

---

**POLITIQUE DE HOCKEY QUÉBEC**  
**EN MATIÈRE DE CONSTATATION ET DE PRÉVENTION D'ABUS**  
**ET EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT**

---

**HOCKEY QUÉBEC**  
REVISÉ MARS 2008

---



## **POLITIQUE DE HOCKEY QUÉBEC EN MATIÈRE DE CONSTATATION ET DE PRÉVENTION D'ABUS ET EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT**

RÉVISÉ MARS 2008



Politique de Hockey Québec en matière de constatation et de prévention d'abus

Politique de Hockey Québec en matière de harcèlement



Procédures au niveau provincial concernant les plaintes de harcèlement



Documents opérationnels en matière de constatation et de prévention d'abus et en matière de harcèlement



Exemple de politique pour les associations régionales ou associations de hockey mineur



Exemple de procédures au niveau régional concernant les plaintes de harcèlement



---

**POLITIQUE DE HOCKEY QUÉBEC**  
EN MATIÈRE DE CONSTATATION ET  
DE PRÉVENTION D'ABUS ET  
EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

---

RÉVISÉ MARS 2008

## TABLE DES MATIÈRES

---

### POLITIQUE DE HOCKEY QUÉBEC EN MATIÈRE DE CONSTATATION ET DE PRÉVENTION D'ABUS

Lien avec la politique sur le harcèlement .....	3
Mission de Hockey Québec .....	3
Énoncé d'objet .....	3
Politique en matière d'abus .....	3
1) Définition de l'abus .....	3
2) Abus émotif .....	4
3) Abus physique .....	4
4) Négligence .....	4
5) Abus sexuel .....	5
6) Harcèlement et abus : différences et ressemblances .....	5
7) L'Obligation de signaler .....	5
8) Mesures de prévention .....	6
8.1) Mesures administratives .....	6
8.2) Mesures relatives au recrutement .....	7
8.3) Mesures de soutien .....	7

### POLITIQUE DE HOCKEY QUÉBEC EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

Lien avec la politique sur les abus .....	9
Énoncé d'objet .....	9
Politique en matière de harcèlement .....	9
1) Définition du harcèlement .....	9
2) Harcèlement et abus : différences et ressemblances .....	10
3) Réponses et remèdes .....	11

### POLITIQUE DE HOCKEY QUÉBEC EN MATIÈRE D'INTIMIDATION

1) Qu'est-ce que l'intimidation ? .....	12
2) Quel est le rôle des témoins .....	12
3) L'intimidation n'est pas...l'intimidation est... ..	12



# POLITIQUE DE HOCKEY QUÉBEC EN MATIÈRE DE CONSTATATION ET DE PRÉVENTION D'ABUS

---

Cette politique présente les principes et les pratiques de Hockey Québec en ce qui concerne les comportements abusifs à l'égard des participants.

## **Lien avec la politique sur le harcèlement**

Certains comportements définis comme étant de l'abus lorsqu'ils se manifestent contre des enfants ou des jeunes sont définis comme du harcèlement lorsqu'ils sont destinés à des pairs ou qu'ils visent un autre adulte. La politique sur le harcèlement de Hockey Québec s'applique à ces comportements. Les deux politiques confondues couvrent toutes les formes de harcèlement et d'abus.

## **Mission de Hockey Québec**

Hockey Québec a pour mission de s'assurer que tous les participants connaissent des occasions et des expériences enrichissantes et amusantes dans un milieu sûr où l'esprit sportif est à l'honneur. Pour ce faire, elle compte sur la collaboration des parents dont le rôle consiste à encourager le mieux-être physique et émotif de tous les participants. Hockey Québec vise d'abord et avant tout le bien-être de ses participants.

## **Énoncé d'objet**

Protéger les enfants contre toute forme d'abus et de négligence sur le plan émotif, physique et sexuel est une priorité pour la sécurité de votre enfant. Hockey Québec considère l'abus et la négligence sous toutes leurs formes comme des situations inacceptables et fera tout ce qu'elle peut pour prévenir ce fléau social. Par conséquent, Hockey Québec mènera des campagnes de sensibilisation à toutes les formes d'abus et de négligence en fournissant du matériel et des programmes éducatifs à l'intention des participants, des parents, des bénévoles et des membres du personnel. Ces stratégies envoient un message clair aux abuseurs et aux prédateurs sexuels éventuels à l'effet que les participants au hockey ne sont pas des cibles faciles. Hockey Québec est engagé à offrir la meilleure protection possible à ses participants.

## **Politique en matière d'abus**

Hockey Québec a pour politique de ne tolérer aucune forme d'abus et de négligence sur le plan physique, émotif et sexuel et ce, dans tous ses programmes. Hockey Québec s'attend à ce que tous les parents, bénévoles et membres du personnel prennent les mesures raisonnables nécessaires pour assurer le bien-être des participants et les protéger contre tout mauvais traitement.

### **1) Définition de l'abus**

L'abus fait aux enfants est défini comme toute forme de mauvais traitement physique, émotif, sexuel ou au manque de soins qui entraîne une blessure physique ou cause un problème émotif chez l'enfant. Toutes les formes d'abus à l'égard des enfants se manifestent par un abus de pouvoir, d'autorité ou un abus de confiance. Au Québec, une personne est considérée comme un enfant jusqu'à l'âge de 18 ans.



## 2) *Abus émotif*

L'abus émotif est une attaque chronique contre l'estime de soi d'un enfant. C'est un comportement destructeur sur le plan psychologique manifesté par une personne qui occupe un poste de pouvoir, d'autorité ou de confiance. Il prend la forme d'injures, de ridicule, d'intimidation, d'isolement ou d'ignorance des besoins de l'enfant.

## 3) *Abus physique*

Il y a abus physique lorsqu'une personne occupant un poste de pouvoir ou en situation d'autorité blesse ou menace intentionnellement un enfant ou un jeune. Ce comportement se manifeste en tapant, en frappant, en secouant, en donnant des coups de pied, en tirant les cheveux ou les oreilles, en donnant des coups, en poussant, en lançant, en empoignant ou en imposant un nombre exagéré d'exercices en guise de punition.

## 4) *Négligence*

La négligence est le fait de toujours ignorer les besoins fondamentaux de la vie comme le besoin de se vêtir, d'être logé, d'être instruit, de manger de façon équilibrée, d'avoir une bonne hygiène, d'être supervisé, d'obtenir des soins médicaux et dentaires, d'avoir un repos adéquat, de fournir un environnement sûr, une discipline et des conseils moraux, de l'exercice et de l'air frais. Il y a négligence au hockey lorsque les blessures sont mal traitées ou que le joueur est forcé de jouer malgré ses blessures, avec un équipement inadéquat ou non sécuritaire, lorsque personne n'intervient dans le cas de harcèlement persistant de la part des autres membres de l'équipe ou lorsque les voyages à l'extérieur font l'objet d'une supervision déficiente.

## 5) *Abus sexuel*

Il y a abus sexuel lorsqu'un enfant plus âgé, un adolescent ou un adulte utilise un enfant aux fins de stimulation ou de satisfaction sexuelle. Il existe deux catégories d'abus sexuel :

### *Avec contact*

- Attouchements ou caresses des organes sexuels
- Forcé de toucher les organes sexuels d'une autre personne
- Être embrassé ou touché de façon sexuelle
- Forcé de toucher les organes génitaux avec la bouche
- Relations sexuelles vaginales ou anales
- Pénétration vaginale ou anale avec un objet ou un doigt

### *Sans contact*

- Téléphones/remarques obscènes à l'ordinateur ou dans des notes
- Voyeurisme
- Se faire montrer de la pornographie
- Forcé d'assister à des actes sexuels
- Questions ou commentaires dérangeants sur le plan sexuel
- Forcé de poser pour des photos ou des bandes vidéo sexuelles
- Forcé de se masturber ou de regarder les autres se masturber



## 6) Harcèlement et abus ; Différences et ressemblances

	Abus	Harcèlement
<b>Types</b>	Émotif, physique, sexuel, absence de soins	Émotif, physique, sexuel, peut être motivé par des préjugés raciaux ou autres
<b>Victimes</b>	Toute personne mineure de sexe masculin ou féminin	Personnes de tous les âges, de sexe masculin ou féminin
<b>Contrevenant</b>	Toute personne détenant du pouvoir ou ayant de l'autorité sur la victime ou qui abuse de sa confiance, peut être de sexe masculin ou féminin	Peut être un pair où une personne qui détient du pouvoir ou de l'autorité sur une victime adulte, ne peut être de sexe masculin ou féminin
<b>Enquête</b>	Effectuée par un organisme de l'extérieur ; la Direction de la protection de la jeunesse ou à la police	Généralement effectuée à l'interne à moins d'être confiée à la police dans le cas de soupçons d'abus physique ou sexuel ou de harcèlement criminel
<b>Suivi de l'enquête</b>	Établi par la <i>Loi sur la protection de la jeunesse</i> et le Code criminel; possibilité de poursuites civiles	Établi selon les politiques de l'organisme en matière de harcèlement, le Code criminel, les tribunaux des droits du travail, les poursuites civiles ou les tribunaux provinciaux des droits de la personne, ensemble ou séparément
<b>Philosophie</b>	La victime n'a rien à se reprocher ; le contrevenant est responsable de son comportement	La victime n'a rien à se reprocher ; le contrevenant est responsable de son comportement

## 7) L'Obligation de signaler

Hockey Québec veut contribuer à prévenir l'abus et la négligence des participants. Par conséquent, la politique de Hockey Québec stipule que tous les membres du conseil d'administration, du personnel de Hockey Québec (employés à temps plein et à temps partiel, bénévoles, participants, officiels d'équipe et employés sur la glace) et les partenaires de Hockey Québec (parents et tuteurs) de l'équipe du Québec des moins de 17 ans hommes, de l'équipe du Québec des moins de 18 ans femmes et de l'équipe senior féminine qui possèdent de bonnes raisons de croire qu'un participant a été ou est victime d'abus ou de négligence doit immédiatement faire part de ses soupçons et des raisons qui les justifient à Hockey Québec.

Les situations d'abus et de négligence dans les affaires, activités et événements d'une association régionale ou d'une association de hockey mineur membre de Hockey Québec seront réglés selon les politiques et mécanismes disciplinaires de ces organisations. Si aucune politique n'existe, la présente politique prévaudra.

De plus, en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse, il est obligatoire pour toute personne qui a un motif raisonnable de croire qu'un enfant est victime d'abus sexuels



ou de mauvais traitements physiques, de le signaler sans délai, à la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ). Il y a des bureaux dans toutes les régions du Québec et on peut les rejoindre en tout temps.

