

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

Avril 2024

Table des matières

| | |
|---|----|
| Table des matières..... | 2 |
| CONTEXTE..... | 3 |
| NOTRE MISSION..... | 3 |
| NOS VALEURS..... | 4 |
| ENGAGEMENT..... | 5 |
| OBJECTIFS..... | 6 |
| APPLICATION..... | 7 |
| MESURES PRÉVENTIVES..... | 8 |
| RESPONSABILITÉS ET DROITS DES PERSONNES IMPLIQUÉES..... | 10 |
| TYPES DE PLAINTES..... | 11 |
| COMMENT DÉPOSER UNE PLAINTÉ..... | 11 |
| CONFIDENTIALITÉ..... | 12 |
| ENGAGEMENT DES MEMBRES DE L'ACQ..... | 13 |
| CONTESTATION D'UNE DÉCISION ET CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ..... | 13 |
| RESSOURCES À CONTACTER EN CAS D'ABUS OU DE HARCÈLEMENT..... | 13 |
| ANNEXE A – DÉFINITIONS..... | 14 |
| ANNEXE B – CODES DE CONDUITE..... | 18 |
| ANNEXE C – CODE DE VIE..... | 26 |
| ANNEXE D – PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, HARCÈLEMENT OU VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL..... | 28 |
| ANNEXE E – PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, HARCÈLEMENT, NÉGLIGENCE OU VIOLENCE À CARACTÈRE NON SEXUEL..... | 30 |
| ANNEXE F – COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ..... | 32 |

CONTEXTE

Le milieu des camps constitue un milieu de vie privilégié où toute personne est amenée à développer le respect, l'esprit de saine compétition et la solidarité, et où la vie en groupe est basée sur la camaraderie et le partage.

Il représente cependant un domaine d'activités où l'on retrouve de nombreuses variables liées à la sécurité, notamment plusieurs conditions pouvant favoriser la violence et les agressions. En effet, les participant.e.s s'y retrouvent en grand nombre, il règne un climat de confiance entre participant.e.s et membres du personnel, et très souvent, les activités quotidiennes donnent lieu à une certaine intimité physique, par exemple dans les vestiaires et les douches.

Compte tenu de ces considérations, une responsabilité morale et légale de protection de tous et toutes incombe à l'Association des camps du Québec et à chaque camp membre. En plus d'avoir des conséquences néfastes chez les enfants, certains comportements peuvent porter atteinte à l'idéal sportif ou compromettre les valeurs positives du loisir, ternissant l'image des camps et celle des employé.e.s et des bénévoles qui se dévouent en toute honnêteté pour le mieux-être des clientèles accueillies.

En vertu de sa mission, l'Association des camps du Québec (ACQ) a la responsabilité de protéger ses membres. Elle doit faire en sorte qu'ils puissent offrir à tous les types de participant.e.s, aux membres de leur personnel et à leurs administrateur.trice.s un environnement sécuritaire et accueillant qui inspire la confiance.

NOTRE MISSION

Fondée en 1961 à l'initiative de directeurs de camps de vacances, l'Association des camps du Québec (ACQ) est reconnue et soutenue financièrement par le Gouvernement du Québec en tant qu'organisme national de loisir (ONL). L'ACQ a pour mission de promouvoir, représenter et soutenir la qualité et la valeur de l'expérience camp et son apport au développement et à la santé des individus, des familles et de la jeunesse au Québec.

Comptant plus de 400 membres organisationnels, l'Association regroupe des camps de toutes les déclinaisons : OBNL, privés, municipaux, de jour, de vacances, familiaux, pour clientèles à besoins particuliers, etc.

NOS VALEURS

Représenter nos membres

Nous savons que notre industrie et nos membres nous définissent. Nous nous devons d'être leur reflet afin de défendre leurs intérêts et de faire reconnaître leur apport à la société québécoise.

Encadrer avec expertise

Nous promettons un encadrement de qualité pour le bien-être des individus en camp, qui se base sur une compétence éprouvée et toujours modernisée. Nous reconnaissons l'expertise unique de nos membres pour offrir des expériences inoubliables dans un environnement sain et sécuritaire.

Prioriser l'humain et son développement

Nous savons que l'expérience camp est d'un apport incomparable dans le développement intégral des individus, des familles et de la jeunesse. Nous soutenons la capacité de nos membres à contribuer à un cheminement éducatif et social en cohérence avec l'environnement.

Faire vivre la magie des camps

Nous existons pour soutenir nos membres dans la création et l'animation de moments authentiques et de plaisir, et favorisons les contacts avec la nature. À leur image, nous véhiculons l'énergie des camps dans nos propres actions comme organisation.

Écouter et agir proactivement

Nous connaissons l'importance d'entendre et de comprendre nos membres et leurs besoins. Nous prêtons une attention vigilante à notre industrie afin d'anticiper ses enjeux et d'innover.

Être inclusif

Nous croyons que l'expérience camp est pour tout le monde. Nous accueillons ouvertement la diversité comme organisation et travaillons à ce que les camps soient accessibles à chaque individu et à toute communauté.

ENGAGEMENT

L'ACQ 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 qu'elle-même et ses membres conçoivent, animent et réalisent, programmes et activités considérés comme « sanctionnés ».

L'ACQ reconnaît l'importance de prendre les moyens raisonnables afin de prévenir toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, et d'intervenir pour faire cesser toute pratique de cette nature dès qu'elle est portée à sa connaissance. C'est dans ce contexte qu'elle a adopté la présente politique, laquelle propose des mesures préventives de même qu'un code de conduite énonçant les principaux devoirs associés à l'exercice des activités qu'elle régit. Le Code de conduite fait partie intégrante de la présente politique.

