



Les Jeux olympiques spéciaux du Québec

**CODE DE CONDUITE
et
POLITIQUE VISANT À PROTÉGER LES VICTIMES
DE HARCÈLEMENT ET D'AGRESSION**

Approuvé par le conseil d'administration des JOSQ

Le 21 décembre 2000

INTRODUCTION

Le mouvement des olympiques spéciaux au Québec s'engage à fournir un environnement de travail et de pratique sportive dans lequel toute personne est traitée avec respect et dignité. Chaque personne a le droit de participer aux activités du mouvement et de travailler dans un environnement qui promouvoit le principe d'égalité et qui interdit les pratiques discriminatoires ou les comportements incompatibles avec la mission et les valeurs de notre organisme.

Afin d'atteindre ces objectifs, le conseil d'administration des Jeux olympiques spéciaux du Québec a mis en place les deux outils que sont le *Code de conduite* et la *Politique visant à protéger les victimes de harcèlement et d'agression*. Tous les employé(e)s et les membres (bénévoles, entraîneurs, officiels, athlètes, membres de comités) sont assujettis au *Code de conduite* et à la *Politique visant à protéger les victimes de harcèlement et d'agression*.

I. Le code de conduite

Le but de ce code de conduite est d'informer les athlètes, les bénévoles, les entraîneurs et les employé(e)s des Jeux olympiques spéciaux du Québec des règles de conduite devant être respectées à l'intérieur des activités de notre mouvement, que ce soit lors des programmes d'entraînement, de compétitions ou de toute autre activité organisée ou sanctionnée par les JOSQ.

1. Tous les athlètes, les bénévoles et les entraîneurs doivent être inscrits auprès des Jeux olympiques spéciaux du Québec avant de prendre part à des entraînements, des compétitions ou à toute autre activité sanctionnée par les JOSQ.
2. Tous les membres des Jeux olympiques spéciaux du Québec et leurs employés doivent se conduire avec dignité et de manière à ce qu'ils s'attirent crédit et honneur, pour eux, leurs collègues et pour les Jeux olympiques spéciaux du Québec.
3. Tous les athlètes ne doivent pas consommer ou avoir en leur possession des stimulants, des dépresseurs ou autres substances visant l'amélioration des performances sportives, à l'exception des médicaments qui leur sont spécifiquement prescrits par leur médecin.
4. La possession ou la consommation d'alcool et de drogues sont strictement interdites en tout temps pour tous les athlètes, les bénévoles, les entraîneurs et les permanents lors des activités sanctionnées par les Jeux olympiques spéciaux du Québec. Cela inclut les activités sociales suivant la présentation de Jeux ou de toute autre rencontre sportive. Cependant, la consommation d'alcool peut être permise lors d'activités sociales ou de collecte de fonds.
5. Tous les membres et les permanents des Jeux olympiques spéciaux du Québec doivent respecter le matériel appartenant aux Jeux olympiques spéciaux du Québec ainsi que celui des installations sportives où se déroulent nos entraînements et nos compétitions. Tous dommages, bris intentionnels ou vols seront aux frais de la personne concernée.
6. Tous les athlètes, les bénévoles, les entraîneurs et les permanents des Jeux olympiques spéciaux du Québec doivent respecter les officiels, la charte de l'esprit sportif, les règlements sportifs de la fédération

nationale uni-sport concernée et les règlements généraux et spécifiques du mouvement.

7. Tous les membres et les employé(e)s des Jeux olympiques spéciaux du Québec seront responsables de leurs effets personnels en tout temps et contribueront à préserver la propreté et la sécurité des sites d'entraînement et de compétitions.
8. Tous les membres et les employé(e)s des Jeux olympiques spéciaux du Québec devront utiliser un langage approprié, un habillement adéquat et faire preuve de dignité durant toutes les activités des Jeux olympiques spéciaux du Québec et accepter les conséquences pouvant découler d'un comportement inapproprié durant ces activités.
9. Les bénévoles, les entraîneurs et les permanents doivent éviter, lorsque cela est possible, de se retrouver seuls, hors du champ de vision de leurs collègues, en compagnie d'un athlète spécial.
10. Tous les employé(e)s et les membres des Jeux olympiques spéciaux doivent faire preuve de respect et de coopération les uns envers les autres. Toute forme de harcèlement impliquant, d'une manière ou d'une autre, un employé ou un membre du mouvement est susceptible de faire l'objet d'une enquête et, le cas échéant, entraîner les sanctions appropriées.

