



Politique, règles et procédures
en matière de protection de l'intégrité

Tandem FEQ-SATQ

PRÉAMBULE

Événements Attractions Québec est la marque d'affaires conjointe de deux associations, la Société des attractions touristiques (SATQ) et Festivals Événements Québec (FEQ). Ce dernier, FEQ, est un organisme sans but lucratif reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec qui œuvre dans le domaine du loisir festivalier.

Événements Attractions Québec (ÉAQ) 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, québécois, canadiens ou internationaux.

Ainsi, ÉAQ 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 lui-même et par ses membres de plein droit, affilié et désigné. ÉAQ 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'il a adopté la présente Politique, de même qu'un Code de conduite énonçant les principaux devoirs associés à l'exercice du loisir. La présente Politique et le Code de conduite lient expressément les membres d'ÉAQ. Le fait que certains de ses membres, par exemple les administrateurs-trices sont en position d'autorité vis-à-vis d'autres membres justifie d'ailleurs à ÉAQ de jouer un rôle de premier plan afin d'offrir un contexte de pratique sain et sécuritaire.

La procédure de traitement des plaintes énoncée à la présente politique ne remplace ou ne se substitue aucunement aux procédures prévues pour tout recours devant les tribunaux de droits communs.

Aux fins de l'application de la présente Politique, les définitions des termes utilisés sont à l'annexe A, le Code de conduite à l'annexe B et à l'annexe C le Dépôt et le processus de plainte.

1. OBJECTIFS

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

- a) De sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans le milieu associatif 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 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 associatif ;
- 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 responsable de la protection de l’intégrité (pour ÉAQ ce rôle est assumé par le comité éthique et gouvernance) 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 ;
- 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.

2. APPLICATION

La présente Politique s’applique à toutes les personnes impliquées dans le milieu associatif du loisir notamment : membres, bénévoles, salariés·es, administrateurs·trices, fournisseurs·euses, etc. Elle concerne tous les cas d’abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, tels que définis à l’Annexe A, pouvant survenir en cours d’activité ou d’implication bénévole.

3. RESPONSABILITÉS ET DROITS DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LE MILIEU

Toute personne impliquée dans le milieu associatif doit dénoncer à l'Officier des plaintes, tout abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel ou autre que sexuel commis sur une personne qui est elle aussi impliquée dans le milieu associatif loisir, qu'elle soit mineure ou majeure. Un mécanisme de dépôt d'une plainte est accessible pour les/une plainte d'abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel ou autre que sexuel.

ANNEXE A – DÉFINITIONS

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

Abus physique :

1° Lorsqu'une personne subit des sévices corporels qui laissent ou non des marques.

2° Lorsqu'une personne encourt un risque sérieux de subir des sévices corporels qui laissent ou non des marques.

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 ;

3° 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 une personne 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-euse sexuel-le, 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-euse sexuel-le.

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, 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 ; blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

SéVICES :

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

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 ar 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 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 faire un travail ou une activité disproportionnée par rapport à ses capacités.

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.

Précision

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 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 d'ÉAQ. Ainsi, il incombe à chaque organisation, membre d'ÉAQ d'informer ses propres équipes de l'existence de la Politique sur l'intégrité et du Code de conduite.

Il incombe également à chaque organisation membre d'aviser ses équipes, 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 responsable de la protection de l'intégrité (pour ÉAQ, le comité Éthique et gouvernance) en ce qui concerne un manquement à la Politique sur l'intégrité.

Le code de conduite s'adapte aux différents rôles qu'une personne joue dans l'organisme que ce soit comme administrateur-trice, employé ou bénévole.

Les administrateurs-trices ont la responsabilité ultime de la qualité de la pratique d'un loisir et en conséquence doit garantir que le déroulement de la pratique du loisir rejoigne les valeurs que poursuivent l'approche loisir-PALAIS (plaisir, apprentissage, ludique, accessible, inclusif, souple) et l'Avis sur l'éthique en loisir et en sport du MEQ.

ANNEXE C – DÉPÔT D’UNE PLAINTE ET PROCESSUS

A. 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-e présumé-e 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-la plaignant-e qui, s’il-elle est membre d’ÉAQ, s’expose à des mesures disciplinaires ou administratives.

Ainsi, l’Officier des plaintes peut transmettre sa plainte contre le-la plaignant-e au comité responsable de la 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 que celui-ci désigne un nouveau Comité de protection de l’intégrité composé de personnes différentes pour qu’une recommandation soit émise à ÉAQ pour sanctionner le comportement fautif du-de la plaignant-e, le cas échéant.

B. PROCESSUS DE PLAINTE

1. 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.

2. 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.

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

1. 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-e présumé-e 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.

2. Si l'une ou l'autre des personnes visées par une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère sexuel est un-e salarié-e d'ÉAQ, l'Officier des plaintes en transmet immédiatement copie à la direction générale ou la présidence d'ÉAQ afin que le dossier puisse au besoin être également pris en charge par son-sa responsable des ressources humaines. 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 pouvait être un-e salarié-e de l'un des membres l'Officier avise par écrit le-la plaignant-e et la présumée victime qu'ils-elles 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.

3. Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, il peut contacter le-la plaignant-e 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 la section E ci-haut, l'Officier des plaintes attend la décision rendue par la DPJ quant à la recevabilité de ladite plainte et s'y conforme.

4. 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-la plaignant-e 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-la plaignant-e et la présumée victime en motivant le refus.