La Politique sur l'intégrité et le Code de conduite lient expressément les membres de l'ACQ. Le fait que plusieurs des personnes composant ses membres (par exemple, animateur.trice.s, gestionnaires, consultant.e.s, formateur.trice.s et administrateur.trice.s) sont en position d'autorité justifie d'ailleurs le rôle de premier plan que joue l'ACQ afin d'offrir un milieu associatif sain.

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 6 sont soumises et qui vise à régler les comportements desdites personnes afin que ces comportements soient en tout temps conformes à notre mission.

La présente politique ne remplace ou ne se substitue aucunement à toute loi, tout règlement ou toute autre disposition pouvant s'appliquer.

La procédure de traitement des plaintes énoncée dans la présente politique ne remplace pas les procédures prévues pour tout recours devant les tribunaux de droit commun ou ne saurait s'y substituer.

Aux fins de l'application de la présente politique, les définitions des termes utilisés sont formulées à l'**Annexe A** et le Code de conduite à l'**Annexe B**.

OBJECTIFS

Les dispositions de la présente politique ont pour objet :

- a) De sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans le milieu des camps 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 à la population un milieu associatif 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 à l'œuvre dans le milieu des camps;
- 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 tout abus, harcèlement, négligence ou violence porté à la connaissance de l'autorité en fonction;
- g) D'identifier des ressources auxquelles une personne peut faire appel au besoin lorsqu'elle est impliquée (en tant que victime ou témoin) dans une situation d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dans le milieu des camps;
- h) D'approuver le mandat de l'officier des plaintes indépendant pour traiter toute plainte d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence.

APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les personnes impliquées dans le milieu des camps membres de l'ACQ, notamment les participant.e.s, les pratiquant.e.s, les parents des membres ou des participant.e.s ou des pratiquant.e.s, les bénévoles, les salarié.e.s, les administrateur.trice.s, les fournisseurs et les client.e.s. 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 ou programme sanctionné ou toute autre activité. Le membre prenant part à un événement de loisir non sanctionné comprend cependant que les moyens d'action de l'ACQ pourraient être limités si la situation met 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 toute autre politique, règle ou procédure en vigueur à l'ACQ ou chez l'un de ses membres, et elle lie tous les membres de l'ACQ.

L'application de la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher un employeur, que ce soit l'ACQ ou l'un de ses membres, d'appliquer à ses salarié.e.s sa politique interne en matière de harcèlement et de mener des enquêtes administratives de façon à prendre toute mesure qu'il juge adéquate à l'endroit d'une présumée victime et de l'auteur.e présumé.e d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, et ce, même si cette personne est membre de l'ACQ. 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 l'ACQ ou l'un de ses membres dans le cadre d'une activité 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.

MESURES PRÉVENTIVES

L'ACQ et ses membres s'engagent à offrir à la population un environnement où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Chaque participant.e, bénévole et membre du personnel a droit à un environnement de qualité et sécuritaire, exempt d'intimidation, de violence et d'agression sexuelle.

Des mesures préventives ont été instaurées à l'ACQ et dans le milieu des camps associatif de façon à prévenir et à intervenir en matière de violence. Voici les plus importantes :

Moyens de contrôle et procédures applicables au moment de la sélection et de l'embauche

Afin de s'assurer de l'intégrité du personnel du camp, le processus de sélection exige de tout.e candidat.e :

- a) de répondre à des questions ciblées, devant un comité de sélection, en lien avec son rôle et ses responsabilités en matière de problématique de la violence;
- b) de signer (ou de faire signer par son parent ou tuteur légal) un formulaire de consentement à la vérification de ses antécédents judiciaires (et autres au besoin);
- c) de fournir deux références pouvant témoigner de ses aptitudes à exercer la fonction qu'il.elle postule et les responsabilités qui en découlent.

Avant d'officialiser leur statut d'employé.e, l'ACQ et ses membres vérifient les antécédents judiciaires des candidat.e.s et recueillent leurs références.

Tous les trois ans, l'ACQ et ses membres effectuent une nouvelle vérification des antécédents judiciaires (et autres, tel qu'obtention de références, au besoin).

Annuellement, l'ACQ et ses membres demandent à tous leurs employé.e.s de signer une déclaration sur l'honneur affirmant que leur statut n'a pas changé en matière d'antécédents judiciaires.

Dans la mesure où le statut a changé, il faut vérifier s'il y a un lien clair entre l'offense et les tâches de l'employé.e. Advenant qu'il y ait un lien clair, l'employé.e pourrait se voir réaffecté.e ou congédié.e, le cas échéant. De telles situations doivent être traitées par la direction générale de l'organisme concerné exclusivement.

Activités de formation et transmission d'informations

Afin de mieux outiller le personnel en matière de prévention de la violence et d'intervention en cas de violence, des activités de sensibilisation sont organisées dans le cadre de sa formation, spécifiquement conçues pour l'informer de la présente politique et des moyens de prévention et d'intervention.

Dans les camps membres, la formation du personnel aborde les sujets suivants :

- a) identification des situations ou manifestations potentielles d'intimidation, des différentes formes de violence et de négligence, ainsi que des conséquences sur les participant.e.s, le personnel et le milieu;
- b) rôles et responsabilités du personnel;
- c) mesures de prévention (code de vie du camp, code de comportement du personnel);
- d) procédures de déclaration et d'intervention en cas de rumeurs et soupçons, de dévoilement et de comportements inappropriés;
- e) Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ) et mesures d'urgence.

