



PROMOUVOIR ET
FAVORISER DES
MILIEUX SPORTIFS
SÛRS ET
ACCUEILLANTS

Un document de discussion

Le 15 octobre 2004

SPORT
PUR
la vraie expérience

© Secrétariat Sport pur, octobre 2004

Préparé à partir du :

Report on Harassment and Abuse in Sport – Situation Analysis and Needs Assessment

(Rapport sur le harcèlement et les abus dans le sport – Analyse de la situation et évaluation des besoins)

Rédigé pour le Secrétariat de Sport pur par Tom Kinsman

Août 2004

Also available in English

TABLE DE MATIÈRES

| | |
|--|----|
| QUEL EST L'OBJET DU PRÉSENT DOCUMENT DE DISCUSSION? | 3 |
| CE QUI A ÉTÉ FAIT | 3 |
| QUELS SONT LES PRINCIPAUX ENJEUX? | 8 |
| CE QUI DOIT ÊTRE FAIT | 15 |
| QUI DOIT ASSUMER LE LEADERSHIP COLLECTIF DE LA COMMUNAUTÉ SPORTIVE? | 18 |

QUEL EST L'OBJET DU PRÉSENT DOCUMENT DE DISCUSSION?

Pour instaurer des milieux sportifs sûrs et accueillants, il est essentiel que tous les intervenants – entraîneurs, officiels, soigneurs, enseignants, parents, athlètes, organisations sportives, groupes communautaires, gouvernements, professionnels de la santé et des services sociaux, spectateurs, médias – s'intéressent à la question, assument leurs responsabilités et fassent en sorte de créer de tels milieux partout et en tout temps. Le maintien de milieux sportifs sûrs et accueillants exige aussi un certain leadership qui permettra d'établir les priorités d'action requises, de favoriser la volonté commune de passer à l'action et d'arriver à l'adoption d'une approche concertée et exhaustive. *Le présent document de discussion présente un aperçu du contexte et des enjeux qui doivent être maîtrisés si l'on veut procéder à un examen informé des considérations et des options en vue d'assurer le rôle de leadership.*

Les enjeux et les recommandations présentés dans le présent document sont tirés du document *Report on Harassment and Abuse in Sport – Situation Analysis and Needs Assessment*, préparé pour le Secrétariat de Sport pur en août 2004. Le rapport examine en quoi les préoccupations générales relatives au harcèlement et aux abus dans le sport ont changé depuis qu'un collectif formé de 40 organismes nationaux de sport et administrations gouvernementales pour définir le problème a mis fin à ses activités en 1997. Des idées et des recommandations prometteuses qui permettraient d'accomplir des progrès y sont aussi présentées. Le rapport repose principalement sur les opinions, les expériences et les points de vue d'un groupe représentatif de leaders de la communauté sportive canadienne concernés d'une façon ou d'une autre par les questions de harcèlement et d'abus dans le sport, notamment les aspects liés aux politiques, à la sensibilisation ou à la résolution de conflits. *Le présent document de discussion résume les résultats de l'analyse de la situation et de l'évaluation des besoins pour faciliter les discussions et la prise de décisions quant aux objectifs et aux rôles spécifiques qui permettront dans l'avenir d'adopter des mesures appropriées et efficaces.*

CE QUI A ÉTÉ FAIT

DE 1993 À 1997

Le harcèlement et les abus dans le sport étaient des problèmes cachés et gardés sous silence avant 1993, ce qui a eu pour triste résultat que la communauté sportive canadienne ne protégeait pas ses participants. Des progrès considérables ont été accomplis de 1993 à 1997 pour faire face au harcèlement et aux abus dans le sport, dans un climat de vigilance accrue et de mesures adoptées par d'autres secteurs comme les milieux de travail, le système d'éducation, la santé, les professions de services juridiques et sociaux, les services de garderie, les institutions religieuses et les gouvernements.

Situation actuelle

Harcèlement dans le sport :
Guide des politiques, des
procédures et des ressources

- *Doit être mis à jour et n'est plus aisément disponible.*

Regroupement des organismes
contre le harcèlement et les
abus dans le sport

- *➤ Inactif en raison d'un manque de ressource et des priorités concurrentielles des membres de la direction.*
-

En octobre 1993, peu après que la médiatisation d'incidents de harcèlements survenus dans différents sports a exposé le problème, un petit groupe de travail sur le harcèlement dans le sport¹ était mis sur pied. En septembre 1994, le groupe de travail publiait ***Le harcèlement dans le sport : Guide des politiques, des procédures et des ressources***. Ce guide contenait une politique générique qui pouvait être utilisée telle quelle ou adaptée par la communauté sportive, et qui était aussi accessible sur disquette. Entre septembre 1994 et avril 1997, plus de 10 000 copies du document ont été distribuées.

En 1997, la révélation bouleversante de Sheldon Kennedy, qui déclarait avoir été victime d'abus sexuels de l'âge de 14 à 19 ans par son entraîneur de hockey bien connu, Graham James, a été le catalyseur à l'origine de la transformation du groupe de travail en **Regroupement des organismes contre le harcèlement et les abus dans le sport**, formé de 40 organisations sportives et administrations gouvernementales. Le Regroupement a notamment accompli ce qui suit :

- Un inventaire des programmes, des services, des interventions, des politiques et des autres ressources en place au sein de la communauté sportive pour lutter contre le harcèlement.
- À partir des observations de la communauté sportive, des gouvernements et des organisations d'autres secteurs, des **idées pour déterminer les besoins et une liste des interventions et des services** pouvant être inclus dans le cadre d'un vaste ensemble d'approches destinées à lutter contre le harcèlement.
- Une enquête dans laquelle 90 intervenants et particuliers possédant une expertise pertinente **établissaient l'ordre de priorité de 40 activités et interventions selon leur importance** pour la création d'un milieu sportif sûr pour les participants.
- À partir des résultats de l'enquête, **un plan d'action précisant les principaux rôles** dans huit domaines : 1) politiques et lignes directrices pour les organisations et les clubs sportifs; 2) mécanismes de sélection; 3) gestion des plaintes; 4) information à l'intention des athlètes et soutien aux victimes; 5) éducation au sein de la communautés sportive; 6) campagne de sensibilisation à grande échelle; 7) recherche; 8) enjeux systémiques.

