

Politique, règles et procédures de protection de l'intégrité et de gestion des conflits

Table des matières

<u>Table des matières</u>	1
<u>PRÉAMBULE</u>	2
<u>VOCABULAIRE UTILISÉ</u>	2
<u>APPLICATION</u>	6
<u>RESPONSABILITÉS ET DROITS DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LE MILIEU DE LA FHQ</u>	7
<u>POLITIQUE, RÈGLES ET PROCÉDURES EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ</u> ...	8
<u>DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ POUR ABUS, HARCÈLEMENT OU VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL ET À CARAXTÈRE AUTRE QUE SEXUEL</u>	9
<u>TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ</u>	10
<u>PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, HARCÈLEMENT OU VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL</u>	10
<u>PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, HARCÈLEMENT OU VIOLENCE À CARACTÈRE AUTRE QUE SEXUEL</u>	12
<u>PROCESSUS DE PLAINTÉ PAR L'OFFICIER DES PLAINTES</u>	14
<u>TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ PAR UNE ENQUÊTE</u>	14
<u>COMITÉ IMAGE ET ÉTHIQUE</u>	14
<u>EXPERTS</u>	15
<u>PROCÉDURE D'AUDITION</u>	15
<u>SUSPENSION DANS L'ATTENTE D'UNE ENQUÊTE OU D'UNE AUDITION</u>	17
<u>CONTESTATION D'UNE DÉCISION ET CAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ</u>	18

PRÉAMBULE

Dans le cadre de sa mission, la Fédération d'haltérophilie du Québec (FHQ) 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 ou internationaux.

Ainsi, la FHQ n'entend tolérer aucune forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, physique, psychologique ou sexuelle, et ce, dans tous les programmes et activités dispensés par elle-même et par ses membres athlètes, entraîneurs, officiels et dirigeant et administrateurs conformément à la réglementation qu'elle édicte, lesquels programmes et activités sont considérés comme étant « sanctionnés ».

La FHQ 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 d'éthique et un Code de conduite énonçant les principaux devoirs associés à l'exercice du sport qu'elle régit, lequel Code faisant partie intégrante de la présente Politique.

La présente Politique et le Code d'éthique lient expressément les membres de la FHQ. Le fait que plusieurs de ses membres sont en position d'autorité vis-à-vis d'autres membres justifie d'ailleurs la FHQ de jouer un rôle de premier plan afin d'offrir un milieu sain.

La présente politique se veut un outil de régie interne auquel toutes les personnes énumérées sont soumises, et qui vise à réglementer les comportements des dites 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.

VOCABULAIRE UTILISÉ

Les concepts énoncés dans cette section s'appliquent à toutes les participantes ou tous les participants du milieu sportif ou du loisir, incluant les clientèles vulnérables telles que des participantes ou participants présentant un handicap d'ordre physique ou intellectuel et tous les athlètes de l'initiation à engager vers l'excellence.

Membre

Sont définis dans les règlements généraux de la Fédération et s'ajoute à cette définition les employés, les experts ou bénévoles (temps pleins, partiel et contractuel réénumérés et non-réénuméré) et les membres du conseil d'administration et de comités sous la responsabilité et ayant un mandat précis avec la Fédération.

Abus physique

- Lorsqu'une personne subit des sévices corporels qui laissent ou non des marques, ou est soumise à des méthodes éducatives déraisonnables de la part d'un ou de ses parents, ou de la part de toute autre personne impliquée dans le milieu (fédéré);
- 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 la part d'un ou de ses parents, ou de toute autre personne impliquée dans son milieu (fédéré).

Abus sexuel

- Un geste ou un agissement à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, incluant toute forme d'exploitation sexuelle posée par toute personne contre une autre;
- Le risque sérieux qu'un geste ou un agissement à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, incluant toute forme d'exploitation sexuelle posée 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 atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique :

- Intimidation, cyber intimidation, 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 (sollicitation insistante, regards, baisers ou attouchements, insultes sexistes, propos grossiers);
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

Négligence

-Lorsque les parents d'un enfant, ou la personne qui en a la garde ne répondent pas à ses besoins fondamentaux, soit sur le plan physique, soit sur le plan de sa santé physique ou mentale, ne soit en ne lui fournissant pas une surveillance ou un encadrement approprié ;

-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 sportif ou de loisir :

- Demander à une participante ou à un participant, ou à une personne impliquée dans le milieu d'abandonner ou de prendre une pause de l'école, de s'entraîner au lieu de fréquenter l'école en dehors des moments prévus (ex. : calendrier de compétitions, sports-études);
- Savoir qu'une participante ou un participant, 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 ou un participant, 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.

