

Politique sur la protection de l'intégrité et le traitement de plaintes				
<b>Responsable:</b> Direction générale	<b>N°:</b> 102	<b>Entrée en vigueur:</b> 13/12/2023	<b>Révisée:</b> 13/12/2023	<b>Adoptée par:</b> Le Conseil d'administration

---

## POLITIQUE SUR LA PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ ET LE TRAITEMENT DE PLAINTES

La corporation **SPORTSQUÉBEC** (ci-après « **SPORTSQUÉBEC** ») n'entend tolérer aucune forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, physique, psychologique ou sexuelle, et ce, dans tous les programmes et activités dispensés par elle-même et par ses membres, tels que défini dans la section définition de la présente Politique sur la protection de l'intégrité et le traitement de plaintes (ci-après « politique »).

**SPORTSQUÉBEC** reconnaît l'importance de prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et d'intervenir pour faire cesser toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence lorsqu'une telle pratique est portée à sa connaissance et c'est dans ce contexte qu'elle a adopté la présente politique, de même que des Codes de conduite (ci-après « codes ») énonçant les principaux devoirs associés à l'exercice des activités qu'elle régit, lesquels codes faisant partie intégrante de la présente politique. Cette politique et les codes lient expressément les membres. Le fait que plusieurs de ceux-ci sont en position d'autorité vis-à-vis d'autres, justifie le rôle de premier plan que ladite politique joue, pour offrir un milieu sain et sécuritaire.

La présente politique se veut un outil de régie interne auquel tous les membres sont assujettis, et vise à régler les comportements desdites personnes, afin que ces comportements soient en tout temps conformes à la mission de **SPORTSQUÉBEC**. Elle traite principalement de différends en matière d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence.

Les plaintes d'infractions mineures, ne mettant pas en danger l'intégrité d'une personne sont, quant à elles, traitées par la *Politique sur la résolution de conflits*.

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

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

**SERA ABORDÉ DANS CETTE POLITIQUE**


---

Objectifs.....	2
Définitions.....	3
Application.....	6
Responsabilités et droits .....	6
Traitement de plaintes .....	6
Gestion des plaintes pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel.....	7
Gestion des plaintes pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel .....	9
Composition du comité de protection de l'intégrité.....	10
Procédure d'audition .....	10
Règles de preuve.....	10
Décision du comité de protection de l'intégrité.....	10
Confidentialité .....	11
Engagement des membres .....	11
Contestation d'une décision et clause de non-responsabilité .....	11
Traitement de plainte d'infraction mineure .....	12
Traitement de plainte de régie sportive .....	12
Ressources à contacter.....	12
Annexe A - Code de conduite de l'entraîneur-e .....	13
Annexe B - Code de conduite de l'officiel-le .....	15
Annexe C - Code de conduite de l'athlète/participant-e .....	16
Annexe D - Code de conduite du parent .....	17
Annexe E – Synthèse en image.....	18

**OBJECTIFS**


---

Les dispositions de la présente politique mise en place par **SPORTSQUÉBEC** ont pour objet :

- ✧ De sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin avec **SPORTSQUÉBEC**, que toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence n'est pas tolérée;
- ✧ De prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu sain, exempt d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence;
- ✧ D'instaurer des mesures qui favorisent le respect de la dignité et de l'intégrité psychologique, physique et sexuelle des personnes évoluant dans le milieu;
- ✧ 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;
- ✧ 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 que la médiation;
- ✧ 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;
- ✧ D'identifier des ressources qu'une personne peut joindre au besoin lorsqu'elle est impliquée (qu'elle soit victime ou témoin) dans une situation d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dans le milieu;
- ✧ D'approuver le mandat de l'officier des plaintes indépendant pour traiter toute plainte d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence.

## DÉFINITIONS

---

Les concepts énoncés dans cette section s'appliquent à tous les membres incluant les clientèles vulnérables telles que les membres présentant un handicap d'ordre physique ou intellectuel.

### Membre

Défini par les règlements généraux de **SPORTSQUÉBEC**, auxquels s'ajoutent à cette définition les membres du personnel, les experts ou bénévoles (temps pleins, partiel et contractuel rénumérés et non-rénuméré) et les individus impliqués dans des comités ou activités sous la responsabilité de **SPORTSQUÉBEC**.