En parallèle, avec l'aide du Regroupement, Hockey Canada et la Croix-Rouge ont préparé l'excellente publication ***En parler!...Agir maintenant!...Guide à l'intention des clubs sportifs et des***

¹ Le groupe de travail était présidé par l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS) et composé de représentants de Sport Canada, de Volleyball Canada, de l'Union sportive interuniversitaire canadienne (maintenant appelée Sport interuniversitaire canadien (SIC)), d'Athlètes CAN, du Conseil canadien du sport, de l'Association canadienne des entraîneurs professionnels (ACEP), de l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) et de Condition féminine Canada.

associations sur la prévention et la réponse aux abus et au harcèlement.

Ce guide abordait le sujet de façon générale, de façon à pouvoir s'appliquer à tous les sports² et être mis à la disposition du Regroupement et de l'ensemble de la communauté sportive. *En parler!...Agir maintenant!* s'est révélé une ressource pionnière offrant des renseignements détaillés et complets destinés tout particulièrement aux secteurs du sport et de l'activité physique.

Une initiative majeure du plan d'action du Regroupement a été le développement du **site Web [harassmentinsport.com](http://www.harassmentinsport.com)**, lancé en décembre 1997.³ Le site Web offrait des renseignements de qualité supérieure, à jour et instantanés aux organisations et aux particuliers ayant accès à l'Internet. En plus des extraits de *Le harcèlement dans le sport : Guide des politiques, des procédures et des ressources* et du texte complet de *En parler!...Agir maintenant!*, le site Web présentait des articles, des pages de questions et réponses, des lignes directrices et des échantillons de politiques rédigés par des spécialistes expressément pour le site ou tirés de sources crédibles. Des renseignements sur les mécanismes relatifs aux plaintes, les processus de sélection et les agences et services pertinents étaient aussi offerts. Le site Web représentait une percée dans le domaine du soutien aux ressources pour des milieux sportifs sûrs et accueillants, et un moyen d'atteindre nombre des objectifs définis dans le plan d'action du Regroupement.

Le Regroupement a mis sur pied d'autres initiatives dans le cadre de son plan d'action, notamment :

- une série de séances de formation à l'intention des agents responsables de la lutte contre le harcèlement, coordonnée par l'ACAFS;
- un service téléphonique pour demander de l'aide et des conseils mis sur pied par le Centre pour le sport et la loi;
- un livret, *Que peuvent faire les parents contre le harcèlement et les abus dans le sport*;
- un partenariat avec **Jeunesse, J'écoute** pour encourager les participants à des activités sportives à utiliser le numéro pancanadien 1-800;

Situation actuelle

En parler!...Agir maintenant!

- ➤ Révisé il y a deux ans mais pas de financement pour la publication.
- ➤ La version actuelle est périmée et n'est pas aisément disponible.

www.harassmentinsport.com

- N'est plus actif sur l'Internet
 - Le nom de domaine est présentement utilisé pour un site commercial sans aucun lien avec l'ancien site.
-

Que peuvent faire les parents contre le harcèlement et les abus dans le sport

- Disponible auprès de l'ACAFS en copie papier ou sur le site Web de l'Association.
-

Jeunesse, J'écoute

- Service actif
-

Service téléphonique du Centre pour le sport et la loi

- Inactif
-

² Le guide a été produit par Hockey Canada, la Croix-Rouge, l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS) et le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES), avec le soutien financier de Sport Canada pour la finalisation et l'impression du guide.

³ Le développement du site Web était assuré par l'ACAFS.

- **des ateliers et des présentations** à l'occasion de séminaires, de conférences, de réunions de conseils d'administration, d'assemblées générales annuelles et de toute autre possibilité de fournir des renseignements et des conseils sur les questions de harcèlement et d'abus.

À la fin de 1997, de nombreuses organisations sportives individuelles avaient adopté des politiques sur le harcèlement et nommé des agents responsables de la lutte contre le harcèlement. Par ailleurs, des organisations comme l'Association canadienne des entraîneurs, le Centre canadien pour l'éthique dans le sport et le Centre pour le sport et la loi développaient de nouvelles ressources et pouvaient fournir une aide spécialisée à la communauté sportive. Cependant, à la fin de 1997, le Regroupement des organismes contre le harcèlement et les abus dans le sport a mis fin à ses activités parce que les membres dirigeants étaient sollicités par les responsabilités de leurs propres organisations et parce que les ressources requises ne pouvaient être accordées pour soutenir leur rôle de leadership.

APRÈS 1997

L'importance des politiques sur le harcèlement a été renforcée par les **exigences de financement de Sport Canada et de certains gouvernements provinciaux**. Sport Canada, par exemple, a resserré ses critères d'admissibilité pour le financement des organismes nationaux de sport en exigeant que ces derniers soient dotés d'une politique officielle sur le harcèlement et les abus, comportant des procédures de présentations de rapports et d'enquêtes sur les plaintes.

De manière plus générale, le contexte pour le développement et la mise en œuvre des mesures destinées à assurer de milieux sportifs sûrs et accueillants s'inscrit maintenant dans un **cadre sans précédent de politiques et de programmes d'appui** :

- La déclaration ***Pour une éthique sportive*** (aussi appelée *Déclaration de London*) était adoptée par les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables du sport, de la condition physique et des loisirs en août 2001.
- La ***Stratégie Sport pur*** (anciennement la *Stratégie canadienne sur l'éthique dans le sport*) s'articule autour d'une vision exhaustive, établie à partir de la *Déclaration de London*, et décrit la situation du sport canadien que l'on désire atteindre d'ici 2012, grâce à un plan d'action décennal décrivant la mise en œuvre d'initiatives spécifiques.
- La ***Politique canadienne du sport*** reflète les intérêts et les préoccupations de 14 gouvernements, de la communauté sportive canadienne et de plusieurs autres organismes qui influent sur le sport et en bénéficient.
- Le ***Cadre de financement et de responsabilité en matière de sport*** de Sport Canada établit des normes relatives à l'atteinte des objectifs de la *Politique canadienne du sport* pour les organismes nationaux de sport et pour les organismes multisport et multiservices.
- La ***Loi sur l'activité physique et le sport*** du gouvernement fédéral affirme l'importance du sport au sein de la société canadienne.

