



Région
Rive-Sud-Suroît



Politique contre l'intimidation

Code de vie dans les clubs

ENSEMBLE CONTRE
l'intimidation!

Avec la participation financière de :

Québec 

RÉDACTION

Éric St-Onge

Coordonnateur des programmes sociaux

Anne Choquet

Coordonnatrice des loisirs et événements

RÉVISION LINGUISTIQUE

Anne-Renée Hert

Stéphanie Desmarais

Véronique Hamelin

MEMBRES DU COMITÉ

Claude Laforge

CLUB DE L'ÂGE D'OR DE ST-TIMOTHEE

Diane Cantin

CLUB FADOQ SAINTE-JULIE

France Boisjoly

CLUB DE L'ÂGE D'OR DE CAZAVILLE INC.

Germaine Deschênes

Club FADOQ de Brossard

Marcel Veilleux

FADOQ HENRYVILLE

Table des matières

1. Introduction	3
2. Information et sensibilisation face à l'intimidation	4
2.1 Intimidation chez les aînés	4
2.2 Différence entre maltraitance et intimidation	5
2.3 Caractéristiques de l'intimidation	6
2.4 Facteurs de risque	7
2.5 Conséquences de l'intimidation	8
3. Stratégies pour contrer l'intimidation dans les clubs	9
3.1 Listes des comportements souhaitables	10
3.1.1 Comportements à adopter durant les activités et les compétitions	10
3.1.2 Règles à respecter par les bénévoles d'activités	10
3.2 Liste d'attitudes à éviter	11
3.3 Mise en place d'un comité contre l'intimidation	12
3.3.1 Composition du comité contre l'intimidation	13
3.3.2 Durée du mandat des membres du comité contre l'intimidation	14
3.3.3 Nombre de représentants requis pour les interventions	14
3.3.4 Lieu de rencontre du comité contre l'intimidation	15
3.3.5 Confidentialité des rencontres avec les plaignants et les présumés intimidateurs	15
4. Dépôt d'une plainte	16
5. Mesure d'intervention – démarche informelle	16
6. Mesure d'intervention – démarche formelle	16
7. Comité régional de protection contre l'intimidation	17
7.1 Composition	17
7.2 Procédure	17
7.3 Règles de preuve	18
7.4 Décision du Comité régional	18
7.4.1 Manquement mineur	18
7.4.2 Manquement majeur	19
7.4.3 Manquement grave	19
8. Entrée en vigueur de la politique contre l'intimidation	20
9. Mise à jour de la politique contre l'intimidation	20
10. Conclusion	20
11. Bibliographie	21
12. Annexe 1 : Formulaire de plainte	22



Mission

La FADOQ Rive-Sud-Suroît rassemble et représente les personnes de 50 ans et plus dans le but de conserver et d'améliorer leur qualité de vie. Elle défend et fait la promotion de leurs droits collectifs, valorise leur apport dans la société et les soutient par des programmes, services et activités, notamment en loisir, culture, sport et plein air.

Vision

Être le leader sur le territoire en matière de vieillissement actif et de qualité de vie.

Valeurs

Coopération | Engagement | Équité | Intégrité | Plaisir | Respect | Solidarité

Code de vie contre l'intimidation

1. Introduction

Depuis plusieurs années, le phénomène de l'intimidation prend de l'ampleur à différents niveaux et rejoint toutes les catégories d'âge. Afin d'en contrer les effets, le *Ministère de la Famille* a élaboré un plan nommé **Ensemble contre l'intimidation**. Ce programme d'aide financière souhaite encourager les initiatives permettant d'agir sur les facteurs de risque et de protection associés à l'intimidation. Il cible les projets qui rendent disponibles des outils de prévention ou d'intervention adaptés à la réalité spécifique du milieu.

La FADOQ, de par sa mission, rassemble les gens et réalise diverses activités de groupe via ses clubs pour aînés. Les membres des clubs sont, par conséquent, amenés à côtoyer des personnes ayant des modes de vie, des façons de penser, des réalités physiques et des capacités cognitives différentes des leurs. Il est donc possible d'observer des situations de tensions interpersonnelles, des échanges de paroles et des gestes dénotant un manque de respect et d'empathie les uns envers les autres, voire de l'intimidation.

Afin d'éviter ce type de situations ou, à tout le moins, en minimiser les effets, la FADOQ Rive-Sud-Suroît a voulu prendre action. Elle a soumis sa candidature pour un projet de code de vie qui permettrait d'informer et de sensibiliser les gens afin de prévenir et de freiner des actes d'intimidation en plus de proposer un cadre d'intervention. Ce projet de politique contre l'intimidation, accepté par le conseil d'administration, s'inscrit dans cette démarche et pourra être implanté dans les clubs.

La politique contre l'intimidation est un guide mis en place pour les administrateurs, les bénévoles et les membres des clubs. Il permet d'encadrer les relations interpersonnelles et de favoriser les comportements personnels et sociaux appropriés dans un contexte de clubs pour aînés. Nous souhaitons que les administrateurs des clubs implantent ce code de vie afin de soutenir les membres et d'améliorer leur qualité de vie.

2. Information et sensibilisation face à l'intimidation

L'intimidation est devenue un fléau, que l'on parle de harcèlement psychologique au travail, de discrimination, de cyberintimidation, dans certains cas même d'un acte criminel. De plus en plus, on parle d'intimidation dans les journaux, sur les réseaux sociaux ainsi qu'en milieux scolaires. Ce phénomène a pourtant toujours existé, et ce, dans toutes les sociétés à travers le monde. Si, à une certaine époque, l'intimidation était tolérée, les paroles, gestes, images ou comportements y étant reliés sont aujourd'hui à dénoncer. Au cours des dernières années, les recherches ont clairement démontré les effets néfastes de l'intimidation tels que le stress, l'anxiété, la détresse psychologique, la perte d'estime de soi, etc.