Séviçes

Mauvais traitements corporels exercés sur quelqu'un 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.

En contexte sportif ou de loisir, cette violence peut être manifestée par une personne en autorité (ex : un entraîneur), des pairs (coéquipiers, adversaires), des parents, des gérants, des représentants d'équipes, des spectateurs, un membre de l'équipe médicale ou de soutien (préparateur physique, massothérapeute, etc.). Elle peut survenir dans les vestiaires ou dans les douches, un entraînement, au domicile d'un entraîneur ou encore, à l'occasion de compétitions, d'initiations sportives ou de voyages à l'extérieur.

Violence physique

Toute action de nature physique émise par un parent ou 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 l'enfant est forcé à effectuer un travail ou une activité disproportionnée par rapport à ses capacités.

Exemples de violence psychologique en milieu sportif ou de loisir :

- Crier des injures (jurons, sacres), dire des choses méchantes ou faire des remarques humiliantes à la participante ou au participant;
- Menacer la participante ou le participant de blessure physique ou prétendre lui lancer un objet;
- Expulser ou exclure la participante ou le participant d'un entraînement de façon systématique;
- Rejeter ou ignorer volontairement la participante ou le participant (ignorer systématiquement sa présence);
- Forcer la participante ou le participant 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 ou le participant malade;

- Demander à la participante ou au participant 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 ou d'un participant (ex. : utilisation de techniques de poids 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.

Exemples de violence sexuelle en milieu sportif ou de loisir :

- Toucher toute partie intime d'une participante ou d'un participant, 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 ou un participant, 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 ou un participant, ou une personne impliquée dans le milieu, à des images sexuelles.

Intimidation

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

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

APPLICATION

La présente Politique vise à protéger tous les membres et s'applique eu égard à la conduite de toutes les personnes impliquées dans le milieu de la FHQ (notamment : membres, participantes ou participants, parents des membres ou des participantes ou participants, 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 le cadre de n'importe quelle activité ou programme « sanctionné », ou toute activité autre que sportive. Le membre évoluant dans un événement sportif non sanctionné comprend cependant que les moyens d'action de la fédération pourraient être limités mais non exclus, 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 l'organisme) ou chez l'un de ses membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux) et lie tous les membres de la Fédération (ou l'organisme).

L'application de la présente Politique n'a pas pour effet d'empêcher un employeur, que ce soit la FHQ d'appliquer auprès de ses salariés sa politique interne en matière de harcèlement et de mener sa propre enquête administrative de façon à prendre toute mesure qu'il juge adéquate auprès d'une présumée victime et de l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, et ce, même si cette personne est en outre membre de la FHQ.

Qui plus est, la présente Politique n'a pas pour effet d'empêcher l'application d'un règlement prévoyant l'attribution d'une sanction automatique par la FHQ ou l'un de ses membres dans le cadre d'une compétition impliquant des membres. En tout temps, toute présumée victime peut également s'adresser aux tribunaux compétents afin de faire valoir ses droits, le cas échéant.

RESPONSABILITÉS ET DROITS DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LE MILIEU DE LA FHQ

La FHQ 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'encadrements déraisonnables.

Toutes les personnes impliquées dans la FHQ 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 la FHQ.

Tous les membres de la Fédération d'haltérophilie du Québec 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 la Fédération d'haltérophilie du Québec doivent respecter et mettre en place, le cas échéant, les mesures appropriées afin d'appliquer les décisions rendues par l'Officier des plaintes et/ou par le Comité éthique et image. Toute personne impliquée dans la FHQ doit dénoncer à son Conseil d'administration et ou à l'Officier des plaintes, tout abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel et autre que sexuel commis sur une personne qui est elle aussi impliquée dans le milieu (fédéré), qu'elle soit mineure ou majeure. Il appartient à la Direction et ou au Conseil d'administration de faire les vérifications nécessaires auprès des membres afin de s'assurer du respect des décisions rendues en exécution de la présente Politique. La FHQ 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.

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 les circonstances, l'Officier des plaintes transmet copie de sa plainte au Conseil d'administration. Le CA procédera par la suite à la mise en place du Comité image et éthique 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 le cas échéant.

Tout membre de la FHQ 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.

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

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

- De sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans le milieu au fait que toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence n'est pas tolérée;
- De prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu (fédéré) sain, exempt d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence;
- 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;
- 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;
- 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 une enquête administrative ou 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;

- De prendre les moyens raisonnables que ce soit par des sanctions, des mesures administratives ou disciplinaires nécessaires afin de faire cesser l'abus, le harcèlement, la négligence ou la violence portée à sa connaissance;
- 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;
- D'approuver le mandat de l'enquêteur externe ou de l'Officier des Plaintes indépendant pour traiter de toute plainte d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence.

DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ POUR ABUS, HARCÈLEMENT OU VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL ET À CARAXTÈRE AUTRE QUE SEXUEL

Une plainte peut être uniquement faite contre un membre de la FHQ. Aux fins de la présente procédure, un membre est toute personne physique ou morale qui est membre de la FHQ au moment du comportement faisant l'objet de la plainte.

Une plainte peut être déposée par :

- La FHQ elle-même
- N'importe quel membre de la FHQ.

Le plaignant doit présenter sa plainte par écrit, la dater, la signer et la transmettre au CA de la FHQ au courriel : ca@fedhaltro.qc.ca Les plaintes devraient contenir autant de renseignements que possible à propos du comportement faisant l'objet de la plainte et des circonstances entourant la situation problématique. Une personne qui dépose une plainte doit notamment :

- Fournir des détails sur le nom et coordonnées de la présumée victime, les dates, les heures et les endroits du ou des incidents, les noms de tout témoin à ces incidents et une description détaillée du comportement répréhensible ou de l'inconduite, identifier l'auteur.trice présumé.e d'abus ou de harcèlement;
- Éviter de discuter du dépôt de la plainte ou des allégations contenues dans la plainte, sauf avec son représentant ou conseiller juridique ou avec le CA de la FHQ;
- Déposer la plainte dès que raisonnablement possible après le ou les incidents ou le comportement faisant l'objet de la plainte.

Lorsque les exigences susmentionnées de la procédure et de la présente politique sont satisfaites et que la plainte apparaît recevable, le CA mettra sur pied un Comité image et éthique qui sera saisi de la plainte. Cette procédure sera expliquée plus loin dans le présent document.

Le plaignant et la personne faisant l'objet de la plainte (« l'intimé ») seront informés par courriel dans un délai raisonnable par la FHQ que la plainte a été reçue et qu'elle sera étudiée. Une copie de la plainte sera fournie à l'intimé.

Lorsque l'enquêteur externe, l'Officier des plaintes ou le Comité image et éthique 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 la Fédération, s'expose des sanctions, des mesures disciplinaires ou administratives.

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

TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ

Il existe plusieurs types de traitement plaintes potentielles reconnues et approuvées par la Fédération d'haltérophilie du Québec. Les types sont :

- Abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel;
- Abus, harcèlement ou violence à caractère autre que sexuel.

Les pages suivantes décriront en détail les processus de traitement par l'Officier des plaintes (Je porte plainte), du Comité image et éthique ou d'un expert externe de chacun des types.

Si le comité ayant déjà été saisi d'un dossier 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 celle-ci soit enregistrée. Le CA doit ensuite être mis au courant afin de désigner un nouveau Comité image et éthique composé de personnes différentes pour qu'une recommandation soit émise à la FHQ pour sanctionner les comportements fautifs du plaignant, le cas échéant.

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

L'officier des plaintes ou le Conseil d'administration doit signaler 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.

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 la FHQ, l'Officier des Plaintes en transmet immédiatement à la présidence de la FHQ afin que le dossier puisse être traité immédiatement par le Conseil d'administration. S'il est de la connaissance de l'Officier des Plaintes que l'une ou l'autre des personnes visées par une telle plainte est ou pourrait être un salarié de l'un des membres (inscrire les catégories de membres comprises aux règlements généraux de la FHQ), l'Officier avise par écrit le plaignant et la présumée victime qu'ils peuvent en outre transmettre une plainte directement auprès de l'employeur concerné, et ce, dès qu'il se prononce sur la recevabilité de la plainte.

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 et/ou, le Conseil d'administration attend la décision rendue par la DPJ quant à la recevabilité de ladite plainte et s'y conforme.

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 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.

Si l'auteur présumé d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel est un membre de la FHQ, 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 tous les programmes et activités (fédérés) de la FHQ pour une durée indéterminée.

L'exclusion vaut pour tous les paliers, le cas échéant. L'Officier avise également la FHQ qu'un de ses membres soit exclu 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.

L'exclusion automatique à durée indéterminée confirmée par l'Officier des plaintes demeure en vigueur jusqu'à ce que le Comité image et éthique 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 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 image et éthique suivant les modalités prévues dans la présente Politique (article 23 et suivants), avec les adaptations nécessaires. Le Comité peut, le cas échéant, recommander à la FHQ 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 image et éthique 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.

