

POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ

ADOPTION		
INSTANCE	DATE	DÉCISION
Conseil d'administration	18-03-2025	2025-03-18-03

MODIFICATION(S)			
INSTANCE	DATE	DÉCISION	COMMENTAIRES
Conseil d'administration			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	Numéro interne de la politique
RÉFÉRENCE CODE DE GOUVERNANCE	12.1D

Table des matières

PRÉAMBULE	2
POLITIQUES ASSOCIÉES	2
CONTACT	2
MODIFICATION DE LA POLITIQUE.....	3
OBJECTIFS	3
DÉFINITIONS GÉNÉRALES	3
APPLICATION	3
RESPONSABILITÉS ET DROITS DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LE MILIEU	4
1. DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ	5
2. PROCESSUS DE PLAINTÉ	5
3. PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, POUR HARCÈLEMENT OU POUR VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL	5
4. PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, POUR HARCÈLEMENT, NÉGLIGENCE OU VIOLENCE À CARACTÈRE AUTRE QUE SEXUEL	7
5. CONFIDENTIALITÉ.....	9
6. ENGAGEMENT DES MEMBRES DE SPORTS LAVAL	9
7. CONTESTATION D'UNE DÉCISION ET CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ	9
8. IDENTIFICATION DE CERTAINES RESSOURCES À CONTACTER EN PRÉSENCE D'UNE SITUATION D'ABUS OU DE HARCÈLEMENT	10
SOURCES	11
ANNEXE A : DÉFINITIONS	13

POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ

Préambule

Sports Laval 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 elle-même et par ses membres ainsi qu'au travers de ses activités opérationnelles. Sports Laval 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 stagiaires et les bénévoles de Sports Laval peuvent se trouver en position d'autorité avec celles-ci lors de la pratique d'activités sportives et de loisir chapeautées par Sports Laval ou à travers ses différents programmes. De plus, dans la perspective de maintenir de hauts standards pour son climat interne, Sports Laval 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 Québec¹.

Politiques associées

- (Numéro) Politique de gestion des conflits.
- (Numéro) Politique de gestion du personnel.
- (Numéro) Code de conduite de l'organisation.

Contact

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant notre Politique de protection de l'intégrité, veuillez nous contacter à l'adresse suivante : veuillez nous contacter à l'adresse suivante : veuillez communiquer avec : presidence@sportslaval.qc.ca.

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.](#)

Modification de la Politique

Sports Laval se réserve le droit de modifier cette Politique à tout moment, en respect des lois en vigueur.

Objectifs

Les dispositions de la présente Politique mise en place par Sports Laval ont pour objet :

1. De sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans les activités de Sports Laval 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 Sports Laval;
7. D'approuver le mandat de l'officier des plaintes indépendant 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 Sports Laval, 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 Sports Laval ou dans le cadre d'activités lui étant liées (p. 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 (p. 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 Sports Laval, 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 Sports Laval.

Responsabilités et droits des personnes impliquées dans le milieu

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

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

Sports Laval s'attend à une collaboration de tous et encourage chacun à faire connaître sa désapprobation face à un comportement qu'il juge inadéquat et à se prévaloir de la présente Politique au besoin.

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

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

Tout membre de Sports Laval doit collaborer au processus de traitement d'une plainte déposée en vertu de la présente Politique. Tout membre doit en outre respecter la confidentialité inhérente au traitement d'une plainte.