Des mises en situation et des discussions facilitent la compréhension et l'assimilation des règles et procédures de prévention et d'intervention applicables dans différents contextes susceptibles de survenir dans le cadre du déroulement des activités du camp.

Prévention des situations à risque

Afin de mettre en place un milieu de vie sain et sécuritaire pour tous, l'ACQ et ses membres font la promotion et voient à l'application d'un code de vie, et fournissent à leur personnel un code de comportement. Ces codes de conduite visent à préserver l'intégrité des participant.e.s, du personnel et du milieu.

Code de comportement : applicable au personnel, il indique les attitudes et façons de faire dans différentes situations. Le code de comportement est présenté verbalement et par écrit aux membres du personnel et peut servir de référence pour l'évaluation du personnel. Voir le modèle à l'**Annexe B**.

Code de vie : applicable à l'ensemble des participant.e.s, client.e.s et membres du personnel, il prône les valeurs de respect et de non-violence dans le langage et les gestes. Le code de vie est présenté verbalement et par écrit aux participant.e.s et aux membres du personnel, et est affiché dans le milieu. Voir le modèle à l'**Annexe C**.

RESPONSABILITÉS ET DROITS DES PERSONNES IMPLIQUÉES

L'ACQ 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.e mineur.e, et ce, peu importe l'auteur.e présumé.e de l'abus et les moyens pris par les parents pour mettre fin à la situation. Cette exigence de signalement vise également la situation où un.e mineur.e subit des sévices corporels ou est soumis à des méthodes éducatives ou d'encadrement déraisonnables.

Toutes les personnes impliquées dans le milieu des camps associatif doivent maintenir et promouvoir des normes de conduite pour que le camp soit exempt d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, en conformité avec le Code de conduite proposé par l'ACQ.

L'ACQ s'attend à une collaboration de tou.te.s et encourage chacun.e à faire connaître sa désapprobation face à un comportement qu'il.elle juge inadéquat et à se prévaloir de la présente politique au besoin.

Toute personne impliquée dans le milieu des camps associatif 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 des camps associatif, qu'elle soit mineure ou majeure.

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

Tout membre de l'ACQ 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.

TYPES DE PLAINTES

Le traitement d'une plainte s'effectue dans les plus brefs délais afin d'intervenir rapidement pour faire cesser la situation. Le processus de traitement des plaintes est fonction du type de plainte. On distingue les plaintes :

- a) liées à la confidentialité et aux renseignements personnels (voir la Politique de l'ACQ);
- b) liées à l'organisation et au fonctionnement des camps : service à la clientèle, sécurité dans les activités et installations, etc. (voir la Politique de l'ACQ);
- c) liées à des normes, des règlements ou des lois, sous l'autorité d'autres organismes ou instances, par exemple les normes du travail;
- d) liés à l'intégrité des personnes :
- e) abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel;
- f) abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère non sexuel.

COMMENT DÉPOSER UNE PLAINTE

Pour toute plainte relative à la confidentialité et aux renseignements personnels, il faut s'adresser par écrit à la personne responsable de l'organisme concerné;

S'il s'agit de l'ACQ, la plainte doit être adressée à [Gabrielle Dessureault-Germain](#).

Pour toute plainte relative au fonctionnement des camps, notamment l'application des normes ou des balises de l'ACQ, le service à la clientèle, l'encadrement des activités et la qualité du site d'accueil, il faut remplir le [Formulaire de plainte en camp](#).

Pour toute plainte en matière d'intégrité des personnes, le mécanisme *Je porte plainte* demeure le moyen le plus sûr et le plus direct. [Un bouton](#) à cet effet sur le site de l'ACQ est disponible en tout temps à tous les membres et aux clientèles desservies.

- a) Pour une plainte d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel, la plainte peut être déposée à tout moment. Pour comprendre le processus de gestion d'une telle plainte, voir **Annexe D**.
- b) Pour une plainte d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère non sexuel, à moins de circonstances exceptionnelles, la plainte doit être déposée dans les cent vingt (120) jours suivant l'événement ou les événements. Pour comprendre le processus de gestion d'une telle plainte, voir **Annexe E**.

Toute plainte doit être formulée par écrit et transmise directement à l'Officier des plaintes. Elle doit être signée et 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.

Lorsque l'Officier des plaintes ou le Comité de protection de l'intégrité juge une plainte comme 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 de l'ACQ, s'expose à des mesures disciplinaires ou administratives.

Ainsi, l'Officier des plaintes peut transmettre sa plainte contre le.la plaignant.e au Comité de protection de l'intégrité afin que celui-ci convoque et tienne une audition suivant les modalités prévues dans 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 l'ACQ en vue de sanctionner le comportement fautif du.de la plaignant.e, le cas échéant.

CONFIDENTIALITÉ

L'ACQ respecte le droit des personnes physiques à la confidentialité des renseignements personnels les concernant. En conséquence, elle reconnaît que les renseignements personnels obtenus en vertu de 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.

ENGAGEMENT DES MEMBRES DE L'ACQ

Tous les membres de l'ACQ doivent respecter la présente politique et la communiquer à leurs clientèles et à leur personnel, par exemple en les informant par écrit de son existence et en la publiant sur leur site.

Tous les membres de l'ACQ 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 personnes concernées 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 à des mesures disciplinaires ou à des mesures administratives. Dans ces circonstances, l'Officier des plaintes transmettra 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.

