Fédération des clubs radioamateurs du Québec
Regroupe les radioamateurs du Québec depuis 1951

POLITIQUE, RÈGLES ET PROCÉDURES EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ

Le genre masculin est utilisé dans le présent document comme genre neutre. L'emploi du genre masculin a pour but d'alléger le texte et d'en faciliter la lecture.

A. PRÉAMBULE

Dans le cadre de sa mission, la Fédération des Clubs Radioamateurs du Québec (RAQI) a la responsabilité de protéger ses membres en leur offrant un environnement sécuritaire, juste et dans lequel on peut avoir confiance, et ce, pour tous les niveaux et à tous les paliers, qu'ils soient locaux, régionaux, provinciaux, nationaux.

Ainsi, RAQI n'entend tolérer aucune forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, physique, psychologique ou sexuelle, et ce, dans toutes les activités dispensées par elle-même et par ses membres, conformément à la réglementation, lesquelles activités sont considérées comme étant « sanctionnées ». RAQI reconnaît l'importance de prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et d'intervenir pour faire cesser toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence lorsqu'une telle pratique est portée à sa connaissance et c'est dans ce contexte qu'elle a adopté la présente politique, de même qu'un Code de conduite énonçant les principaux devoirs associés à l'exercice du loisir et de ses activités qu'elle régit, lequel Code faisant partie intégrante de la présente Politique. La présente Politique et le Code de conduite lient expressément les membres de RAQI.

La présente politique en matière de protection de l'intégrité se veut un outil de régie interne auquel toutes les personnes énumérées à la section C ci-bas sont soumises, et qui vise à réglementer les comportements desdites personnes, afin que ces comportements soient en tout temps conformes à notre mission.

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

La procédure de traitement des plaintes énoncée à la présente Politique ne remplace et/ou

ne se substitue aucunement aux procédures prévues pour tout recours devant les tribunaux de droit commun.

Aux fins de l'application de la présente Politique, les définitions des termes utilisés sont annexées sous la lettre A et le Code de conduite sous la lettre B.

B. OBJECTIFS

Les dispositions de la présente Politique mise en place par RAQI ont pour objet :

a) De sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans le milieu (fédéré) au fait que toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence n'est pas tolérée ;

b) De prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu (fédéré) sain, exempt d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence ;

c) D'instaurer des mesures qui favorisent le respect de la dignité et de l'intégrité psychologique, physique et sexuelle des personnes évoluant dans le milieu (fédéré) ;

d) De favoriser la dénonciation de comportements, de paroles, d'actes ou de gestes d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dès leur apparition ;

e) De mettre en place une procédure efficace en matière de protection de l'intégrité, donnant accès à un processus formel de traitement des plaintes d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence par un comité de protection de l'intégrité et, au préalable, si les parties le désirent et y consentent, à une démarche informelle de résolution de conflit telle la médiation.

f) De prendre les mesures administratives ou disciplinaires nécessaires afin de faire cesser l'abus, le harcèlement, la négligence ou la violence portée à sa connaissance ;

g) D'identifier des ressources qu'une personne peut joindre au besoin lorsqu'elle est impliquée (qu'elle soit victime ou témoin) dans une situation d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dans le milieu (fédéré) ;

h) D'approuver le mandat de l'officier des plaintes indépendant pour traiter de toute plainte d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence. Le MEQ a soutenu le Regroupement loisir et sport Québec (RLSQ) pour mettre en place ce mécanisme. « Je porte plainte » est donc sous la responsabilité du RLSQ qui sous-traite la firme ALIAS à titre d'Officier des plaintes.

C. APPLICATION

La présente Politique s'applique à toutes les personnes impliquées dans le milieu (notamment : membres associés, bénévoles, salariés, administrateurs, fournisseurs, clients, etc.). Elle concerne tous les cas d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, tels que définis à l'Annexe A, pouvant survenir dans n'importe quelle activité « sanctionnée », ou toute activité autre que de loisir. Le membre associé prenant part à un événement de loisir non sanctionné comprend cependant que les moyens d'action de la Fédération pourraient être limités, lorsque mettant en cause des non-membres.

Pour les matières spécifiques qui sont prévues et définies à l'Annexe A (abus, harcèlement, négligence, violence), la présente Politique a préséance sur toutes autres politiques, règles et procédures pouvant être en vigueur à la Fédération ou chez l'un de ses membres et lie tous les membres associés de RAQI.