### Abus physique

Peut être défini par une ou plusieurs situations non-limitatives telles que :

- ✧ Lorsque quelqu'un subit des sévices corporels qui laissent ou non des marques, ou est soumise à des méthodes éducatives déraisonnables;
- ✧ Lorsqu'une personne encourt un risque sérieux de subir des sévices corporels qui laissent ou non des marques, ou d'être soumise à des méthodes éducatives déraisonnables.

### Abus sexuel

Peut être défini par un ou plusieurs situations non-limitatives telles que :

- ✧ Un geste ou un agissement à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, incluant toute forme d'exploitation sexuelle, posé par toute personne contre une autre;
- ✧ Le risque sérieux qu'un geste ou un agissement à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, incluant toute forme d'exploitation sexuelle, soit posé par toute personne contre une autre;
- ✧ Est assimilé à un abus sexuel, tout harcèlement sexuel ou toute conduite de nature sexuelle non sollicitée.

### Agression sexuelle

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou dans certains cas, 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 où le milieu de vie dans lequel il a été fait, et, quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel.

### Harcèlement psychologique

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

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

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

### Harcèlement sexuel

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

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

### **Négligence**

Peut être définie par une ou plusieurs situations non-limitatives tels que :

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

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

Exemple de négligence : savoir qu'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 que quelqu'un a une conduite dangereuse envers lui-même (ex. : désordre alimentaire) et ne pas intervenir, savoir qu'une personne impliquée dans le milieu est ou a été victime de violence physique, psychologique ou sexuelle et ne rien faire pour le protéger.

### **SéVICES**

Mauvais traitements corporels exercés sur quelqu'un qui est sous son autorité ou sous sa garde.

### **Violence**

Il est entendu 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, des pairs, des parents, des représentants de fédérations, des spectateurs, un membre, etc., et elle peut survenir n'importe où.

### **Violence physique**

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

### **Violence psychologique**

Lorsque quelqu'un subit, de façon grave et continue, des comportements de nature à lui causer un préjudice de la part d'une autre personne. Ces comportements se traduisent notamment par de l'indifférence, du dénigrement, du rejet affectif, du contrôle excessif, de l'isolement, des menaces, de l'exploitation, entre autres si la personne est forcée à effectuer un travail ou une activité disproportionnée par rapport à ses capacités.

Exemples de violence psychologique : Crier des injures (jurons, sacres), dire des choses méchantes ou faire des remarques humiliantes à quelqu'un, menacer quelqu'un de blessure physique ou prétendre lui lancer un objet, expulser ou exclure quelqu'un de façon systématique, rejeter ou ignorer volontairement quelqu'un (ignorer systématiquement sa présence), infliger du travail supplémentaires qui mènent à l'épuisement ou qui rendent la personne malade, toutes autres demandes qui pourraient avoir des impacts négatifs sur la santé de quelqu'un.

### **Violence sexuelle**

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

#### **Précision – Intimidation**

Tout comportement, parole, acte, 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, blesser, opprimer ou ostraciser.

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

### **Officier des plaintes indépendant**

Son rôle est de recevoir les plaintes d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence en vertu de la politique d'intégrité. Aussi, il voit à offrir son soutien au plaignant et à juger de la recevabilité de la plainte. L'officier des plaintes est un organisme indépendant de **SPORTSQUÉBEC**.

### **Comité de protection de l'intégrité**

Composé de 3 personnes indépendantes, son rôle est de procéder au traitement de la plainte via une procédure d'audition indépendante et impartiale et d'offrir ses conclusions et recommandations sur la situation. Le comité de protection de l'intégrité est indépendant de **SPORTSQUÉBEC**.

### **Sport'Aide**

Son rôle est de soutenir une personne vivant des difficultés dans son environnement sportif, selon ses besoins et selon la situation qui se présente. Sport'Aide peut aussi vous accompagner pour déposer votre plainte auprès de l'Officier des plaintes.

### **Code de conduite de l'entraîneur·e ([Annexe A](#))**

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

### **Code de conduite de l'officiel·le ([Annexe B](#))**

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

### **Code de conduite de l'athlète/participant·e ([Annexe C](#))**

Pour bénéficier de façon optimale de la pratique du sport ou du loisir, l'athlète, la participante ou le participant doit avoir une attitude et un comportement qui découlent du plus pur esprit sportif ou de camaraderie. L'important n'est pas de gagner ou de perdre, mais bien la manière dont elle ou il pratique la discipline sportive ou de loisir. Elle ou il ne doit jamais perdre de vue qu'il s'agit d'un jeu.