Néanmoins, avant de s'attaquer aux problèmes liés à l'intimidation et de vouloir la règlementer à l'aide d'un code, il est primordial de la comprendre. Pour cette raison, la prochaine section présente l'intimidation chez les aînés et en fournit une définition tout en la différenciant de la maltraitance. Y sont également nommés les différentes caractéristiques de l'intimidation, ses facteurs de risque ainsi que ses conséquences.

2.1 Intimidation chez les aînés

L'intimidation est très présente chez les aînés. Selon des études américaines, environ les deux tiers des personnes de 50 ans et plus vivent des situations bouleversantes sans savoir qu'il s'agit d'intimidation. Lorsque les plaignants cherchent de l'aide auprès d'organismes, les intervenants perçoivent que ces personnes vivent de l'intimidation sans être en mesure de mettre un nom sur ce qu'ils vivent.¹

Dans le but d'obtenir un portrait honnête des situations d'intimidation vécues par ses membres, La FADOQ Rive-Sud-Suroît a réalisé un sondage (septembre 2020). Les résultats de ce dernier sont assez révélateurs. Selon les réponses obtenues, 65,5% des membres disent avoir vécu ou été témoins d'un ou de plusieurs actes d'intimidation. Bien que les endroits où les membres sont les plus susceptibles de se faire intimider sont au travail ou à l'intérieur d'une résidence, 15% des répondants affirment avoir vécu des actes d'intimidation au sein d'un club pour aînés.

Le sondage visait d'ailleurs à cibler les différentes formes d'intimidation rencontrées par les membres, soit en tant que victime ou témoin de ces actes. Voici quelques-unes des réponses fournies (plusieurs réponses étaient possibles) :

- 42% des répondants affirment avoir été humiliés et/ou dénigrés;
- 38% ont été rabaissés ou critiqués injustement;
- 25% ont fait rire de leur apparence physique;
- 21% des répondants disent avoir été regardés de manière menaçante;
- 20% ont reçu des commentaires sexistes ou racistes;

¹(Cousineau, 2020)

-
- 16% ont eu peur ou craint pour leur sécurité après avoir reçu des menaces;
 - 16% ont été exclus, isolés ou évités lors d'activités ou de sorties.

Peu importe l'âge, on constate que certaines personnes utilisent différents stratagèmes pour intimider (statut social, poids du nombre, physique imposant ou position d'autorité), l'objectif étant de créer de la peur, d'humilier ou de contrôler les gens.

Plus subtilement, certains s'en prennent aux personnes plus vulnérables en portant atteinte à la réputation ou à la confiance d'une personne, en colportant des rumeurs ou en la dénigrant ouvertement. Certains intimidateurs savent très bien ce qu'ils font et s'attaquent délibérément aux gens qu'ils jugent plus vulnérables afin de démontrer leur supériorité, d'obtenir ce qu'ils veulent ou pour causer du tort.

Par conséquent, on peut être victime d'intimidation dans divers milieux tels les regroupements d'aînés, les clubs sociaux, les résidences, les milieux de travail, ou même au sein de sa propre famille.

Voici deux exemples d'actes d'intimidation :

- Se faire exclure d'un groupe de cartes simplement car on est débutant et moins rapide que les autres;
- Sous-entendre que l'âge de quelqu'un le rend inapte à effectuer son travail.

De façon générale, les personnes intimidées se retrouvent sans ressource pour leur venir en aide et ont de la difficulté à dénoncer les actes d'intimidation ainsi que leurs agresseurs. Ils préfèrent s'isoler et rester silencieux par peur de représailles.

De ce fait, on constate qu'il reste bien du chemin à parcourir pour informer et sensibiliser les aînés face au concept d'intimidation. Pour cette raison, la FADOQ Rive-Sud-Suroît souhaite venir en aide aux aînés en produisant cette politique contre l'intimidation. Celle-ci permet de rendre accessible l'information et de mettre en place des processus et procédures afin d'aider et de contrer l'absence d'actions face à toute situation d'intimidation.²⁻³

2.2 Différence entre maltraitance et intimidation

Qu'il s'agisse de maltraitance ou d'intimidation, la victime en ressort affectée. La principale différence entre les deux concepts se situe au niveau du lien qui unit l'agresseur à sa victime.

La maltraitance

On parle de maltraitance **lorsqu'il existe un lien de confiance** entre l'agresseur et sa victime. Elle peut se traduire sous diverses formes telles que physique, sexuelle, psychologique, financière, ou encore violation des droits et âgisme. Dans tous les cas, cela cause du tort ou de la détresse à la victime.

² (AQDR, 2018) ³ (Tremblay, 2004)

On considère la maltraitance comme une action ou une absence d'action appropriée d'une personne envers une autre, que ce soit de la négligence ou de la violence. Par exemple, lorsqu'une personne mandatée omet volontairement d'administrer un médicament à quelqu'un qui en a besoin.⁴

Les actes de maltraitance peuvent également être intentionnels ou non. Par exemple, un enfant apporte régulièrement des desserts à son père qui est atteint de diabète. Même si le geste est bien intentionné de la part de l'enfant, il s'agit d'une situation de maltraitance étant donné que cela pourrait nuire à la santé du père.