Pour faire un signalement, il n'est pas nécessaire d'avoir des preuves ou des certitudes. Lorsque vos observations ou les propos de l'enfant vous donnent des motifs raisonnables de le faire, communiquez avec le DPJ. On peut sans craindre, signaler au DPJ, et de façon anonyme, une situation qui porte à croire qu'un enfant est en difficulté : nul ne peut, sans votre consentement, dévoiler le fait que vous avez signalé le cas d'un enfant que vous croyez victime d'abus, de négligence ou de mauvais traitement.

## **8) Mesures de prévention**

Voici les mesures que Hockey Québec a instaurées de façon à prévenir et à intervenir en matière d'abus et de négligence :

### **8.1) Mesures administratives**

- Le Directeur de régie à Hockey Québec a entre autres pour mandat, de traiter de toute affaire visée par cette politique concernant un membre, un participant, un bénévole ou employé de la fédération.
- Dans le but de sanctionner les intervenants déviants en cours de procès ou déclarés coupables en vertu du Code criminel, Hockey Québec incluait, en juin 1991, dans ses règlements administratifs un article à cet effet, et donne à cet égard, certains pouvoirs au conseil d'administration des différents paliers de Hockey Québec :
  - Concernant la suspension ou l'expulsion d'un membre
  - Concernant le refus d'un membre
  - Concernant le comportement d'un membre
- Nous avons défini le comportement d'un membre par le biais d'une réglementation. (*Livre des règlements administratifs-Saisons 2003-2004 de Hockey Québec, article 1.5*)
- Nous avons établi des codes d'éthique – tiré du *Livre des règlements administratifs-Saisons 2003-2004* de Hockey Québec, chapitre 9, annexes I à V - pour les différents membres et intervenants à Hockey Québec. Tous sont invités à prendre connaissance du code d'éthique qui les concerne et à s'engager à respecter les éléments décrits en y apposant leur signature.
- Nous avons établi des consignes relatives aux comportements à adopter avec les jeunes
  - ∫ Toujours maintenir deux (2) adultes dans la chambre des joueurs. Assurer un encadrement dans la chambre tout en respectant un temps limite.



- ∫ Obtenir des autorisations écrites des parents pour les circonstances suivantes :
  - pour l'entraîneur qui véhicule les jeunes avant ou après les matchs ou entraînements ;
  - pour les entraîneurs qui invitent les joueurs à manger ;
  - pour les activités prenant place à l'extérieur des calendriers réguliers et des entraînements.
- ∫ Avoir un groupe de parents qui accompagnent l'équipe dans les tournois.
- ∫ Prendre en considération l'âge des joueurs. Les jeunes ne réagissent pas uniformément lorsque vient le temps de passer sous la douche.

### **8.2) Mesures relatives au recrutement**

- Nous avons produit un guide de sélection des entraîneurs (disponible à Hockey Québec) afin d'assister les associations de hockey mineur dans leurs sélections d'entraîneurs.
- Nous avons établi des règles relatives en matière d'accréditation des entraîneurs-chefs et des entraîneurs adjoints selon leurs responsabilités. Grade requis (*Livre des règlements administratifs-Saisons 2003-2004 de Hockey Québec, article 2.4.2*)
- Tous les membres du conseil d'administration, du personnel de Hockey Québec (employés à temps plein et à temps partiel, entraîneurs bénévoles, officiels d'équipe.), de l'équipe du Québec des moins de 17 ans hommes, de l'équipe du Québec des moins de 18 ans femmes et de l'équipe senior féminine et autres individus qui peuvent être appelés à représenter la fédération à titre officiel, y compris ses représentants aux événements internationaux, nationaux et régionaux doivent consentir à la recherche de leurs antécédents judiciaires en signant le formulaire de demande de vérification des antécédents judiciaires.
- Nous avons établi une règle sur l'obligation de dévoilement (*Livre des règlements administratifs-Saisons 2003-2004 de Hockey Québec, article 2.1.8*)
- Hockey Québec recommande que les membres des associations régionales, des associations de hockey mineur et du conseil d'administration des réseaux de clubs, et tous les autres individus qui pourraient être appelés à travailler directement avec les enfants et les adolescents dans le cadre de leurs fonctions au sein de l'association de hockey mineur, fassent l'objet d'une recherche de leurs antécédents judiciaires

### **8.3) Mesures de soutien**

- Nous allons informer et sensibiliser les membres de Hockey Québec sur les questions relatives à l'abus et au harcèlement. Différentes ressources à cet effet ont été distribuées et sont maintenant disponibles à nos bureaux.



### **Pour les enfants**

- a) *Dépliant rondelle « Dis-le! » : participants de 10 à 13 ans.* Ce dépliant transmet un message facile à comprendre aux jeunes et les encourage à dénoncer l'abus et le harcèlement.
- b) *Dépliant « Dis-le! » : participants de 14 à 20 ans.* Ce dépliant définit l'abus et le harcèlement, et encourage les joueurs à dénoncer ces situations. Il s'adresse à des participants plus âgés. Il contient plus de détails et il encourage les jeunes à appuyer leurs pairs dans ces situations. Le dépliant offre également de l'information sur le service téléphonique Jeunesse J'écoute.
- c) *Une affiche « Dis-le ! ».*

### **Pour les parents**

Le guide des parents et tuteurs sur les abus envers les enfants : *Le franc-jeu : Garant de la sécurité pour tous.*

### **Pour les joueurs-entraîneurs-officiels-parents**

Une affiche sur le respect mutuel.

### **Pour les entraîneurs**

Nous allons offrir aux entraîneurs de hockey mineur, une formation afin de leur permettre d'intervenir adéquatement auprès des jeunes en ce qui a trait à l'abus et au harcèlement et d'avoir un comportement qui ne les met pas en péril face à de fausses accusations. Ce programme sera offert par nos titulaires du programme de formation Dis-le (programme développé par Hockey Canada et la Société canadienne de la Croix-Rouge [SCCR]). Le programme de sécurité que doit suivre tous les entraîneurs contient un module visant l'abus et le harcèlement.

### **Pour les administrateurs**

Hockey Québec a produit un guide d'intervention pour associations et administrateurs : *Protégeons nos enfants.* Ce guide qui a été distribué massivement est toujours disponible à nos bureaux.

Nous avons produit un exemple de politique en matière de constatation et de prévention d'abus pour les associations régionales et les associations de hockey mineur.



# POLITIQUE DE HOCKEY QUÉBEC EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

---

Cette politique présente les principes et les pratiques de Hockey Québec en matière de harcèlement.

## **Lien avec la politique sur la constatation et la prévention des abus**

Certains comportements qualifiés de harcèlement lorsqu'ils concernent des adultes deviennent des cas d'abus lorsque les gens qui détiennent du pouvoir ou de l'autorité sur des enfants manifestent ces mêmes comportements envers des enfants. La politique de Hockey Québec sur la constatation et la prévention des abus s'applique à ces comportements. Les deux politiques confondues couvrent toutes les formes de harcèlement et d'abus.

## **Énoncé d'objet**

Hockey Québec est engagé à offrir des environnements de sport et de travail qui favorisent les chances égales pour tous et interdisent les pratiques discriminatoires. Le harcèlement est une forme de discrimination interdite en vertu de la Charte canadienne des droits de la personne. Hockey Québec protège le droit de tous ses membres, à savoir les athlètes, les bénévoles et les employés, à participer à toutes les activités de Hockey Québec, libres de toutes formes de harcèlement. De plus, Hockey Québec insiste sur l'importance d'éliminer le harcèlement au hockey comme étape importante pour assurer la sécurité des jeunes participants. Un environnement de sport qui dissuade activement le harcèlement et qui favorise l'établissement de relations fondées sur la confiance et le respect mutuel est un environnement qui dissuade l'abus des enfants et des jeunes, et qui encourage le développement complet de l'individu.

Hockey Québec fera tous les efforts raisonnables pour sensibiliser ses membres au problème du harcèlement et répondre rapidement et efficacement aux plaintes de harcèlement afin de réaliser ses objectifs.

## **Politique en matière de harcèlement**

Hockey Québec a pour politique de ne tolérer aucune forme de harcèlement dans tous ses programmes et activités. Il incombe à tout le personnel de Hockey Québec (employés, bénévoles, représentants des équipes et officiels sur la glace) et à ses partenaires (parents et tuteurs) de faire tous les efforts raisonnables pour que Hockey Québec puisse respecter ses engagements. Ils doivent s'abstenir d'utiliser des pratiques harcelantes, régler rapidement et de façon informelle les incidents mineurs de harcèlement et respecter les directives locales ou nationales sur le rapport des plaintes plus graves de harcèlement. Les joueurs et les participants sont priés d'éviter tout comportement harcelant et encouragés à signaler les situations de harcèlement.

### **1) Définition du harcèlement**

Le harcèlement est défini comme une conduite répétitive, des gestes ou des commentaires insultants, intimidants, humiliants, blessants, malicieux, dégradants ou dérangeants à l'égard d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui créent un environnement de sport ou de travail hostile et intimidant ou qui nuisent au rendement ou aux conditions de travail. Les formes de harcèlement peuvent être celles interdites en vertu de la loi, c'est-à-dire le harcèlement fondé sur la race,



l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle et la religion. Le harcèlement se produit entre pairs (c'est-à-dire, entre joueurs du même groupe d'âge, entre parents et officiels, ou entre entraîneurs) ou entre quelqu'un occupant un poste de pouvoir ou d'autorité et un adulte subalterne (c'est-à-dire, entre entraîneur et joueur, et entre gestionnaire de sport et employé).

Voici une liste partielle d'exemples de harcèlement :

1. Des farces importunes, des sous-entendus ou des taquineries sur le corps, l'apparence, la race, l'orientation sexuelle, etc.
2. Des gestes condescendants, menaçants ou des punitions qui minent l'estime de soi ;
3. Des farces qui créent de la gêne ou qui mettent la sécurité de l'individu à risque ;
4. Un contact physique non souhaité ou inutile comprenant le toucher, le tapotement ou le pincement ;
5. Une conduite, des commentaires, des gestes ou des invitations de nature sexuelle indésirables qui peuvent déranger ou humilier, ou qui, dans certaines circonstances, peuvent être considérées comme une condition de nature sexuelle pour conserver son emploi, avoir droit à de la formation ou recevoir une promotion ;
6. Une agression physique ou sexuelle.