La présente Politique s'applique aux salariés de RAQI en matière de harcèlement.

Pour porter plainte, rendez-vous sur le site de RAQI et cliquez sur le bouton :

D. RESPONSABILITÉS ET DROITS DES PERSONNES IMPLIQUÉES

RAQI rappelle que, conformément à la *Loi sur la protection de la jeunesse*, toute personne ayant des motifs raisonnables doit signaler au Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) toutes les situations d'abus sexuel et tout abus physique commis sur un mineur, et ce, peu importe l'auteur présumé d'abus et les moyens pris par les parents, pour mettre fin à la situation. Cette exigence de dénonciation vise également la situation où un mineur subit des sévices corporels ou est soumis à des méthodes éducatives ou d'encadrement déraisonnables.

Toutes les personnes impliquées dans le milieu doivent maintenir et promouvoir des normes de conduite pour que celui-ci soit exempt d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, le tout, notamment, en conformité avec le Code de conduite mis en place par RAQI.

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

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

Toute personne impliquée dans le milieu (fédéré) doit dénoncer à l'Officier des plaintes, tout abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère **autre que sexuel** commis sur une personne qui est elle aussi impliquée dans le milieu, qu'elle soit mineure ou majeure.

Tout membre de RAQI 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.

E. DÉPÔT D'UNE PLAINTE

1. a) Pour une plainte d'abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, la plainte peut être déposée à tout moment ;

   b) Pour une plainte d'abus, harcèlement ou violence à caractère autre que sexuel, à moins de circonstances exceptionnelles, la plainte devrait être déposée dans les cent-vingt (120) jours de l'événement ou des événements y donnant naissance.

2. Toute plainte doit être formulée par écrit et être transmise directement à l'Officier des plaintes. Elle doit être signée, comporter le nom et les coordonnées de la présumée victime, une description des faits reprochés et du contexte en plus d'identifier l'auteur présumé d'abus ou de harcèlement.

3. Lorsque l'Officier des plaintes ou le Comité de protection de l'intégrité juge une plainte comme étant abusive, frivole ou faite de mauvaise foi, il peut entreprendre un nouveau processus de plainte contre le plaignant qui, s'il est membre de RAQI, s'expose à des mesures disciplinaires ou administratives.

   Ainsi, l'Officier des plaintes peut transmettre sa plainte contre le plaignant au Comité de protection de l'intégrité afin que celui-ci convoque et tienne une audition suivant les modalités prévues à la présente Politique, avec les adaptations nécessaires.

   Si c'est le Comité déjà saisi d'un dossier qui constate qu'une plainte est abusive, frivole ou de mauvaise foi, il doit transmettre sa propre plainte à l'Officier des plaintes de façon à ce que celui-ci désigne un nouveau Comité de protection de l'intégrité composé de personnes différentes pour qu'une recommandation soit émise à RAQI pour sanctionner le comportement fautif du plaignant, le cas échéant.

F. PROCESSUS DE PLAINTE

4. Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence.

5. Le processus de traitement des plaintes est en fonction du type de plainte concernée, à savoir :

   a) Abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel ;

   b) Abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel.

G. PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, HARCÈLEMENT OU VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

6. L'Officier des plaintes signale obligatoirement à la DPJ toute plainte d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel si la présumée victime est mineure, sans égard au sérieux ou à la recevabilité de la plainte. Si la présumée victime est majeure, il peut signaler directement la situation au service de police compétent.

   La copie de la plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel n'est pas communiquée à l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence.

   Toute plainte est traitée dans le respect de la confidentialité de l'identité de la présumée victime. Cependant, s'il s'avère impossible de traiter la plainte sans que, en raison de la nature de l'information transmise, la présumée victime soit identifiée, cette dernière en est informée. La présumée victime peut choisir de rester anonyme.

7. Si l'une ou l'autre des personnes visées par une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère sexuel est un salarié de RAQI, l'Officier des plaintes en transmet immédiatement copie au directeur général ou à la présidence de RAQI afin que le dossier puisse au besoin être également pris en charge par son responsable des ressources humaines.

8. Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, il peut contacter le plaignant et la présumée victime pour obtenir des informations complémentaires lui permettant d'évaluer si la plainte apparaît sérieuse et recevable. La nature des faits, leur gravité, la force probante des allégations ou la personne visée sont considérées par l'Officier dans le cadre de son analyse. En ce qui concerne une plainte signalée à la DPJ comme prévu à l'article 6 ci-haut, l'Officier des plaintes attend la décision rendue par la DPJ quant à la recevabilité de ladite plainte et s'y conforme.