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.

RESSOURCES À CONTACTER EN CAS D'ABUS OU DE HARCÈLEMENT

- a) Directeur de la protection de la jeunesse de la région
- b) Service de police
- c) Ligne ou centre d'écoute de la région (Tel-Aide, Tel-Jeune, Sport'Aide, etc.)

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

ANNEXE A — DÉFINITIONS

Les concepts énoncés dans cette section s'appliquent à **tou.te.s** les participant.e.s du milieu du loisir, incluant les clientèles vulnérables (participant.e.s ou pratiquant.e.s présentant un handicap d'ordre physique ou intellectuel).

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

Abus physique

- a) S'applique à toute personne qui subit des sévices corporels qui laissent ou non des marques, ou est soumise à des méthodes éducatives déraisonnables par un ou ses parents, ou par toute autre personne impliquée dans le milieu (fédéré).
- b) S'applique à toute personne qui encourt un risque sérieux de subir des sévices corporels qui laissent ou non des marques, ou d'être soumise à des méthodes éducatives déraisonnables par un ou ses parents, ou par toute autre personne impliquée dans son milieu (fédéré).

Abus sexuel

- a) Geste ou agissement à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, incluant toute forme d'exploitation sexuelle, commis par toute personne sur une autre
- b) Risque sérieux qu'un geste ou un agissement à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, incluant toute forme d'exploitation sexuelle, soit commis par toute personne sur 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 s'il s'agit d'un enfant, par une manipulation affective ou par du chantage. L'acte vise 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 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.se sexuel.le, peu importe le type de geste à caractère sexuel commis, le lieu ou le milieu de vie où il a été commis, et quelle que soit la nature du lien entre la personne victime et l'agresseur.se.

Harcèlement psychologique

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

Exemples de comportements pouvant être assimilés 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

Comportement à connotation sexuelle abusif, blessant et inopportun qui, pour la personne qui en fait l'objet, entraîne des conséquences directes sur le maintien ou l'amélioration de ses conditions de vie, ou instaure pour elle un climat d'intimidation, d'humiliation ou d'hostilité.

Exemples de comportements pouvant être assimilés 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 transmis par tout moyen, technologique ou autres.

Négligence

- a) S'applique aux parents d'un enfant ou à toute personne qui en a la garde qui ne répondent pas à ses besoins fondamentaux sur le plan physique ou sur le plan de sa santé physique ou mentale, ou en ne n'assurant pas une surveillance ou un encadrement approprié
- b) S'applique à toute personne qui 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 des deux.

Exemples de négligence en contexte de loisir :

- Demander à un.e participant.e, à un.e pratiquant.e ou à une personne impliquée dans le milieu d'abandonner l'école ou de prendre une pause des études, de s'entraîner ou de pratiquer une activité au lieu de fréquenter l'école en dehors des moments prévus;
- Savoir qu'un.e participant, un.e pratiquant.e 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.e jeune a une conduite dangereuse envers lui.elle-même (ex. : désordre alimentaire ou utilisation de substance dopante) et ne pas intervenir;
- Savoir qu'un.e participant.e, un.e pratiquant.e ou une personne impliquée dans le milieu est ou a été victime de violence physique, psychologique ou sexuelle et ne rien faire pour le.la protéger.

Sévices

Mauvais traitements corporels exercés par une personne sur quelqu'un sous son autorité ou sous sa garde.

Violence

Toute manifestation de force, sous forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée sur une personne et ayant pour effet d'engendrer chez celle-ci un sentiment de détresse, 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 de loisir, cette violence peut être exercée par une personne en autorité (formateur.trice, animateur.trice), des pairs (partenaires, adversaires de jeu ou de sport), des parents, des représentant.e.s de groupes, des spectateur.trice.s, un membre de l'équipe médicale ou de soutien (préparateur.trice physique, massothérapeute). Elle peut survenir dans les vestiaires ou dans les douches, dans les locaux pendant une activité, un entraînement ou un événement, au domicile de la personne en autorité, ou encore à l'occasion d'une compétition, d'une activité d'initiation de loisir ou d'un voyage.

Violence physique

Toute action de nature physique commise 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

S'applique à toute personne victime, de façon grave et continue, de 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 peuvent se manifester notamment par l'indifférence, le dénigrement, le rejet affectif, le contrôle excessif, l'isolement, les menaces ou l'exploitation, entre autres si la victime 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 un.e participant.e ou un.e pratiquant.e;
- Le.la menacer de blessure physique ou feindre de lui lancer un objet;
- L'expulser ou l'exclure de façon répétitive ou systématique;
- Le.la rejeter ou l'ignorer volontairement;
- Le.la forcer à s'entraîner malgré une blessure connue de l'équipe d'encadrement;
- Lui infliger des entraînements supplémentaires qui mènent à l'épuisement ou qui le.la rendent malade;
- Lui demander d'exécuter des mouvements ou des gestes techniques trop difficiles pour ses capacités, ou qui pourraient avoir un impact négatif sur sa santé (ex. : techniques à haut risque, produits dopants).

Violence sexuelle

Acte sexuel commis ou tenté par une personne sur une autre sans consentement libre de cette dernière, ou sur une personne incapable de consentir ou de refuser. La violence sexuelle inclut l'agression sexuelle, l'abus sexuel et le harcèlement sexuel.