Par ailleurs, certains membres de la communauté sportive, des communautés de vie active/récréatives et des gouvernements continuent de faire preuve de leadership individuel pour rendre les milieux sportifs canadiens sûrs et accueillants, par des ressources documentaires, des programmes d'éducation, des projets de recherche et des initiatives de défense des intérêts. En voici quelques exemples :

- Les ressources et messages publicitaires convaincants du programme ***Relaxez, ce n'est qu'un jeu!*** de Hockey Canada, destinés à sensibiliser les parents aux attentes irréalistes qu'ils peuvent avoir à l'égard des performances sportives de leurs enfants.
- Le symposium ***Le sport que nous voulons*** du Centre canadien pour l'éthique dans le sport, destiné à amorcer un dialogue chez les Canadiens sur la façon dont le sport communautaire peut tirer parti de son potentiel pour influencer de façon positive sur le moral et le développement personnel des jeunes, tout en renforçant les communautés.
- Les modules sur l'éthique, l'enseignement et l'apprentissage du *Programme national de certification des entraîneurs* ainsi qu'un nouveau module sur le sport en tant que zone exempte de discrimination, élaboré à l'intention des communautés autochtones.
- La politique générique sur le harcèlement du Centre pour le sport et la loi ainsi que son article sur l'intimidation, tous deux affichés sur leur site Web.
- L'atelier ***Sensibilisation au harcèlement*** du Centre canadien multisports de Calgary (anciennement appelé ***Out of Bounds***) conçu pour sensibiliser les gens à une gamme de comportements qui peuvent soit nuire, soit contribuer au caractère positif du milieu sportif, et pour inciter les gens à assumer davantage la responsabilité de leurs gestes.
- Le programme ***ÉduRespect*** pour le sport, la culture et les loisirs, mis sur pied par le gouvernement de la Saskatchewan en collaboration avec la Croix-Rouge pour offrir une variété de services sur les questions de harcèlement et d'abus, y compris des modèles de politiques, des présentations sur l'élaboration de politiques, des séances d'information, un service d'aide téléphonique sans frais et un bassin de bénévoles spécialisés provenant principalement du milieu juridique.
- L'initiative ***Militer ardemment pour une récréation sécuritaire – M.A.R.S.TM*** de l'Association canadienne des parcs et loisirs, qui comprend un Rapport sur les analyses documentaires et les pratiques exemplaires, une Trousse de communication, une Trousse de ressources pour la lutte contre le harcèlement et les abus, et des projets pilotes dans quatre communautés.

Des ressources documentaires et des programmes importants sont également disponibles auprès d'organisations qui n'œuvrent pas au sein de la communauté sportive et dans les communautés de vie active/récréatives, notamment le programme de sélection exemplaire ***Étapes sûres*** de Bénévoles Canada, l'atelier ***Ça ne fait pas partie du jeu*** de la Croix-Rouge et d'autres initiatives présentées dans le cadre du programme ***ÉduRespect***.

Par ailleurs, depuis la dissolution du Regroupement des organismes contre le harcèlement et les abus dans le sport, on observe un manque de leadership à l'égard de l'ensemble de la communauté, ce qui se traduit par un ralentissement de la lancée et une inconstance dans les efforts destinés à instaurer des milieux sportifs sûrs et accueillants au Canada.

QUELS SONT LES PRINCIPAUX ENJEUX?

De nombreux enjeux interconnectés apparaissent clairement dans le document *Report on Harassment and Abuse in Sport – Situation Analysis and Needs Assessment*.

Le principal enjeu est que le problème de harcèlement, d'abus et de comportements dommageables similaires continue d'être une préoccupation grave qui exige une attention ciblée et une campagne coordonnée et adéquatement financée. Une étude menée en 1997 par Jeux du Canada auprès de 537 athlètes et 72 entraîneurs révélait que les participants subissaient des niveaux importants de formes diverses de harcèlement : 6,7 % indiquaient avoir été victimes de harcèlement racial, 11 % avaient été victimes de harcèlement physique, 12,6 % avaient été victimes de harcèlement sexuel, 12,6 % avaient été victimes de harcèlement en relation avec leur orientation sexuelle et 25,1 % avaient été victimes de harcèlement verbal. Près de 30 % de ces victimes indiquaient que leurs pairs étaient la cause du harcèlement. Une enquête menée en 1998 par Parcs et Loisirs de l'Ontario auprès de 138 participants à des activités récréatives, âgés entre 11 et 25 ans, révélait que 47 % avaient été victimes de harcèlement sexuel. Il est reconnu que le harcèlement et les abus peuvent se produire pendant de nombreuses années avant d'être signalés, et tout porte à croire que dans de nombreux cas, ils ne sont jamais signalés.

Les enjeux clés secondaires qui apparaissent clairement comme des facteurs contributifs sont nombreux et complexes, et ils sont reliés à la fois aux connaissances et aux comportements des particuliers et des organisations, de même qu'à des facteurs inhérents à la communauté sportive et aux milieux au sein desquels elle évolue. Ces enjeux sont notamment :