## Code de conduite des parents ([Annexe D](#))

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

### APPLICATION

---

La présente politique s'applique à toutes les personnes impliquées dans les activités de **SPORTSQUÉBEC**, (notamment : membres, participantes ou participants, parents des membres ou des participantes ou participants, bénévoles, salariés, administrateurs, fournisseurs, clients, etc.). Elle concerne tous les cas d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence pouvant survenir dans n'importe quelle activité ou programme ou toute activité autre que sportive de **SPORTSQUÉBEC**, comme des formations.

L'application de la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher un employeur, que ce soit **SPORTSQUÉBEC** ou l'un de ses membres, d'appliquer auprès de ses salariés quelque politique interne que ce soit, et de mener sa propre enquête administrative de façon à prendre toute mesure qu'elle juge adéquate auprès d'une présumée victime et de l'auteur-e présumé-e d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, et ce, même si cette personne est un membre. Qui plus est, la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher l'application d'un règlement prévoyant l'attribution d'une sanction automatique par **SPORTSQUÉBEC** ou l'un de ses membres dans le cadre d'une activité ou d'un événement impliquant des membres. En tout temps, toute présumée victime peut également s'adresser aux tribunaux compétents afin de faire valoir ses droits, le cas échéant.

### RESPONSABILITÉS ET DROITS

---

**SPORTSQUÉBEC** 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-e présumé-e 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 l'environnement de **SPORTSQUÉBEC** 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 les codes mis en place par **SPORTSQUÉBEC**.

**SPORTSQUÉBEC** s'attend à une collaboration de tous et encourage chacun à faire connaître sa désapprobation face à un comportement qu'il ou qu'elle juge inadéquat et à se prévaloir de la présente politique au besoin.

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

Tout membre 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.

### TRAITEMENT DE PLAINTES

---

#### Qui peut porter plainte ?

Peut porter plainte toute personne impliquée de près ou de loin dans l'environnement de **SPORTSQUÉBEC**, qui vit ou qui a été témoin, d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence (p. ex. parents, athlètes, bénévoles, entraîneurs, administrateurs, arbitres, etc.). Il existe 3 types de traitements de plaintes potentielles reconnues et approuvées par **SPORTSQUÉBEC**. Les types sont :

- Abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel ou à caractère autre que sexuel;
- Infraction mineure;
- Régie sportive.

### Comment porter plainte?

Via la plateforme « Je porte plainte » (bouton universel) qui se retrouve sur le site de **SPORTSQUÉBEC**, de toutes les fédérations sportives au Québec, ou en contactant Sport'Aide au 1 833 211-AIDE (2433).



### Quand porter plainte ?

Toute personne impliquée de près ou de loin dans l'environnement de **SPORTSQUÉBEC** peut porter plainte dès qu'il y a des indices raisonnables de croire qu'un abus, du harcèlement, de la négligence ou de la violence a été commis dans un contexte sportif ou de loisir. Il faut éviter de juger la situation et ne pas tenter de savoir si elle en vaut la peine, il faut porter plainte.

### Dépôt d'une plainte

- ✎ Pour une plainte d'abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, la plainte peut être déposée à tout moment ;
  - 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.
- ✎ 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-e présumé-e d'abus ou de harcèlement.
- ✎ Lorsque l'Officier des plaintes juge une plainte comme étant abusive, frivole ou faite de mauvaise foi, il peut entreprendre un nouveau processus de plainte contre le-a plaignant-e qui, s'il est membre, s'expose à des mesures disciplinaires ou administratives.

Ainsi, l'Officier des plaintes peut transmettre sa plainte contre le-a plaignant-e 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.

S'il s'agit du 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 que celui-ci désigne un nouveau Comité de protection de l'intégrité composé de personnes différentes pour qu'une recommandation soit émise à **SPORTSQUÉBEC** pour sanctionner le comportement fautif du ou de la plaignant-e, le cas échéant.

### Processus de plainte

- ✎ 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.
- ✎ Le processus de traitement des plaintes est en fonction du type de plainte concernée, à savoir :
  - Abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel ;
  - Abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel.