Exemples de violence sexuelle en contexte de loisir :

- Toucher toute partie intime d'un.e participant.e, d'un.e pratiquant.e ou d'une personne impliquée dans le milieu;
- Faire des plaisanteries sexuelles offensantes ou des gestes suggestifs;
- Exhiber ses parties intimes;
- Forcer un.e participant.e, un.e pratiquant.e ou une personne impliquée dans le milieu à effectuer des actes sexuels en échange de faveurs ou de privilèges;

- Tenir avec lui.elle des propos de nature sexuelle, par écrit ou verbalement;
- L'exposer 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 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 blesser, opprimer ou ostraciser.

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

ANNEXE B — CODES DE CONDUITE

Comme énoncé dans le préambule de la présente politique, le Code de conduite fait partie intégrante de la Politique sur l'intégrité et lie les membres de l'ACQ.

Ainsi, il incombe à chaque camp membre de l'ACQ d'informer ses clients et son personnel de l'existence de la Politique sur l'intégrité et du Code de conduite, et d'inclure dans le contrat de travail une déclaration par laquelle l'employé.e reconnaît en avoir pris connaissance et indique qu'il.elle adhère à leur contenu.

Il incombe également à chaque camp membre de l'ACQ d'assurer que tout manquement à l'une ou l'autre des obligations contenues dans la Politique sur l'intégrité et dans le Code de conduite est passible d'une sanction. Ladite sanction est imposée par le Comité sur 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 de l'ACQ ou d'un camp membre en ce qui concerne un manquement au Code de conduite.

CODE DE CONDUITE DE L'ADMINISTRATEUR.TRICE ET DU.DE LA DIRIGEANT.E

Le pouvoir décisionnel repose entre les mains des administrateur.trice.s et des dirigeant.e.s. Ces personnes ont la responsabilité ultime de la qualité de la pratique d'un loisir. L'administrateur.trice ou le.la dirigeant.e doit garantir que le déroulement de la pratique de loisir est conforme aux valeurs associées aux fins éducatives et sociales des activités. Pour bien remplir son rôle, l'administrateur.trice ou le.la dirigeant.e doit :

- a) Reconnaître chaque participant.e comme 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 tou.te.s les participant.e.s indépendamment de leur âge, leur sexe ou leur niveau d'habiletés;
- c) S'assurer que l'encadrement de chaque participant.e est exercé par des intervenant.e.s compétent.e.s et respectueux.ses des principes véhiculés par l'organisation;
- d) Promouvoir l'accessibilité, l'engagement social et civique ainsi que l'esprit de solidarité;
- e) Promouvoir auprès de tout le personnel et des bénévoles la participation à des activités de formation;
- f) Prendre tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et l'intégrité de chaque participant.e;
- g) S'assurer que les lieux, les installations, les équipements et les règles des activités correspondent aux intérêts et aux besoins de chaque participant.e;
- h) S'assurer de 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 que tout intervenant.e ne soit jamais seul.e dans un lieu privé fermé en compagnie d'un.e participant.e 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, l'internet et les autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse;
- k) S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions;
- l) S'assurer que chacun.e est traité.e avec respect et équité.

CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL D'ANIMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

Tout.e animateur.trice doit avant tout être conscient.e de l'importance de son rôle et de la grande influence qu'il.elle a sur les participant.e.s et sur son entourage. Il.elle doit assumer une mission d'éducation, de motivation et de formation, morale et sociale auprès des participant.e.s et se montrer digne de cette responsabilité. Il.elle doit s'attacher davantage au bien-être et aux intérêts des participant.e.s sous sa responsabilité plutôt qu'à leurs résultats. Il.elle ne doit pas considérer le loisir comme une fin en soi, mais comme un outil d'éducation. Afin d'accomplir sa tâche avec succès, le.la formateur.trice ou l'animateur.trice doit :

Sécurité physique et santé des participant.e.s

- 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 participant.e.s dans des situations présentant des risques inutiles ou non adaptés à leur niveau;
- d) Chercher à préserver la santé, la sécurité, l'intégrité et le bien-être présent ou futur des participant.e.s;
- e) Obtenir une autorisation parentale pour conduire un.e participant.e vers le lieu d'une activité ou l'en ramener.

Animer ou accompagner de façon responsable

- a) Utiliser judicieusement l'autorité associée à sa position et prendre des décisions dans le meilleur intérêt des participant.e.s;
- b) Favoriser le développement de l'estime de soi des participant.e.s;
- c) Éviter de tirer tout avantage personnel d'une situation ou d'une décision;
- d) Connaître ses limites sur le plan des connaissances et des compétences au moment de prendre des décisions, de donner des consignes ou d'agir;
- e) Honorer les engagements, respecter la parole donnée et viser les objectifs sur lesquels il y a eu entente.
- f) Maintenir la confidentialité et le caractère privé des renseignements personnels et les utiliser de façon appropriée;
- g) Utiliser les réseaux sociaux, l'internet et les autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse;
- h) S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions et sensibiliser les participant.e.s aux problèmes reliés à la consommation de ces produits ainsi qu'au dopage;
- i) S'assurer que chacun.e est 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 formation ou d'animation;
- b) S'abstenir de tout comportement constituant une forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, et de toute une relation inappropriée avec un.e participant.e;
- c) De façon générale, l'ensemble des activités doit être planifié de façon à ce que tout animatrice.teur ou accompagnatrice.teur ne soit jamais seul.e dans un lieu privé fermé en compagnie d'un.e participant.e 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 tout membre du personnel et tout.e participant.e. doivent inclure un parent si le.la participant.e est âgé.e de moins de 18 ans, ou le tuteur légal en cas d'inaptitude parentale.
- Les envois électroniques de groupe doivent être privilégiés aux messages privés.
- Tout.e animateur.trice ou accompagnateur.trice doit demander la présence d'un autre adulte lorsqu'un.e participant.e lui rend visite à son bureau ou dans son local.
- Aucun.e animateur.ce ne doit conduire un.e participant.e de moins de 18 ans vers

le lieu d'une activité ou l'en ramener sans avoir le consentement de ses parents. Une autorisation parentale est requise pour tout cas d'exception.