9. Lorsque l'Officier des plaintes a des motifs raisonnables de croire au sérieux d'une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, il confirme par courriel ou courrier recommandé au plaignant et à la présumée victime, le cas échéant, que la plainte est recevable et a été retenue, et ce, dès que possible. Au cas contraire, il en informe de la même façon le plaignant et la présumée victime en motivant le refus.

10. Si l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel est un membre de RAQI, l'Officier l'avise dès que possible qu'il fait l'objet d'une plainte recevable pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel et qu'il est automatiquement exclu de toutes les activités de RAQI pour une durée indéterminée. L'exclusion vaut pour tous les paliers, le cas échéant. L'Officier avise également RAQI qu'un de ses membres est à la suite d'une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel. À ce stade, une enquête formelle n'est pas réalisée par l'Officier des plaintes afin de ne pas compromettre ou contaminer le travail de la DPJ ou du service de police.

11. L'exclusion automatique à durée indéterminée confirmée par l'Officier des plaintes demeure en vigueur jusqu'à ce que le Comité de protection de l'intégrité ait pris une décision sur la demande de réévaluation déposée par l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. Pour saisir le Comité, l'auteur présumé doit d'abord démontrer à l'Officier des plaintes par une demande écrite que des motifs raisonnables justifient une réévaluation de son dossier (par exemple, fin de l'enquête menée par le service de police et la DPJ, jugement rendu par un tribunal, etc.).

    Dans le cadre de l'analyse de la demande de réévaluation, l'Officier des plaintes peut contacter le plaignant et la présumée victime pour obtenir des informations complémentaires. En présence de motifs pouvant à première vue soutenir une réévaluation du dossier, l'Officier en informe par courriel ou courrier recommandé l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel, ainsi que le plaignant et la présumée victime, le cas échéant, et ce, dans les dix (10) jours de la réception de la demande à moins de circonstances exceptionnelles.

    La demande de réévaluation est alors transmise pour décision au Comité de protection de l'intégrité suivant les modalités prévues dans la présente Politique (article 23 et suivants), avec les adaptations nécessaires. Le Comité peut, le cas échéant, recommander à RAQI une sanction disciplinaire en plus de se prononcer sur l'issue de la mesure administrative dont fait l'objet l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel.

    Si le plaignant fait des représentations devant le Comité de protection de l'intégrité dans le cadre d'une audition, il consent alors de ce fait à ce que son nom soit dévoilé aux autres parties impliquées. Dans tous les cas, la copie de la plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel n'est pas communiquée aux parties.

12. Si l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel n'est pas membre de RAQI, l'Officier des plaintes détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise par RAQI et en informe le plaignant et la présumée victime.

13. Les décisions prises par l'Officier des plaintes sont finales et sans appel.

H. PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, HARCÈLEMENT, NÉGLIGENCE OU VIOLENCE À CARACTÈRE AUTRE QUE SEXUEL

14. Si l'une ou l'autre des personnes visées par une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel est un salarié de RAQI, l'Officier des plaintes, nommé par le gouvernement du Québec, en transmet immédiatement copie au directeur général de RAQI afin que le dossier puisse au besoin être également pris en charge par son responsable des ressources humaines ou à la présidence si la plainte implique le directeur général.

15. Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel, il peut contacter le plaignant ou la présumée victime pour obtenir des informations complémentaires lui permettant d'évaluer si la plainte est recevable. Face à une plainte qui lui apparaît recevable, l'Officier confirme par courriel ou courrier recommandé au plaignant et à la présumée victime, le cas échéant, que la plainte est recevable, et ce, dans les dix (10) jours de sa réception à moins de circonstances exceptionnelles. Au cas contraire, il en informe de la même façon le plaignant et la présumée victime en motivant le refus.

16. Au moment de recevoir une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel, si l'Officier des plaintes a des motifs raisonnables de croire que la sécurité de la présumée victime est compromise par l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel, il peut recommander au titre de mesure administrative l'exclusion par RAQI de toutes ses activités, pour une durée indéterminée à titre de membre de la Fédération (ou l'organisme), et ce, pour tous les paliers et pour valoir jusqu'à ce que le Comité de protection de l'intégrité ait pris une décision à la suite d'une audition sur la plainte. Le membre concerné est avisé dès que possible, par courriel ou courrier recommandé de la décision.