### **GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, HARCÈLEMENT OU VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL**

---

- ✎ 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-e présumé-e 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.
- Si l'une ou l'autre des personnes visées par une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel est un salarié de **SPORTSQUÉBEC**, l'Officier des plaintes en transmet immédiatement copie à la direction générale (ou la présidence, si la direction générale est concernée par la plainte) afin que le dossier puisse être pris en charge. 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 **SPORTSQUÉBEC**, l'Officier avise par écrit le ou la plaignant-e 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.
- Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, il peut contacter le ou la plaignant-e 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 présente politique, l'Officier des plaintes attend la décision rendue par la DPJ quant à la recevabilité de ladite plainte et s'y conforme.
- 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 ou à la plaignante, 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 ou la plaignant-e et la présumée victime en motivant le refus.
- Si l'auteur-e présumé-e d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel est un membre, l'Officier l'avise dès que possible qu'il fait l'objet d'une plainte recevable pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel. **SPORTSQUÉBEC** devra appliquer les recommandations de l'Officier des plaintes en matière d'exclusion, ou se référer à la *Politique sur les ressources humaines* si tel était le cas. 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.
- 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-e présumé-e d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. Pour saisir le Comité, l'auteur-e présumé-e 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 ou la plaignant-e 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-e présumé-e d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel, ainsi que le ou la plaignant-e 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, avec les adaptations nécessaires. Le Comité peut, le cas échéant, recommander à **SPORTSQUÉBEC** une sanction disciplinaire en plus de se prononcer sur l'issue de la mesure administrative dont fait l'objet auteur-e présumé-e d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel.
- Si le plaignant ou la plaignante 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.
- Si l'auteur-e présumé-e d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel n'est pas membre, l'Officier des plaintes détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise et en informe le-a plaignant-e et la présumée victime.
- Les décisions prises par l'Officier des plaintes sont finales et sans appel.



- ✧ Le conseil d'administration de **SPORTSQUÉBEC** prendra connaissance de la décision de l'officier des plaintes et adoptera par résolution l'intégralité de la décision de l'officier des plaintes. À partir de la résolution, la direction générale procédera à l'application intégrale de la décision.

#### **GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, HARCÈLEMENT, NÉGLIGENCE OU VIOLENCE À CARACTÈRE AUTRE QUE SEXUEL**

---

- ✧ 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 **SPORTSQUÉBEC**, l'Officier des plaintes en transmet immédiatement copie à la direction générale afin que le dossier puisse être pris en charge par la direction générale ou par la présidence si la plainte implique la direction générale. 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 **SPORTSQUÉBEC**, l'Officier avise par écrit le ou la plaignant-e 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.
- ✧ Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel, il peut contacter le ou la plaignant-e 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 ou à la plaignante 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 ou la plaignant-e et la présumée victime en motivant le refus.
- ✧ 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 auteur-e présumé-e 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 **SPORTSQUÉBEC** de tous ses programmes et activités, pour une durée indéterminée et 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.
- ✧ 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.
- ✧ Si l'auteur-e présumé-e d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel n'est pas membre, l'Officier des plaintes détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise et en informe le ou la plaignant-e et la présumée victime.
- ✧ 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 ou à la plaignante, à la présumée victime et à l'auteur-e présumé-e 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.
- ✧ 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.
- ✧ 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.
- ✧ Les décisions prises par l'Officier des plaintes sont finales et sans appel.

- Le conseil d'administration de **SPORTSQUÉBEC** prendra connaissance de la décision de l'officier des plaintes et adoptera par résolution l'intégralité de la décision de l'officier des plaintes. À partir de la résolution, la direction générale procédera à l'application intégrale de la décision.

#### COMPOSITION DU COMITÉ DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ

---

Le Comité de protection de l'intégrité est composé de trois (3) personnes choisies par l'Officier des plaintes parmi une liste de candidat·e·s qualifié·e·s. Ces personnes ne peuvent pas être des salarié·e·s ou des administrateur·ice·s de **SPORTSQUÉBEC**.

Toute personne siégeant au Comité de protection de l'intégrité doit éviter de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts avec les parties impliquées dans une plainte afin de préserver l'impartialité du processus.

Afin de diriger l'audition, les personnes choisies pour siéger au Comité de protection de l'intégrité désignent parmi elles, celle qui agira comme président·e du Comité.

Le ou la président·e du Comité transmet par courriel ou courrier recommandé au plaignant ou à la plaignante, à la présumée victime et à l'intimé·e (présumé·e auteur·e d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel) un avis d'audition au moins vingt (20) jours avant sa tenue. L'avis d'audition adressé à l'intimé·e doit faire état des motifs pour lesquels il ou elle est convoqué·e. Est jointe à cet envoi une copie de la présente politique et des règlements généraux de **SPORTSQUÉBEC**.