- Lors des séjours, des excursions ou des expéditions comportant un coucher, l'animatrice.teur doit s'assurer que des membres du du personnel restent à proximité des chambres des participant.e.s.

Consignes relatives aux comportements acceptables avec les participant.e.s

Dans des contacts physiques et au cours de la surveillance des participant.e.s, l'animateur.trice doit :

- a) S'efforcer d'être à la vue d'autres personnes lorsqu'il.elle parle seul.e à un.e participant.e, lorsqu'il.elle lui manifeste par des gestes son encouragement et son affection : main dans la main, bras dessus bras dessous, étreinte discrète en entourant les épaules du.de la participant.e avec les bras sur le côté et non face à face;
- b) Écouter ce que le.la participant.e exprime, savoir s'il.elle aime ou pas être touché.e;
- c) Être accompagné.e d'un.e autre adulte au moment des sorties ou des randonnées;
- d) Rapporter à la direction les résultats de toute intervention privée auprès d'un.e participant.e;
- e) Confier l'examen des organes génitaux, si nécessaire, à un.e professionnel.le de la santé; en cas d'urgence, s'assurer qu'un.e autre adulte est présent.e.

Au moment de la baignade, l'animateur.trice doit :

- a) Ne jamais obliger un.e participant.e à se déshabiller;
- b) Respecter la pudeur de chaque participant.e;
- c) Assurer en tout temps la surveillance des participant.e.s;
- d) Éviter de se trouver seul.e avec un.e participant.e.;

- e) Ne pas utiliser les installations en même temps que les participant.e.s, les utiliser à tour de rôle;
- f) S'assurer de la présence de deux personnes dans les lieux sanitaires ou, si ce n'est pas possible, aviser son.sa supérieur.e et donner un accès visuel à ces locaux.

Dans le transport des enfants, l'animateur.trice doit :

- a) S'assurer que le.la conducteur.trice possède un permis de conduire approprié et en règle;
- b) S'assurer que d'autres adultes sont présents au cours des voyages;
- c) S'assurer que le transport est autorisé par les parents; le trajet a un départ et une fin, il faut éviter les détours et les arrêts en chemin;
- d) Faire en sorte que chacun prenne place sur un siège selon les normes de sécurité publiques;

- e) Signaler tout événement extraordinaire et en informer la direction du camp.

Comportements à adopter lors des initiations

Vu la nature de cette activité, le risque de conduite inadéquate est plus élevé et tout comportement peut donner lieu à diverses interprétations. Il peut en résulter des plaintes qui pourraient se traduire par des poursuites judiciaires.

Il faut se rappeler qu'une initiation est un rite ou une cérémonie qui permet à un individu d'accéder à un nouveau groupe d'appartenance, défini par le partage d'un savoir commun.

En prévention, il faut :

- a) S'assurer de bien connaître le contenu et l'horaire de l'activité;
- b) Désigner un.e responsable qui aura le pouvoir d'intervenir en cas de comportement inadéquat;
- c) Annoncer cette activité au nouveau personnel;
- d) Préciser les comportements jugés acceptables, inadéquats ou non responsables;
- e) S'assurer que le personnel connaît bien les définitions de l'intimidation, de la violence et de l'agression sexuelle;
- f) Obtenir le consentement de tous et toutes;
- g) Discuter avec l'équipe des limites à ne pas franchir et s'assurer qu'elles sont bien respectées;
- h) Veiller à ce que les participant.e.s comprennent que l'abus, le harcèlement, la négligence, la violence ou tout comportement inapproprié ne seront en aucun cas tolérés, et les inciter à divulguer ou à signaler de tels comportements.

Respect

- a) S'assurer que chacun est 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.

CODE DE CONDUITE DU/DE LA CONSULTANT.E À LA CERTIFICATION

Aucune visite de certification ne peut se dérouler sans la présence d'une.e consultant.e de l'ACQ. Une bonne observation des opérations exercée par un.e consultant.e assure la qualité et la sécurité en vertu des normes ou balises applicables.

Tout.e consultant.e efficace et compétent.e doit donc :

- a) Protéger l'intégrité, la qualité de l'expérience et la sécurité des participant.e.s;
- b) Connaître les normes et balises et leur interprétation; se conformer aux règles énoncées;
- c) Appliquer les normes ou balises avec objectivité et impartialité, de façon équitable, et avec discernement;
- d) Communiquer de manière respectueuse avec les gestionnaires rencontré.e.s;
- e) Être en état physique et mental approprié pour exécuter la tâche envisagée;
- f) Éviter de s'imposer outre mesure de manière à se mettre en évidence au détriment des participant.e.s;
- g) Ne jamais se retrouver seul.e dans un lieu privé fermé en compagnie d'un.e participant.e ou d'une personne impliquée dans le milieu. Ce lieu peut être réel (local, chambre, vestiaire, voiture) ou virtuel (messagerie, réseau social);
- h) Utiliser les réseaux sociaux, l'internet et les autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, animateur.trice.s, formateur.trice.s et gestionnaires, et ne pas s'en servir pour cibler un camp visité ou un autre camp membre;
- i) S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions;
- j) S'assurer que chacun est traité avec respect et équité.