    La nature des faits, leur gravité, la force probante des allégations ou la personne visée sont considérées par l'Officier dans le cadre de son analyse, celui-ci pouvant en outre communiquer avec la DPJ en présence d'une présumée victime mineure.

17. L'Officier des plaintes signale par ailleurs obligatoirement à la DPJ toute plainte de violence ou d'abus physique qu'il a jugée recevable puis retenue si la présumée victime est mineure et qu'il a des motifs raisonnables de croire que sa sécurité est compromise.

18. Si l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel n'est pas membre de RAQI, l'Officier des plaintes

détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise par RAQI et en informe le plaignant et la présumée victime.

19. Avant de transmettre le dossier au Comité de protection de l'intégrité afin d'entamer la démarche formelle, l'Officier des plaintes peut proposer au plaignant, à la présumée victime et à l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel, si cela est opportun, une démarche informelle de résolution dont l'objectif est de rechercher des solutions à la problématique avec la participation de bonne foi de chacun et non pas d'établir s'il y a présence d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel. Cette démarche de médiation peut être effectuée par l'entremise d'un médiateur interne ou externe, si les personnes en cause y consentent.

20. Les échanges pendant le processus informel demeurent confidentiels. Seule l'entente de collaboration résultant de la médiation est consignée par écrit, signée par les parties et remise à l'Officier des plaintes. Si les parties refusent l'approche informelle ou si la médiation échoue, le traitement de la plainte se poursuit par la démarche d'enquête formelle.

21. L'Officier ayant statué qu'une plainte est recevable, en transmet copie au Comité de protection de l'intégrité, de façon à tenir une audition entre les parties impliquées, à moins que le dossier ait été réglé dans le cadre d'une médiation.

22. Les décisions prises par l'Officier des plaintes sont finales et sans appel.

Composition du Comité de protection de l'intégrité

23. Le Comité de protection de l'intégrité est composé de trois (3) personnes choisies par l'Officier des plaintes parmi une liste de candidats qualifiés. Ces personnes ne peuvent pas être des salariés ou des administrateurs de RAQI.

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

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

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

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

Procédure d'audition

28. L'audition est tenue à huis clos.

29. Le Comité procède en premier lieu à entendre la preuve du plaignant puis de la présumée victime. Il entend ensuite la preuve de l'intimé. Il entend en dernier lieu les représentations du plaignant, de la présumée victime et de l'intimé. 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 pour l'ensemble des participantes et des participants à l'audition (6 au total).

30. Le Comité peut accepter de reporter une audition s'il juge que les motifs invoqués par une partie sont sérieux.

31. Lorsque l'intimé dûment convoqué pour l'audition n'est pas présent, le Comité prend une décision en fonction de la seule preuve qui lui est présentée par l'une ou l'autre des parties présentes.

32. Lorsque le plaignant et la présumée victime, dûment convoqués pour l'audition, ne sont ni l'un ni l'autre présents ou en mesure de produire de preuve à l'appui de la plainte, le comité doit, faute de preuve, la rejeter.

Règles de preuve

33. La preuve par ouï-dire n'est pas admise.

34. Les parties peuvent témoigner elles-mêmes ou être interrogées par leur représentant.

35. Les témoins des parties peuvent témoigner eux-mêmes ou être interrogés par leur représentant.

36. Le contre-interrogatoire par la partie adverse n'est pas permis.

Décision du Comité de protection de l'intégrité

37. Le Comité dispose de vingt (20) jours pour transmettre sa recommandation à RAQI par courriel ou courrier recommandé.

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

39. À la réception de la décision de RAQI, le comité dispose de cinq (5) jours pour

transmettre la décision aux parties, par courriel ou par courrier recommandé.

40. Le Comité peut accueillir ou rejeter la plainte à l'issue de son audition. S'il accueille la plainte, le Comité peut recommander à RAQI l'une ou l'autre ou une combinaison des sanctions suivantes :

    a) Déposer une réprimande au dossier du membre ;

    b) Exiger du membre le versement d'une pénalité de 100,00 $ à 2 000,00 $, à être acquittée auprès de RAQI dans le délai qu'il détermine. À défaut de payer à RAQI la pénalité établie dans le délai imparti, le membre est dès le lendemain de l'échéance, automatiquement suspendu à titre de membre de RAQI et de l'ensemble de ses membres, et ce, jusqu'à ce qu'il ait exécuté son obligation ;