NOTE

Toutes les plaintes en relation avec l'un ou l'autre des articles compris à l'intérieur de ce code de conduite, à l'exception de celles touchant les cas de harcèlement, doivent être acheminées au bureau des JOSQ à l'attention du directeur général ou encore à l'attention du vice-président aux finances et à l'efficacité organisationnelle. Les plaintes logées dans le contexte de notre politique visant à protéger les victimes de harcèlement et d'agression doivent être dirigées auprès d'un conseiller en matière de harcèlement spécifiquement mandaté par le conseil d'administration des Jeux olympiques spéciaux du Québec.

POLITIQUE VISANT À PROTÉGER LES VICTIMES DE HARCÈLEMENT ET D'AGRESSION

I. Les objectifs de la politique

- Décourager, prévenir et, le cas échéant, contrer le harcèlement au sein des Jeux olympiques spéciaux du Québec.
- Éduquer et sensibiliser les membres et les employé(e)s du mouvement au Québec sur ce qui est considéré comme du harcèlement et des procédures inscrites à l'intérieur de cette politique.
- Informer les plaignants et les répondants des procédures en cas de plainte de harcèlement ou d'agression.

2. Définitions

2.1. *Harcèlement*

Le harcèlement est une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes, répétés et non désirés, de nature à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la personne qui en est victime. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, les comportements suivants sont considérés comme du harcèlement :

- abus verbal ou menaces;
- remarques insidieuses, farces, insinuations concernant l'apparence physique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, les croyances religieuses etc.;
- étalage de pornographie, de racisme ou d'images offensantes;
- plaisanteries qui causeraient de la gêne ou de l'embarras;
- invitations indésirables ou requêtes, indirectes ou intimidantes et explicites;
- regards sournois ou autres gestes;
- condescendance qui tend à saper le respect;
- contacts physiques non nécessaires comme le toucher, les pincements, les coups de poing;
- agression physique.

2.2. *Harcèlement sexuel*

Toute conduite à connotation sexuelle non désirée, tant verbale que physique, généralement répétée, de nature à causer un effet défavorable sur l'environnement immédiat de la personne qui en fait l'objet et susceptible d'entraîner des conséquences préjudiciables en matière d'emploi ou à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou à sa dignité dont, sans restreindre la généralité de ce qui précède, les comportements suivants :

- attention sexuelle indésirable de nature persistante et agaçante faite par une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que cette attention est indésirable et inappropriée;
- sollicitation sexuelle ou avance faite par une personne qui est dans une position d'autorité;
- représailles, menace ou une menace voilée de représailles, pour avoir refusé une avance ou une sollicitation sexuelle;
- une série de conduites abusives et non désirées ou des commentaires de nature sexuelle, d'orientation sexuelle, dans le but de créer de l'intimidation, de l'hostilité ou un environnement offensant dans lequel évolue la personne.

2.3. *Agression visant un enfant ou une personne vivant avec une déficience intellectuelle*

Cela peut se définir de la façon suivante :

- abus sexuel, qui contiendrait de l'attouchement manuel, oral ou génital, un contact sexuel ou l'utilisation d'objet pour des fins sexuelles ou autre comportement explicitement d'origine sexuelle imposé par une personne à une autre;
- abus physique causant intentionnellement des blessures;
- abus émotionnel causé par une personne qui a la charge ou qui enseigne à un enfant ou à une personne vivant avec une déficience intellectuelle et

qui porte préjudice à son image de soi ou qui peut résulter en une diminution de sa capacité à aimer ou faire confiance à autrui;

- négligence qui met en danger le bien-être de l'enfant ou de la personne vivant avec une déficience intellectuelle en négligeant de répondre à ses besoins physiques, émotionnels ou médicaux.