CODE DE CONDUITE DU/DE LA PARTICIPANT.E

Pour bénéficier de façon optimale de la pratique du loisir, tout.e participant.e doit avoir une attitude et un comportement qui découlent du plus pur esprit de coopération ou de camaraderie.

L'important demeure la manière dont il/elle pratique l'activité. Il/elle ne doit jamais perdre de vue qu'il s'agit d'un loisir.

Pour obtenir le maximum de plaisir, tout.e participant.e doit :

- a) Jouer pour s'amuser en se rappelant que la pratique du loisir n'est pas une fin mais un moyen;
- b) Observer rigoureusement les règles du jeu et la charte de l'esprit de coopération;
- c) Avoir une conduite exemplaire sur et hors des lieux de pratique en utilisant un langage sans injure, expression vulgaire ou blasphème;
- d) Respecter les formatrices.teurs ou animatrices.teurs, et suivre leurs directives lorsque celles-ci ne sont pas contraires à son bien-être;
- e) Respecter le bien d'autrui : le vol et les actes de vandalisme sont inacceptables;
- f) Refuser et ne pas tolérer l'usage de drogues, de médicaments ou de toute autre substance illégale;
- g) Savoir qu'aucun comportement d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence et qu'aucun comportement inapproprié n'est toléré, et signaler sans délai aux formatrices.teurs, animatrices.teurs ou à toute personne en situation d'autorité tout acte de cet ordre commis à l'encontre d'une autre personne ou à son propre égard;
- h) Utiliser les réseaux sociaux, l'internet et les autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse;
- i) S'assurer que chacun est traité avec respect et équité.

CODE DE CONDUITE DES PARENTS

Les parents soucieux du développement de leur enfant doivent s'intéresser à leur mieux-être et connaître les valeurs éducatives véhiculées par le loisir pratiqué. Ils doivent donc collaborer à la pratique du loisir comme moyen d'éducation et d'expression pour que leur enfant en retire des effets bénéfiques. Pour bien s'acquitter de leurs devoirs, les parents doivent adopter les comportements suivants :

- a) Démontrer du respect envers les formatrices.teurs, animatrices.teurs et gestionnaires;
- b) Avoir une bonne conduite et utiliser un langage approprié;
- c) Éviter toute violence verbale envers les participant.e.s, animatrices.teurs et gestionnaires, et appuyer tous les efforts déployés en ce sens;
- d) Ne jamais oublier que leur enfant participe à une activité de loisir pour son propre plaisir, pas pour celui de ses parents;
- e) Encourager leur enfant au respect des règles du jeu ou des règles édictées par l'organisatrice.teur de l'activité;
- f) Aider leur enfant à chercher à améliorer ses habiletés et à développer son esprit de coopération ou de camaraderie;
- g) Juger objectivement les possibilités de leur enfant et éviter les projections;
- h) Aider leur enfant à choisir une ou des activités selon ses goûts;
- i) Ne jamais tourner en ridicule un enfant parce qu'il a commis une faute;
- j) Encourager leur enfant par leur exemple à respecter les règlements et à résoudre les conflits sans agressivité ni violence;
- k) Utiliser les réseaux sociaux, l'internet et les autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse;
- l) S'assurer que chacun est traité avec respect et équité.

ANNEXE C — CODE DE VIE

Référence : *Outil 5.5 de la certification — Modèle de code de vie*

RÈGLES DE VIE

Relations interpersonnelles

- a) En tout temps, faire preuve de respect envers :
 - a. La direction
 - b. Le personnel
 - c. Les clients et participant.e.s
 - d. Les citoyen.ne.s
- b) Ne pas encourager une situation d'intimidation ou de violence par des rires, des moqueries, des gestes ou l'acceptation tacite;
- c) Permettre à chacun de prendre part aux activités du camp dans un climat de plaisir et de collaboration;
- d) Respecter les différences, les forces et les limites de chacun;
- e) Ne pas encourager de propos inadéquats exprimant de la violence, du sexisme, du racisme ou toute autre forme d'intolérance ou de discrimination.

Langage et communications

Employer un langage respectueux et poli.

Code vestimentaire

Porter un habillement décent, adapté aux activités du camp. Les sous-vêtements et les parties intimes doivent être couverts en tout temps.

Ressources, matériel et équipement

- a) Prendre soin de tout matériel, équipement ou installation fourni par l'organisation lors de son utilisation ou son rangement;
- b) Informer le camp de tout bris ou de toute défectuosité observée;
- c) Ne pas détruire ou endommager le matériel d'autrui.

Sécurité et encadrement

Suivre les consignes de sécurité en vigueur.

Santé, salubrité et hygiène

Ne pas fumer, boire ou consommer de drogues, légales ou illégales.

Rôle de l'employé(e) témoin d'un manquement au Code de vie

Identifier et dénoncer toute situation où il semble y avoir un abus de pouvoir, de la violence, des menaces, de la peur, un rejet ou toute situation qui crée un malaise dans le groupe ou l'équipe.

SANCTIONS EN CAS DE MANQUEMENT AU CODE DE VIE

- a) Avertissement verbal de l'animateur.trice au.à la participant.e concerné.e.
- b) Note au dossier, retrait temporaire du.de la participant.e des activités et rencontre avec l'animateur.trice
- c) Rencontre avec l'animateur.trice et le.la responsable du camp. Les parents sont avisés.
- d) Rencontre avec le.la responsable du camp et les parents pour établir un plan d'action en vue d'un changement de comportement.
- e) Le.la participant.e est suspendu.e et une rencontre doit avoir lieu entre le.la participant.e, les parents et la personne responsable du camp avant que le.la participant.e réintègre les activités.
- f) Le.la participant.e est expulsé.e des activités pour la saison.