    c) Exiger du membre des conditions et engagements ;

    d) Exiger que le membre participe, à ses frais, à une formation indiquée par le Comité dans le délai qu'il détermine pour maintenir son statut de membre. À défaut d'être en mesure de prouver à RAQI 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 de RAQI et de l'ensemble de ses membres, et ce, jusqu'à ce qu'il ait exécuté son obligation et qu'il soit en mesure de le prouver ;

    e) Restreindre les activités et programmes sanctionnés auxquels peut participer le membre pour la durée qu'il détermine ;

    f) Suspendre à titre de membre de RAQI et de l'ensemble de ses membres le membre pour une durée maximale de douze (12) mois ;

    g) Expulser le membre à titre de membre de RAQI et de l'ensemble de ses membres, le membre.

41. La décision du Comité de protection de l'intégrité est finale et sans appel.

42. RAQI conserve en tout temps le droit d'entreprendre contre l'intimé toutes les procédures nécessaires afin de forcer le paiement d'une pénalité.

I. CONFIDENTIALITÉ

RAQI respecte le droit des personnes physiques à la confidentialité des renseignements personnels les concernant. En conséquence, elle reconnaît que les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente Politique et les décisions prises en application de la présente Politique sont de nature confidentielle et qu'ils le demeureront dans les limites prévues par la loi.

J. ENGAGEMENT DES MEMBRES DE LA FÉDÉRATION (RAQI)

Tous les membres de RAQI doivent rendre accessible la présente Politique à leurs propres membres dès leur adhésion, et ce, notamment, en leur indiquant par écrit qu'elle existe et en la publiant sur leur site web.

Tous les membres de RAQI doivent respecter et mettre en place, le cas échéant, les mesures appropriées afin d'appliquer les décisions rendues par l'Officier des plaintes et par le Comité de protection de l'intégrité. Il appartient à l'Officier des plaintes de faire les vérifications nécessaires auprès des membres afin de s'assurer du respect des décisions rendues en exécution de la présente Politique.

À défaut de respecter les décisions rendues et de mettre en place les mesures qui s'imposent, tout membre s'expose alors à des mesures disciplinaires ou à des mesures administratives. Dans ces circonstances, l'Officier des plaintes transmet copie de sa plainte au Comité de protection de l'intégrité afin qu'il tienne une audition suivant les modalités prévues à la présente, avec les adaptations nécessaires, afin qu'une décision soit prise pour sanctionner le comportement fautif du membre.

K. CONTESTATION D'UNE DÉCISION ET CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ

À moins de pouvoir opposer une erreur de droit ou une contravention à l'ordre public, la validité ou la légalité des décisions prises en application de la présente Politique ne peut être contestée devant les tribunaux.

RAQI exclut expressément sa responsabilité civile ainsi que celle de ses mandataires, préposés et représentants pour tout préjudice découlant directement ou indirectement de l'application de la présente Politique, sauf en présence d'une faute intentionnelle ou lourde.

L. IDENTIFICATION DE CERTAINES RESSOURCES À CONTACTER EN PRÉSENCE D'UNE SITUATION D'ABUS OU DE HARCÈLEMENT

a) Le directeur de la protection de la jeunesse de votre région
b) Le service de police
c) Sport'Aide

   Par téléphone et SMS
   1-833-211-AIDE (2433)
   1-833-245-HELP (4357)
d) Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport (PILS)
   Par téléphone et SMS : 1 888 812-4191
   Pils.gouv.qc.ca – plaintes.pils@pils.gouv.qc.ca

ANNEXE A — DÉFINITIONS

Les concepts énoncés dans cette section s'appliquent à toutes les participantes ou tous les participants du milieu du loisir, incluant les clientèles vulnérables (participantes/pratiquantes ou participants/pratiquants présentant un handicap d'ordre physique ou intellectuel).

Les mots ou expressions en caractères gras se retrouvant à même une définition sont définis à la présente annexe.

Abus physique :

1° Lorsqu'une personne subit des **sévices** corporels qui laissent ou non des marques, ou est soumise à des méthodes éducatives déraisonnables de la part de toute personne impliquée dans le milieu (fédéré).

2° Lorsqu'une personne encourt un risque sérieux de subir des **sévices** corporels qui laissent ou non des marques, ou d'être soumise à des méthodes éducatives déraisonnables de toute personne impliquée dans son milieu.