Le comité peut siéger en tout endroit au Québec en fonction des besoins. L'audition peut aussi se tenir par visioconférence ou par conférence téléphonique.

#### PROCÉDURE D'AUDITION

---

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

#### RÈGLES DE PREUVE

---

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

#### DÉCISION DU COMITÉ DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ

---

- Le Comité peut accueillir ou rejeter la plainte à l'issue de son audition. S'il accueille la plainte, le Comité peut recommander à **SPORTSQUÉBEC** l'une ou l'autre ou une combinaison des sanctions suivantes :
  - a. Déposer une réprimande au dossier du membre;
  - b. Exiger du membre le versement d'une pénalité de 100,00 \$ à 2 000,00 \$, à être acquittée auprès de **SPORTSQUÉBEC** dans le délai qu'il détermine. À défaut de payer à **SPORTSQUÉBEC** la pénalité établie

dans le délai imparti, le membre est dès le lendemain de l'échéance, automatiquement suspendu à titre de membre, jusqu'à ce qu'il ait exécuté son obligation;

- c. Exiger du membre des conditions et engagements;
  - d. Exiger que le membre participe, à ses frais, à une formation indiquée par le Comité dans le délai qu'il détermine. À défaut d'être en mesure de prouver à **SPORTSQUÉBEC** qu'il a effectué la formation dans le délai imparti, le membre est dès le lendemain de l'échéance, automatiquement suspendu à titre de membre et ce, jusqu'à ce qu'il ait exécuté son obligation et qu'il soit en mesure de le prouver.
  - e. Restreindre les activités et programmes auxquels peut participer le membre pour la durée qu'il détermine.
  - f. Suspendre le membership à titre de membre pour une durée maximale de douze (12) mois.
  - g. Expulser à titre de membre tel que défini dans la présente politique.
- La décision du Comité de protection de l'intégrité est finale et sans appel.
- Le Comité dispose de vingt (20) jours pour transmettre sa recommandation à **SPORTSQUÉBEC** par courriel ou courrier recommandé.

**SPORTSQUÉBEC** dispose de dix (10) jours pour entériner la recommandation du comité et répondre au comité par courriel ou courrier recommandé.

Le conseil d'administration de **SPORTSQUÉBEC** prendra connaissance de la décision et adoptera par résolution l'intégralité de la décision du comité de protection de l'intégrité. À partir de la résolution, la direction générale procédera à l'application intégrale de la décision.

À la réception de la décision de **SPORTSQUÉBEC**, le comité dispose de cinq (5) jours pour transmettre la décision aux parties, par courriel ou par courrier recommandé.

- 
- **SPORTSQUÉBEC** conserve en tout temps le droit d'entreprendre contre l'intimé.e toutes les procédures nécessaires afin de forcer le paiement d'une pénalité.

## CONFIDENTIALITÉ

---

**SPORTSQUÉBEC** 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.

## ENGAGEMENT DES MEMBRES

---

Tous les membres 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.

## 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.

**SPORTSQUÉBEC** exclut expressément sa responsabilité civile ainsi que celle de ses mandataires, préposé-e-s et représentant-e-s pour tout préjudice découlant directement ou indirectement de l'application de la présente politique, sauf en présence d'une faute intentionnelle ou lourde.

#### **TRAITEMENT DE PLAINTE D'INFRACTION MINEURE**

---

Il est entendu par infraction mineure, une infraction non prévue dans les pages précédentes de la présente politique ne mettant pas en danger l'intégrité d'une personne.

Les procédures de traitements de tels plaintes, sont définies dans la *Politique sur la résolution de conflits*.

#### **TRAITEMENT DE PLAINTE DE RÉGIE SPORTIVE**

---

Il est entendu par une plainte de régie sportive, une infraction non prévue dans les pages précédentes de la présente politique ne mettant pas en danger l'intégrité d'une personne et s'appliquant à la régie sportive, par exemple :

- ✧ Falsification de documents ou des résultats;
- ✧ Injustice lors d'une sélection pour une équipe;
- ✧ Tricherie lors d'une compétition.

Toute plainte de régie sportive sera transmise directement à la Fédération sportive impliquée, qui appliquera son propre processus de gestion de plainte.

