

Lutte contre l'intimidation dans les sports au Québec,
en particulier celle exercée par des adultes en autorité
envers les jeunes membres des associations de hockey sur glace

Mémoire présenté au Gouvernement du Québec dans cadre de la consultation
publique sur la lutte contre l'intimidation et dans le cadre de son engagement à
lutter contre l'intimidation sous toutes ses formes au Québec.

Lutte contre l'intimidation dans les sports au Québec, en particulier celle exercée par des adultes en autorité envers les jeunes membres des associations de hockey sur glace

Introduction

En 2014, il y a encore des enfants, membres d'associations du hockey mineur au Québec, qui ne pratiquent pas leur sport dans un environnement sûr et sécuritaire. Ils sont à risque d'être intimidés, menacés, abusés verbalement et harcelés impunément par leur entraîneur et des responsables d'associations membres de la fédération de hockey sur glace. De plus, force est de constater que les politiques et les règlements existants de cette fédération sportive ne permettent pas aux jeunes et à leurs parents d'avoir un recours contre ces adultes fautifs pour éliminer et prévenir ces actes d'intimidation. Un cas d'enfant qui est intimidé par un instructeur ou un responsable d'association sportive est un cas de trop.

Voici un extrait du livre des règlements de la Fédération Internationale du Hockey sur Glace dont le Canada est membre et dont les jeunes québécois pratiquant ce sport sont en droit de voir appliqués intégralement par chacune des associations membres de la Fédération québécoise de hockey sur glace :

Every ice hockey player in Member National Associations of the International Ice Hockey Federation has the right to participate in a safe, positive and enjoyable environment and to be treated with respect, dignity and fairness in the process. The International Ice Hockey Federation and each of its Member National Associations do not accept and will not tolerate harassment, abuse or violence in any form, and particularly where people in positions of responsibility unfairly exercise their power and authority over others.

Chaque joueur d'une association nationale membre de la Fédération internationale de hockey sur glace a le droit de pratiquer son sport dans un environnement sûr, positif et agréable et d'être traité avec respect, dignité et équité tout au long de sa participation. La Fédération internationale de hockey sur glace et chacune de ses associations nationales membre n'acceptent pas et ne toléreront pas le harcèlement, l'abus ou la violence sous quelque forme, et particulièrement lorsque des personnes occupant des postes de responsabilité exercent injustement leur pouvoir et autorité sur les autres. (traduction libre)

L'objectif visé par ce mémoire est une prise de conscience de ce problème par le gouvernement qui mènera à la mise en place des mesures nécessaires (ajout de règlements et modification de la loi au besoin) pour assurer une protection adéquate aux jeunes joueurs de hockey qui évoluent dans le hockey mineur au Québec ainsi qu'à ceux qui y évolueront dans le futur.

Lutte contre l'intimidation dans les sports au Québec, en particulier celle exercée par des adultes en autorité envers les jeunes membres des associations de hockey sur glace

Au cours des années, j'ai été témoin à plusieurs reprises de ces actes d'intimidation au sein du hockey mineur au Québec :

Venant d'un entraîneur : Menaces répétées, intimidation, humiliation, harcèlement, menaces d'isolement répétées et abus de pouvoir.

Venant des responsables d'une association : Mépris envers ses jeunes membres, ignorance des faits, non respect des règlements de la fédération, manipulation, non respect d'une recommandation du conseil d'administration de l'association et abus psychologique envers des enfants.

Venant d'une fédération sportive : Inaction, laxisme, mépris envers les parents et les jeunes membres de la fédération.

Une description détaillée d'un cas en particulier prendrait plusieurs pages et n'ajouterait pas nécessairement beaucoup au dossier. L'énumération ci-dessous des manifestations d'intimidation d'adultes envers des jeunes et de non intervention contre l'intimidation résume le problème :

Lacunes existantes dans les politiques et règlements du hockey mineur au Québec

Les manifestations d'intimidation citées ci-haut révèlent d'importantes lacunes opérationnelles des associations et de la Fédération québécoise de hockey sur glace :