Abus sexuel :

1° Un geste ou un agissement à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, incluant toute forme d'exploitation sexuelle, posé par toute personne contre une autre ;

2° Le risque sérieux qu'un geste ou un agissement à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, incluant toute forme d'exploitation sexuelle, soit posé par toute personne contre une autre.

Est assimilé à un abus sexuel, tout **harcèlement sexuel** ou toute conduite de nature sexuelle non sollicitée.

Agression sexuelle :

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne. Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, la culture, la religion et l'orientation sexuelle de la personne victime ou de l'agresseur sexuel, peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et, quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel.

Harcèlement psychologique :

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de vie néfaste.
Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

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

Harcèlement sexuel :

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

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

Négligence :

Lorsqu'une personne n'agit pas avec la prudence dont ferait preuve une personne raisonnable dans les mêmes circonstances.

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

Exemple de négligence en contexte de loisir : demander à une participante/pratiquante ou à un participant/pratiquant, ou à une personne impliquée dans le milieu d'abandonner ou de prendre une pause de l'école, de s'entraîner ou pratiquer au lieu de fréquenter l'école en dehors des moments prévus (ex. : calendrier de compétitions, arts-études) ; savoir qu'une participante/pratiquante ou un participant/pratiquant, ou une personne impliquée dans le milieu ne reçoit pas les soins requis par son état de santé mentale ou physique et ne pas intervenir ; savoir qu'un jeune a une conduite dangereuse envers lui-même (ex. : désordre alimentaire ou utilisation de substance dopante) et ne pas intervenir, savoir qu'une participante/pratiquante ou un participant/pratiquant, ou une personne impliquée dans le milieu est ou a été victime de violence physique, psychologique ou sexuelle et ne rien faire pour le protéger.

Sévices :

Mauvais traitements corporels exercés sur quelqu'un qu'on a sous son autorité ou sous sa garde.

Violence :

On entend par violence toute manifestation de force, de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée contre une personne, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse, de la léser, de la blesser ou de l'opprimer en s'attaquant à son intégrité ou à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens.

Violence physique :

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

Violence psychologique :

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

Exemples de violence psychologique en milieu de loisir : Crier des injures (jurons, sacres), dire des choses méchantes ou faire des remarques humiliantes à la participante/pratiquante ou à un participant/pratiquant, menacer la participante/pratiquante ou le participant/pratiquant de blessure physique ou prétendre lui lancer un objet, expulser ou exclure la participante/pratiquante ou le participant/pratiquant d'une activité de façon systématique, rejeter ou ignorer volontairement la participante/pratiquante ou le participant/pratiquant (ignorer systématiquement sa présence), forcer la participante/pratiquante ou le participant/pratiquant à s'entraîner malgré une blessure connue de l'équipe d'encadrement, infliger des entraînements supplémentaires qui mènent à l'épuisement ou qui rendent la participante/pratiquante ou le participant/pratiquant malade, demander à la participante/pratiquante ou au participant/pratiquant d'exécuter des mouvements ou des gestes techniques trop difficiles pour ses capacités, toutes autres demandes qui pourraient avoir des impacts négatifs sur la santé d'une participante/pratiquante ou d'un participant/pratiquant (ex. : utilisation de techniques dangereuses, de produits dopants, etc.).

Violence sexuelle :

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

Exemple de violence sexuelle en contexte de loisir : toucher toute partie intime d'une participante/pratiquante ou d'un participant/pratiquant, ou d'une personne impliquée dans le milieu, faire des plaisanteries sexuelles offensantes, poser des gestes suggestifs, exhiber ses parties intimes, toucher les parties intimes de quelqu'un, forcer une participante/pratiquante ou un participant/pratiquant, ou une personne impliquée dans le milieu, à réaliser des actes sexuels en échange de faveurs, de privilèges, ou sous la manipulation d'un pair, avoir une conversation orale ou écrite de nature sexuelle, exposer une participante/pratiquante ou un participant/pratiquant, ou une personne impliquée dans le milieu, à des images sexuelles.

Précision

Intimidation :

Tout comportement, parole, acte, geste délibéré ou non, à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberespace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

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

ANNEXE B — CODE DE CONDUITE

Comme énoncé dans le préambule de la présente Politique sur l'intégrité, le Code de conduite fait partie intégrante de la Politique et lie les membres de RAQI.
Ainsi, il incombe à chaque club membre de RAQI d'informer ses propres membres de l'existence de la Politique sur l'intégrité et du Code de conduite, et de faire signer à chacun une déclaration par laquelle il reconnaît avoir pris connaissance de la Politique et du Code de conduite et adhère à son contenu.