Les comportements décrits aux points 5 et 6, ayant pour objet un enfant ou un jeune, deviennent une situation d'abus en vertu des lois pour la protection des enfants et représentent un crime selon la loi. Le cas échéant, l'obligation de signaler est inhérente à la politique en matière de constatation et de prévention des abus.

## 2) *Harcèlement et abus : Différences et ressemblances*

	<b>Abus</b>	<b>Harcèlement</b>
<b>Types</b>	Émotif, physique, sexuel, absence de soins	Émotif, physique, sexuel, peut être motivé par des préjugés raciaux ou autres
<b>Victimes</b>	Toute personne mineure de sexe masculin ou féminin	Personnes de tous les âges, de sexe masculin ou féminin
<b>Contrevenant</b>	Toute personne détenant du pouvoir ou ayant de l'autorité sur la victime ou qui abuse de sa confiance, peut être de sexe masculin ou féminin	Peut être un pair ou une personne qui détient du pouvoir ou de l'autorité sur une victime adulte, peut être de sexe masculin ou féminin
<b>Enquête</b>	Effectuée par un organisme de l'extérieur ; la Direction de la protection de la jeunesse ou à la police	Généralement effectuée à l'interne à moins d'être confiée à la police dans le cas de soupçons d'abus physique ou sexuel ou de harcèlement criminel
<b>Suivi de l'enquête</b>	Établi par la <i>Loi sur la protection de la jeunesse</i> et le Code criminel ; possibilité de poursuites civiles	Établi selon les politiques de l'organisme en matière de harcèlement, le Code criminel, les tribunaux des droits du travail, les poursuites civiles ou les tribunaux provinciaux des droits de la personne, ensemble ou séparément
<b>Philosophie</b>	La victime n'a rien à se reprocher ; le contrevenant est responsable de son comportement	La victime n'a rien à se reprocher ; le contrevenant est responsable de son comportement



### 3) *Réponses et remèdes*

Le harcèlement est inacceptable et dangereux. Hockey Québec reconnaît l'impact négatif grave de toutes les formes de harcèlement sur la dignité de la personne, le développement et la performance individuelle et collective, le plaisir du jeu et, dans certains cas, la sécurité personnelle.

Par contre, Hockey Québec reconnaît également que tous les cas de harcèlement n'ont pas des conséquences désastreuses. Le harcèlement regroupe toute une panoplie de comportements et la réaction à ces situations doit correspondre à la gravité du cas et être capable d'offrir un remède efficace à la situation. Il faut éviter la justice arbitraire et les punitions hâtives. Le processus d'enquête et le règlement de la plainte de harcèlement doivent être justes pour toutes les parties et fournir la possibilité de présenter une défense contre les accusations portées.

Les cas de harcèlement mineurs (p. ex., farces importunes) doivent être corrigés sans tarder et de façon informelle en utilisant une approche constructive, afin de modifier le comportement et les attitudes négatifs.

Les incidents de harcèlement plus graves (p. ex., les railleries répétées, toute forme d'agression physique ou sexuelle) doivent être réglés selon les politiques en vigueur de l'association régionale concernée, de l'association de hockey mineur ou de Hockey Québec. Les représailles à l'égard de la partie plaignante ne doivent pas être tolérées. Le nom des parties et les circonstances de la plainte doivent demeurer confidentiels, sauf dans les cas où ces renseignements doivent être divulgués aux fins de l'enquête ou de mesures disciplinaires.

Toute personne qui fait une plainte non fondée, fausse, malicieuse ou frivole fera l'objet de mesures disciplinaires.

Le processus de règlement des plaintes contre les employés ou les bénévoles nationaux de Hockey Québec est expliqué en détail dans le document intitulé *Procédures de Hockey Québec concernant les plaintes de harcèlement*.



## POLITIQUE DE HOCKEY QUÉBEC EN MATIÈRE D'INTIMIDATION

---

### Qu'est-ce que l'intimidation ?

L'intimidation, c'est le fait de blesser intentionnellement quelqu'un afin de l'insulter, l'humilier, le dégrader ou l'exclure. C'est un comportement tout simplement « méchant ». L'intimidation implique trois groupes de personnes : les responsables de l'intimidation, la victime et les témoins. Les comportements blessants peuvent être :

#### Physiques (utilisés surtout par les garçons)

- frapper
- pousser
- empoigner
- endommager ou voler les biens d'autrui
- frapper d'un coup de pied
- cracher (sur)
- battre

#### Verbaux

- Crier des noms
- Taquineries méchantes
- Humilier
- Menacer quelqu'un
- Comportements dégradants
- par écrit ou en personne
- peut se produire au téléphone
- par messagerie électronique et dans les bavardoirs

#### Relationnels (utilisés surtout par les filles)

- Se moquer des autres
- Exclure ses pairs
- Répandre des potins ou des rumeurs
- Ceci peut avoir lieu en personne, au téléphone, par messagerie électronique ou sur l'ordinateur

### Quel est le rôle des témoins ?

Les témoins jouent un rôle-clé dans le monde de l'intimidation. Leur réaction ou leur absence de réaction détermine souvent l'issue de l'interaction.

- Une réaction passive donne à la personne qui intimide un théâtre pour causer du tort et un sentiment de renforcement puisqu'il n'y a aucune opposition.
- Une réaction encourageante donne à ceux qui intimident une attention positive, un alignement, de l'autorité et un statut social. Les témoins peuvent aussi accroître leur propre statut social.
- Une réaction négative appuie la personne qui subit l'intimidation et peut aussi mettre fin à l'intimidation ; elle peut aussi placer le témoin à risque de devenir la prochaine victime.

L'intimidation n'est pas...	L'intimidation est...
Un conflit entre amis	Formée de comportements blessants fondés sur l'oppression et la « méchanceté »
Une chicane entre des personnes possédant un pouvoir égal	Fondée sur une différence de pouvoir
Accidentelle	Intentionnellement blessante
Des défis normaux du développement relationnel	Intense et de longue durée
Un événement qui survient une seule fois (habituellement)	Répétée au fil du temps (habituellement)
Une taquinerie amicale dans la quelle toutes les parties s'amuse	Oppressante, elle isole la victime
Quelque chose qui disparaît en vieillissant	Causée par plusieurs facteurs et défis comportementaux





---

**PROCÉDURES AU NIVEAU PROVINCIAL**  
CONCERNANT  
LES PLAINTES DE HARCÈLEMENT

---

RÉVISÉ MARS 2008

# PROCÉDURES AU NIVEAU PROVINCIAL

## CONCERNANT LES PLAINTES DE HARCÈLEMENT

---

REMARQUE : Pour plus de commodité, cette politique utilise l'expression « plaignant » pour désigner toute personne victime de harcèlement même s'il est reconnu que ce ne sont pas toutes les personnes victimes de harcèlement qui déposeront une plainte formelle. L'expression « répondant » désigne une personne contre qui une plainte est déposée.

### APPLICATION

1. Cette politique s'applique à tous les directeurs, dirigeants, employés, bénévoles et membres de Hockey Québec. Elle s'applique au harcèlement qui peut survenir à l'occasion de la conduite des affaires, d'activités et d'événements de Hockey Québec.
2. Cette politique ne s'applique pas au harcèlement pouvant survenir au sein des associations affiliées de Hockey Québec. Les associations affiliées sont responsables d'adopter et de mettre en vigueur une politique semblable, conforme à la présente politique pour traiter des situations de harcèlement survenant au sein de leur juridiction respective.

### CAS MINEURS DE HARCÈLEMENT

3. Cette politique n'empêche pas une personne désignée d'exercer son autorité et de prendre des mesures disciplinaires immédiates, informelles et correctrices en réaction à un comportement qui, à son avis, représente un incident mineur de harcèlement.

### DÉNONCER LE HARCÈLEMENT

4. Une personne qui est victime de harcèlement est encouragée à aviser le contrevenant que ce comportement est non souhaité, offensant et contraire aux politiques de Hockey Québec.
5. S'il lui est impossible de confronter le contrevenant ou si, après avoir confronté le contrevenant le harcèlement se poursuit, le plaignant devrait demander la tenue d'une rencontre avec un officiel de Hockey Québec. Aux fins de la présente police, « officiel » désigne le conseiller en harcèlement de Hockey Québec, les membres du conseil d'administration et toute autre personne occupant un poste d'autorité au sein de Hockey Québec.
6. Une fois que le plaignant a rejoint un officiel, le rôle de ce dernier est d'agir d'une façon impartiale et non biaisée pour recevoir la plainte et aider à la résolution informelle de la situation. Si l'officiel juge qu'il ne peut agir à ce titre, le plaignant sera dirigé vers un autre officiel approprié de Hockey Québec.
7. Lorsqu'une personne croit qu'un directeur, dirigeant, employé, bénévole ou membre de Hockey Québec a été victime ou est victime de harcèlement et que cette personne fait part de ses soupçons à un officiel, l'officiel rencontrera la personne qui a fait l'objet du présumé harcèlement et procédera conformément aux présentes procédures.



8. Lorsqu'un officiel croit qu'il existe suffisamment de preuves pour justifier le dépôt d'une plainte formelle, mais que le plaignant ne désire pas le faire, l'officiel peut déposer une plainte formelle et procéder conformément aux présentes procédures.

## **PROCÉDURES CONCERNANT LES PLAINTES**

9. La rencontre d'un plaignant et d'un officiel peut donner lieu à trois résultats :
- a) *Il peut être déterminé que la conduite ne représente pas du harcèlement tel que celui-ci est défini dans la présente politique, cas dans lequel le dossier sera clos;*
  - b) *le plaignant peut décider de tenter de résoudre la plainte de façon informelle, cas dans lequel un médiateur, accepté à la fois par le plaignant et le répondant, aidera les deux parties à négocier ou médiatiser une résolution acceptable de la plainte ; ou*
  - c) *le plaignant peut décider de déposer une plainte formelle, par écrit, cas dans lequel l'officiel recevra la plainte écrite et avisera le président de HQ, ou son substitut, qui nommera une personne indépendante pour diriger une enquête de la plainte.*
10. L'enquêteur mènera l'enquête de façon appropriée et, à la conclusion de l'enquête, soumettra un rapport écrit au président, ou son substitut, rapport comportant une recommandation stipulant :
- a) qu'aucune autre action ne soit prise, car la plainte est non fondée ou que la conduite ne peut être définie raisonnablement comme du harcèlement en vertu de la définition du harcèlement adoptée par Hockey Québec ; ou
  - b) que la plainte est fondée et qu'une audience devrait être tenue.
11. Dans les dix (10) jours suivant la réception du rapport écrit de l'enquêteur recommandant la tenue d'une audience, le président, ou son substitut, nommera un jury formé de trois personnes.
12. À la discrétion du président, ou de son substitut, l'enquête peut être écartée et le jury nommé dans les dix (10) jours suivant la réception d'une plainte formelle.