- **Une sous-estimation de la prévalence et de l'aspect prioritaire du problème**
Des points de vue divergents et non informés au sujet de la prévalence et des effets du harcèlement et des abus dans les milieux sportifs canadiens mènent à des incertitudes quant à la priorité que l'on doit accorder aux mesures requises par rapport à d'autres préoccupations pressantes. Le fait que l'on sous-estime la prévalence du harcèlement et des abus peut être attribuable à de nombreux facteurs. Le comportement qui est décrit par des termes particuliers, comme brimade, homophobie, racisme, discrimination et intimidation, n'est pas nécessairement considérée comme du harcèlement. On ne comprend pas nécessairement toute la gamme de problèmes et de comportements associés au harcèlement et aux abus. Le harcèlement et les abus peuvent être liés par exemple au sexe, à l'orientation sexuelle, au niveau d'habileté, à l'apparence physique ou aux techniques d'entraînement, et ils peuvent prendre de nombreuses formes notamment les relations sexuelles inappropriées, les attouchements inappropriés, les coups, les commentaires dégradants, les injures et autres agressions verbales, l'isolement ou le fait d'ignorer,

l'entraînement inapproprié ou les exigences relatives aux performances. Le harcèlement peut se présenter comme des problèmes courants. Par exemple, les préoccupations relatives à la discrimination raciale au sein des équipes de sélection peuvent simplement être décrites comme des « problèmes de sélection ». La gravité ou la portée des problèmes de harcèlement peuvent être minimisées par le personnel de la direction qui n'est pas confronté au problème ou qui espère tout simplement que les problèmes se résoudront d'eux-mêmes. Les quatre enjeux qui suivent créent également une incertitude quant à la prévalence du problème et à la priorité qui doit lui être accordée.

- **Une confusion quant à la distinction entre comportement inadéquat, harcèlement et abus**

La ligne est mince entre un comportement inadéquat qui est tolérable et un comportement de harcèlement ou d'abus. Le comportement inadéquat tend à être associé à des questions de relations qui peuvent être résolues avec l'aide de superviseurs, de conseillers, de médiateurs et d'autres approches similaires. Le harcèlement porte sur les questions de droits qui sont généralement traitées par l'intermédiaire de processus de médiation, d'arbitrage et d'examen par les tribunaux, bien que certains cas graves puissent être traités comme des infractions criminelles. L'abus est généralement une infraction criminelle et toute personne est tenue de signaler l'abus à la police ou à un organisme comme la Société d'aide à l'enfance. Il est important de savoir faire la différence entre un comportement inadéquat qui doit être réglé avec l'aide d'un superviseur compétent ou par un processus de résolution de conflits, et un cas de harcèlement ou d'abus qui exige que l'on porte plainte et que l'on procède à une enquête. Pour les organisations comme pour les particuliers, la confusion quant à la nature de ces comportements peut mener à l'inaction, à des mesures inappropriées ou à la crainte de prendre les mesures appropriées.

- **Une réticence à communiquer avec l'organisation ou l'autorité responsable**

Les personnes qui demandent de l'aide sont souvent remplies d'appréhension ou sont incapables de transmettre leurs préoccupations aux organisations ou aux autorités desquelles relève le présumé auteur du harcèlement ou de l'abus. Les organismes multisports sont souvent considérés comme des entités neutres offrant des services d'aide, et ils sont souvent par le fait même les premières ressources consultées. En règle générale, ces organismes n'ont pas le pouvoir de procéder à des enquêtes sur des questions de conduite qui touchent d'autres organisations ou particuliers et ils considèrent que leur rôle consiste à fournir des conseils et à proposer des spécialistes. Les gens qui demandent de l'aide auprès des organismes nationaux de sport constatent souvent que les questions de conduite sont redirigées au niveau de la province ou du club, à moins que le problème ne soit lié à des équipes nationales ou à leur personnel de soutien. Le résultat est que de nombreuses préoccupations ne font pas l'objet d'un suivi approprié de la part de l'organisme multisports, de l'organisme national de sport ou du demandeur visé, et ne sont donc jamais réglées.

- **Le non-signalement**

On ignore dans quelle mesure les cas de harcèlement et d'abus dans le sport ne sont pas signalés, mais le sentiment général est que cela se produit fréquemment. Les raisons logiques sont la crainte de répercussions négatives ou de représailles, le sentiment d'être intimidé ou de ne pas connaître la procédure relative aux plaintes, le manque de confiance à l'égard des autorités ou la confusion quant à l'autorité responsable, la crainte d'humiliation, d'aliénation ou de publicité. Le non-signalement est également attribuable à l'absence de politique sur le harcèlement ou de mécanisme de signalement, ce qui est particulièrement préoccupant au niveau communautaire.

- **Un pouvoir juridictionnel fragmenté**

Lorsqu'une personne se prépare à signaler un harcèlement ou un abus à l'organisation ou à l'autorité responsable, elle ne sait pas toujours clairement comment procéder. Le pouvoir juridictionnel au niveau du club ou de l'organisation communautaire est souvent séparé de l'organisme provincial ou national associé. Par ailleurs, les politiques et les processus établis par le club ou la communauté pour faire face aux problèmes de conduite sont souvent absents ou trop simplistes et ils ne précisent aucun moyen pour signaler ou résoudre les problèmes de conduite. Dans le cas où différents organismes et(ou) niveaux de sport sont impliqués, le simple fait de déterminer avec qui on doit communiquer peut être un défi. De façon plus générale, les mécanismes relatifs aux plaintes et aux divulgations à l'échelle de la communauté sportive doivent être améliorés, surtout en ce qui a trait à l'accessibilité et à la confiance suscitée.

- **Des connaissances, compétences et capacités générales inadéquates**

Une des lacunes les plus souvent citées en relation avec la lutte contre le harcèlement est le fait de ne pas avoir réussi à joindre le niveau des clubs et de la communauté, où la majorité des cas de harcèlement et d'abus se produisent vraisemblablement, en raison du nombre d'organisations et de particuliers touchés. On parle ici d'organisations diverses et souvent sous financées réparties dans un grand nombre de voisinages à l'échelle du pays, ce qui fait que l'éducation, le développement de compétences et la mise en œuvre de politiques sur le harcèlement et les abus deviennent un véritable défi. Un aspect qui s'y rattache est le manque de capacité au niveau local permettant d'assurer le suivi des politiques et des mesures préventives, et la réticence bien évidente à établir des attentes auxquelles on ne peut répondre. D'une manière plus générale, à tous les niveaux de sport, le maintien des connaissances et des compétences requises est entravé par le taux roulement du personnel et des bénévoles occupant des postes de direction ou des postes directement liés aux demandes d'aide, aux plaintes et aux enquêtes et audiences qui s'y rattachent.