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

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

Le conseil d'administration de la Fédération prendra connaissance de la décision de l'officier des plaintes et adoptera par résolution l'intégralité de la décision de l'officier des plaintes. À partir de la résolution, la direction générale de la Fédération procédera à l'application intégrale de la décision.

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

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 la FHQ, l'Officier des Plaintes en transmet immédiatement copie à la présidence de la FHQ afin que le dossier puisse au besoin

être également pris en charge par le Conseil d'administration si la plainte implique la Direction Technique.

S'il est de la connaissance de l'Officier des Plaintes que l'une ou l'autre des personnes visées par une telle plainte est ou pourrait être un salarié de l'un des membres, l'Officier avise par écrit le plaignant et la présumée victime qu'ils peuvent en outre transmettre une plainte directement auprès de l'employeur concerné, et ce, dès qu'il se prononce sur la recevabilité de la plainte.

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 par 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.

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 la FHQ de tous les programmes et activités de la FHQ, pour une durée indéterminée à titre de membre de la FHQ, et ce, pour tous les paliers et pour valoir jusqu'à ce que le Comité image et éthique ait pris une décision suite à une audition sur la plainte. Le membre concerné est avisé dès que possible, par courriel 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.

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.

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

Avant de transmettre le dossier au Comité image et éthique 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.

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.

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

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

PROCESSUS DE PLAINTÉ PAR L'OFFICIER DES PLAINTES

Le traitement d'une plainte par l'Officier des plaintes 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.

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

- Abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel;
- Abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel.

TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ PAR UNE ENQUÊTE

La FHQ détermine s'il est approprié selon les circonstances de confier un mandat à une personne indépendante, qui détient l'expertise, les compétences et l'impartialité pour mener une enquête selon les règles de l'art. Sur réception du rapport d'enquête, la FHQ prendra les décisions jugées nécessaires pour remplir ses engagements en vertu de la présente Politique.

COMITÉ IMAGE ET ÉTHIQUE

Le Comité Image et Éthique est composé de trois (3) membres. Ces personnes doivent normalement être membre de la FHQ, mais non membres du Conseil d'Administration. Si cela est nécessaire pour des questions de disponibilité ou d'impartialité, un ou deux de ces membres peuvent être sélectionné(s) à l'extérieur de la FHQ. Les membres désignés du CA de la FHQ sélectionneront des personnes et soumettront leurs noms pour approbation au reste du Conseil d'Administration.

Le Comité image et éthique sélectionnera lui-même un de ses membres comme président.

Si une audition est exigée, les membres du Comité devront tenir une audience impartiale, dont les caractéristiques seraient les suivantes :

- Les membres désignés du Conseil d'administration de la FHQ transmettent par courriel au plaignant, à la présumée victime et à l'intimé (présumé.e auteur,trice d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère sexuel ou autre que sexuel) un avis d'audition au moins quatorze (14) jours avant sa tenue. L'avis d'audition adressé à l'intimé doit faire état des motifs pour lesquels il.elle est convoqué.e. Est jointe à cet envoi une copie de la présente Politique et des règlements généraux de la FHQ;
- Les membres désignés du CA colligeront tous les renseignements pertinents et relatifs à la plainte et les transmettra aux membres du Comité en prévision de l'audition;
- Les membres du Comité auront le droit d'interroger les parties et leurs témoins;
- Les membres du Comité doivent être exempts de parti pris;
- Ils entendront et considéreront tous les renseignements pertinents;
- Les motifs de la décision du Comité devront être consignés par écrits et le texte final, approuvé par les membres de ce Comité;
- Le comité peut siéger en tout endroit au Québec en fonction des besoins. L'audition peut aussi se tenir par visioconférence.

Les membres du Comité Image et Éthique pourraient prendre les mesures qu'ils jugent nécessaires ou souhaitables pour éviter tout retard et parvenir à une résolution juste, rapide et rentable du différend.

EXPERTS

Le Comité Image et Éthique peut retenir les services d'une personne qui est un expert en la matière pour la question faisant l'objet de l'audition en vue de le conseiller. Les conseils de l'expert et tout rapport qu'il pourrait produire seront divulgués aux parties. Les parties auront l'occasion de répondre aux preuves de l'expert.

PROCÉDURE D'AUDITION

Les membres désignés du CA, en consultation avec les membres du Comité image et éthique, détermineront l'heure, l'endroit et la date de l'audition.

L'audition est tenue à huis clos.

Les parties peuvent appeler des témoins à témoigner et être représentées par un conseiller juridique à leurs propres frais.