2.4. *Consultant*

Désigne une personne qui est sensibilisée à la problématique du harcèlement et qui est mandatée par le conseil d'administration afin de jouer le rôle de consultant.

Le rôle de consultant consiste à recevoir les plaintes formulées dans le contexte de cette politique, de tenter de résoudre, le cas échéant, ces plaintes de façon informelle si le contexte s'y prête et de soumettre toutes les autres plaintes auprès de l'officier en matière de harcèlement.

2.5 *Comité d'appel*

Désigne un comité de trois personnes nommées par le président du conseil d'administration et dont la tâche consiste à entendre, le cas échéant, les appels logés par l'une ou l'autre des parties impliquées dans une décision prise par le comité de discipline. Dans l'éventualité où cette plainte est relative à un cas de harcèlement sexuel, le comité doit être formé d'au moins une femme et un homme.

2.6. *Comité de discipline*

Désigne un comité dont les membres sont nommés par le conseil d'administration et dont la tâche consiste à faire appliquer le code de conduite et la politique visant à protéger les victimes de harcèlement et d'agression.

Pour ce qui est des cas de harcèlement, le mandat du comité consiste à confirmer ou rejeter les conclusions de l'officier en matière de harcèlement et d'imposer, si nécessaire, les sanctions appropriées.

2.7. *Officier en matière de harcèlement*

Désigne une personne identifiée par les JOSQ et qui possède les connaissances et l'expertise nécessaires pour conduire des enquêtes internes dans le contexte de la présente politique.

2.8. *Plaignant*

Désigne un employé, un athlète, un entraîneur, un officiel ou toute autre personne ou institution participant aux programmes et activités des Jeux olympiques spéciaux du Québec et qui dépose une plainte en bonne et due forme en fonction de l'application du code de conduite et de la politique visant à protéger les victimes de harcèlement et d'agression.

2.9. *Rapport d'enquête*

Désigne le produit d'un rapport d'enquête interne. Pour ce qui est des cas de harcèlement, il s'agit d'un rapport soumis par l'officier en matière de harcèlement incluant ses recommandations

2.10. *Répondant*

Désigne la ou les personnes dont les actes allégués font l'objet d'une plainte.

3. **Application du code de conduite et de la politique visant à protéger les victimes de harcèlement et d'agression**

3.1. *Responsabilité*

Le conseil d'administration des Jeux olympiques spéciaux du Québec est responsable de l'implantation et de l'application du code de conduite et de la politique visant à protéger les victimes de harcèlement et d'agression.

En ce qui a trait à l'application de cette politique, le conseil d'administration verra à désigner les consultants et l'officier en matière de harcèlement. De plus, le conseil s'engage à faire en sorte que chaque plainte soit traitée avec diligence dans le but de résoudre chaque cas avec équité et d'éliminer, le cas échéant, les possibilités de récidive.

3.2. *La confidentialité*

Dans tous les cas de plainte ou d'enquêtes internes, tout sera mis en œuvre afin de protéger les droits et la dignité des personnes concernées. Cependant, compte tenu de la nature même de ces processus, il est possible que le sceau de la confidentialité soit malencontreusement brisé et ne peut, en conséquence, être formellement garanti.