Il incombe également à chaque club membre d'aviser ses membres, par le biais de la déclaration, que tout manquement à l'une ou l'autre des obligations contenues à la présente Politique sur l'intégrité et son code de conduite est passible d'une sanction. Ladite sanction est imposée par le Comité de protection de l'intégrité en ce qui concerne un manquement à la Politique sur l'intégrité, ou par le comité de discipline ou le conseil d'administration du club/groupe en ce qui concerne un manquement au Code de conduite.

PARTIE 1 — CODE DE CONDUITE DE L'ADMINISTRATEUR :

Le pouvoir décisionnel repose entre les mains des administrateurs. Ces derniers ont la responsabilité ultime de la qualité de la pratique d'un loisir. L'administrateur local, régional ou provincial doit garantir que le déroulement de la pratique de loisir rejoigne les valeurs que poursuivent des fins éducatives et sociales. Pour bien remplir son rôle, l'administrateur doit :

a. Reconnaître la participante/pratiquante ou le participant/pratiquant comme la personne à privilégier qui motivera toutes ses décisions et ses actions ;
b. S'assurer qu'une chance égale de participer aux activités soit offerte à toutes les participantes/pratiquantes ou les participants/pratiquants, indépendamment de l'âge, du sexe ou du niveau d'habileté ;
c. S'assurer que l'encadrement de la participante/pratiquante ou le participant/pratiquant est exercé par des intervenants compétents et respectueux des principes véhiculés par l'organisation ;
d. Promouvoir l'accessibilité, l'engagement social et civique ainsi que l'esprit de solidarité ;
e. Promouvoir chez tous les bénévoles la participation à des stages de perfectionnement ou de formation ;
f. Prendre tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et l'intégrité de la participante/pratiquante ou du participant/pratiquant ;
g. S'assurer que les lieux, les installations, et les équipements correspondent aux intérêts et aux besoins de la participante/pratiquante ou le participant/pratiquant ;
h. S'assurer des bonnes relations et des contacts avec le milieu des médias, le public et tous les organismes ou personnes liés à l'organisation ;
i. Planifier l'ensemble des activités de façon à ce qu'un intervenant ne soit jamais seul dans un lieu privé fermé en compagnie d'une participante/pratiquante ou d'un participant/pratiquant, ou d'une personne impliquée dans le milieu. Ce lieu peut être réel (local, chambre, vestiaire, voiture) ou virtuel (messagerie, réseau social) ;
j. Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues et des dirigeants ;
k. S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions ;
l. S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

PARTIE 2 — CODE DE CONDUITE DU FORMATEUR :

Le formateur doit avant tout être conscient de l'importance de son rôle et de la grande influence qu'il a sur les participantes/pratiquantes ou les participants/pratiquants, et sur son entourage. Il doit assumer une mission d'éducation, de motivation et de formation, morale et sociale, auprès des participantes/pratiquantes ou des participants/pratiquants, et se montrer digne de cette responsabilité. Il doit s'attacher davantage au bien-être et aux intérêts de ses participantes/pratiquantes ou ses participants/pratiquants plutôt qu'à leurs résultats. Afin d'accomplir sa tâche avec succès, le formateur ou l'animateur doit :

Sécurité physique et santé des participantes/pratiquantes et des participants/pratiquants

a. S'assurer que les sites d'activités sont sécuritaires en tout temps ;
b. Être prêt(e) à intervenir rapidement et de façon appropriée en cas d'urgence ;
c. Éviter de mettre les participantes/pratiquantes et les participants/pratiquants dans des situations présentant des risques inutiles ;
d. Chercher à préserver la santé, la sécurité, l'intégrité et le bien-être présent ou futur des participantes/pratiquantes et des participants/pratiquants ;
e. Obtenir une autorisation parentale pour conduire une participante/pratiquante ou un participant/pratiquant mineur vers ou de retour d'une formation ou d'une activité.