- **Le besoin d'une expertise et d'une expérience hautement spécialisée**

Les politiques sur le harcèlement supposent normalement la nomination d'un agent responsable de la lutte contre le harcèlement qui doit superviser ou appliquer les procédures établies dans la politique. Les ressources limitées et la tendance à sous-estimer la complexité et les conséquences de la politique font que les organisations sportives nomment souvent un membre du personnel ou un bénévole sans formation ou expérience à cet effet. Cette approche peut convenir dans le cas d'un rôle de

supervision, mais l'application de la politique lorsqu'un cas de harcèlement ou d'abus se présente exige une expertise et une expérience hautement spécialisées. Les compétences essentielles exigent non seulement de savoir ce qui doit être fait, mais aussi de savoir ce qui ne peut être fait. Par exemple, la neutralité de l'agent est essentielle à un processus crédible et juste, et c'est une habileté qui ne s'acquiert que par la formation et l'expérience. Les enquêtes exigent également que l'agent connaisse les méthodologies particulières et possède l'expérience adéquate pour appliquer ces méthodologies de façon à assurer la qualité et la validité du processus d'enquête et des résultats. Des spécialistes doivent être consultés dans de nombreux autres domaines, si l'on doit obtenir des conseils juridiques sur l'élaboration de politiques, définir et élaborer des pratiques exemplaires, animer des présentations et des ateliers et veiller à ce que les ressources documentaires soient à jour et crédibles. L'accès à l'expertise représente un problème pour de nombreuses organisations sportives, ce qui vient limiter les efforts déployés pour prévenir le harcèlement et les abus.

- **Les politiques de commodité et l'absence de politiques**

Même si de plus en plus d'organisations sportives adoptent des politiques sur le harcèlement pour être socialement responsables, de nombreuses politiques sont mises en place hâtivement dans le seul but de respecter les conditions de financement ou de faire superficiellement preuve de diligence en relation avec les exigences légales des droits de la personne, ou encore pour des raisons d'assurance. Il existe par ailleurs des organisations sportives qui n'ont pas encore adopté de politique. Pour être efficace, une politique doit avoir une place active au sein de la culture de l'organisation et être bien maîtrisée par le personnel, les bénévoles et toute autre personne touchée par cette politique. On néglige souvent l'objectif plus large de la politique, soit de créer un climat organisationnel qui appuie constamment les milieux sportifs sûrs et accueillants, et qui en fait la promotion. Trop souvent, la politique devient une fin plutôt qu'un moyen.

- **Un milieu susceptible d'attirer les abuseurs**

Une combinaison de relations étroites et de confiance inhérentes aux expériences sportives, d'activités peu ou pas supervisées et d'absence de mesures préventives officielles peut attirer les abuseurs.

- **Les parents ayant des attentes irréalistes**

Certains parents se retrouvent depuis peu dans un groupe relativement nouveau de harceleurs qui rendent les milieux sportifs peu accueillants et dans certains cas peu sûrs. Un nombre de plus en plus important de parents abusent verbalement et parfois même physiquement de leurs propres enfants, des enfants des autres, des parents, des entraîneurs et des officiels lors des séances d'entraînement et des manifestations, ou affichent un tel comportement en dehors du lieu de l'activité. Les causes sous-jacentes de ce comportement sont notamment le fait qu'ils vivent par procuration à travers leurs enfants, qu'ils ont des attentes irréalistes quant aux capacités sportives de leurs enfants et aux possibilités qui s'offrent à eux, qu'ils ne comprennent pas le principe sportif de la progression fondée sur la performance et qu'ils sont influencés par des comportements négatifs acceptés dans le sport professionnel. Ces parents sont désormais une source de préoccupation importante pour la communauté sportive, une situation difficile si

L'on songe au rôle majeur et influent qu'ont les parents en tant que bénévoles, organisateurs de souscription, intermédiaires et spectateurs. Le système sportif doit offrir davantage de sensibilisation et d'éducation aux parents, et trouver des façons de rejoindre ce groupe diversifié et occupé et de solliciter sa participation.

- **La vulnérabilité de la relation entraîneur-athlète**

La relation de l'entraîneur avec les athlètes est intense et personnelle. Elle se poursuit parfois pendant de nombreuses années et a toujours une influence marquée sur le modelage des attitudes, des valeurs et des comportements. Les entraîneurs se trouvent dans la position unique et privilégiée de rendre les expériences sportives sûrs et agréables ou désagréables et risquées pour les participants. Aucune autre personne dans le système sportif n'est aussi significative que l'entraîneur pour transmettre des messages aux athlètes, aux autres entraîneurs, aux administrateurs et aux parents. Compte tenu de ce rôle déterminant, les critères de sélection, l'éducation et la formation éthique, les normes de certification, les codes de conduite et les examens du rendement des entraîneurs sont des enjeux hautement prioritaires. Le Programme national de certification des entraîneurs (PNCE) joue un rôle central à cet effet. Le PNCE est un programme de formation et de certification des entraîneurs offert à l'échelle du pays pour plus de 60 sports, et qui couvre les niveaux communautaires et scolaires, les clubs et l'entraînement des athlètes d'élite. Le PNCE maîtrise déjà bien les concepts associés à des milieux sportifs sûrs et accueillants, mais il subit aussi la pression énorme de devoir intégrer tout ce qui peut être enseigné aux futurs entraîneurs, ce qui fait qu'il lui est difficile d'approfondir les questions de harcèlement et d'abus pour tous les entraîneurs. Cependant, le programme est présentement en voie d'adopter une nouvelle approche axée sur les compétences qui introduira l'exigence d'une formation continue. Ce sera là l'occasion d'offrir davantage d'éducation sur la prévention du harcèlement et des abus et sur la façon d'y faire face.