4. **Le processus de plainte**

4.1. *Pour les actes non reliés au harcèlement*

Pour tout manquement au code de conduite des Jeux olympiques spéciaux du Québec, à l'exception des cas allégués de harcèlement ou d'agression, le processus de plainte est le suivant :

La personne, le groupe ou encore l'institution qui fut victime ou encore témoin d'un manquement important à notre code de conduite et qui désire porter plainte doit procéder de la façon suivante :

- a) transmettre par écrit au directeur général ou au vice-président aux finances et à l'efficacité organisationnelle des JOSQ l'objet de la plainte, le nom des personnes ou des groupes (équipe, club, etc.) qu'elle vise tout en précisant le lieu et le moment où ces manquements furent commis.
- b) Sur réception de la plainte écrite, le directeur général doit informer les personnes visées ou leurs parents et/ou tuteurs, qu'une plainte a été déposée et du même coup recueillir par écrit leur version des faits. Le directeur général doit également faire suivre copie de la plainte auprès des personnes en cause.
- c) Dans la mesure où une forme de médiation est possible, le directeur général verra à rapprocher les parties et trouver une solution (excuses, etc.) qui sera satisfaisante pour le plaignant.

- d) Là où le processus de médiation n'est pas possible, le directeur général doit soumettre un rapport écrit auprès du comité de discipline des JOSQ qui verra à prendre des sanctions appropriées pouvant se concrétiser entre le rejet de la plainte en passant par l'avertissement, la suspension et dans les cas les plus graves ou de récidive, à l'expulsion du mouvement.
- e) Le comité de discipline doit inviter les parties à se faire entendre et ensuite faire connaître par écrit, auprès du plaignant et du répondant, la nature de sa décision.
- f) Dans l'éventualité où l'une ou l'autre des parties est insatisfaite de la décision rendue par le comité de discipline, elle dispose de trente (30) jours pour en appeler, par écrit, auprès du président du conseil d'administration des JOSQ.
- g) Le président fera suivre copie de la demande d'appel auprès de l'autre partie et des membres du comité d'appel.
- h) Le comité d'appel doit étudier la requête dans un délai raisonnable et faire connaître sa décision par écrit. Cette décision est finale et sans appel.

4.2. *Pour les actes reliés au harcèlement*

- Une personne qui considère faire ou avoir fait l'objet d'une conduite constituant du harcèlement (le plaignant) est d'abord et avant tout encouragée à faire connaître auprès de la personne responsable de cette conduite (le répondant) que ce comportement est non désiré, offensant et contraire à l'esprit et à la lettre de cette politique.
- S'il est impossible de confronter le répondant, ou que suite à cet avertissement le répondant ne modifie pas son comportement, le plaignant devrait contacter un consultant.

- Sur réception de la plainte, le consultant doit obtenir de la part du plaignant un bref rapport écrit soulignant le détail des incidents ainsi que, le cas échéant, le nom des témoins. Ce rapport doit être daté et signé par le plaignant.
- Lors de la première rencontre entre le plaignant et le consultant, ce dernier doit informer le plaignant des éléments suivants :
 - a) l'option de poursuivre le processus et de trouver un solution satisfaisante de façon informelle;
 - b) le droit d'enregistrer une plainte écrite dans le cadre de cette politique, dans la mesure où la recherche d'une solution de façon informelle n'est pas réaliste ou appropriée;
 - c) la possibilité d'avoir accès aux services d'une ressource externe (ex. : psychothérapeute, etc.);
 - d) du caractère confidentiel de cette démarche;
 - e) de son droit d'être représenté par la personne de son choix, incluant un conseiller juridique, à toutes les étapes de ce processus;
 - f) des autres recours possibles, incluant le droit de formuler une plainte auprès de la Commission des droits de la personne ou, le cas échéant, auprès d'un service de police lorsque l'offense relève du Code criminel;
 - g) toute allégation ou soupçon d'agression devra être rapportée auprès des instances appropriées (DPJ ou services policiers).

Suite à la première rencontre entre le plaignant et le consultant, l'une ou l'autre des actions suivantes peut être entreprise :

- a) Si le plaignant et le consultant conviennent mutuellement que le comportement en question ne constitue pas en soi du harcèlement, le consultant mettra fin au processus.