- Un désengagement des associations et de la fédération de hockey sur glace face à l'intimidation. Les effets négatifs multiplicateurs de l'intimidation qui n'est pas réprimée avec force au sein d'une organisation sont pourtant bien documentés (vg. joint en annexe. Article de H. Findlay et R. Corbett, "The Bully Problem". (Adapted from Namie, G. and Namie, R. 2000. The Bully at Work. Naperville, Ill.: Sourcebooks, Inc.) ;
- Le manque de protection pour les jeunes contre l'intimidation ;
- Aucune association de hockey sur glace ne semble avoir adopté une prise de position officielle contre l'abus, le harcèlement, l'intimidation et les menaces ;
- Il ne semble pas non plus y avoir de processus documenté pour la constatation et la prévention des abus en matière de harcèlement ;
- Il n'existe pas de forum prédéterminé régi par un processus clair auquel d'éventuelles victimes pourraient s'adresser dans afin de présenter une plainte d'intimidation ou de harcèlement ;
- Les règlements régissant le comportement des adultes en autorité auprès des jeunes n'incluent pas des règles claires pour protéger les enfants ;
- Les règlements régissant les sanctions envers les manquements des adultes en autorité sont déficients ;
- À plusieurs niveaux de la Fédération québécoise de hockey sur glace, les administrateurs en place ne semblent pas connaître les devoirs et les responsabilités d'administrateur de société et de voir à assurer la protection, le respect et l'équité envers leurs jeunes membres.

Lutte contre l'intimidation dans les sports au Québec, en particulier celle exercée par des adultes en autorité envers les jeunes membres des associations de hockey sur glace

Solutions proposées

Le plan d'action concerté de lutte contre l'intimidation que le gouvernement entend mettre en place suite au Forum sur la lutte contre l'intimidation devrait inclure les actions suivantes.

Le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport est chargé de veiller à ce que la sécurité et l'intégrité des personnes dans les sports soient assurées. La loi sur la sécurité dans les sports doit inclure un règlement spécifique pour assurer aux participants leur droit de pratiquer leur sport dans un environnement sûr, positif et agréable et d'être traité avec respect, dignité et équité. Un tel règlement doit obliger les organisations sportives à élaborer des règlements spécifiques contre l'intimidation, entre autres :

- Une politique afin de protéger adéquatement les enfants contre l'intimidation en particulier contre des personnes en autorité ;
- Une politique pour la constatation et la prévention des abus en matière de harcèlement ;
- Une politique d'auto-réglementation à tous les niveaux des conseils d'administration des organisations sportives sous la forme d'audits annuels ou autres incluant une reddition des comptes annuelle sur sa performance en regard à la protection des enfants par ses administrateurs au Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport;
- Des règles claires régissant les comportements des adultes en autorité auprès des jeunes afin de protéger les enfants de l'intimidation ;
- Des règles claires régissant les sanctions envers les manquements des adultes en autorité ;
- Un processus clair définissant un forum prédéterminé auquel d'éventuelles victimes pourraient s'adresser afin de présenter une plainte d'intimidation ou de harcèlement ;

Les fédérations sportives doivent mettre en oeuvre un programme contre l'intimidation par les adultes envers les enfants. Ce programme doit entre autres inclure :

- Une prise de position officielle contre l'abus, le harcèlement, l'intimidation et les menaces ;
- Une publicité annuelle dans chacune de ses associations membres ;
- L'obligation de distribuer à tous les parents qui inscrivent un enfant un dépliant qui décrira ce programme ainsi que les droits et responsabilités des intervenants dans ce sport.

En conclusion, j'espère que mon intervention aidera le gouvernement dans son engagement contre l'intimidation. J'espère également qu'elle l'aidera à mettre rapidement en place les mécanismes nécessaires pour protéger les enfants contre l'intimidation. Pour paraphraser le texte de la fédération internationale de hockey sur glace : Afin que les jeunes puissent pratiquer leur sport sans que leur passion leur soit enlevée par des personnes en autorité.

Lutte contre l'intimidation dans les sports au Québec,
en particulier celle exercée par des adultes en autorité
envers les jeunes membres des associations de hockey sur glace

ANNEXE

The Bully Problem

Hilary Findlay, a lawyer, and Rachel Corbett, a risk management consultant, are founders and directors of the Centre for Sport and Law. They are regular contributors to Coaches Report.

While the topics of harassment and abuse have received considerable attention (and are certainly problems about which we need to be vigilant), bullying is a much more pervasive and insidious behaviour in sport. Coaches are bullies, athletes are bullies, parents and volunteers are bullies. Are you a bully? Have you ever been victimized by a bully?