L'intimidation

En ce qui concerne l'intimidation, les actes sont posés de façon intentionnelle dans le but de nuire sans qu'il existe un lien de confiance entre la victime et son agresseur.⁵

En général, on observe que les actes d'intimidation ont un caractère répétitif. On considère toutefois une menace de mort comme étant de l'intimidation même si elle n'est proférée qu'une seule fois.⁶

La définition de la *Loi sur l'instruction publique* permet de mieux comprendre ce qui est considéré comme étant de l'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. »

(LSSS, section 1, article 13, paragraphe 1.1)

Un grand nombre de personnes peut vivre ou être touché par l'intimidation. Peu importe le genre, les différences physiques, les croyances, la couleur de la peau ou autre, toutes ces raisons peuvent servir à l'intimidateur pour rabaisser, humilier ou encore faire peur à une personne.

2.3 Caractéristiques de l'intimidation

L'intimidation existe sous plusieurs formes. Elle peut être verbale, écrite, sociale, physique ou matérielle. Elle peut également se manifester par le biais des différentes technologies de communication : c'est ce qu'on appelle de la cyberintimidation. Toutes les formes d'intimidation ont un seul et même but : intimider pour mieux contrôler.⁷

Pour aider à y voir plus clair, voici un schéma de synthèse des différentes caractéristiques de l'intimidation : ⁸

⁴(AQDR, 2018), ⁵(Marie Beaulieu, 2016), ⁶(Marie Beaulieu, 2016)

⁷(AQDR, 2018), ⁸(Ministère de la Famille (MF), 2014), modifié par la FADOQ RRSS, 2021

CARACTÉRISTIQUES DE L'INTIMIDATION



VERBALE	SOCIALE	PHYSIQUE	CYBER-INTIMIDATION
<ul style="list-style-type: none">- Insultes- Menaces- Remarques homophobes, sexistes- Etc.	<ul style="list-style-type: none">- Propagation de mensonges, rumeurs- Humiliation- Isolement- Etc.	<ul style="list-style-type: none">- Frapper- Bousculer- Faire trébucher- Détruire le bien d'autrui- Etc.	<ul style="list-style-type: none">- Écrire des messages cruels- Divulguer des photos ou vidéos embarrassantes- Etc.

1. Selon le contexte, certains gestes graves (ex. : une menace de mort) peuvent aussi être considérés comme de l'intimidation sans avoir un caractère répétitif.

2.4 Facteurs de risque

Certains intimidateurs vont cibler des personnes en fonction de facteurs plus perceptibles tels que l'ethnie, la couleur de la peau ou un surplus de poids, afin de dénigrer leur victime. Dans le même ordre d'idées, d'autres vont utiliser des informations privilégiées comme le fait de savoir qu'une personne a des troubles cognitifs ou de la difficulté à demander de l'aide.

Les facteurs de risque sont variables et l'addition de plusieurs de ces facteurs peut rendre une personne encore plus vulnérable face à un intimidateur potentiel. On remarque que les intimidateurs sont habiles pour cibler leurs victimes.

Deux types de personnes sont davantage visés : les personnes timides ou craintives étant perçues comme incapables de se défendre par elles-mêmes et les personnes plus entreprenantes qui sont vues comme dérangeantes ou rivales.⁹

⁹(Marie Beaulieu, 2016)

Le tableau ci-dessous explique les quatre grandes familles des facteurs de risque : ¹⁰

Facteurs de risque	
Stéréotypes et préjugés envers les personnes âgées	<ul style="list-style-type: none">- Origine ethnoculturelle, religion, classe sociale, orientation ou identité sexuelle, apparence physique, problèmes de santé mentale, etc.
Environnement et milieux de vie	<ul style="list-style-type: none">- Résidences pour personnes âgées, CHSLD, habitations à loyer modique (HLM), etc.- Clubs, associations, regroupements sociaux, sportifs, culturels, politiques, etc.- Endroits publics tels les centres communautaires, centres commerciaux, magasins, restaurants, etc.
Troubles cognitifs	<ul style="list-style-type: none">- Maladie d'Alzheimer, de Parkinson ou démence sénile;- Traumatisme crânien avec atteinte cérébrale.
Obstacles liés à la demande d'aide	<ul style="list-style-type: none">- La peur de déranger;- Le manque de confiance en soi;- L'absence de procédures d'intervention;- Penser que les gestes d'intimidation sont mérités.

2.5 Conséquences de l'intimidation

Les conséquences observées chez les individus intimidés sont différentes d'une personne à l'autre. Certaines personnes ressentent de la colère ou de la rage, d'autres vivent un sentiment d'insécurité, de l'angoisse, de l'anxiété ou de la panique.

Cela amène plusieurs personnes à s'isoler, à souffrir de dépression et, dans certains cas, peut conduire au suicide. Bien que l'intimidation soit souvent invisible, on remarque que les conséquences sont destructrices.

Il est important de reconnaître les conséquences émotionnelles, physiques ou d'ordre social. Ces éléments aident à dépister les situations d'intimidation et permettent de porter secours aux victimes.

Le tableau ci-dessous illustre plusieurs exemples des conséquences possibles sur les victimes d'intimidation, malgré qu'en réalité elles soient encore plus nombreuses : ¹¹

^{10, 11} (AQDR, 2018)

Conséquences de l'intimidation

Émotionnelles et/ou psychologiques	Physiques	Sociales
<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation du stress - Nervosité en présence de personnes intimidantes - Insécurité, angoisse, anxiété, panique - Peur des représailles - Sentiment d'injustice, d'impuissance, de vulnérabilité - Rage, colère, frustration - Sentiment de culpabilité, honte, gêne - Déception, peine - État de choc. - Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diminution ou perte de l'appétit - Malnutrition, déshydratation - Troubles du sommeil, insomnie - Manque d'énergie - Prise ou perte de poids - Abus de médicaments - Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Malaise et hésitation à discuter de la situation - Regard fuyant en présence de l'intimidateur - Comportement de retrait inhabituel - Isolement et repli sur soi - Désir de quitter son milieu de vie - Réputation entachée - Etc.