## **AUDIENCE**

13. Le jury tiendra l'audience le plus tôt possible, mais au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la nomination du jury.
14. Le jury dirigera l'audience comme bon lui semble dans les circonstances pourvu que :
- a) les membres du jury élisent un président parmi eux ;
  - b) le quorum soit établi aux trois membres du jury ;
  - c) les décisions soient prises à la majorité des voix, le président ayant droit de vote ;
  - d) les parties soient accompagnées d'un représentant ;
  - e) l'audience soit tenue à huis clos ;
  - f) les parties soient avisées, par écrit, dans les 10 jours ouvrables, du jour, de l'heure et de l'endroit de l'audience ;
  - g) le répondant reçoive une copie de la plainte formelle ;
  - h) le plaignant et le répondant reçoivent, chacun, une copie du rapport de l'enquêteur ;
  - i) le plaignant et le répondant soient présents à l'audience pour répondre au rapport de l'enquêteur, témoigner et répondre aux questions du jury. L'audience peut se poursuivre en l'absence d'une ou l'autre ou des deux parties ;
  - j) l'enquêteur puisse assister à l'audience à la demande du jury ;



- k) le jury puisse demander aux témoins de l'incident de témoigner en personne ou par écrit ;
- l) une fois nommé, le jury ait l'autorité de raccourcir ou de prolonger les échéanciers liés à tous les aspects de l'audience ;
- m) dans l'éventualité où un membre du jury soit incapable ou ne désire pas poursuivre l'audience, l'affaire sera menée à terme par les deux membres restants du jury qui prendront unanimement une décision.

**15.** Afin d'assurer des coûts raisonnables, le jury peut tenir l'audience par le biais d'une conférence téléphonique.

## **DÉCISION**

**16.** Dès que possible, mais au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'audience, le jury remettra sa décision, par écrit, au président, ou son substitut, et fera parvenir une copie au plaignant et au répondant. La décision devra contenir :

- a) un résumé des faits pertinents ;
- b) une détermination à savoir si les actions ayant fait l'objet de la plainte constituent du harcèlement tel que défini dans la présente politique ;
- c) les mesures disciplinaires devant être imposées au répondant, advenant que les actions constituent du harcèlement ; et
- d) des mesures pour corriger ou mitiger le tort ou la perte subie par le plaignant, si les actions constituent du harcèlement.

**17.** Si le jury détermine que les allégations de harcèlement sont fausses, vexatoires ou futiles, son rapport peut recommander que des mesures disciplinaires soient prises à l'endroit du plaignant.

**18.** À moins que le jury n'en décide autrement, toute mesure disciplinaire entrera immédiatement en vigueur.

**19.** La décision du jury sera irrévocable et sans appel pour le plaignant, le répondant et Hockey Québec.

## **CONFIDENTIALITÉ**

**20.** Hockey Québec reconnaît la nature délicate des situations de harcèlement et surtout, les difficultés associées au fait de s'avancer et de déposer une plainte de harcèlement et d'être accusé de harcèlement. Hockey Québec reconnaît qu'il est dans l'intérêt du plaignant et du répondant de respecter la confidentialité de tout cas traité en vertu de la présente politique, sauf lorsque les renseignements doivent être divulgués aux fins de mesures disciplinaires ou de la loi.





---

**DOCUMENTS OPÉRATIONNELS**  
EN MATIÈRE DE CONSTATATION ET DE PRÉVENTION  
D'ABUS ET EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

---

RÉVISÉ MARS 2008



## Table des matières

---

### Codes d'éthique

Code d'éthique de l'administrateur.....	3
Code d'éthique de l'officiel .....	4
Code d'éthique de l'entraîneur.....	5
Code d'éthique du joueur .....	6
Code d'éthique des parents .....	7

### Formulaires d'activités

Formulaire autorisant le transport du joueur.....	8
Formulaire autorisant la participation à une activité .....	9

### Vérification des antécédents judiciaires

Étapes à suivre pour la vérification des antécédents judiciaires d'un candidat .....	10
Exemple de formulaire de demande de vérification des antécédents judiciaires.....	11



## CODE D'ÉTHIQUE DE L'ADMINISTRATEUR

---

Le pouvoir décisionnel est entre les mains des administrateurs. Ils ont la responsabilité ultime de la qualité du hockey amateur pratiqué au Québec. L'administrateur local, régional ou provincial est la personne clé qui doit garantir que le déroulement du jeu rejoint les valeurs de l'esprit sportif et s'assure que le hockey amateur poursuit des fins éducatives et sociales. Pour bien remplir son rôle, l'administrateur doit :

- 1<sup>e</sup> reconnaître le joueur comme la personne à privilégier qui motivera toutes ses décisions et ses actions ;
- 2<sup>e</sup> s'assurer qu'une chance égale de participer aux activités de Hockey Québec soit offerte à tous les hockeyeurs, indépendamment de l'âge, du sexe ou du niveau d'habileté ;
- 3<sup>e</sup> s'assurer que l'encadrement des joueurs est exercé par des intervenants compétents et respectueux des principes véhiculés par la fédération ;
- 4<sup>e</sup> promouvoir auprès des bénévoles l'esprit sportif, l'engagement social et civique ainsi que l'esprit de solidarité ;
- 5<sup>e</sup> exercer une surveillance étroite sur le comportement de tous les effectifs de son équipe et éliminer les bénévoles qui ne sont pas au service des joueurs et du hockey amateur ;
- 6<sup>e</sup> promouvoir chez tous les bénévoles (entraîneurs, officiels et administrateurs) la participation à des stages de perfectionnement ;
- 7<sup>e</sup> valoriser et exiger le respect envers les officiels ;
- 8<sup>e</sup> prendre tous les moyens nécessaires pour que la violence et la brutalité soient absentes du hockey amateur ;
- 9<sup>e</sup> s'assurer que les lieux, les installations, les équipements et les règles du jeu correspondent aux intérêts et aux besoins du joueur ;
- 10<sup>e</sup> maintenir des contacts continus avec le milieu des médias, le public et tous les organismes ou personnes liées au hockey amateur.

**Je reconnais avoir pris connaissance de ce code d'éthique et je m'engage à respecter les éléments qui y sont décrits.**

---

**Signature**

---

**Date**

*Tiré du Livre des règlements administratifs de Hockey Québec - Saisons 2003-20004- Chapitre 9*



## CODE D'ÉTHIQUE DE L'OFFICIEL

---

Aucune compétition ne peut se dérouler de façon satisfaisante sans la présence d'officiels. Un bon arbitrage assure le plaisir de jouer et la protection des joueurs. Pourtant, les décisions des officiels sont souvent la source de nombreuses frustrations. Leurs jugements font rarement l'unanimité. Ce travail demande donc un niveau de compétence très élevé. Un officiel efficace et compétent doit donc :

- 1<sup>e</sup> connaître parfaitement et appliquer fermement tous les règlements avec discernement et impartialité ;
- 2<sup>e</sup> suggérer la modification des règles de façon à ce qu'elles correspondent au niveau d'aptitude et à l'âge des joueurs;
- 3<sup>e</sup> condamner toute tricherie comme contraire à l'esprit sportif;
- 4<sup>e</sup> condamner toute utilisation de la violence en pénalisant les infractions sans tarder;
- 5<sup>e</sup> être constant et cohérent dans ses décisions en accordant à chaque période et à toute partie une importance égale;
- 6<sup>e</sup> donner avec courtoisie et tact les explications et les interprétations dont les entraîneurs et les capitaines ont besoin ;
- 7<sup>e</sup> s'efforcer constamment de s'améliorer et de partager son savoir et ses expériences avec ses collègues ;
- 8<sup>e</sup> coopérer avec ses confrères, avoir de la considération pour les officiels secondaires et être honnête envers ses employeurs ;
- 9<sup>e</sup> éviter de s'imposer outre mesure de manière à se mettre en évidence au détriment des joueurs;
- 10<sup>e</sup> ne jamais tenter de compenser pour une erreur déjà commise et continuer d'arbitrer avec calme et confiance.

**Je reconnais avoir pris connaissance de ce code d'éthique et je m'engage à respecter les éléments qui y sont décrits.**

---

**Signature**

---

**Date**

*Tiré du Livre des règlements administratifs de Hockey Québec - Saisons 2003-2004- Chapitre 9*



## CODE D'ÉTHIQUE 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 ses joueurs et sur son entourage. Il doit assumer une mission d'éducation et de formation physique, morale et sociale auprès des joueurs et se montrer digne de cette responsabilité. Il doit s'attacher davantage au bien-être et aux intérêts de ses joueurs qu'à leur fiche de victoires et de défaites. Il ne doit pas considérer le sport et le hockey comme une fin en soi, mais comme un outil d'éducation. Afin d'accomplir sa tâche avec succès, l'entraîneur doit :

- 1<sup>e</sup> connaître et respecter les règles écrites et non écrites du hockey amateur et les défendre en tout temps;
- 2<sup>e</sup> respecter les décisions des arbitres, appuyer ces derniers en tout temps et exiger un comportement similaire de ses joueurs;
- 3<sup>e</sup> sensibiliser ses joueurs à l'esprit sportif, encourager et récompenser de tels comportements;
- 4<sup>e</sup> dédramatiser la défaite en considérant la victoire seulement comme un des plaisirs à jouer au hockey et véhiculer cette notion auprès de ses joueurs;
- 5<sup>e</sup> ne pas oublier que les joueurs moins talentueux méritent et ont besoin de jouer tout aussi longtemps que les autres;
- 6<sup>e</sup> respecter les entraîneurs, les joueurs adverses et leurs supporteurs et exiger un comportement identique de ses joueurs;
- 7<sup>e</sup> apprendre aux joueurs que les règlements visent à les protéger et à établir des normes permettant de déterminer un gagnant et un perdant ;
- 8<sup>e</sup> avoir des exigences raisonnables envers les joueurs pour ce qui est du temps et de l'énergie demandés pour l'entraînement, la compétition et les autres activités ;
- 9<sup>e</sup> toujours se rappeler que l'objet du hockey amateur n'est pas de faire mal à l'adversaire ou de tenter de le blesser par des méthodes permises ou défendues ;
- 10<sup>e</sup> éviter toute consommation de boissons alcooliques ou de drogues devant ses joueurs et les sensibiliser aux problèmes liés à la consommation de ces produits ainsi qu'au dopage sportif.