Les auditions peuvent se tenir à la place d'affaire de la FHQ au 7665 Boul Lacordaire, Montréal, ou par visioconférence.

La direction technique ou un membre désigné du conseil d'administration de la FHQ sera responsable de l'organisation de cette rencontre.

Les membres désignés du conseil d'administration de la FHQ se chargent de l'avis d'audition qui sera transmis aux parties au moins quatorze (14) jours avant le début de l'audition. L'avis d'audition comprendra une copie de la plainte et une copie de la présente Politique.

Le Comité Image et Éthique demeure maître de sa procédure durant l'audition. Il peut, par exemple :

- Privilégier un témoignage de vive voix ou dans des cas exceptionnels, accepter toute déclaration par écrit des faits convenus, exécutée par le plaignant ou le conseiller du plaignant, l'intimé ou le conseiller de l'intimé et la FHQ ou le conseiller juridique de la FHQ;
- Prendre en considération les preuves fournies sous une forme particulière, par le plaignant ou le conseiller du plaignant par l'intimé ou le conseiller de l'intimé et la FHQ ou le conseiller juridique de la FHQ;
- Prendre en considération les preuves fournies de toute autre façon considérée appropriée;
- Accueillir des arguments par écrit soit à la demande du Comité ou à la suite de l'accord des parties;
- Les preuves par oui-dire ne sont pas admises;
- Les parties peuvent témoigner elles-mêmes ou être interrogées par leur représentant.
- Les témoins des parties peuvent témoigner eux-mêmes ou être interrogés par leur représentant.
- Le contre-interrogatoire par la partie adverse n'est pas permis.

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 de ses témoins et de s'assurer que tous les participants et participantes ont les documents à porter de main.

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

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.

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.

SUSPENSION DANS L'ATTENTE D'UNE ENQUÊTE OU D'UNE AUDITION

Une fois saisie du dossier, le Comité Image et Éthique de la FHQ peut, dans l'attente d'une enquête ou d'une audition :

- Établir des limites ou des conditions relativement au statut de membre de l'intimé;
- Suspendre l'adhésion de l'intimé;
- Selon les circonstances propres à chaque cas.

DÉCISION DU COMITÉ IMAGE ET ÉTHIQUE

Le Comité dispose de vingt (20) jours pour transmettre sa recommandation à la FHQ par courriel.

La FHQ dispose de dix (10) jours pour entériner la recommandation du comité et répondre au comité par courriel.

À la réception de la décision de la FHQ, le comité dispose de cinq (5) jours pour transmettre la décision aux parties, par courriel.

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

- Des excuses verbales;
- Des excuses par écrit;
- Déposer une réprimande au dossier d'adhésion de l'intimé;
- Exiger du membre le versement d'une pénalité de 100,00 \$ à 2 000,00 \$, à être acquittée auprès de la FHQ dans le délai qu'il détermine. À défaut de payer à la FHQ la

pénalité établie dans le délai imparti, le membre est dès le lendemain de l'échéance, automatiquement suspendu à titre de membre de FHQ et de l'ensemble de ses membres, et ce, jusqu'à ce qu'il ait exécuté son obligation;

- Exiger du membre des conditions et engagements
- 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 la FHQ 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 la FHQ 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;
- Restreindre les activités et programmes sanctionnés auxquels peut participer le membre pour une durée jugée raisonnable (exemple : compétitions, camps d'entraînement où événement y compris les comités ou autres activités);
- Suspendre à titre de membre de la FHQ et de l'ensemble de ses membres, le membre pour une durée jugée raisonnable;
- Expulser à titre de membre de la FHQ et de l'ensemble de ses membres, le membre;
- Toutes autres mesures jugées nécessaires pour faire cesser les abus, la violence ou le harcèlement;
- Qu'on accorde à l'intimé le droit de demander le rétablissement de son adhésion à la FHQ ou à tout comité en vertu de certaines conditions (y compris, mais sans s'y limiter, la suspension temporaire de tout droit ou privilège octroyé ou l'exigence que l'intimé remplisse certaines conditions comme condition préalable pour lui permettre de récupérer tout droit ou privilège)
- La FHQ conserve en tout temps le droit d'entreprendre contre l'intimé toutes les procédures nécessaires afin de forcer le paiement d'une pénalité.

La décision du Comité image et éthique est finale et sans appel.

Une copie de la décision du Comité est transmise au conseil d'administration de la FHQ pour qu'elle soit entérinée. Le conseil d'administration transmet ensuite copie de la décision aux parties et à leur conseiller.

CONTESTATION D'UNE DÉCISION ET CAUSE 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.

La FHQ 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.