3. Stratégies pour contrer l'intimidation dans les clubs

Plusieurs stratégies peuvent être mises en place pour prévenir et freiner les actes d'intimidation. Voici quelques pistes de solutions pour favoriser un meilleur climat dans les clubs (code de vie) :

- Mettre en place une liste de comportements souhaitables de la part des membres;
- Nommer et afficher clairement la liste des attitudes à éviter;
- Mettre en place, au sein du club, un comité contre l'intimidation pour encadrer les victimes et les intimidateurs.¹²

Pour être en mesure d'intervenir efficacement dans chacun des clubs, l'implication des administrateurs est primordiale. Ils jouent un rôle prépondérant dans l'implantation des stratégies visant à contrer l'intimidation.

La prochaine section présente la liste des comportements favorables, recense les attitudes à proscrire et traite de la mise en place d'un comité contre l'intimidation et du Comité régional de protection contre l'intimidation (ci-après « Comité régional »).

¹²(AQDR, 2018)

3.1 Listes des comportements souhaitables

Chaque membre qui se joint à un club doit collaborer au développement du mieux-être de ce milieu de vie qui se veut accueillant, chaleureux, ouvert et inclusif pour tous ses membres.¹³ Afin d'entretenir un milieu de vie agréable, les membres s'engagent à adopter des comportements positifs et inclusifs.

Peu importe son statut au sein du club (administrateur, membre ou bénévole), chaque personne qui se présente doit adopter ces comportements en tout temps, sous peine de sanctions. Des exemples de sanctions seront abordés ultérieurement.

3.1.1 Comportements à adopter durant les activités et les compétitions

Lorsqu'un membre se présente à une activité ou une compétition, il consent à respecter les règles, peu importe son statut dans le club. Cette personne accepte donc :

- De respecter les règlements en vigueur;
- D'être respectueux en gestes et en paroles envers toute personne présente;
- D'adopter une attitude positive en tout temps;
- De démontrer de la tolérance à l'égard des autres;
- D'être discret et respectueux envers les résultats et les performances des autres participants;
- De régler un différend dans le calme et le respect;
- De respecter les décisions des juges et bénévoles qui organisent les activités.¹⁴

3.1.2 Règles à respecter par les bénévoles d'activités

Le responsable d'activités est le maître d'œuvre dans la réalisation et l'animation d'une activité offerte aux membres d'un club. Du fait de son implication, il a la responsabilité d'être attentif au bon déroulement de l'activité et d'intervenir rapidement lorsqu'il suspecte un acte ou une situation d'intimidation.

Lors des activités, le responsable s'engage à :

- Honorer la mission, les valeurs et les règlements du club ou de l'établissement;
- Exécuter son travail de bonne foi et au meilleur de ses connaissances;
- Communiquer adéquatement avec les participants et favoriser des comportements collaboratifs;
- Éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts;
- Respecter la confidentialité des renseignements personnels reçus lors des inscriptions;
- Opérer dans les limites des pouvoirs qui lui sont accordés;
- Favoriser un bon accueil et un sentiment d'inclusion pour tous les participants;
- Rapporter au comité contre l'intimidation toute situation d'intimidation dont il aurait été témoin.¹⁵

¹³ (CJR Charlesbourg, 2016), ¹⁴(Patinage Candiac, 2020), ¹⁵ (CJR Charlesbourg, 2016)

3.2 Liste d'attitudes à éviter

En adhérant au club, les membres acceptent d'agir de façon appropriée face à autrui. Lors des activités organisées par le club, peu importe le lieu, chacun des membres s'engage à ne jamais :

Intimidation verbale

- Rire de l'apparence, d'un handicap physique ou de l'odeur d'une personne;
- Crier des insultes, jurer, proférer des menaces ou créer un sentiment de peur;
- Tenir des propos racistes, sexistes, homophobes, etc.;
- Porter un vêtement comportant un message violent, raciste, grossier ou vulgaire.

Intimidation physique

- Regarder de manière méprisante ou menaçante;
- Faire des gestes obscènes ou à caractère sexuel dans le but de gêner ou d'humilier;
- Frapper, pousser, pincer, faire trébucher, bloquer le passage.

Intimidation sociale

- Exclure, isoler ou éviter une personne peu importe l'endroit;
- Humilier, dénigrer ou offenser par des remarques blessantes;
- Modifier le déroulement de l'activité dans le but d'exclure une personne ou de la désavantager volontairement;
- Critiquer, rabaisser ou ridiculiser une personne ou ses opinions;
- Colporter des rumeurs malveillantes ou des mensonges.

Cyberintimidation

- Détruire, voler des biens d'autrui ou menacer de le faire (images provenant d'internet ou des réseaux sociaux, etc.);
- Écrire des messages cruels, menaçants ou offensants à une personne, par exemple inciter quelqu'un au suicide ;
- Divulguer des photos ou vidéos embarrassantes d'autrui sur les réseaux sociaux. Écrire des insultes graves ou des propos diffamatoires qui incitent les autres à la haine ou au mépris.¹⁶

« Si vous avez des craintes par rapport à votre propre comportement ou celui d'autres personnes, nous vous recommandons d'en parler avec une personne désignée par le comité contre l'intimidation de votre club. Cette personne sera à l'écoute de vos questions et pourra vous guider. »

¹⁶(AQDR, 2018)

3.3 Mise en place d'un comité contre l'intimidation

Dans le but de maintenir une ambiance agréable et d'éviter toute forme d'intimidation ou d'abus, la FADOQ Rive-Sud-Suroît préconise fortement que les clubs adoptent la présente politique contre l'intimidation par résolution de leur conseil d'administration et soulignent son existence et son application dans leurs règlements généraux. Une fois adoptée, la présente a préséance sur toute autre politique pouvant être en vigueur au sein du club pour les matières qui y sont visées et lie tous ses membres.