- **Le peu d'attention portée au harcèlement et aux abus d'enfants et de jeunes par les pairs**

La communauté sportive accorde trop peu d'attention à l'incidence du comportement des jeunes participants. Le récent *Rapport sur les analyses documentaires et les pratiques exemplaires du programme M.A.R.S.TM*, de l'Association canadienne des parcs et loisirs, est axé sur le harcèlement et l'abus par les pairs dans les activités récréatives. Le rapport conclut que les mauvais traitements infligés aux enfants et aux jeunes par leurs pairs sont beaucoup plus prévalents et aussi nuisibles que les mauvais traitements infligés par les adultes. Au cours des dernières années, il y a eu davantage de sensibilisation à l'importance de l'intimidation et du harcèlement par les jeunes et davantage d'efforts pour faire face à ces comportements dans les écoles aux autres milieux sociaux. Le sport pourrait tirer parti des ateliers et des ressources documentaires qui fournissent des données sur les causes et les moyens efficaces de prévenir ce problème et de l'enrayer.

- **La sous-utilisation des mesures de prévention et de détection**

La sélection est une mesure de prévention et de détection pour le maintien de milieux sportifs sûrs et accueillants. Bien que la sensibilisation générale à la sélection semble évidente au sein de la communauté sportive, on croit souvent que la sélection ne consiste qu'à vérifier les

antécédents et les casiers judiciaires. Une procédure de sélection exige beaucoup plus. C'est un processus qui suppose que l'on évalue l'ensemble des postes rémunérés et bénévoles, de façon à déterminer si l'on risque d'exposer les participants à du harcèlement ou à des abus, et à surveiller le comportement des candidats retenus pour les postes à risque. Cette procédure s'étend à la façon dont les descriptions de poste sont rédigées, aux stratégies de recrutement et aux critères des évaluations du rendement. Le programme *Étapes sûres* de Bénévoles Canada offre un processus exemplaire mais la communauté sportive n'est pas suffisamment sensibilisée à ce programme, ou elle ne l'applique tout simplement pas.

- **Le manque de sensibilisation et d'accessibilité aux ressources documentaires et aux initiatives d'éducation**

Nombre de ressources documentaires et de programmes d'éducation d'excellente qualité sont déjà accessibles. D'importantes nouvelles initiatives sont en cours d'élaboration. L'expertise nécessaire pour combler les lacunes est disponible. Le défi consiste de toute évidence à faire connaître les ressources et les programmes en place à l'ensemble de la communauté sportive et à tenir cette dernière au courant des nouvelles initiatives. Le défi consiste aussi à améliorer l'accessibilité et l'incidence des initiatives, non seulement en s'assurant que les ressources documentaires et les programmes sont aisément disponibles, mais aussi en tenant compte de certaines considérations comme la conception et les modes de présentation adaptés aux différents publics ainsi que les mesures de renforcement. Il est aussi important de pouvoir disposer des données d'experts pour évaluer les ressources et les programmes existants, et d'un certain leadership pour déterminer les priorités et veiller à obtenir le soutien nécessaire pour ce qui doit être mis en place ou révisé. Lorsqu'il se trouvait sur l'Internet, le site Web harassmentandabuseinsport.com était une source importante de renseignements sur les questions de harcèlement et d'abus. Le nouveau site Web ethiquesportive.ca, le centre de ressources hébergé par Sport pur qui accorde la priorité à des enjeux précis comme le harcèlement, la conduite des parents, la violence et l'esprit sportif, commence à élaborer le contenu sur ces sujets et sur une vaste gamme de sujets plus vastes.

- **Le besoin de soutien, de coordination, de collaboration et de leadership accrus pour s'attaquer à tous les enjeux susmentionnés**

On s'entend en général au sein de la communauté sportive pour dire que les milieux sportifs devraient être sûrs et accueillants pour tous les participants. Cependant, à moins qu'un incident spécifique ne l'ait imposé, la plupart des organisations sportives doivent relever le défi d'intégrer le harcèlement à d'autres enjeux et demandes au caractère urgent. En règle générale, les interventions de dernière minute signifient que le niveau d'intervention que devraient recevoir les plaignants et les présumés coupables est inadéquat et mal préparé. Le soutien, la coordination et la capacité à instaurer les mesures préventives et les procédures de politiques nécessaires à des milieux sportifs sûrs et accueillants sont limités, en particulier au niveau des clubs et des communautés. Une plus grande collaboration est nécessaire au sein de la communauté sportive, de même qu'entre les communautés du sport et de vie active/récréatives et les autres secteurs, où un travail important a été accompli en matière de prévention et de détection du harcèlement et des abus. Un leadership qui permettrait d'orienter ces paramètres

tout en gardant une vue d'ensemble nécessaire à l'atteinte des objectifs de changement social est essentiel. Le rôle de leadership, de coordination et de soutien des mesures prioritaires qu'assurait auparavant le Regroupement des organismes contre le harcèlement et les abus dans le sport n'a pas été remplacé.

RÉSUMÉ DES PRINCIPAUX ENJEUX

| Principal enjeu |
|--|
| ➤ Le problème de harcèlement, d'abus et de comportements dommageables similaires continue d'être une préoccupation grave qui exige une attention ciblée et une campagne coordonnée et adéquatement financée. |
| Enjeux clés secondaires |
| ➤ Une sous-estimation de la prévalence et de l'aspect prioritaire du problème |
| ➤ Une confusion quant à la distinction entre comportement inadéquat, harcèlement et abus |
| ➤ Une réticence à communiquer avec l'organisation ou l'autorité responsable |
| ➤ Le non-signalement |
| ➤ Un pouvoir juridictionnel fragmenté |
| ➤ Des connaissances, compétences et capacités générales inadéquates |
| ➤ Le besoin d'une expertise et d'une expérience hautement spécialisée |
| ➤ Les politiques de commodité et l'absence de politiques |
| ➤ Un milieu susceptible d'attirer les abuseurs |
| ➤ Les parents ayant des attentes irréalistes |
| ➤ La vulnérabilité de la relation entraîneur-athlète |
| ➤ Le peu d'attention portée au harcèlement et aux abus d'enfants et de jeunes par les pairs |
| ➤ La sous-utilisation des mesures de prévention et de détection |
| ➤ Le manque de sensibilisation et d'accessibilité aux ressources documentaires et aux initiatives d'éducation |
| ➤ Le besoin de soutien, de coordination, de collaboration et de leadership accrus pour s'attaquer à tous les enjeux susmentionnés |