For two years, the Centre for Sport and Law sat at the end of a harassment hotline for amateur sport across Canada. For more years than that, we have been listening to people of all ages, positions, and sports describe situations they believe to involve harassment or abuse. The reality is that most of those situations describe perfectly the behaviour of the bully. Unfortunately, too many people exhibiting such behaviours have been coaches.

“Bullying” is a form of harassment, but also has some of its own defining characteristics. Harassment is illegal; bullying is not necessarily illegal, but it is always wrong and should never be condoned, let alone be allowed to exist within an organization.

Bullies are mean. They engage in nasty, disrespectful, hurtful behaviour. Their intention, whether conscious or unconscious, is to control. To do this, they diminish, humiliate, and sabotage other people.

Gary and Ruth Namiel have catalogued the top 10 bullying behaviours in the workplace. Clear parallels can be found in sport. These bullying behaviours include

- yelling and screaming
- blaming the target of bullying for “errors”
- making unreasonable performance or job demands
- criticizing the target’s abilities
- applying rules inconsistently
- threatening loss of opportunity
- insulting and putting-down
- discounting or denying accomplishments
- excluding or ostracizing the target
- stealing credit from others.

Lutte contre l'intimidation dans les sports au Québec,
en particulier celle exercée par des adultes en autorité
envers les jeunes membres des associations de hockey sur glace

THE ORGANIZATION AS THE ACCOMPLICE

What is interesting and, unfortunately, all too prevalent, is the fact that the organization (and the people in it) often becomes the accomplice of the bully. The only way to stop a bully is through the proactive efforts of a third party. In other words, left unchecked, the bullying will continue. In fact, bullies keep up the behaviour where it is ignored or implicitly condoned. The bully certainly is not going to stop himself or herself—and why stop what you are apparently having success doing?

Research² shows that in workplace bullying, the employer is often seen by the target as playing a vital role in sustaining, if not actually enabling, the bullying.

Bullies	60 per cent responsible
Employer	24 per cent responsible
Society at large	8 per cent responsible
Target	8 per cent responsible

It is interesting that disputes between bullies and targets typically take the form of “he said/he said” dialogues. This is exactly the kind of situation sport organizations don’t like to get involved in. It’s messy and typically comes down to issues of credibility (“where’s the proof?”). Unfortunately, this means that all too often nothing is done. Perhaps the most insidious outcome is that the bullying behaviour is condoned and the perception that the organization will do nothing is reinforced for both the bully (who will thus continue) and the target of the bullying behaviour (who will perceive that complaints will not be taken seriously, or that the organization has ineffective procedures for dealing with such matters). The organization has become an accomplice.

RESPONDING TO HARASSMENT AND BULLYING

Recent research in the field of harassment shows that there are four general categories of response to a situation of harassment. Occurring along a continuum, these categories are :

AVOIDANCE. The least assertive of the responses, examples of avoidance include ignoring the harassment, distancing oneself from the harasser, or, in the extreme, removing oneself from the environment completely perhaps by quitting a team, a club, or even the sport altogether. Avoidance is usually the first way that people respond to harassment and bullying.

DEFUSION. Responses in this slightly more active category involve trying to “normalize” the situation by going along with the behaviour, trying to make a joke about it, or confiding in personal friends in an attempt to make the situation more tolerable. Defusing behaviours may be misinterpreted as acceptance of the harassment or bullying treatment.

NEGOTIATION. A more direct category of response, it involves negotiating with the harasser or bully to stop. This is often risky, because the harasser may retaliate or isolate the target even further and the situation may escalate.

Lutte contre l'intimidation dans les sports au Québec,
en particulier celle exercée par des adultes en autorité
envers les jeunes membres des associations de hockey sur glace

CONFRONTATION. Typically the response of last resort, this is the most assertive category on the continuum of responses. It has two components: aggressive personal responses or requesting help from the organization through a formal complaint.

We now know that reporting bullying is usually the last response, and we can infer that many people who experience harassment or bullying never even take this final step, believing they won't be supported or believed.

This does not mean that policy-based approaches are not important. Rather, it suggests that organizations, and people within organizations, must also pursue more proactive measures designed to prevent situations of harassment and bullying from occurring in the first place. The onus must shift to the organization to create an environment that does not tolerate these types of conduct. This is achieved through a number of measures including timely and decisive intervention when such conduct occurs. This is everybody's responsibility.

1. Adapted from Namie, G. and Namie, R. 2000. *The Bully at Work*. Naperville, Ill.: Sourcebooks, Inc.

2. Ibid, p.35.