La présente Politique ne remplace et/ou ne se substitue aucunement à toute loi, règlement ou autre disposition pouvant recevoir application. Ainsi, 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 ou plainte devant tout tribunal spécialisé ou de droit commun.

Lorsqu'un club adopte la politique contre l'intimidation, il est recommandé de former un comité contre l'intimidation. Ce comité devra se rapporter à son conseil d'administration et répondre aux exigences de sa mission. Pour ce faire, cette section définira le mandat, les objectifs, les rôles et les tâches confiés aux personnes formant le comité contre l'intimidation. Il sera également question des précautions assurant la confidentialité des discussions, du lieu de tenue des rencontres et de la composition dudit comité.

Mandats du comité

Le comité contre l'intimidation aura comme mandats de :

- Répertorier et faire la gestion des situations d'intimidation;
- Faire un rapport régulier au C.A.;
- Sensibiliser et informer les membres au sujet de l'intimidation;
- Communiquer et promouvoir la politique aux membres;
- Recevoir et gérer les plaintes;
- Offrir un soutien et des références aux victimes et intimidateurs.

Les rôles et tâches des membres du comité

Dans le but d'atteindre les objectifs énoncés, les membres du comité contre l'intimidation devront s'attribuer des rôles comportant chacun des tâches respectives. Ce comité se constituera d'un responsable aux plaintes, d'un secrétaire et d'un responsable des ressources externes. Ci-dessous, la liste des tâches reliées à chacun des rôles.

1. Responsable aux plaintes

Cette personne reçoit les plaintes et agit à titre de représentant du comité. Elle doit :

- Contacter le(s) plaignant(s) dans les 48 heures suivant le dépôt d'une plainte;
- Discuter afin que soient précisés les détails de la demande et les attentes du plaignant;
- Expliquer les étapes suivant le dépôt d'une plainte pour intimidation;

-
- Rencontrer le(s) plaignant(s) et le(s) présumé(s) intimidateur(s) pour recueillir leur version des faits;
 - Transmettre au plaignant la réponse du comité, à savoir la recevabilité de la plainte;
 - Suggérer au(x) plaignant(s) et au(x) présumé(s) intimidateur(s), 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'intimidation.

2. Secrétaire

Le rôle du secrétaire est administratif. Il doit s'assurer de :

- Afficher le code de vie dans le club ainsi que sur le site internet;
- Fournir le code de vie en version papier ou électronique à la demande d'un membre;
- Rendre disponible, en tout temps, des formulaires de plainte (voir Annexe 1);
- Prendre les notes durant les rencontres avec les plaignants et présumés intimidateurs et en faire un résumé qui sera signé par les personnes rencontrées;
- Tenir à jour tout document relatif au comité;
- Transmettre les renseignements lors de tout changement dans la composition des membres du comité.

3. Responsable des ressources externes

Le principal rôle de ce membre est d'accompagner les victimes et les présumés intimidateurs. Il doit :

- Mettre en place et tenir à jour une liste d'organismes d'aide ainsi que les coordonnées de psychologues ou d'experts spécialisés;
- Diriger les victimes et les intimidateurs vers les bonnes ressources et, au besoin, guider la démarche;
- Organiser des rencontres et/ou activités visant à sensibiliser et informer les membres sur l'intimidation.

3.3.1 Composition du comité contre l'intimidation

Le comité doit être composé de trois personnes dont au moins deux membres du conseil d'administration du club. Il en revient aux administrateurs des clubs d'afficher le(s) poste(s) à combler au sein du comité contre l'intimidation.

Malgré le paragraphe précédent, lorsque le conseil d'administration d'un club est composé de quatre (4) administrateurs et moins, un seul administrateur doit être nommé afin d'être membre du comité contre l'intimidation. Les deux autres membres qui composent le comité doivent obligatoirement être membres du club, mais ne pas siéger sur le conseil d'administration.

Éligibilité et aptitudes recherchées

Tous les membres du conseil d'administration sont éligibles pour devenir membre du comité. À noter qu'un membre qui provient de l'extérieur du conseil d'administration peut également soumettre sa candidature s'il possède une expérience pertinente. Les aptitudes recherchées chez les candidats sont :

-
- Avoir déjà fait partie d'un comité de discipline;
 - Posséder de l'expérience en travail social, en relation d'aide, etc.;
 - Présenter un parcours professionnel en gestion de conflit (médiateur, avocat, notaire, directeur d'école, etc.).

Mise en candidature

Pour aspirer à siéger sur le comité, le candidat devra :

- Indiquer le rôle sur lequel il postule. Si plusieurs sont disponibles, il est permis d'en solliciter plus d'un;
- Démontrer que sa carte de membre est à jour;
- Avoir préalablement complété une absence d'empêchement (vérification des antécédents);
- Respecter lui-même le code de vie.

Comité de sélection

Le conseil d'administration devra nommer deux de ses administrateurs pour siéger sur le comité de sélection. Ce comité aura comme mandat de rencontrer les personnes éligibles, d'évaluer si elles possèdent les qualités requises pour le poste et de valider leur l'expérience. Suite à ces démarches, le comité de sélection fera ses recommandations au conseil d'administration.

Mode de nomination

Le conseil d'administration doit procéder aux nominations selon les candidatures reçues après avoir pris connaissance des recommandations du comité de sélection.