5. Si l'auteur-e présumé-e d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel est un membre d'ÉAQ, l'Officier l'avise dès que possible qu'il-elle fait l'objet d'une plainte recevable pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel et qu'il-elle est automatiquement exclu-e de tous les programmes et activités d'ÉAQ pour une durée indéterminée. L'exclusion vaut pour tous les paliers, le cas échéant. L'Officier avise également ÉAQ qu'un-une de ses membres soit exclu-e 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.

6. 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-e présumé-e d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. Pour saisir le Comité, l'auteur-e présumé-e 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-la plaignant-e 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-e présumé-e d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel, ainsi que le-la plaignant-e 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 responsable de la 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 ÉAQ une sanction disciplinaire en plus de se prononcer sur l'issue de la mesure administrative dont fait l'objet l'auteur-e présumé-e d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel.

Si le-la plaignant-e fait des représentations devant le Comité responsable de la protection de l'intégrité dans le cadre d'une audition, il-elle 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.

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

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

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

1. 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-e salarié-e d'ÉAQ, l'Officier des plaintes en transmet immédiatement copie à la direction générale d'ÉAQ afin que le dossier puisse au besoin être également pris en charge par son-sa responsable des ressources humaines ou à la présidence si la plainte implique la direction générale. 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 pouvait être un-e salarié-e de l'un des membres l'Officier avise par écrit le-la plaignant-e et la présumée victime qu'ils-elles 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.

2. Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel, il peut contacter le-la plaignant-e 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-la plaignant-e 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-la plaignant-e et la présumée victime en motivant le refus.

3. 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-e présumé-e 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 ÉAQ de tous les programmes et activités (fédérées) d'ÉAQ, pour une durée indéterminée à titre de membre d'ÉAQ, et ce, pour tous les paliers et pour valoir jusqu'à ce que le Comité responsable de la protection de l'intégrité ait pris une décision suite à 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.

4. 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.

5. Si l'auteur-e présumé-e d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel n'est pas membre d'ÉAQ, l'Officier des plaintes détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise par d'ÉAQ, et en informe le-la plaignant-e et la présumée victime.
6. Avant de transmettre le dossier au Comité responsable de la 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-e présumé-e 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-e 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-e médiateur-trice interne ou externe, si les personnes en cause y consentent.
7. 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.
8. L'Officier ayant statué qu'une plainte est recevable en transmet copie au Comité responsable de la 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.
9. Les décisions prises par l'Officier des plaintes sont finales et sans appel.

Procédure d'audition

1. L'audition est tenue à huis clos.
2. Le Comité procède en premier lieu à entendre la preuve du-de la plaignant-e puis de la présumée victime. Il entend ensuite la preuve de l'intimé-e. Il entend en dernier lieu les représentations du-de la plaignant-e, de la présumée victime et de l'intimé-e. 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 participants-es à l'audition (6 au total).
3. Le Comité peut accepter de reporter une audition s'il juge que les motifs invoqués par une partie sont sérieux.
4. Lorsque l'intimé-e dûment convoqué-e pour l'audition n'est pas présent-e, le Comité prend une décision en fonction de la seule preuve qui lui est présentée par l'une ou l'autre des parties présentes.
5. Lorsque le-la plaignant-e et la présumée victime, dûment convoqués-es pour l'audition, ne sont ni l'un-e ni l'autre présent-e ou en mesure de produire de preuve à l'appui de la plainte, le Comité doit, faute de preuve, la rejeter.

Règles de preuve

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

Décision du Comité de protection de l'intégrité

1. Le Comité dispose de vingt (20) jours pour transmettre sa recommandation à ÉAQ par courriel ou courrier recommandé.
2. ÉAQ dispose de dix (10) jours pour entériner la recommandation du Comité et répondre au Comité par courriel ou courrier recommandé.
3. À la réception de la décision d'ÉAQ, le Comité dispose de cinq (5) jours pour transmettre la décision aux parties, par courriel ou par courrier recommandé.
4. Le Comité peut accueillir ou rejeter la plainte à l'issue de son audition. S'il accueille la plainte, le Comité peut recommander à ÉAQ 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 d'ÉAQ dans le délai qu'il détermine. À défaut de payer à ÉAQ la pénalité établie dans le délai imparti, le membre est dès le lendemain de l'échéance, automatiquement suspendu à titre de membre d'ÉAQ 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 ÉAQ 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 d'ÉAQ 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 d'ÉAQ et de l'ensemble de ses membres, le membre pour une durée maximale de douze (12) mois ;
 - g) Expulser à titre de membre d'ÉAQ et de l'ensemble de ses membres, le membre.
41. La décision du Comité de protection de l'intégrité est finale et sans appel.
5. ÉAQ conserve en tout temps le droit d'entreprendre contre l'intimé-e toutes les procédures nécessaires afin de forcer le paiement d'une pénalité.

E. CONFIDENTIALITÉ

ÉAQ respecte le droit des personnes physiques à la confidentialité des renseignements personnels les concernant. En conséquence, il 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.

F. ENGAGEMENT DES MEMBRES D'ÉAQ

Tous les membres d'ÉAQ doivent rendre accessible la présente Politique à leurs propres équipes dès leur adhésion, et ce, notamment, en leur indiquant par écrit qu'elle existe.

Tous les membres d'ÉAQ 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.

G. 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.

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

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

- a) Le·la Directeur·trice 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)

*En cas de divergence entre la version française et la version anglaise de la Politique, règles et procédures en matière de protection de l'intégrité, la version française prévaudra.