de blesser physiquement ou prétendre lancer un objet à une personne • Expulser ou exclure d'une activité de façon systématique, rejeter ou ignorer volontairement la présence • Forcer à s'entraîner malgré une blessure connue de l'équipe d'encadrement • Infliger des entraînements supplémentaires menant à l'épuisement ou qui rendent la personne malade • Demander d'exécuter des mouvements ou des gestes techniques trop difficiles pour ses capacités	• 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 • Voir la section ***Abus sexuel***

Intimidation [18]

Tout comportement, toute parole, tout acte, tout 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, de blesser, d'opprimer ou d'ostraciser. Le caractère répétitif des offenses constitue du harcèlement. L'intimidation telle qu'on l'entend dans la présente annexe fait partie des trois types de violence définis ci-dessus, soit la violence physique, la violence psychologique et la violence sexuelle.

[18] *Intimidation | Gouvernement du Québec (quebec.ca).*

ANNEXE B : fiche d'information à l'intention de la personne-ressource

Section 1

Identification de la présumée victime de violence ou de harcèlement Nom :_____ Prénom : _____ Fonction : _____

Section 2

Description des incidents ou de l'événement (au besoin, joindre des feuilles supplémentaires) Date : _____ Heure : _____ Lieu : _____ Nom de la personne mise en cause : _____ Témoin(s) : _____ _____ Détails de l'incident ou de l'événement (gestes, paroles, attitudes, comportements) : _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Actions posées : Oui ☐ Non ☐

Si oui, à identifier : _____

_____

_____

_____

Solutions souhaitées :

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Remarques – commentaires :

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Date : _____

ANNEXE C : **formulaire de plainte de violence ou de harcèlement**

JE DÉPOSE UNE PLAINTE

Mes coordonnées

Nom :_____ Prénom : _____

Fonction : _____

Téléphone (travail) : _____

Téléphone (domicile) : _____

Cellulaire :_____

Coordonnées de la personne envers laquelle l'acte est reproché

Nom : _____ Prénom : _____

Fonction : _____

Téléphone (si connu) : _____

CE QUI S'EST PASSÉ

Quoi? Comment? (Énumérez les faits, événements, paroles et gestes)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Quand? (Spécifiez les dates des divers événements)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Où? (Spécifiez le ou les endroits)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Témoins de l'événement :

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Écrivez, dans vos mots, ce qui vous amène à dire que vous avez subi une situation de violence ou de harcèlement et les conséquences physiques et psychologiques que vous vivez :

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

À cette étape, quelles sont vos attentes?

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Signature :_____

Date : _____