3.3.2 Durée du mandat des membres du comité contre l'intimidation

La durée du mandat de chacun des membres est de deux (2) ans. Un membre du club peut y siéger pour trois (3) mandats consécutifs. Il est important de mentionner qu'à la suite de la démission d'un membre du comité, le conseil d'administration devra nommer un remplaçant jusqu'à la fin du mandat. Si le démissionnaire est un administrateur provenant du CA, il devra être remplacé par un autre administrateur du CA. À la fin de l'année, le conseil d'administration devra afficher le poste laissé vacant. La personne ayant effectué le remplacement pourra soumettre sa candidature au comité de sélection et suivre le processus au même titre que tout autre postulant.

3.3.3 Nombre de représentants requis pour les interventions

Lors des rencontres, deux personnes du comité contre l'intimidation doivent être présentes avec le(s) plaignant(s) ainsi qu'avec le(s) présumé(s) intimidateur(s). Pour un maximum d'efficacité, une personne sera désignée pour l'écoute et l'autre pour la prise de notes. Idéalement, il devrait s'agir respectivement du responsable aux plaintes et du secrétaire.

Lorsque nécessaire, le responsable des ressources du comité pourra être présent afin d'orienter

quiconque le souhaiterait vers les ressources appropriées. Il se doit aussi d'être en mesure de remplacer l'un des autres membres au besoin. Advenant le dépôt d'une plainte à l'endroit d'un membre du comité ou qu'un des membres se trouve en position de conflit d'intérêts, cela permet de conserver deux membres neutres.

3.3.4 Lieu de rencontre du comité contre l'intimidation

Les administrateurs des clubs s'engagent à assigner un bureau, à même les locaux du club, de manière à ce que les membres du comité y œuvrent. S'il s'agit d'un espace de travail partagé, il est important de déterminer un horaire afin que le comité puisse y recevoir des membres et ainsi assurer la confidentialité des plaintes.

Dans l'éventualité où un club ne peut offrir aucun espace de travail au comité, les rencontres doivent se tenir dans un endroit neutre où le(s) plaignant(s) et le(s) présumé(s) intimidateur(s) peuvent parler en toute liberté.

3.3.5 Confidentialité des rencontres avec les plaignants et les présumés intimidateurs

Le comité contre l'intimidation s'engage à conserver une plainte confidentielle, exception faite de l'accord écrit de l'auteur.

Tout membre d'un club 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.

Dans tous les cas, afin de permettre au comité d'intervenir, le plaignant devra l'autoriser à dévoiler au présumé intimidateur les principaux reproches qui lui sont faits et par qui. À défaut, le rôle du comité sera très limité. Le comité ne pourra ainsi essentiellement que fournir au plaignant une liste de ressources externes pouvant le soutenir. Aucune intervention auprès du présumé intimidateur ne pourra alors être réalisée.

Lors d'une rencontre, le plaignant ou le présumé intimidateur peut, s'il le désire, être accompagné par une personne de son choix. Il lui est permis d'avoir quelqu'un pour le soutenir mais pas pour le représenter. Si, pour une raison valable, il ne peut se représenter seul à la rencontre, par exemple en raison d'un handicap, une autre personne serait alors autorisée à le représenter.

Tous les renseignements recueillis lors des rencontres doivent être centralisés au sein d'un espace sécurisé dans le but de protéger le plaignant ou le présumé intimidateur. Ceux-ci ne peuvent être partagés à moins que toutes les personnes impliquées ne l'autorisent.

Une fois que le comité contre l'intimidation a pu recueillir les informations nécessaires du plaignant et du présumé intimidateur, il se prononce sur la recevabilité de la plainte et en informe les parties par écrit. Dans tous les cas, à moins de circonstances exceptionnelles, le comité doit se prononcer sur la recevabilité de la plainte à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours suivant sa réception.

Cette décision du comité est finale et sans appel.

4. Dépôt d'une plainte

À moins de circonstances exceptionnelles, une 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 au comité contre l'intimidation. Elle doit être signée, comporter le nom et les coordonnées du plaignant, une description des faits reprochés et du contexte en plus d'identifier l'auteur présumé d'intimidation. Le plaignant peut utiliser le formulaire de plainte proposé en Annexe 1.

Dans tous les cas, le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation d'intimidation.

5. Mesure d'intervention – démarche informelle

Avant de suggérer au plaignant de transmettre sa plainte au Comité régional afin d'entamer la démarche formelle, le comité contre l'intimidation peut proposer au plaignant et au présumé intimidateur, 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'intimidation. Cette démarche de médiation peut être effectuée par l'entremise du comité contre l'intimidation ou par un médiateur 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 au comité contre l'intimidation. 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 si telle est l'intention du plaignant.

6. Mesure d'intervention – démarche formelle

À moins que le dossier ait été réglé dans le cadre d'une médiation, il appartient au plaignant d'autoriser et demander au comité contre l'intimidation de transmettre copie de sa plainte écrite ayant été déclarée recevable au Comité régional, de façon à tenir une audition entre les parties impliquées. Dans tous les cas, seule la copie de la plainte du plaignant est remise au Comité régional.

Dans le cadre de la démarche formelle, une copie complète de la plainte du plaignant est également transmise au présumé intimidateur.

À l'issue de la démarche formelle, une ou des mesures disciplinaires peuvent notamment être rendues contre le présumé intimidateur.

Une mesure disciplinaire est une intervention qui vise l'amélioration d'une situation inacceptable; l'objectif étant de faire prendre conscience à la personne fautive que son comportement est intolérable selon les règlements de l'établissement. Il ne s'agit pas de punir des gens systématiquement, mais bien de s'assurer que l'harmonie règne à l'intérieur des clubs.