#### **RESSOURCES À CONTACTER**

---

Il existe de nombreuses ressources pour aider une personne qui est en position vulnérable. Il est essentiel de se faire aider dans les situations difficiles. Les ressources suivantes peuvent vous venir en aide en tout temps:

##### **Le directeur de la protection de la jeunesse**



Signaler une situation à la DPJ?  
**1 800 361-5310**

<https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/enfance/services-jeunes-difficulte-famille/protection-de-la-jeunesse/faire-un-signalement-au-dpj/coordonnees-du-dpj>

##### **Service de police de votre ville ou simplement 911**



##### **Sport'Aide**



Ligne Écoute 24/7 | Orientation | Accompagnement /  
Sport sans violence  
<https://sportaide.ca/besoin-daide/>  
Par téléphone et SMS  
1-833-211-AIDE (2433)  
1-833-245-HELP (4357)

## **ANNEXE A - CODE DE CONDUITE DE L'ENTRAINEUR·E**

---

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

### **Sécurité physique et santé des participantes et des participants**

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

### **Entraîner de façon responsable**

- Utiliser judicieusement l'autorité associée à sa position et prendre des décisions qui sont dans le meilleur intérêt des participantes et des participants.
- Favoriser le développement de l'estime de soi des participantes et des participants.
- Éviter de tirer un avantage personnel d'une situation ou d'une décision.
- Connaître ses limites sur le plan des connaissances/compétences au moment de prendre des décisions, de donner des consignes ou d'agir.
- Honorer les engagements, la parole donnée et les objectifs sur lesquels il ou elle y a eu entente.
- Maintenir la confidentialité et le caractère privé des informations personnelles et les utiliser de façon appropriée.
- Utiliser les réseaux sociaux, l'internet et les autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, des entraîneur·e-s et des dirigeant·e-s, et ne pas s'en servir pour provoquer l'adversaire ou un autre membre.
- S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions et sensibiliser ses athlètes aux problèmes reliés à la consommation de ces produits ainsi qu'au dopage sportif.
- S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

### **Intégrité dans les rapports avec les autres**

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

**Plus particulièrement :**

- ✧ Les communications électroniques entre une participante ou un participant et un·e entraîneur·e doivent inclure les parents de la participante ou du participant si elle ou il est âgé de moins de 18 ans.
- ✧ Les envois électroniques de groupe doivent être privilégiés aux messages privés.
- ✧ L'entraîneur·e doit demander la présence d'un autre adulte lorsqu'une participante ou un participant le visite à son bureau ou à son local.
- ✧ L'entraîneur·e ne doit pas conduire les participantes ou les participants de moins de 18 ans vers ou au retour d'une activité (pratique, partie, compétition ou autre) sans avoir le consentement de leurs parents. Il doit obtenir une autorisation parentale pour tous cas d'exception.
- ✧ Lors de voyages impliquant de découcher, l'entraîneur·e s'assure que les chaperons restent dans une pièce voisine aux chambres des participantes et des participants.
- ✧ L'entraîneur·e doit limiter les visites dans les chambres d'hôtel aux visiteurs du même sexe.
- ✧ L'entraîneur·e doit s'assurer que la vérification des chambres est faite par des adultes formés et préférablement de paires mixtes.

Veiller à ce que les participantes et les participants comprennent que l'abus, le harcèlement, la négligence, la violence ou tout comportement inapproprié ne sont en aucun cas tolérés, et favoriser parmi les participantes et les participants l'habitude de divulguer et de signaler de tels comportements.

L'entraîneur·e doit prendre connaissance des lignes de conduite offertes sur le site [SportBienetre.ca](http://SportBienetre.ca).

**Respect**

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

**Honneur du sport**

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

Je, soussigné·e, \_\_\_\_\_ entraîneur·e, déclare avoir pris connaissance du Code de conduite de l'entraîneur·e.

Signée à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_ e jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature

## ANNEXE B - CODE DE CONDUITE DE L'OFFICIEL·LE

---

Aucune compétition ne peut se dérouler de façon satisfaisante sans la présence d'officiel·e-s. Un bon arbitrage assure le plaisir de jouer dans le respect des règles de jeu et la protection des participantes et des participants. Pourtant, les décisions des officiel·e-s sont souvent la source de nombreuses frustrations, leur jugement faisant rarement l'unanimité. Une ou un officiel·e efficace et compétent doit donc :

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

### Plus particulièrement :

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

Je, soussigné·e, \_\_\_\_\_ officiel·le déclare avoir pris connaissance du Code de conduite de l'officiel·le.