- b) Si le plaignant désire poursuivre la démarche, le dossier sera transféré auprès de l'officier en matière de harcèlement pour enquête.
- c) Dans l'éventualité où le consultant considère que les faits allégués constituent, à l'évidence, une forme de harcèlement mais que le plaignant ne désire pas poursuivre le processus, l'une ou l'autre des actions suivantes peut être entreprise :
 - i) si le plaignant souhaite poursuivre le processus de façon informelle, le consultant doit alors rencontrer le répondant dans le but d'obtenir des excuses et une forme d'assurance que ce type de comportement ne se reproduira plus;
 - ii) si le plaignant ne souhaite pas poursuivre ce processus, même de façon informelle, le consultant peut néanmoins entreprendre l'une ou l'autre des actions suivantes ;
 - le consultant peut rencontrer le répondant dans le but d'obtenir des excuses et une forme d'assurance que ce comportement ne se répètera pas. Si cette démarche porte fruits, le consultant fermera le dossier. En cas contraire, le consultant peut référer le dossier à l'officier en matière de harcèlement;
 - le consultant peut référer directement le dossier à l'officier en matière de harcèlement pour enquête.

4.2.1. Enquête conduite par l'officier en matière de harcèlement

Lorsque l'officier reçoit une plainte de la part du consultant, l'officier doit :

- a) réviser et clarifier au besoin la plainte écrite par le plaignant;
- b) remettre une copie de la plainte au répondant et au plaignant;
- c) remettre une copie écrite de la plainte au répondant, l'officier doit également lui remettre une copie de la présente politique ainsi qu'une note stipulant qu'il a le droit d'être représenté par une personne de son choix, incluant un conseiller juridique, à chaque étape de ce processus lorsque sa présence est requise ou justifiée;
- d) le répondant doit soumettre sa version des faits par écrit auprès de l'officier dans un délai n'excédant pas dix (10) jours suivant la réception de la plainte. En cas de circonstances extraordinaires (maladie, voyage, etc.) l'officier peut accepter de prolonger ce délai;
- e) l'officier reçoit la version des faits du répondant;
- f) à l'intérieur d'un délai de soixante (60) jours suivant la réception de la plainte, l'officier doit avoir mené son enquête et produit un rapport écrit.

4.2.2. *Le rapport d'enquête*

Le rapport d'enquête produit par l'officier en matière de harcèlement doit contenir :

- i) un sommaire des faits allégués;
- ii) la démonstration que les faits en question constituent ou non du harcèlement tel que défini à l'intérieur de cette politique;
- iii) si les faits constituent bel et bien du harcèlement, il doit soumettre une recommandation quant à la nature de la mesure disciplinaire devant s'appliquer au répondant.

- Lorsque l'officier recommande une action disciplinaire, il doit préalablement considérer les facteurs suivants :
 - i) la nature du comportement constituant le harcèlement;
 - ii) si ce comportement implique ou non un contact physique;
 - iii) si ce comportement peut être considéré comme un incident isolé ou encore faisant partie d'un comportement répétitif;
 - iv) la nature de la relation existante entre le plaignant et le répondant;
 - v) l'âge relatif du plaignant et/ou du répondant;
 - vi) la capacité du plaignant et/ou du répondant à faire preuve de discernement et de jugement;
 - vii) l'assurance que le répondant n'ait pas antérieurement été impliqué dans des incidents constituant du harcèlement;
 - viii) si le répondant a tenté de se venger auprès du plaignant.

- Une fois complété, l'officier doit faire parvenir une copie de son rapport auprès du plaignant, du répondant et du comité de discipline des JOSQ

4.2.3. Le comité de discipline

- Le comité de discipline doit recevoir le rapport d'enquête tel que préparé par l'officier en matière de harcèlement.
- Le comité de discipline doit entendre les versions du plaignant et du répondant. Un avis écrit à cet effet doit être transmis auprès des parties au moins dix (10) jours avant la date prévue pour l'audience.

- Après analyse du rapport de l'officier et du procès-verbal de l'audience, le comité de discipline doit :
 - a) valider le rapport et les recommandations de l'officier et;
 - b) si le rapport d'enquête détermine que le répondant s'est rendu coupable de harcèlement, prendre les mesures disciplinaires appropriées.