Parfois, pour maintenir un climat agréable entre les membres, certaines mesures disciplinaires peuvent être prises, notamment pour contrer les actes d'intimidation.

7. Comité régional de protection contre l'intimidation

7.1 Composition

Le Comité régional relève de la FADOQ Rive-Sud-Suroît et est composé d'au moins quatre (4) personnes choisies par celle-ci. Ces personnes ne peuvent pas être des salariés ou des administrateurs du club d'où émane la plainte.

Le Comité régional est composé d'au moins deux (2) membres du conseil d'administration de la FADOQ Rive-Sud-Suroît, de la direction générale et d'une ressource externe.

Toute personne siégeant au Comité régional 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 régional désignent parmi elles, celle qui agira comme président du Comité régional.

Le président du Comité régional transmet par courriel ou courrier recommandé au plaignant et au présumé intimidateur un avis d'audition au moins vingt (20) jours avant sa tenue. Est jointe à cet envoi une copie de la présente politique et de la plainte du plaignant.

Le Comité régional peut siéger en tout endroit sur le territoire couvert par la FADOQ Rive-Sud-Suroît et peut même se tenir par visioconférence ou par conférence téléphonique.

7.2 Procédure

L'audition est tenue à huis clos. Le Comité régional entend d'abord la preuve du plaignant. Il entend ensuite la preuve du présumé intimidateur. Il entend en dernier lieu les représentations du plaignant et du présumé intimidateur.

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'elle entend utiliser, le cas échéant, pour l'ensemble des participants à l'audition (6 au total). Le Comité régional peut accepter de reporter une audition s'il juge que les motifs invoqués par une partie sont sérieux.

Lorsque le présumé intimidateur dûment convoqué pour l'audition n'est pas présent, le Comité régional prend une décision en fonction de la seule preuve qui lui est présentée par le plaignant. En l'absence du plaignant, dûment convoqué pour l'audition, le Comité régional doit, faute de preuve, rejeter la plainte.

7.3 Règles de preuve

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

7.4 Décision du Comité régional

Le Comité régional dispose de vingt-cinq (25) jours pour transmettre sa recommandation au club par courriel ou courrier recommandé. Le club dispose alors de dix (10) jours pour entériner la recommandation du Comité régional et lui répondre par courriel ou courrier recommandé. Les administrateurs du club ayant été impliqués au niveau du comité contre l'intimidation relativement au traitement de la plainte ne peuvent participer à la décision du club.

À la réception de la décision du club, le Comité régional dispose de cinq (5) jours pour transmettre la décision aux parties, par courriel ou par courrier recommandé.

Le Comité régional peut accueillir ou rejeter la plainte à l'issue de son audition. S'il accueille la plainte, le Comité peut recommander au club l'une ou l'autre ou une combinaison de diverses sanctions et mesures selon celles suggérées dans les paragraphes ci-dessous.

La décision du Comité régional est finale et sans appel.

7.4.1 Manquement mineur

Un manquement mineur est une situation qui semble au départ anodine, mais dans laquelle une personne peut se sentir mal à l'aise, blessée ou intimidée. Par exemple, il pourrait s'agir de blagues de mauvais goût ou de gestes obscènes.

Voici quelques exemples de mesures pouvant être imposées par le Comité régional lorsqu'un manquement mineur est retenu :

- Écrire une lettre d'excuses et la remettre au plaignant dans le délai qu'il détermine. À défaut d'être en mesure de prouver au club qu'il a remis la lettre d'excuses au plaignant dans le délai imparti, le membre est dès le lendemain de l'échéance, automatiquement suspendu à titre de membre du club, et ce, jusqu'à ce qu'il ait exécuté son obligation et qu'il soit en mesure de le prouver. Cette suspension a effet dans tout le Réseau FADOQ;
- Exiger que le membre participe, à ses frais, à une formation indiquée par le Comité Régional dans le délai qu'il détermine pour maintenir son statut de membre. À défaut d'être en mesure de prouver au club 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 du club, et ce, jusqu'à ce qu'il ait exécuté son obligation et qu'il soit en mesure de le prouver. Cette suspension a effet dans tout le Réseau FADOQ;

7.4.2 Manquement majeur

Lorsqu'il est question d'un manquement majeur, on entend une situation, une personne ou un groupe de personnes qui agissent de façon volontaire et consciente dans le but d'intimider, de nuire, de diminuer ou d'exclure une ou des personnes, membre(s) et/ou bénévole(s). Il peut s'agir d'émettre des commentaires racistes ou homophobes, de menacer ou de s'attaquer à la réputation de quelqu'un.

Selon la gravité du comportement, le type ou la répétition des manquements, les conséquences pour la personne reconnue fautive pourraient aller jusqu'à :

- Une suspension du club de courte durée (une (1) semaine) ou de longue durée (de quatre (4) à vingt-six (26) semaines). La durée de la suspension demeure à la discrétion du Comité régional. Cette suspension a effet dans tout le Réseau FADOQ;
- Une expulsion de l'activité en cours;
- Une expulsion du club. Cette expulsion a effet dans tout le Réseau FADOQ.
- Le Comité régional pourra fournir à un membre les coordonnées des ressources disponibles pour une consultation. Sans être obligatoire, cette recommandation en vue d'obtenir un accompagnement pourrait aider l'intimideur.

7.4.3 Manquement grave

Il est question de manquement grave dans les situations suivantes :

- Toucher ou employer la force sur une autre personne sans son consentement;
- Frapper autrui, peu importe le degré de force utilisée;
- Cracher sur une personne;
- Voler les biens de quelqu'un;
- Menacer de mort quelqu'un.