Signée à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_ e jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature

**ANNEXE C - CODE DE CONDUITE DE L'ATHLÈTE/PARTICIPANT·E**

---

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

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

- ✧ Jouer pour s'amuser en se rappelant que la pratique du sport ou du loisir n'est pas une fin, mais un moyen.
- ✧ Observer rigoureusement les règles du jeu et la charte de l'esprit sportif.
- ✧ Accepter et respecter en tout temps les décisions des officiel·e-s.
- ✧ Respecter en tout temps les officiel·e-s, les adversaires et leurs partisan·te-s qui ne doivent pas devenir des ennemis.
- ✧ Toujours rester maître de soi.
- ✧ Avoir une conduite exemplaire sur et hors plateaux en utilisant un langage sans injure, expression vulgaire ou blasphème.
- ✧ Respecter son entraîneur·e et ses dirigeant·e-s et suivre leurs directives lorsque celles-ci ne sont pas contraires à son bien-être.
- ✧ Engager toutes ses forces dans le jeu en évitant le découragement dans l'échec et la vanité dans la victoire.
- ✧ Respecter le bien d'autrui et éviter tout vol ou acte de vandalisme.
- ✧ Refuser et ne pas tolérer l'usage de drogues, de médicaments ou de quelconque stimulant dans le but d'améliorer la performance.
- ✧ Savoir qu'aucun comportement d'abus, de harcèlement, de négligence, de violence ou tout comportement inapproprié n'est toléré, et signaler sans délai à l'entraîneur·e ou à une personne en situation d'autorité tout acte de cet ordre commis à l'endroit d'une autre personne ou à son propre égard.
- ✧ Prendre connaissance de la section « athlète » de la plateforme [SportBienetre.ca](http://SportBienetre.ca).
- ✧ Utiliser les réseaux sociaux, l'internet et les autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, entraîneur·e-s et dirigeant·e-s, ne pas s'en servir pour provoquer l'adversaire ou un autre membre.
- ✧ S'assurer que chacun·e soit traité·e avec respect et équité.

Je, soussigné·e, \_\_\_\_\_ athlète/participant·e, déclare avoir pris connaissance du Code de conduite de l'athlète/participant·e.

Signée à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_ e jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature



**ANNEXE D - CODE DE CONDUITE DU PARENT**

---

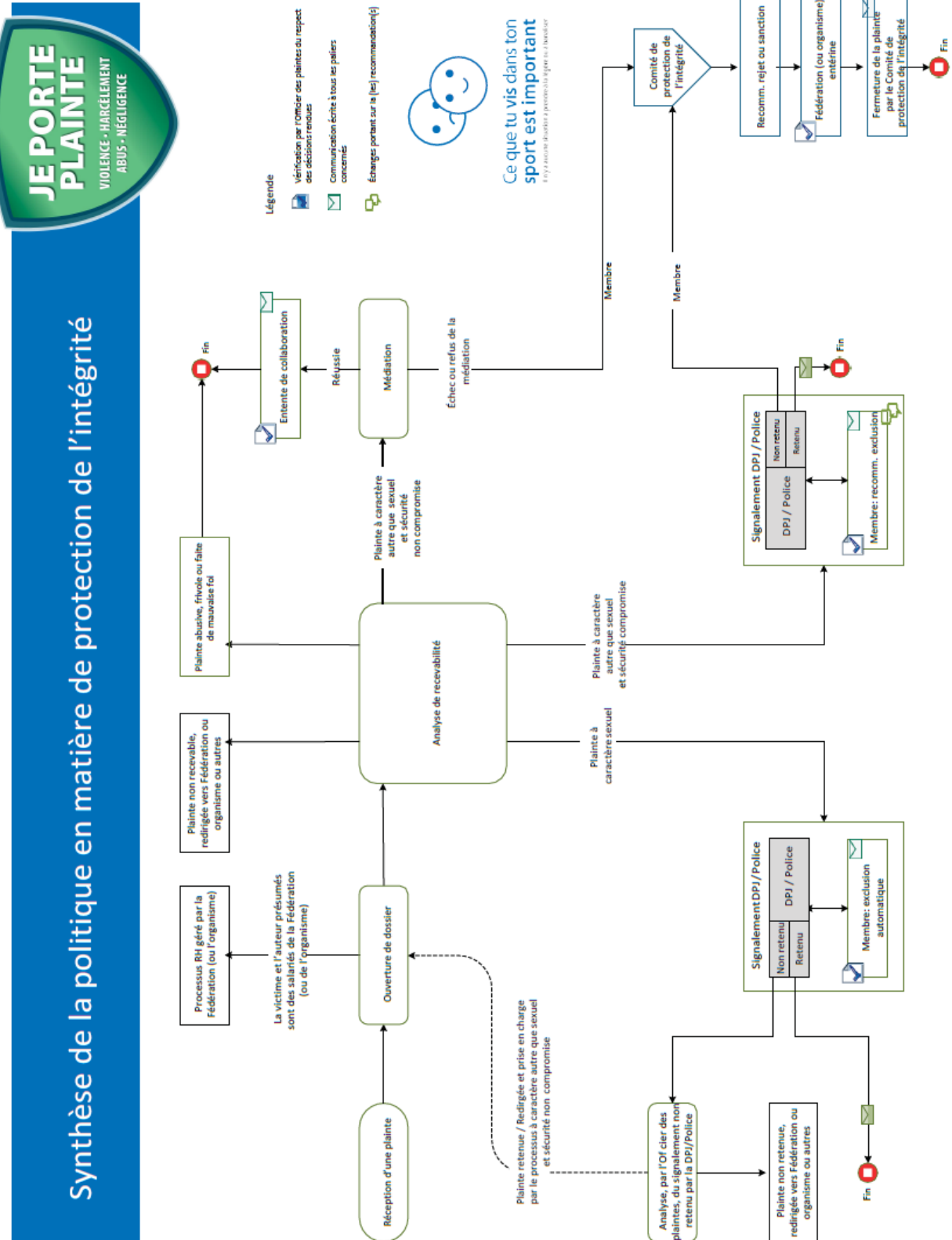
Les parents soucieux du développement de leur enfant doivent s'intéresser à leur mieux-être et connaître les valeurs éducatives véhiculées par le sport ou le loisir pratiqué. Ils doivent donc collaborer à l'utilisation de la pratique sportive ou du loisir comme moyen d'éducation et d'expression pour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

- ✧ Démontrer du respect envers les entraîneur·e-s, les dirigeant·e-s et les officiel·le-s.
- ✧ Avoir une bonne conduite et utiliser un langage approprié.
- ✧ Éviter toute violence verbale envers les participantes et les participants et appuyer tous les efforts déployés en ce sens.
- ✧ Ne jamais oublier que leur enfant joue dans un sport ou participe à une activité de loisir pour son propre plaisir, pas pour celui de ses parents.
- ✧ Encourager leur enfant au respect de la charte de l'esprit sportif, des règles du jeu ou des règles de régie interne de son équipe ou du programme.
- ✧ Reconnaître les bonnes performances de leur enfant comme celles des participantes et des participants adverses.
- ✧ Aider leur enfant à chercher à améliorer ses habiletés et à développer son esprit sportif ou de camaraderie.
- ✧ Apprendre à leur enfant qu'un effort honnête vaut tout autant que la victoire.
- ✧ Juger objectivement les possibilités de leur enfant et éviter les projections.
- ✧ Aider leur enfant à choisir une ou des activités selon ses goûts.
- ✧ Ne jamais tourner en ridicule un enfant parce qu'il ou elle a commis une faute ou qu'il ou elle a perdu le match.
- ✧ Encourager leur enfant par leur exemple à respecter les règlements et à résoudre les conflits sans agressivité ni violence.
- ✧ Prendre connaissance des lignes de conduite offertes sur le site [SportBienetre.ca](http://SportBienetre.ca).
- ✧ Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, entraîneur·e-s et dirigeant·e-s, ne pas s'en servir pour provoquer l'adversaire ou un autre membre.
- ✧ S'assurer que chacun·e soit traité·e avec respect et équité.

Je, soussigné·e, \_\_\_\_\_ déclare avoir pris connaissance du Code de conduite du parent de la Corporation **SPORTSQUÉBEC**.

Signée à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_ e jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature



- Légende**
- Vérification par l'Of cler des plaintes au respect des décisions rendues
  - Communication écrite à tous les parties concernés
  - Échanges portant sur la (les) recommandation(s)

**Ce que tu vis dans ton sport est important**  
Il y a aussi d'autres processus pour te soutenir