**Je reconnais avoir pris connaissance de ce code d'éthique et je m'engage à respecter les éléments qui y sont décrits.**

---

**Signature**

---

**Date**

*Tiré du Livre des règlements administratifs de Hockey Québec - Saisons 2003-2004- Chapitre 9*



## CODE D'ÉTHIQUE DU JOUEUR

---

Pour bénéficier au maximum de la pratique du hockey amateur, le joueur doit avoir des attitudes et des comportements qui découlent du plus pur esprit sportif. L'important n'est pas nécessairement de gagner ou de perdre, mais bien la manière dont il pratique le hockey. Il ne doit jamais perdre de vue qu'il s'agit d'un jeu. Pour obtenir le maximum de profit du hockey, tout joueur devra :

- 1<sup>e</sup> jouer pour s'amuser en se rappelant que le hockey n'est pas une fin mais un moyen;
- 2<sup>e</sup> observer rigoureusement les règles du jeu et la charte de l'esprit sportif;
- 3<sup>e</sup> accepter et respecter en tout temps les décisions des officiels;
- 4<sup>e</sup> respecter en tout temps les arbitres, les adversaires et leurs supporters qui ne doivent pas devenir des ennemis ;
- 5<sup>e</sup> toujours rester maître de lui afin que le hockey, un sport robuste, ne devienne pas un sport brutal et violent;
- 6<sup>e</sup> avoir une conduite exemplaire sur et hors de la patinoire en utilisant un langage sans injure, expression vulgaire ou blasphème;
- 7<sup>e</sup> apporter la même considération et collaboration à tous ses coéquipiers;
- 8<sup>e</sup> respecter son entraîneur et ses dirigeants et obéir à leurs directives lorsque celles-ci ne sont pas contraires à son bien-être;
- 9<sup>e</sup> engager toutes ses forces dans le jeu en évitant le découragement dans l'échec et la vanité dans la victoire;
- 10<sup>e</sup> respecter le bien d'autrui et éviter tout vol ou acte de vandalisme.

**Je reconnais avoir pris connaissance de ce code d'éthique et je m'engage à respecter les éléments qui y sont décrits.**

---

**Signature**

---

**Date**

*Tiré du Livre des règlements administratifs de Hockey Québec - Saisons 2003-2004- Chapitre 9*



## CODE D'ÉTHIQUE DES PARENTS

---

Il est important qu'une étroite collaboration existe entre les parents, l'école et les sports. Les parents soucieux du développement de leur enfant doivent s'intéresser à leur mieux-être et connaître les valeurs éducatives véhiculées par le sport. Ils doivent donc collaborer à l'utilisation du hockey 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 :

- 1<sup>e</sup> éviter toute violence verbale envers les joueurs et appuyer tous les efforts déployés en ce sens;
- 2<sup>e</sup> ne jamais oublier que leurs enfants jouent au hockey pour leur propre plaisir, pas pour celui de leurs parents ;
- 3<sup>e</sup> encourager leurs enfants au respect de la charte de l'esprit sportif, des règles du jeu et de celles de l'équipe;
- 4<sup>e</sup> reconnaître les bonnes performances de leurs enfants comme celles des joueurs de l'équipe adverse;
- 5<sup>e</sup> aider leurs enfants à chercher à améliorer leurs habiletés et à développer leur esprit sportif;
- 6<sup>e</sup> apprendre à leurs enfants qu'un effort honnête vaut tout autant que la victoire ;
- 7<sup>e</sup> juger objectivement les possibilités de leurs enfants et éviter les projections ;
- 8<sup>e</sup> aider leurs enfants à choisir une ou des activités selon leurs goûts plutôt que leur imposer de jouer au hockey;
- 9<sup>e</sup> ne jamais tourner en ridicule un enfant parce qu'il a commis une faute ou qu'il a perdu la partie;
- 10<sup>e</sup> éviter la discrimination familiale à l'endroit des filles.

**Je reconnais avoir pris connaissance de ce code d'éthique et je m'engage à respecter les éléments qui y sont décrits.**

---

Signature

---

Date

*Tiré du Livre des règlements administratifs de Hockey Québec - Saisons 2003-2004- Chapitre 9*



## FORMULAIRE AUTORISANT LE TRANSPORT DU JOUEUR

---

La présente autorise \_\_\_\_\_ à être transporté par  
(nom du joueur)

M. \_\_\_\_\_ pour les entraînements de l'équipe  
(nom de l'entraîneur)

\_\_\_\_\_  
(nom de l'équipe)

Celui-ci s'engage à prendre l'enfant \_\_\_\_\_ minutes avant l'entraînement

et le ramener à son domicile \_\_\_\_\_ minutes après l'entraînement.

Père \_\_\_\_\_  
(nom en lettres moulées)

Mère \_\_\_\_\_  
(nom en lettres moulées)

Tuteur \_\_\_\_\_  
(nom en lettres moulées)

---

**Signature**

---

**Date**

*Tiré du Guide d'intervention pour associations et administrateurs – Protégeons nos enfants de Hockey Québec*



## FORMULAIRE AUTORISANT LA PARTICIPATION À UNE ACTIVITÉ

---

### *Hors du programme régulier ou à un tournoi*

La présente autorise \_\_\_\_\_ de l'équipe  
(nom du joueur)

\_\_\_\_\_ à participer au tournoi \_\_\_\_\_  
(nom de l'équipe) (nom du tournoi)

de \_\_\_\_\_ du \_\_\_\_\_.  
(nom de la ville) (date)

### **Modalité d'hébergement**

- Hébergement en famille d'accueil
- Hébergement dans une école
- Hébergement à l'hôtel

L'équipe sera sous la responsabilité des deux (2) personnes suivantes :

\_\_\_\_\_  
(nom en lettres moulées)

\_\_\_\_\_  
(nom en lettres moulées)

Père \_\_\_\_\_  
(nom en lettres moulées)

Mère \_\_\_\_\_  
(nom en lettres moulées)

Tuteur \_\_\_\_\_  
(nom en lettres moulées)

\_\_\_\_\_  
**Signature**

\_\_\_\_\_  
**Date**

*Tiré du Guide d'intervention pour associations et administrateurs – Protégeons nos enfants de Hockey Québec*



## ÉTAPES À SUIVRE POUR LA VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES D'UN CANDIDAT

1. Établir un protocole d'entente avec le Service de police local. Les modalités de collaboration seront définies entre l'organisme et les policiers ainsi que les catégories d'infractions retenues.
2. Déterminer les types d'infractions justifiant le refus ou le renvoi d'une personne. **On peut décider que toute infraction criminelle est un motif valable.**

<b>Sexe</b>	Tout comportement ou toute infraction tels que l'agression sexuelle, les actions indécentes, la sollicitation ou l'incitation à la prostitution, etc.
<b>Violence</b>	Tout comportement ou toute infraction criminelle pour lesquels une quelconque forme de violence a été utilisée tels que l'homicide, le vol qualifié, les voies de fait, l'enlèvement, la séquestration, les menaces, l'intimidation, le harcèlement, etc.
<b>Vol et fraude</b>	Tout comportement ou toute infraction criminelle dont la nature même est assimilable à un vol ou une fraude tels que le vol par effraction, le vol simple, la prise de véhicule automobile sans consentement, la fraude, la corruption, la supposition de personne, etc.
<b>Conduite automobile</b>	Tout comportement ou toute infraction criminelle relative à la conduite de véhicule routier tels que la conduite avec facultés affaiblies, le délit de fuite, etc.
<b>Drogues et stupéfiants</b>	Tout comportement ou toute infraction relative aux stupéfiants, aliments et drogues tels que possession, trafic, importation, culture, etc.

3. S'assurer que la personne concernée soit bien informée des catégories de renseignements que l'on recueillera auprès des services policiers ainsi que des infractions criminelles qui constituent une raison de refuser d'engager quelqu'un. On peut demander à la personne de nous signaler les infractions mineures qui peuvent paraître à son dossier et que l'on peut demander à la police d'ignorer, si on le juge pertinent.
4. Faire signer le formulaire par lequel la personne concernée accepte que l'on procède à une vérification de ses antécédents judiciaires où sont clairement définies les catégories des renseignements qui seront transmis à cette occasion.
5. Transmettre la déclaration signée au Service de police.
6. Reconnaître que la transmission des renseignements demandés est un service fourni à l'organisme et ne constitue pas, de la part du Service de police, un jugement sur l'aptitude de la personne.
7. Reconnaître que le Service de police fournit des renseignements fondés sur les descripteurs personnels disponibles et ne peut assurer que le processus de vérification permet de recueillir tous les renseignements concernant la personne en question.
8. S'engager à utiliser les renseignements fournis seulement pour les motifs exposés et ne pas les transmettre à une autre personne ou à un autre organisme. Les renseignements fournis ne doivent pas être modifiés et ils devront être **détruits après usage ou conservés de manière à en préserver la stricte confidentialité.**



## DEMANDE DE VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

L'organisme où vous présentez votre candidature a déterminé une liste de comportements et d'infractions (énumérés ci-dessous) incompatibles avec le poste pour lequel vous postulez. Le processus de filtrage mis en place permettra à l'organisme d'évaluer, à partir de ces critères, toute bénévole ou tout bénévole qui pourrait constituer un risque, si elle ou il œuvrait auprès de personnes vulnérables.

### *Identification de l'organisme*

Nom de l'organisme : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 Ville : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_  
 Personne responsable du filtrage : \_\_\_\_\_ Téléphone : \_\_\_\_\_

### *Catégories de délits (cochez)*

Domaine	Liste des comportements manifestés ou des infractions commises incompatibles	Aucun	Aucun dans les 5 dernières années
<b>Sexe</b>	Tout comportement ou toutes infractions telles que l'agression sexuelle, les actions indécentes, la sollicitation ou l'incitation à la prostitution, etc.		
<b>Violence</b>	Tout comportement ou toute infraction criminelle pour lesquels une quelconque forme de violence a été utilisée, tels que l'homicide, le vol qualifié, les voies de fait, l'enlèvement, la séquestration, les menaces, l'intimidation, le harcèlement, etc.		
<b>Vol et fraude</b>	Tout comportement ou toute infraction criminelle dont la nature même est assimilable à un vol ou une fraude tels que le vol par effraction, le vol simple, la prise de véhicule automobile sans consentement, la fraude, la corruption, la supposition de personne, etc.		
<b>Conduite automobile</b>	Tout comportement ou toute infraction criminelle relative à la conduite de véhicule routier, tels que la conduite avec facultés affaiblies, le délit de fuite, etc.		
<b>Drogues et stupéfiants</b>	Tout comportement ou toute infraction relative aux stupéfiants, aliments et drogues, tels que possession, trafic, importation, culture, etc.		