CE QUI DOIT ÊTRE FAIT

Le document *Report on Harassment and Abuse in Sport – Situation Analysis and Needs Assessment* définit les domaines spécifiques et les mesures concrètes qui permettraient de rendre les milieux sportifs sûrs et accueillants pour tous ceux qui y évoluent. **Ses principales recommandations** sont les suivantes :

- **Fournir une orientation plus claire sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques**

Une politique est une entente selon laquelle toutes les parties doivent procéder d'une certaine façon, volontairement ou par des exigences externes prescrites, ou encore par une combinaison des deux. Le développement et la mise en œuvre d'une politique sur le harcèlement ou la conduite suppose des discussions et l'établissement d'un consensus entre tous ceux qui doivent respecter la politique, afin d'assurer que tous comprennent et s'engagent à respecter la politique. Cela signifie que les parents, les bénévoles, les entraîneurs, les officiels et le personnel doivent participer à définir le milieu sportif souhaité et la façon dont ils compte l'obtenir et le conserver. Les organisations ont besoin de conseils sur ces enjeux de même que sur des questions pratiques, par exemple comment équilibrer les droits de la personne et les mesures de protection, faut-il mettre en place une politique sur le harcèlement distincte ou intégrer une telle politique à une politique plus large sur la conduite, comment s'assurer que la politique établit une différence appropriée entre un comportement inadéquat et un cas de harcèlement ou d'abus, comment s'assurer que la politique est mise en œuvre d'une façon transparente, impartiale et responsable qui protège les droits du plaignant et du présumé coupable. L'objectif fondamental est de disposer de politiques actuelles, appropriées et efficaces à l'échelle du système sportif.

- **Établir et instaurer des attentes relativement au comportement approprié**

Les organisations sportives à tous les niveaux doivent établir clairement et de façon proactive les attentes du milieu quant au comportement des parents, de l'entraîneur et de l'athlète, et aux relations établies entre eux. Le fait de disposer d'une politique sur le harcèlement ne remplace pas le besoin de codes de conduite, ni l'importance d'énoncer clairement et d'évaluer au quotidien les comportements attendus de la part du club ou de l'organisation. Les organisations et les communautés doivent aussi évaluer et surveiller leur propre comportement. Les mentions de qualité comme le *Processus d'assurance de la qualité HIGH FIVE* de l'Association ontarienne des parcs et loisirs et le *Programme de reconnaissance communautaire* du Secrétariat de Sport pur aident à favoriser, à corroborer et à reconnaître les comportements exemplaires des organisations et des communautés. Les concepts utilisés pour les *normes de gestion de la qualité ISO*⁴ sont devenus la référence internationale en matière d'assurance de la qualité et pourraient faire l'objet d'un examen en vue d'une application à la communauté sportive. Ainsi, le *Programme antidopage canadien* a été certifié ISO 9001:2000, ce qui signifie que les politiques, les procédures et les activités quotidiennes du programme respectent les normes établies. Bien que des considérations additionnelles doivent être étudiées, les coûts, le temps et les multiples défis requis pour faire en

⁴ ISO est l'acronyme de International Organization for Standardization

sorte qu'un programme ou une version modifiée conforme à la norme ISO soit fonctionnel et crédible doivent être évalués avec soin.

- **Clarifier les pouvoirs et les responsabilités des juridictions**

Des politiques sont nécessaires pour préciser les pouvoirs juridictionnels et les responsabilités qui s'y rattachent en relation avec les questions de harcèlement et d'abus aux niveaux national provincial et communautaire. Une coordination sera requise pour la contribution au niveau national.

- **Améliorer l'accessibilité aux mécanismes de plainte et de divulgation ainsi que la confiance en ces mécanismes**

Les plaintes et les divulgations sont les principaux moyens pour détecter le harcèlement et les abus, et elles jouent donc un rôle de prévention essentiel lorsque l'on sait que les systèmes associés déjà en place sont efficace et aisément accessibles. À l'heure actuelle, l'efficacité est gravement entravée par des systèmes qui trop souvent ne fournissent pas d'assurance adéquate pour vaincre les peurs relatives au processus, ne s'assurent pas que le personnel possède la formation et l'expérience requises et n'inspirent pas confiance à l'effet que les dossier seront traités d'une façon neutre, approfondie et juste. En plus de préciser les pouvoirs et les pouvoirs de juridictionnels, le fait d'améliorer l'accessibilité permettra de minimiser la complexité des procédures et assurera que des renseignements clairs et aisément disponibles sur le fonctionnement du système et la façon de l'utiliser sont fournis.

- **Offrir davantage de formation sur l'utilisation des habiletés interpersonnelles et de résolution de conflits**

Les organisations doivent être en mesure de gérer efficacement les problèmes de conduite qui ne se sont pas considérés comme un harcèlement ou un abus, en adoptant des approches moins officielles qui exigent des habiletés interpersonnelles, de supervision ou de résolution de conflits. Les systèmes et les procédures ne devraient pas transformer des incidents de mauvais jugement ou des erreurs en infractions criminelles.

- **Faire la promotion d'attentes réalistes à l'égard des enfants et des jeunes quant à leur rendement sportif**

Les parents doivent être mieux éduqués au principe sportif de la progression fondée sur la performance. On doit les aider à avoir des attentes réalistes à l'égard des capacités sportives de leurs enfants et ce, à tous les niveaux du sport, depuis les clubs communautaires aux équipes nationales.