Former ou animer de façon responsable

a. Utiliser judicieusement l'autorité associée à sa position et prendre des décisions qui sont dans le meilleur intérêt des participantes/pratiquantes et des participants/pratiquants;
b. Favoriser le développement de l'estime de soi des participantes/pratiquantes et des participants/pratiquants ;
c. Éviter de tirer un avantage personnel d'une situation ou d'une décision ;
d. Connaître ses limites sur le plan des connaissances/compétences au moment de prendre des décisions, de donner des consignes ou d'agir ;
e. Honorer les engagements, la parole donnée et les objectifs sur lesquels il y a eu entente.
f. Maintenir la confidentialité et le caractère privé des informations personnelles et les utiliser de façon appropriée ;
g. Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, animateurs, formateurs et dirigeants, ne pas s'en servir pour provoquer l'adversaire ou un autre membre ;
h. S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions et sensibiliser les participantes/pratiquantes et les

participants/pratiquants aux problèmes reliés à la consommation de ces produits ainsi qu'au dopage sportif ;

i. S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

Intégrité dans les rapports avec les autres

a. Éviter les situations qui peuvent affecter l'objectivité, l'impartialité ou l'intégrité des fonctions de formateur ou d'animateur.

b. S'abstenir de tout comportement constituant de l'abus, du harcèlement, de la négligence et de la violence, ou de toute une relation inappropriée avec une participante/pratiquante ou un participant/pratiquant;

c. De façon générale, l'ensemble des activités doit être planifié de façon à ce qu'un formateur ou un animateur ne soit jamais seul dans un lieu privé fermé en compagnie d'une participante/pratiquante ou d'un participant/pratiquant, ou d'une personne impliquée dans le milieu. Ce lieu peut être réel (local, chambre, vestiaire, voiture) ou virtuel (messagerie, réseau social).

   Plus particulièrement :

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

d. Veiller à ce que les participantes/pratiquantes ou les participants/pratiquants comprennent que l'abus, le harcèlement, la négligence, la violence ou tout

comportement inapproprié ne sont en aucun cas tolérés, et favoriser parmi les participantes/pratiquantes ou les participants/pratiquants l'habitude de divulguer et de signaler de tels comportements.

e. Le formateur ou l'animateur doit prendre connaissance des lignes de conduite offertes sur le site www.sportbienetre.ca.

Respect

a. S'assurer que chacun soit traité de façon égale, peu importe l'âge, l'ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la langue, la croyance, la religion, le potentiel athlétique, le handicap, la situation familiale, l'état matrimonial, l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe ou l'orientation sexuelle ;

b. Préserver la dignité de chaque personne lors des interactions avec les autres ;

c. Respecter les principes, règles ou politiques en vigueur.

Honneur du loisir

a. Observer et faire observer tous les règlements de façon stricte ;

b. Vouloir se mesurer à un(e) adversaire dans l'équité ;

c. Maintenir sa dignité en toutes circonstances et faire preuve de contrôle de soi ;

PARTIE 3 — CODE DE CONDUITE DE LA PARTICIPANTE/PRATIQUANTE ET DU PARTICIPANT/PRATIQUANT :

Pour bénéficier de façon optimale de la pratique du loisir, la participante/pratiquante ou le participant/pratiquant doit avoir une attitude et un comportement qui découlent du plus pur esprit de coopération ou de camaraderie.

L'important demeure la manière dont elle ou il pratique l'activité. Elle ou il ne doit jamais perdre de vue qu'il s'agit d'un loisir. Pour obtenir le maximum de plaisir, toute participante/pratiquante et tout participant/pratiquant devra :

a. S'amuser en se rappelant que la pratique du loisir n'est pas une fin, mais un moyen ;
b. Observer rigoureusement les règles de la radio amateur et la charte de l'esprit de coopération ;
c. Toujours rester maître de soi ;
d. Avoir une conduite exemplaire sur et hors des lieux de pratique en utilisant un langage sans injure, expression vulgaire ou blasphème ;
e. Respecter son formateur ou animateur, et suivre leurs directives lorsque celles-ci ne sont pas contraires à son bien-être ;
f. Respecter le bien d'autrui et éviter tout vol ou acte de vandalisme ;
g. Refuser et ne pas tolérer l'usage de drogues, de médicaments ou de quelconque stimulant dans le but d'améliorer la performance ;
h. Savoir qu'aucun comportement d'abus, de harcèlement, de négligence, de violence ou tout comportement inapproprié n'est toléré, et signaler sans délai au formateur, à l'animateur ou à une personne en situation d'autorité tout acte de cet ordre commis à l'endroit d'une autre personne ou à son propre égard ;
i. Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, formateurs et dirigeants, ne pas s'en servir pour provoquer un autre participant/pratiquant;
j. S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

2024-01-10