**Vérification de l'identité de la candidate ou du candidat**

(deux pièces d'identité dont une avec photo)

- Permis de conduire – N° : \_\_\_\_\_  Passeport – N° : \_\_\_\_\_  
 Carte d'assurance-maladie - N° : \_\_\_\_\_  Autre (spécifier) : \_\_\_\_\_

Nom de la représentante ou du représentant de l'organisme qui a procédé à l'identification : \_\_\_\_\_

Signature de la représentante ou du représentant : \_\_\_\_\_

Date (a-m-j) : \_\_\_\_\_

**Identification de la candidate ou du candidat**

Poste convoité : \_\_\_\_\_  Bénévole  Rémunéré  
Prénom et nom : \_\_\_\_\_ Date de naissance : \_\_\_\_\_  
Sexe (M/F) : \_\_\_\_\_ Taille : \_\_\_\_\_  
Couleur des yeux : \_\_\_\_\_

Adresse actuelle (no, rue, ville) : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_  
Tél. (rés.) : \_\_\_\_\_ Tél. (trav.) : \_\_\_\_\_

Adresse précédente (no, rue, ville) : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_  
Tél. (rés.) : \_\_\_\_\_ Tél. (trav.) : \_\_\_\_\_

(Si plus d'une adresse dans les quatre dernières années) :

Adresse (no, rue, ville) : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_  
De (a-m) : \_\_\_\_\_ à (a-m) : \_\_\_\_\_

**Autorisation de la candidate ou du candidat**

Par la présente, je comprends l'importance accordée par l'organisme de s'assurer raisonnablement de la probité et des bonnes mœurs des individus œuvrant directement auprès des personnes vulnérables. Aussi, j'autorise librement et volontairement la Direction de la police à vérifier l'existence ou non d'antécédents judiciaires me concernant et susceptibles de compromettre la sécurité physique ou morale des personnes vulnérables. Également, j'accepte que le résultat de cette vérification soit transmis à la responsable ou au responsable de l'organisme cité précédemment.

- Oui  Non

\_\_\_\_\_  
Signature de la candidate ou du candidat

\_\_\_\_\_  
Date

**RÉSERVÉ À LA DIRECTION DE LA POLICE  
RÉSULTAT DE LA VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS**

Après vérification et selon les informations disponibles dans les bases de données mises à notre disposition, nous vous avisons que la vérification est :

- Positive (a des antécédents)  Négative (n'a pas d'antécédents)

\_\_\_\_\_  
Nom de la représentante ou du représentant de la sécurité publique

\_\_\_\_\_  
Signature de la représentante ou du représentant

\_\_\_\_\_  
Date (a-m-j)

Source : Ville de Terrebonne – Service des loisirs  
Politique municipale de filtrage et de supervision de l'action bénévole  
Destinée aux administrateurs d'organisme





---

**EXEMPLE DE POLITIQUE**  
POUR LES ASSOCIATIONS RÉGIONALES OU  
ASSOCIATIONS DE HOCKEY MINEUR

---

RÉVISÉ MARS 2008

## TABLE DES MATIÈRES

---

### **POLITIQUE DE (*nom de l'organisme*) EN MATIÈRE DE CONSTATATION ET DE PRÉVENTION D'ABUS**

Lien avec la politique sur le harcèlement .....	3
Mission .....	3
Énoncé d'objet.....	3
Politique en matière d'abus .....	3
1) Définition de l'abus.....	3
2) Abus émotif .....	4
3) Abus physique .....	4
4) Négligence .....	4
5) Abus sexuel .....	4
6) Harcèlement et abus ; Ressemblances et différences.....	5
7) L'Obligation de signaler.....	5
8) Mesures de prévention.....	6
8.4) Mesures administratives.....	6
8.5) Mesures relatives au recrutement .....	7
8.6) Mesures de soutien.....	8

### **POLITIQUE DE (*nom de l'organisme*) EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT**

Lien avec la politique sur les abus.....	9
Énoncé d'objet.....	9
Politique en matière de harcèlement.....	9
1) Définition du harcèlement.....	10
2) Harcèlement et abus ; Ressemblances et différences.....	11
3) Réponses et remèdes .....	11



# POLITIQUE DE (NOM DE L'ORGANISME) EN MATIÈRE DE CONSTATATION ET DE PRÉVENTION D'ABUS

---

Cette politique présente les principes et les pratiques de notre organisme en ce qui concerne les comportements abusifs à l'égard des participants.

## **Lien avec la politique sur le harcèlement**

Certains comportements définis comme étant de l'abus lorsqu'ils se manifestent contre des enfants ou des jeunes sont définis comme du harcèlement lorsqu'ils sont destinés à des pairs ou qu'ils visent un autre adulte. La politique sur le harcèlement s'applique à ces comportements. Les deux politiques confondues couvrent toutes les formes de harcèlement et d'abus.

## **Mission**

Notre organisme a pour mission de s'assurer que tous les participants connaissent des occasions et des expériences enrichissantes et amusantes dans un milieu sûr où l'esprit sportif est à l'honneur. Pour ce faire, elle compte sur la collaboration des parents dont le rôle consiste à encourager le mieux-être physique et émotif de tous les participants. Notre organisme vise d'abord et avant tout le bien-être de ses participants.

## **Énoncé d'objet**

Protéger les enfants contre toute forme d'abus et de négligence sur le plan émotif, physique et sexuel est une priorité pour la sécurité de votre enfant. Nous considérons l'abus et la négligence sous toutes leurs formes comme des situations inacceptables et ferons tout ce que nous pouvons pour prévenir ce fléau social.

## **Politique en matière d'abus**

Notre organisme a pour politique de ne tolérer aucune forme d'abus et de négligence sur le plan physique, émotif et sexuel et ce, dans tous ses programmes. On s'attend à ce que tous les parents, bénévoles et membres du personnel prennent les mesures raisonnables nécessaires pour assurer le bien-être des participants et les protéger contre tout mauvais traitement.

### **1) Définition de l'abus**

L'abus fait aux enfants est défini comme toute forme de mauvais traitement physique, émotif ou sexuel, ou manque de soins qui entraîne une blessure physique ou cause un problème émotif chez l'enfant. Toutes les formes d'abus à l'égard des enfants se manifestent par un abus de pouvoir, d'autorité ou un abus de confiance. Au Québec, une personne est considérée comme un enfant jusqu'à l'âge de 18 ans.



## 2) *Abus émotif*

L'abus émotif est une attaque chronique contre l'estime de soi d'un enfant. C'est un comportement destructeur sur le plan psychologique manifesté par une personne qui occupe un poste de pouvoir, d'autorité ou de confiance. Il prend la forme d'injures, de ridicule, d'intimidation, d'isolement ou d'ignorance des besoins de l'enfant.

## 3) *Abus physique*

Il y a abus physique lorsqu'une personne occupant un poste de pouvoir ou en situation d'autorité blesse ou menace intentionnellement un enfant ou un jeune. Ce comportement se manifeste en tapant, en frappant, en secouant, en donnant des coups de pied, en tirant les cheveux ou les oreilles, en donnant des coups, en poussant, en lançant, en empoignant ou en imposant un nombre exagéré d'exercices en guise de punition.

## 4) *Négligence*

La négligence est le fait de toujours ignorer les besoins fondamentaux de la vie comme le besoin de se vêtir, d'être logé, d'être instruit, de manger de façon équilibrée, d'avoir une bonne hygiène, d'être supervisé, d'obtenir des soins médicaux et dentaires, d'avoir un repos adéquat, de fournir un environnement sûr, une discipline et des conseils moraux, de l'exercice et de l'air frais. Il y a négligence au hockey lorsque les blessures sont mal traitées ou que le joueur est forcé de jouer malgré ses blessures, avec un équipement inadéquat ou non sécuritaire, lorsque personne n'intervient dans le cas de harcèlement persistant de la part des autres membres de l'équipe ou lorsque les voyages à l'extérieur font l'objet d'une supervision déficiente.

## 5) *Abus sexuel*

Il y a abus sexuel lorsqu'un enfant plus âgé, un adolescent ou un adulte utilise un enfant aux fins de stimulation ou de satisfaction sexuelle. Il existe deux catégories d'abus sexuel :

### *Avec contact*

- Attouchements ou caresses des organes sexuels
- Forcé de toucher les organes sexuels d'une autre personne
- Être embrassé ou touché de façon sexuelle
- Forcé de toucher les organes génitaux avec la bouche
- Relations sexuelles vaginales ou anales
- Pénétration vaginale ou anale avec un objet ou un doigt

### **Sans contact**

- Téléphones/remarques obscènes à l'ordinateur ou dans des notes
- Voyeurisme
- Se faire montrer de la pornographie
- Forcé d'assister à des actes sexuels
- Questions ou commentaires dérangeants sur le plan sexuel
- Forcé de poser pour des photos ou des bandes vidéo sexuelles
- Forcé de se masturber ou de regarder les autres se masturber

### **6) Harcèlement et abus ; Différences et ressemblances**

	<b>Abus</b>	<b>Harcèlement</b>
<b>Types</b>	Émotif, physique, sexuel, absence de soins	Émotif, physique, sexuel, peut être motivé par des préjugés raciaux ou autres
<b>Victimes</b>	Toute personne mineure de sexe masculin ou féminin	Personnes de tous les âges, de sexe masculin ou féminin
<b>Contrevenant</b>	Toute personne détenant du pouvoir ou ayant de l'autorité sur la victime ou qui abuse de sa confiance, peut être de sexe masculin ou féminin	Peut être un pair ou une personne qui détient du pouvoir ou de l'autorité sur une victime adulte, peut être de sexe masculin ou féminin
<b>Enquête</b>	Effectuée par un organisme de l'extérieur ; la Direction de la protection de la jeunesse ou à la police	Généralement effectuée à l'interne à moins d'être confiée à la police dans le cas de soupçons d'abus physique ou sexuel ou de harcèlement criminel
<b>Suivi de l'enquête</b>	Établi par la <i>Loi sur la protection de la jeunesse</i> et le Code criminel ; possibilité de poursuites civiles	Établi selon les politiques de l'organisme en matière de harcèlement, le Code criminel, les tribunaux des droits du travail, les poursuites civiles ou les tribunaux provinciaux des droits de la personne, ensemble ou séparément
<b>Philosophie</b>	La victime n'a rien à se reprocher ; le contrevenant est responsable de son comportement	La victime n'a rien à se reprocher; le contrevenant est responsable de son comportement

### **7) L'Obligation de signaler**

Nous voulons contribuer à prévenir l'abus et la négligence des participants. Par conséquent, la politique stipule que tous les membres du conseil d'administration, du personnel (employés à temps plein et à temps partiel, bénévoles, participants, officiels d'équipe et employés sur la glace) et les partenaires (parents et tuteurs) qui possèdent de bonnes raisons de croire qu'un participant a été ou est victime d'abus ou de négligence doit immédiatement faire part de ses soupçons et des raisons qui les justifient à notre organisme

De plus, en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse, il est obligatoire pour toute personne qui a un motif raisonnable de croire qu'un enfant est victime d'abus sexuels ou de mauvais traitements physiques, de le signaler sans délai, à la Direction de la



protection de la jeunesse (DPJ). Il y a des bureaux dans toutes les régions du Québec et on peut les rejoindre en tout temps.