- **Créer de capacités à l'échelle de la communauté sportive et tout spécialement au niveau des clubs et des communautés**

Il reste encore beaucoup à faire, d'une façon positive et pratique, pour aider et encourager les clubs locaux, les ligues et les organisations communautaires à miser sur la prévention et les interventions en matière de harcèlement. Les entraîneurs à tous les niveaux constituent un groupe cible important pour les initiatives de sensibilisation et d'éducation. Des ressources

documentaire, des modules d'éducation et des programmes modèles d'excellente qualité sont en place ou en développement, mais dans de nombreux cas, ces ressources devraient bénéficier d'un soutien et d'une visibilité accrues. Une relation étroite entre la communauté sportive, les communautés de vie active/récréatives et les organisations d'autres secteurs pertinents est nécessaire, ainsi qu'une meilleure collaboration au sein de la communauté sportive. L'accès collectif à l'expertise est requis pour tirer avantage du partage des coûts, des économies d'échelle, du temps de recherche réduit par les organisations individuelles, de la réduction du double emploi, d'une plus grande uniformité et d'une amélioration de la qualité. Des méthodes de communication aisément accessibles et efficaces sont essentielles, en particulier un accès à Internet pour obtenir de l'information et de l'expertise. Un équivalent du site Web harassmentinsport.com devrait être réactivé en priorité. C'est une question de coordination, de collaboration et de leadership.

- **Mettre en œuvre une stratégie collective dotée d'un leadership efficace**

Une stratégie collective est nécessaire pour réunir tous les membres de la communauté sportive de sorte qu'ils participent à l'adoption de mesures pour assurer des milieux sportifs sûrs et accueillants. Une stratégie est requise pour aider à définir et à appuyer la mise en œuvre de toutes les étapes requises pour la prévention à long terme du harcèlement et des abus dans le sport. Il faut un leadership solide qui pourra examiner et élargir la stratégie élaborée par le Regroupement des organismes contre le harcèlement et les abus dans le sport, établir les priorités, permettre le meilleur usage possible des ressources limitées, superviser la coordination des initiatives de façon à répartir le travail qui doit être accompli et à diminuer le double emploi, accroître la collaboration et la communication au sein de la communauté sportive et à l'extérieur de celle-ci et, en bout de ligne, assurer la responsabilité de la cause dans son ensemble. Si l'on veut susciter l'engagement et créer des capacités, il faudra les conseils d'experts et une vaste gamme de ressources pouvant être utilisées par les organisations sportives pour aborder les questions de harcèlement et d'abus selon les circonstances et dans leurs contextes particuliers. Un leadership adéquat s'efforcera de faire en sorte que tous les membres de la communauté sportive aient accès à des renseignements de qualité, à des modèles de politiques, à des mécanismes fiables pour les plaintes et les divulgations, à des approches éprouvées et à un bassin de spécialistes pour traiter les dossiers ou fournir des conseils sur les procédures à suivre. Un leadership adéquat veillera à ce que la stratégie suscite l'engagement et motive la communauté sportive parce que les membres de cette dernière croient en la stratégie et désirent en faire partie.

Le document *Report on Harassment and Abuse in Sport – Situation Analysis and Needs Assessment* précise certaines mesures qui pourraient permettre d'atteindre ces objectifs. Toutes les recommandations présentées dans le rapport devraient être prises en compte au moment de déterminer les priorités et de prendre des décisions spécifiques quant à ce qui doit être accompli.

QUI DOIT ASSUMER LE LEADERSHIP COLLECTIF DE LA COMMUNAUTÉ SPORTIVE?

Le nouveau rôle de leadership associé à une stratégie exhaustive devrait comprendre une représentation et des observations de la communauté sportive tout en fournissant une base administrative plus stable mais réduite. Le Secrétariat de Sport pur, avec son comité directeur de représentants communautaires et son mandat de coordination et de création de capacités, est de toute évidence un candidat de choix. Sinon, le Centre canadien pour l'éthique dans le sport ou toute autre organisme multisports, ou encore un nouveau regroupement d'organisations et de gouvernements pourrait assumer le rôle de leadership. Cependant, dans le cas d'un regroupement d'organisations, un seul membre ou un petit groupe de membres devrait assurer le leadership et le soutien général des activités du regroupement.

Les responsabilités associées au rôle de leadership pourraient comprendre les suivantes :

- Assurer la responsabilité de l'examen et de la mise à jour de la stratégie périmée pour prévenir le harcèlement et les abus dans le sport.
- Assurer la responsabilité de l'établissement d'un consensus sur les priorités et sur les mesures réalistes et concrètes.
- Coordonner le travail des leaders actuels au sein de la communauté sportive.
- Trouver de nouveaux partenaires et collaborateurs.
- Réunir la communauté sportive et les communautés de vie active/récréatives à cette cause commune afin de partager l'expertise, les ressources et les encouragements.
- Développer des efforts de collaboration et renforcer le travail des autres.
- Promouvoir des approches positives et la transmission de messages cohérents.
- Tirer parti des campagnes canadiennes de sensibilisation en cours et en assurer la coordination.
- Veiller à ce que les ressources documentaires et les initiatives développées par les membres de la communauté sportive et les organismes et institutions de l'extérieur (Croix-Rouge, Bénévoles Canada, les universités, les écoles, Scouts et Guides...) soient partagées avec l'ensemble de la communauté sportive.
- Définir les besoins communs et demander à des experts d'élaborer des stratégies et des ressources associées aux pratiques exemplaires pouvant être utilisées par tous.
- Conserver une liste de spécialistes et la mettre à la disposition de tous; trouver d'autres façons créatives et rentables de donner accès à de l'aide et à des conseils spécialisés à ceux qui en ont besoin dans un domaine particulier et à ceux qui ignorent comment procéder.
- Présenter un site Web mis en valeur de façon appropriée et offrant un accès facile et rapide à des renseignements sur le harcèlement et les abus dans le sport, à des ressources documentaires, à des stratégies et à des personnes ressources.

Qui doit assurer le leadership? Qui est en mesure de le faire? Que suppose le rôle de leadership? Pourra-t-on disposer des ressources financières et humaines adéquates pour le rôle de leadership? La communauté accordera-t-elle sa confiance et son appui à l'organisation ou au regroupement qui assurera le leadership? **Un leadership immédiat est requis pour répondre à ces questions et à d'autres questions fondamentales afin de rétablir le rôle de visionnaire, de représentant et de dispensateur de services assumé par le Regroupement des organismes contre le harcèlement et les abus dans le sport dans les années quatre-vingt-dix et qui est sans contredit toujours nécessaire pour obtenir des milieux sportifs canadiens sûrs et accueillants partout et en tout temps.**