- Le comité de discipline doit appliquer une sanction appropriée aux fautes reprochées et peut inclure, sans y être limité, l'une ou plusieurs des pénalités suivantes :
 - a) des excuses verbales;
 - b) des excuses écrites;
 - c) une lettre de réprimande;
 - d) l'obligation de consulter un spécialiste (counseling);
 - e) l'obligation de suivre un atelier portant sur la problématique du harcèlement;
 - f) la perte de certains privilèges ou une suspension du statut de membre;
 - g) l'expulsion du mouvement ou la cessation du lien d'emploi;
 - h) une suspension avec ou sans rémunération.

- Une fois la décision rendue, le comité de discipline doit, à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours, transmettre par écrit, la nature de cette décision auprès du plaignant et du répondant.

4.2..4 *Le comité d'appel*

- Un plaignant ou un répondant qui est insatisfait de la décision rendue par le comité de discipline des Jeux olympiques spéciaux du Québec, peut à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours suivant la réception de la décision du comité de discipline, loger un appel auprès du président du Conseil d'administration des JOSQ.
- Cette intention d'en appeler doit être transmise par écrit et doit énumérer les raisons dudit appel.
- Sur réception de l'avis écrit, le président doit en faire parvenir une copie auprès des membres du comité d'appel comme auprès du plaignant et/ou du répondant.
- Le comité d'appel doit ensuite déterminer le lieu et la date où cet appel sera entendu et en informer les parties par écrit au moins dix (10) jours avant la date prescrite.
- De plus, cet avis doit également faire état que :
 - a) les parties ont la possibilité de produire les témoins impliqués dans cette affaire;
 - b) les parties peuvent être représentées par une personne de leur choix, incluant un conseiller juridique;
 - c) à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours suivant la réunion du comité d'appel, ce dernier doit faire connaître sa décision auprès du plaignant et du répondant, cette décision étant finale et sans appel.

5. Approbation et mécanisme de révision

Le code de conduite et la politique visant à protéger les victimes de harcèlement et d'agression furent approuvés par le conseil d'administration des Jeux olympiques spéciaux du Québec le 21 décembre 2000.

Le code de conduite et la politique visant à protéger les victimes de harcèlement et d'agression doivent être révisés annuellement.

CODE DE CONDUITE
et
POLITIQUE VISANT À PROTÉGER LES VICTIMES DE
HARCÈLEMENT ET D'AGRESSION

ANNEXE I

Comment faire suivre une plainte ?

A) Pour les plaintes en relation avec notre code de conduite – à l'exception des plaintes portant sur un cas de harcèlement.

Monsieur Pierre Langlois
Directeur général
Les Jeux olympiques spéciaux du Québec
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1514
Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone au bureau : (514) 843-8778

- ou -

Monsieur Sylvain Vincent
Vice-président aux finances
Les Jeux olympiques spéciaux du Québec
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1514
Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone au bureau : (514) 874-4349

B) Pour les plaintes en relation avec notre politique visant à protéger les victimes de harcèlement et d'agression.

⇒ **Pour les régions de l'Est du Québec**

Monsieur Marc Gaulin
Les Jeux olympiques spéciaux du Québec
160, rue des Cèdres
Québec (Québec) G1L 1M9
Téléphone au bureau : (418) 622-0502

⇒ **Pour les régions du Centre du Québec**

Monsieur Martin Fontaine
Les Jeux olympiques spéciaux du Québec
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1514
Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone au bureau : (514) 843-8778

⇒ **Pour la région de Montréal et les régions de l'Ouest du Québec**

Monsieur Serge Boulianne
Les Jeux olympiques spéciaux du Québec
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1514
Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone au bureau : (514) 843-8778

***Note :** Lorsque vous adressez votre plainte, nous vous invitons à inscrire la mention « **confidentiel** » sur l'enveloppe.*