Pour faire un signalement, il n'est pas nécessaire d'avoir des preuves ou des certitudes. Lorsque vos observations ou les propos de l'enfant vous donnent des motifs raisonnables de le faire, communiquez avec le DPJ. On peut sans craindre, signaler au DPJ, et de façon anonyme, une situation qui porte à croire qu'un enfant est en difficulté : nul ne peut, sans votre consentement, dévoiler le fait que vous avez signalé le cas d'un enfant que vous croyez victime d'abus, de négligence ou de mauvais traitement.

## **8) Mesures de prévention**

Voici les mesures que nous allons suivre de façon à prévenir et à intervenir en matière d'abus et de négligence :

### **8.4) Mesures administratives**

- Le (nom de la personne ou du comité responsable) a entre autres pour mandat, de traiter de toute affaire visée par cette politique concernant un membre, un participant, un bénévole ou employé de notre organisme.
- Dans le but de sanctionner les intervenants déviants en cours de procès ou déclarés coupables en vertu du Code criminel, Hockey Québec incluait, en juin 1991, dans ses règlements administratifs un article à cet effet, et donne à égard, certains pouvoirs à notre conseil d'administration:
  - Le pouvoir de suspendre ou expulser un membre
  - Le pouvoir de refus (Livre des règlements administratifs – Saison 2003-2004, article 2.1.7)
  - Le comportement d'un membre est défini par le biais d'une réglementation émis par Hockey Québec. (Livre des règlements administratifs – Saison 2003-2004, article 1.5)
  - Nous avons adopté les codes d'éthiques de Hockey Québec. (Livre des règlements administratifs – Saison 2003-2004, article 2.1.9)



- Nous avons des consignes relatives aux comportements à adopter avec les jeunes
  - ∫ Toujours maintenir deux (2) adultes dans la chambre des joueurs. Assurer un encadrement dans la chambre tout en respectant un temps limite.
  - ∫ Obtenir des autorisations écrites des parents pour les circonstances suivantes :
    - pour l'entraîneur qui véhicule les jeunes avant ou après les matchs ou entraînements ;
    - pour les entraîneurs qui invitent les joueurs à manger ;
    - pour les activités prenant place à l'extérieur des calendriers réguliers et des entraînements
  - ∫ Avoir un groupe de parents qui accompagnent l'équipe dans les tournois.
  - ∫ Prendre en considération l'âge des joueurs. Les jeunes ne réagissent pas uniformément lorsque vient le temps de passer sous la douche.

#### **8.5) Mesures relatives au recrutement**

- Nous avons un processus de sélection des entraîneurs
- Nous respecterons les règles relatives en matière d'accréditation des entraîneurs-chefs et des entraîneurs-adjoints selon leurs responsabilités. (Livre des règlements administratifs – Saison 2003-2004 de Hockey Québec, article 2.4.2)
- Nos membres et tous les autres individus qui pourraient être appelés à travailler directement avec les enfants et les adolescents dans le cadre de leurs fonctions au sein de l'association de hockey mineur, ont fait l'objet d'une recherche de leurs antécédents judiciaires. Pour se faire, nous avons pris entente avec les corps policiers locaux.
- Nous avons établi une règle sur l'obligation de dévoilement (Livre des règlements administratifs – Saison 2003-2004 de Hockey Québec, article 2.1.8)

#### **8.6) Mesures de soutien**

- Nous allons informer et sensibiliser nos membres sur les questions relatives à l'abus et au harcèlement.  
Nous allons distribuer certains documents à cet effet :

##### **1. Pour les enfants**

- d) *Dépliant rondelle « Dis-le! » : participants de 10 à 13 ans.* Ce dépliant transmet un message facile à comprendre aux jeunes et les encourage à dénoncer l'abus et le harcèlement.
- e) *Dépliant « Dis-le! » : participants de 14 à 20 ans.* Ce dépliant définit l'abus et le harcèlement, et encourage les joueurs à dénoncer ces situations. Il s'adresse à des participants plus âgés. Il contient plus de



f) détails et il encourage les jeunes à appuyer leurs pairs dans ces situations. Le dépliant offre également de l'information sur le service téléphonique Jeunesse J'écoute.

g) *Une affiche « Dis-le! ».*

## **2. Pour les parents**

Le guide des parents et tuteurs sur les abus envers les enfants : *Le franc-jeu : Garant de la sécurité pour tous.*

## **3. Pour les joueurs-entraîneurs-officiels-parents**

Une affiche sur le respect mutuel.

## **4. Pour les entraîneurs**

Tous nos entraîneurs vont suivre le programme dis-le afin de leur permettre d'intervenir adéquatement auprès des jeunes en ce qui a trait à l'abus et au harcèlement et d'avoir un comportement qui ne les met pas en péril face à de fausses accusations.



# POLITIQUE (NOM DE L'ORGANISME) EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

---

Cette politique présente les principes et les pratiques de notre organisme en matière de harcèlement.

## **Lien avec la politique sur la constatation et la prévention des abus**

Certains comportements qualifiés de harcèlement lorsqu'ils concernent des adultes deviennent des cas d'abus lorsque les gens qui détiennent du pouvoir ou de l'autorité sur des enfants manifestent ces mêmes comportements envers des enfants. La politique sur la constatation et la prévention des abus s'applique à ces comportements. Les deux politiques confondues couvrent toutes les formes de harcèlement et d'abus.

## **Énoncé d'objet**

Notre organisme est engagé à offrir des environnements de sport et de travail qui favorisent les chances égales pour tous et interdisent les pratiques discriminatoires. Le harcèlement est une forme de discrimination interdite en vertu de la Charte canadienne des droits de la personne. Notre organisme protège le droit de tous ses membres, à savoir les athlètes, les bénévoles et les employés, à participer à toutes nos activités libres de toutes formes de harcèlement. De plus, notre organisme insiste sur l'importance d'éliminer le harcèlement au hockey comme étape importante pour assurer la sécurité des jeunes participants. Un environnement de sport qui dissuade activement le harcèlement et qui favorise l'établissement de relations fondées sur la confiance et le respect mutuel est un environnement qui dissuade l'abus des enfants et des jeunes, et qui encourage le développement complet de l'individu.

Nous ferons tous les efforts raisonnables pour sensibiliser ses membres au problème du harcèlement et répondre rapidement et efficacement aux plaintes de harcèlement afin de réaliser ses objectifs.

## **Politique en matière de harcèlement**

Notre organisme a pour politique de ne tolérer aucune forme de harcèlement dans tous ses programmes et activités. Il incombe à tout le personnel (employés, bénévoles, représentants des équipes et officiels sur la glace) et à ses partenaires (parents et tuteurs) de faire tous les efforts raisonnables pour que notre organisme puisse respecter ses engagements. Ils doivent s'abstenir d'utiliser des pratiques harcelantes, régler rapidement et de façon informelle les incidents mineurs de harcèlement et respecter les directives locales ou nationales sur le rapport des plaintes plus graves de harcèlement. Les joueurs et les participants sont priés d'éviter tout comportement harcelant et encouragés à signaler les situations de harcèlement.



## 1) Définition du harcèlement

Le harcèlement est défini comme une conduite répétitive, des gestes ou des commentaires insultants, intimidants, humiliants, blessants, malicieux, dégradants ou dérangeants à l'égard d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui créent un environnement de sport ou de travail hostile et intimidant ou qui nuisent au rendement ou aux conditions de travail. Les formes de harcèlement peuvent être celles interdites en vertu de la loi, c'est-à-dire le harcèlement fondé sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle et la religion. Le harcèlement se produit entre pairs (c'est-à-dire, entre joueurs du même groupe d'âge, entre parents et officiels, ou entre entraîneurs) ou entre quelqu'un occupant un poste de pouvoir ou d'autorité et un adulte subalterne (c'est-à-dire, entre entraîneur et joueur, et entre gestionnaire de sport et employé).

Voici une liste partielle d'exemples de harcèlement :

1. Des farces importunes, des sous-entendus ou des taquineries sur le corps, l'apparence, la race, l'orientation sexuelle, etc.
2. Des gestes condescendants, menaçants ou des punitions qui minent l'estime de soi;
3. Des farces qui créent de la gêne ou qui mettent la sécurité de l'individu à risque;
4. Un contact physique non souhaité ou inutile comprenant le toucher, le tapotement ou le pincement;
5. Une conduite, des commentaires, des gestes ou des invitations de nature sexuelle indésirables qui peuvent déranger ou humilier, ou qui, dans certaines circonstances, peuvent être considérées comme une condition de nature sexuelle pour conserver son emploi, avoir droit à de la formation ou recevoir une promotion ;
6. Une agression physique ou sexuelle.

Les comportements décrits aux points 5 et 6, ayant pour objet un enfant ou un jeune, deviennent une situation d'abus en vertu des lois pour la protection des enfants et représentent un crime selon la loi. Le cas échéant, l'obligation de signaler s'applique et est inhérente à la politique en matière de constatation et de prévention des abus.