1. Dépôt d'une plainte

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

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

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

2. Processus de plainte

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

3. Processus de gestion des plaintes pour abus, pour harcèlement ou pour violence à caractère sexuel

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

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

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

- 6- Si l'une ou l'autre des personnes visées par une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère sexuel est un salarié de Sports Laval, l'Officier des plaintes en transmet immédiatement copie au directeur général ou la présidence de Sports Laval afin que le dossier puisse au besoin être également pris en charge par son responsable des ressources humaines. S'il est de la connaissance de l'Officier des plaintes que l'une ou l'autre des personnes visées par une telle plainte est ou pourrait être un salarié de l'un des membres, l'Officier avise par écrit le plaignant et la présumée victime qu'ils peuvent en outre transmettre une plainte directement auprès de l'employeur concerné, et ce, dès qu'il se prononce sur la recevabilité de la plainte.
- 7- Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, il peut contacter le plaignant et la présumée victime pour obtenir des informations complémentaires lui permettant d'évaluer si la plainte apparaît sérieuse et recevable. La nature des faits, leur gravité, la force probante des allégations ou la personne visée sont considérées par l'Officier dans le cadre de son analyse. En ce qui concerne une plainte signalée à la DPJ comme prévu à la section 5 ci-haut, l'Officier des plaintes attend la décision rendue par la DPJ quant à la recevabilité de ladite plainte et s'y conforme.
- 8- Lorsque l'Officier des plaintes a des motifs raisonnables de croire au sérieux d'une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, il confirme par courriel ou courrier recommandé au plaignant et à la présumée victime, le cas échéant, que la plainte est recevable et a été retenue, et ce, dès que possible. Au cas contraire, il en informe de la même façon le plaignant et la présumée victime en motivant le refus.
- 9- Si l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel est un membre de Sports Laval, l'Officier l'avise dès que possible qu'il fait l'objet d'une plainte recevable pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel et qu'il est automatiquement exclu de tous les programmes et activités Sports Laval pour une durée indéterminée. L'exclusion vaut pour tous les paliers, le cas échéant. L'Officier avise également Sports Laval qu'un de ses membres soit exclu suite à une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel. À ce stade, une enquête formelle n'est pas réalisée par l'Officier des plaintes afin de ne pas compromettre ou contaminer le travail de la DPJ ou du service de police.
- 10- L'exclusion automatique à durée indéterminée confirmée par l'Officier des plaintes demeure en vigueur jusqu'à ce que le Comité de protection de l'intégrité ait pris une décision sur la demande de réévaluation déposée par l'auteur présumé d'abus, de

harcèlement ou de violence à caractère sexuel. Pour saisir le Comité, l'auteur présumé doit d'abord démontrer à l'Officier des plaintes par une demande écrite que des motifs raisonnables justifient une réévaluation de son dossier (par exemple, fin de l'enquête menée par le service de police et la DPJ, jugement rendu par un tribunal, etc.).

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

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

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

11- Si l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel n'est pas membre de Sports Laval, l'Officier des plaintes détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise par Sports Laval et en informe le plaignant et la présumée victime.

12- Les décisions prises par l'Officier des plaintes sont finales et sans appel.

4. Processus de gestion des plaintes pour abus, pour harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel

13- Si l'une ou l'autre des personnes visées par une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel est un salarié de Sports Laval, l'Officier des plaintes en transmet immédiatement copie au directeur général de Sports Laval afin que le dossier puisse au besoin être également pris en charge par son responsable des ressources humaines ou à la présidence si la plainte implique le directeur général. S'il est de la connaissance de l'Officier des plaintes que l'une ou l'autre des personnes visées par une telle plainte est ou pourrait être un salarié de l'un des membres de Sports Laval, l'Officier avise par écrit le plaignant et la présumée victime qu'ils peuvent en outre transmettre une plainte directement auprès de l'employeur concerné, et ce, dès qu'il se prononce sur la recevabilité de la plainte.

- 14- Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel, il peut contacter le plaignant ou la présumée victime pour obtenir des informations complémentaires lui permettant d'évaluer si la plainte est recevable. Face à une plainte qui lui apparaît recevable, l'Officier confirme par courriel ou courrier recommandé au plaignant et à la présumée victime, le cas échéant, que la plainte est recevable, et ce, dans les dix (10) jours de sa réception à moins de circonstances exceptionnelles. Au cas contraire, il en informe de la même façon le plaignant et la présumée victime en motivant le refus.

- 15- Au moment de recevoir une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel, si l'Officier des plaintes a des motifs raisonnables de croire que la sécurité de la présumée victime est compromise par l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel, il peut recommander au titre de mesure administrative l'exclusion par Sports Laval de tous les programmes et activités de Sports Laval pour une durée indéterminée à titre de membre de Sports Laval, et ce, pour tous les paliers et pour valoir jusqu'à ce que le Comité de protection de l'intégrité ait pris une décision suite à une audition sur la plainte. Le membre concerné est avisé dès que possible, par courriel ou courrier recommandé de la décision.

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

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

- 17- Si l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel n'est pas membre de Sports Laval, l'Officier des plaintes détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise par Sports Laval et en informe le plaignant et la présumée victime.

- 18- Avant de transmettre le dossier au Comité de protection de l'intégrité afin d'entamer la démarche formelle, l'Officier des plaintes peut proposer au plaignant, à la présumée victime et à l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel, si cela est opportun, une démarche informelle de résolution dont l'objectif est de rechercher des solutions à la problématique avec la participation de bonne foi de chacun et non pas d'établir s'il y a présence d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel. Cette démarche de médiation peut être effectuée par l'entremise d'un médiateur interne ou externe, si les personnes en cause y consentent.