À supposer que la plainte soit retenue, le membre fautif sera expulsé du club. Cette expulsion a effet dans tout le Réseau FADOQ. Au dépôt d'une éventuelle nouvelle demande d'affiliation, cette personne devrait justifier pourquoi le Club FADOQ devrait l'accepter. Selon les circonstances, un refus pendant quelques années pourrait être opposé aux demandes d'affiliation en question.

Pour ce type de manquement, le Comité régional pourrait suggérer au plaignant de porter plainte à la police.

8. Entrée en vigueur de la politique contre l'intimidation

La politique entre en vigueur le jour de sa validation par le conseil d'administration régional.¹⁷ Les clubs seront alors invités à s'impliquer dans le projet dans le but de veiller à la sécurité de leurs membres, aussi bien qu'ils se sont toujours engagés à le faire.

Au niveau local, chaque conseil d'administration de chaque club doit adopter une résolution afin que le code puisse entrer en vigueur.

Il est possible, pour les clubs, d'accepter de suivre la réglementation avant de mettre en place un comité contre l'intimidation. C'est alors le ou la président(e) qui s'occupe de gérer les cas d'intimidation à l'intérieur de son club, sauf en situation de conflit d'intérêts. Dans cette condition, le conseil d'administration doit désigner un remplaçant.

9. Mise à jour de la politique contre l'intimidation

La politique sera révisée au niveau régional au minimum à tous les trois (3) ans suivant son entrée en vigueur.¹⁸

10. Conclusion

Bien que les actes d'intimidation ne soient pas présents dans le quotidien des clubs, certains agissements peuvent déranger et compromettre le bon fonctionnement des activités et événements. On sait que les comportements intimidants nuisent aux clubs pour qui la sécurité, le recrutement et la rétention des membres et bénévoles sont importants et vitaux pour sa pérennité.

La mise en place d'une politique donne le ton aux membres face aux règles à suivre lors des rencontres afin de favoriser une bonne atmosphère.¹⁹ Cette politique contre l'intimidation se veut une stratégie pour favoriser des comportements adéquats dans les clubs.

En ce sens, le comité contre l'intimidation de chaque club a un rôle très important à jouer. Il est de sa responsabilité de trouver des ressources locales, de proposer des activités, d'éclairer ses membres quant à l'identification des actes d'intimidation et de sanctionner au besoin les comportements fautifs.

Ultimement, ces démarches ont pour but de prévenir et réduire les actes d'intimidation.

^{17, 18}(CJR Charlesbourg, 2016), ¹⁹(l'École canadienne-française de Saskatoon, s.d.)

11. Bibliographie

AQDR. (2018). Récupéré sur Prévenir et contrer l'intimidation... : https://www.aqdr.org/wp-content/uploads/AQDR_Guide-intimidation_web.pdf

CJR Charlesbourg. (2016). Récupéré sur Code de vie : <https://www.cjrcharlesbourg.org/a-propos-de-nous/code-de-vie/#more-7566>

Cousineau, M.-E. (2020). *Ici Radio-Canada*. Récupéré sur INFO SOCIÉTÉ, Quand des aînés sont victimes d'intimidation : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1485990/aines-victimes-intimidation-etudes-phe-nomene-meconnu#:~:text=Selon%20Marie%20Beaulieu%2C%20trois%20types,activit%C3%A9s%20de%20loisir%2C%20particul%C3%A8rement%20comp%C3%A9titives>

Faculté de médecine Université Laval. (2013). Récupéré sur Politique N°13, Harcèlement, intimidation et violence : <https://www.fmed.ulaval.ca/fileadmin/documents/programmes-etudes/etudes-medecine/doctorat-1er-cycle-medecine/documents/pol-13-harcèlement-intimidation-violence.pdf>

l'École canadienne-française de Saskatoon. (s.d.). Récupéré sur Code de vie : http://canadienne-francaise.ecolefrancophone.com/images/ecoles/canadienne_francaise/files/documents/ECF-codevieP1.pdf

Marie Beaulieu, M.-È. B. (2016). *Erudit*. Récupéré sur L'intimidation envers les personnes âgées : un problème social : <https://www.erudit.org/fr/revues/ss/2016-v62-n1-ss02498/1036334ar.pdf>

Ministère de la Famille (MF). (2014). Récupéré sur Ensemble contre l'intimidation ! Forum sur la lutte contre l'intimidation. Cahier du participant, Québec, Gouvernement du Québec. : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Programme-Forum-final.pdf>

Patinage Candiac. (2020). Récupéré sur Règlements/Code de vie : <https://www.patinagecandiac.ca/le-club/reglements/>

Tremblay, R. E. (2004). *Le Devoir*. Récupéré sur Le châtiment corporel, un outil pédagogique naturel chez les primates - Devons-nous faire des lois contre la nature? : <https://www.ledevoir.com/non-classe/46705/le-chatiment-corporel-un-outil-pedagogique-naturel-chez-les-primates-devons-nous-faire-des-lois-contre-la-nature>

12. Annexe 1 : Formulaire de plainte

Formulaire

Déclaration de plainte d'intimidation



Région
Rive-Sud-Suroît

Identification du plaignant

Nom : _____ Prénom : _____ N° Membre : _____

Lieu de l'incident : _____ Date de l'évènement : _____

Évènement reproché : _____

Personne(s) impliquée(s) : _____

Témoin(s) : _____

Descriptif de l'évènement - Nature et circonstances du préjudice allégué

Attentes pour réparation - Qu'est-ce que le comité peut faire pour vous?

Signature : _____ Date : _____

Section réservée au comité contre l'intimidation

Prise en charge par : _____

Date : _____

Plainte recevable (O / N)

Commentaires :

²⁰ (Faculté de médecine Université Laval, 2013)

Notes : _____

[illegible]

[illegible]