## 2) Harcèlement et abus : Différences et ressemblances

	Abus	Harcèlement
<b>Types</b>	Émotif, physique, sexuel, absence de soins	Émotif, physique, sexuel, peut être motivé par des préjugés raciaux ou autres
<b>Victimes</b>	Toute personne mineure de sexe masculin ou féminin	Personnes de tous les âges, de sexe masculin ou féminin
<b>Contrevenant</b>	Toute personne détenant du pouvoir ou ayant de l'autorité sur la victime ou qui abuse de sa confiance, peut être de sexe masculin ou féminin	Peut être un pair ou une personne qui détient du pouvoir ou de l'autorité sur une victime adulte, ne peut être de sexe masculin ou féminin
<b>Enquête</b>	Effectuée par un organisme de l'extérieur ; la Direction de la protection de la jeunesse ou à la police	Généralement effectuée à l'interne à moins d'être confiée à la police dans le cas de soupçons d'abus physique ou sexuel ou de harcèlement criminel
<b>Suivi de l'enquête</b>	Établi par la <i>Loi sur la protection de la jeunesse</i> et le Code criminel; possibilité de poursuites civiles	Établi selon les politiques de l'organisme en matière de harcèlement, le Code criminel, les tribunaux des droits du travail, les poursuites civiles ou les tribunaux provinciaux des droits de la personne, ensemble ou séparément
<b>Philosophie</b>	La victime n'a rien à se reprocher ; le contrevenant est responsable de son comportement	La victime n'a rien à se reprocher ; le contrevenant est responsable de son comportement

## 3) Réponses et remèdes

Le harcèlement est inacceptable et dangereux. Notre organisme reconnaît l'impact négatif grave de toutes les formes de harcèlement sur la dignité de la personne, le développement et la performance individuelle et collective, le plaisir du jeu et, dans certains cas, la sécurité personnelle.

Par contre, notre organisme reconnaît également que tous les cas de harcèlement n'ont pas des conséquences désastreuses. Le harcèlement regroupe toute une panoplie de comportements et la réaction à ces situations doit correspondre à la gravité du cas et être capable d'offrir un remède efficace à la situation. Il faut éviter la justice arbitraire et les punitions hâtives. Le processus d'enquête et le règlement de la plainte de harcèlement doivent être justes pour toutes les parties et fournir la possibilité de présenter une défense contre les accusations portées.

Les cas de harcèlement mineurs (p. ex., farces importunes) doivent être corrigés sans tarder et de façon informelle en utilisant une approche constructive, afin de modifier le comportement et les attitudes négatifs.

Les incidents de harcèlement plus graves (p. ex., les railleries répétées, toute forme d'agression physique ou sexuelle) doivent être réglés selon nos politiques et procédures en vigueur. Les représailles à l'égard de la partie plaignante ne doivent pas être tolérées. Le nom des parties et les circonstances de la plainte doivent demeurer confidentiels, sauf dans les cas où ces renseignements doivent être divulgués aux fins de l'enquête ou de mesures disciplinaires.

Toute personne qui fait une plainte non fondée, fausse, malicieuse ou frivole fera l'objet de mesures disciplinaires.

Le processus de règlement des plaintes est expliqué en détail dans le document intitulé *Procédures concernant les plaintes de harcèlement*.





---

**EXEMPLE DE PROCÉDURES AU NIVEAU RÉGIONAL  
CONCERNANT  
LES PLAINTES DE HARCÈLEMENT**

---

RÉVISÉ MARS 2008

# EXEMPLE DE PROCÉDURES CONCERNANT LES PLAINTES DE HARCÈLEMENT AU NIVEAU RÉGIONAL

---

REMARQUE : Pour plus de commodité, cette politique utilise l'expression « plaignant » pour désigner toute personne victime de harcèlement même s'il est reconnu que ce ne sont pas toutes les personnes victimes de harcèlement qui déposeront une plainte formelle. L'expression « répondant » désigne une personne contre qui une plainte est déposée.

## APPLICATION

1. Cette politique s'applique à tous les directeurs, dirigeants, employés, bénévoles et membres de (nom de l'organisme). Elle s'applique au harcèlement qui peut survenir à l'occasion de la conduite des affaires, d'activités et d'événements de (nom de l'organisme).

## CAS MINEURS DE HARCÈLEMENT

2. Cette politique n'empêche pas une personne désignée d'exercer son autorité et de prendre des mesures disciplinaires immédiates, informelles et correctrices en réaction à un comportement qui, à son avis, représente un incident mineur de harcèlement.

## DÉNONCER LE HARCÈLEMENT

3. Une personne qui est victime de harcèlement est encouragée à aviser le contrevenant que ce comportement est non souhaité, offensant et contraire aux politiques de (nom de l'organisme).
4. S'il lui est impossible de confronter le contrevenant ou si, après avoir confronté le contrevenant le harcèlement se poursuit, le plaignant devrait demander la tenue d'une rencontre avec un officiel de (nom de l'organisme). Aux fins de la présente police, « officiel » désigne le conseiller en harcèlement de (nom de l'organisme), les membres du conseil d'administration et toute autre personne occupant un poste d'autorité au sein de (nom de l'organisme).
5. Une fois que le plaignant a rejoint un officiel, le rôle de ce dernier est d'agir d'une façon impartiale et non biaisée pour recevoir la plainte et aider à la résolution informelle de la situation. Si l'officiel juge qu'il ne peut agir à ce titre, le plaignant sera dirigé vers un autre officiel approprié de (nom de l'organisme).
6. Lorsqu'une personne croit qu'un directeur, dirigeant, employé, bénévole ou membre de (nom de l'organisme) a été victime ou est victime de harcèlement et que cette personne fait part de ses soupçons à un officiel, l'officiel rencontrera la personne qui a fait l'objet du présumé harcèlement et procédera conformément aux présentes procédures.
7. Lorsqu'un officiel croit qu'il existe suffisamment de preuves pour justifier le dépôt d'une plainte formelle, mais que le plaignant ne désire pas le faire, l'officiel peut déposer une plainte formelle et procéder conformément aux présentes procédures.



## PROCÉDURES CONCERNANT LES PLAINTES

- 8.** La rencontre d'un plaignant et d'un officiel peut donner lieu à trois résultats :
- d) *Il peut être déterminé que la conduite ne représente pas du harcèlement tel que celui-ci est défini dans la présente politique, cas dans lequel le dossier sera clos;*
  - e) *le plaignant peut décider de tenter de résoudre la plainte de façon informelle, cas dans lequel un médiateur, accepté à la fois par le plaignant et le répondant, aidera les deux parties à négocier ou médiatiser une résolution acceptable de la plainte ; ou*
  - f) *le plaignant peut décider de déposer une plainte formelle, par écrit, cas dans lequel l'officiel recevra la plainte écrite et avisera le président de (nom de l'organisme), ou son substitut, qui nommera une personne indépendante pour diriger une enquête de la plainte.*
- 9.** L'enquêteur mènera l'enquête de façon appropriée et, à la conclusion de l'enquête, soumettra un rapport écrit au président, ou son substitut, rapport comportant une recommandation stipulant :
- c) qu'aucune autre action ne soit prise, car la plainte est non fondée ou que la conduite ne peut être définie raisonnablement comme du harcèlement en vertu de la définition du harcèlement adoptée par (nom de l'organisme) ; ou
  - d) que la plainte est fondée et qu'une audience devrait être tenue.
- 10.** Dans les dix (10) jours suivant la réception du rapport écrit de l'enquêteur recommandant la tenue d'une audience, le président, ou son substitut, nommera un jury formé de trois personnes.
- 11.** À la discrétion du président, ou de son substitut, l'enquête peut être écartée et le jury nommé dans les dix (10) jours suivant la réception d'une plainte formelle.

## AUDIENCE

- 12.** Le jury tiendra l'audience le plus tôt possible, mais au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la nomination du jury.
- 13.** Le jury dirigera l'audience comme bon lui semble dans les circonstances pourvu que :
- n) les membres du jury élisent un président parmi eux;
  - o) le quorum soit établi aux trois membres du jury;
  - p) les décisions soient prises à la majorité des voix, le président ayant droit de vote;
  - q) les parties soient accompagnées d'un représentant ;
  - r) l'audience soit tenue à huis clos ;
  - s) les parties soient avisées, par écrit, dans les 10 jours ouvrables, du jour, de l'heure et de l'endroit de l'audience ;
  - t) le répondant reçoive une copie de la plainte formelle ;
  - u) le plaignant et le répondant reçoivent, chacun, une copie du rapport de l'enquêteur ;
  - v) le plaignant et le répondant soient présents à l'audience pour répondre au rapport de l'enquêteur, témoigner et répondre aux questions du jury. L'audience peut se poursuivre en l'absence d'une ou l'autre ou des deux parties ;
  - w) l'enquêteur puisse assister à l'audience à la demande du jury ;
  - x) le jury puisse demander aux témoins de l'incident de témoigner en personne ou par écrit ;
  - y) une fois nommé, le jury ait l'autorité de raccourcir ou de prolonger les échéanciers liés à tous les aspects de l'audience ;
  - z) dans l'éventualité où un membre du jury soit incapable ou ne désire pas poursuivre l'audience, l'affaire sera menée à terme par les deux membres restants du jury qui prendront unanimement une décision.
- 14.** Afin d'assurer des coûts raisonnables, le jury peut tenir l'audience par le biais d'une conférence téléphonique.



## **DÉCISION**

- 15.** Dès que possible, mais au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'audience, le jury remettra sa décision, par écrit, au président, ou son substitut, et fera parvenir une copie au plaignant et au répondant. La décision devra contenir :
- e) un résumé des faits pertinents ;
  - f) une détermination à savoir si les actions ayant fait l'objet de la plainte constituent du harcèlement tel que défini dans la présente politique ;
  - g) les mesures disciplinaires devant être imposées au répondant, advenant que les actions constituent du harcèlement ; et
  - h) des mesures pour corriger ou mitiger le tort ou la perte subie par le plaignant, si les actions constituent du harcèlement.
- 16.** Si le jury détermine que les allégations de harcèlement sont fausses, vexatoires ou futiles, son rapport peut recommander que des mesures disciplinaires soient prises à l'endroit du plaignant.
- 17.** À moins que le jury n'en décide autrement, toute mesure disciplinaire entrera immédiatement en vigueur.
- 18.** La décision du jury sera irrévocable et sans appel pour le plaignant, le répondant et (nom de l'organisme).

## **CONFIDENTIALITÉ**

- 19.** (nom de l'organisme) reconnaît la nature délicate des situations de harcèlement et surtout, les difficultés associées au fait de s'avancer et de déposer une plainte de harcèlement et d'être accusé de harcèlement. (nom de l'organisme) reconnaît qu'il est dans l'intérêt du plaignant et du répondant de respecter la confidentialité de tout cas traité en vertu de la présente politique, sauf lorsque les renseignements doivent être divulgués aux fins de mesures disciplinaires ou de la loi.