19- Les échanges pendant le processus informel demeurent confidentiels. Seule l'entente de collaboration résultant de la médiation est consignée par écrit, signée par les parties et remise à l'Officier des plaintes. Si les parties refusent l'approche informelle ou si la médiation échoue, le traitement de la plainte se poursuit par la démarche d'enquête formelle.

20- L'Officier ayant statué qu'une plainte est recevable, en transmet copie au Comité de protection de l'intégrité, de façon à tenir une audition entre les parties impliquées, à moins que le dossier ait été réglé dans le cadre d'une médiation.

21- Les décisions prises par l'Officier des plaintes sont finales et sans appel.

5. Confidentialité

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

6. Engagement des membres de Sports Laval

Tous les membres de Sports Laval doivent rendre accessible la présente Politique à leurs propres membres dès leur adhésion, et ce, notamment, en leur indiquant par écrit qu'elle existe et en la publiant sur leur site web.

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

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

7. Contestation d'une décision et clause de non-responsabilité

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

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

8. Identification de certaines ressources à contacter en présence d'une situation d'abus ou de harcèlement

- a) Le directeur de la protection de la jeunesse de votre région
- b) Le service de police
- c) Sport'Aide : Par téléphone et SMS 1-833-211-AIDE (2433) 1-833-245-HELP (4357)

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 \(skidefondquebec.ca\)](https://www.skidefondquebec.ca/recueil_politique_et_gouvernance_0.pdf).

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 \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/Comprendre_et_prevenir_le_harcèlement_psychologique_ou_sexuel_au_travail).

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 \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/Quoi_faire_si_vous_pensez_vivre_du_harcèlement).

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

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

Éducaloi (2023A). Victimes d'un crime : poursuivre des années après [Page Web]. Repéré sur [Victimes d'un crime : poursuivre des années après | Éducaloi \(educaloi.qc.ca\)](https://www.educaloi.qc.ca/victimes-dun-crime-poursuivre-des-années-après).

Éducaloi (2023B). Agression sexuelle : poursuivre des années après [Page Web]. Repéré sur [Agression sexuelle : poursuivre des années après | Éducaloi \(educaloi.qc.ca\)](https://www.educaloi.qc.ca/agression-sexuelle-poursuivre-des-années-après).

Fédération québécoise des sports cyclistes (s.d.). Qu'est ce que la négligence? [Page Web]. Repéré sur <https://fqsc.net/quest-ce-que-la-négligence#:~: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 Sports Laval, 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 ²

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 ³

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

² Et ² [SportBienÊtre \(sportbienetre.ca\).](http://SportBienÊtre (sportbienetre.ca).)

EXEMPLES D'ABUS SEXUEL	
Avec contact physique	Sans contact physique
<ul style="list-style-type: none"> • 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ⁴⁵

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.

⁴ [Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail \(gouv.qc.ca\)](http://www.gouv.qc.ca).

⁵ [Le harcèlement | CDPDJ](http://www.cdpdj.org).

EXEMPLES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
<ul style="list-style-type: none"> • 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 ⁶

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
<ul style="list-style-type: none"> • Regards insistants • Sifflements • Affichage de matériel pornographique • Courriels ou textos sollicitants 	<ul style="list-style-type: none"> • Blagues ou insultes sexistes • Remarques sur le physique • Questions sur la vie privée • Menaces • Propositions • Sollicitation de faveurs sexuelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Frôlements • Attouchements • Gestes à caractère sexuel

⁶ [Le harcèlement sexuel | CDPDJ.](#)

Négligence ⁷

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

Séviçes ⁸

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

Violence⁹

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'extérieur¹⁰.

⁷ [Qu'est ce que la négligence? - Fédération québécoise des sports cyclistes \(fqsc.net\).](#)

⁸ [séviçes - Définitions, synonymes, conjugaison, exemples | Dico en ligne Le Robert.](#)

⁹ [Agir contre la violence et l'intimidation à l'école | Ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur \(gouv.qc.ca\).](#)

¹⁰ [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
<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Punitives corporelles par les entraîneurs • Imposition d'entraînements et de compétitions malgré les blessures • Privation de nourriture 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ¹¹

Tout comportement, toute parole, tout acte, tout geste délibéré ou non, à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, 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.

¹¹ [Intimidation | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\).](http://www.quebec.ca/gouvernement/actualites/actualites-intimidation)