* Selon la gravité du geste commis, l'échelle des sanctions peut être révisée pour être plus sévère.

Autres éléments pouvant être inclus dans le Code de vie

- Ne pas apporter d'objets personnels ou de valeur au camp
- Ne pas apporter de cellulaire, de tablette ou tout autre article technologique;
- Porter son chandail de camp lors des sorties.

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

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.

Si l'une ou l'autre des personnes visées par une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère sexuel est un.e employé.e de l'organisme concerné, l'Officier des plaintes en transmet immédiatement copie au.à la directeur.trice général.e ou au.à la président.e de l'organisme concerné afin que le dossier puisse au besoin être également pris en charge par son 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 pourrait être un.e salarié.e de l'un des camps membres, l'Officier avise par écrit le.la plaignant.e et la présumée victime qu'ils pourront en outre transmettre une plainte directement à l'organisme concerné, et ce, dès qu'il se sera prononcé sur la recevabilité de la plainte. Si non recevable, la plainte peut alors être adressée à l'ACQ s'il s'agit d'un camp membre.

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 5 ci-dessus, l'Officier des plaintes 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 ou courrier recommandé au.à 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.

Si l'auteur.e présumé.e d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel est un.e employé.e d'un camp membre de l'ACQ, 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 peut être exclu.e de tous les programmes et activités reconnus par l'ACQ pour une durée indéterminée. L'Officier avise également l'ACQ qu'un.e employé.e d'un de ses membres peut être exclu.e suite à 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 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(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 de protection de l'intégrité (**Annexe F**) suivant les modalités prévues, avec les adaptations nécessaires. Le Comité peut, le cas échéant, recommander à l'organisme concerné 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 de 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.

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

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

ANNEXE E — PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, HARCÈLEMENT, NÉGLIGENCE OU VIOLENCE À CARACTÈRE NON SEXUEL

Si l'une ou l'autre des personnes visées par une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère non sexuel est un.e employé.e de l'organisme concerné, l'Officier des plaintes en transmet immédiatement copie au.à la directeur.trice général.e ou au.à la président.e de l'organisme concerné afin que le dossier puisse au besoin être également pris en charge par son responsable des ressources humaines ou au.à la présdient.e si la plainte implique le.la directeur.trice général.e. 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.e salarié.e de l'un des membres, l'Officier avise par écrit le.la plaignant.e et la présumée victime qu'ils.elles pourront en outre transmettre une plainte directement à l'employeur concerné, et ce, dès qu'il se sera prononcé sur la recevabilité de la plainte.

Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère non 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.à 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.

Au moment de recevoir une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère non 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 non sexuel, il peut recommander au titre de mesure administrative l'exclusion par l'ACQ de tous les programmes et activités reconnus par l'ACQ pour une durée indéterminée à titre de membre de l'ACQ et ce, pour tous les paliers et valide jusqu'à ce que le Comité de protection de l'intégrité ait pris une décision suite à une audition sur la plainte. Le membre concerné est avisé de la décision dès que possible, par courriel ou courrier recommandé.

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

Avant de transmettre le dossier au Comité de protection de l'intégrité (**Annexe F**) afin d'entamer la démarche formelle, l'Officier des plaintes peut proposer au.à la plaignant.e, à la présumée victime et à l'auteur.e présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère non 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 non 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.

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 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.

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

ANNEXE F – COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ

Composition du Comité de protection de l'intégrité

Le Comité de protection de l'intégrité est composé de trois (3) personnes choisies par l'Officier des plaintes dans une liste de candidat.e.s qualifié.es. Ces personnes ne peuvent pas être des salarié.es ou des administrateur.trices de l'ACQ.

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.

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.e du Comité.

Le.la président.e du Comité transmet par courriel ou courrier recommandé au.à la plaignant.e, à la présumée victime et à l'intimé.e (présumé.e auteur.e d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère non sexuel) un avis d'audition au moins vingt (20) jours avant sa tenue. L'avis d'audition adressé à l'intimé.e 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 l'ACQ.

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

L'audition est tenue à huis clos.

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 de témoins et d'assumer les frais inhérents à leur présence, et d'avoir pour l'occasion un nombre suffisant de copies des documents qu'elle entend utiliser pour l'ensemble des participantes et des participants à l'audition (six au total). Le Comité peut accepter de reporter une audition s'il juge que les motifs invoqués par une partie sont sérieux.

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.

Lorsque le.la plaignant.e et la présumée victime, dûment convoqué.e.s pour l'audition, ne sont ni l'un.e 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

- a) La preuve par oui-dire n'est pas admise.
- b) Les parties peuvent témoigner elles-mêmes ou être interrogées par leur représentant.e.
- c) Les témoins des parties peuvent témoigner eux-mêmes ou être interrogés par leur représentant.e.
- d) Le contre-interrogatoire par la partie adverse n'est pas permis.

Décision du Comité de protection de l'intégrité

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

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

À la réception de la décision de l'ACQ, le comité dispose de cinq (5) jours pour transmettre la décision aux parties, par courriel ou par courrier recommandé.

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 :

- a) Déposer une réprimande au dossier du membre ou de la personne visée par la plainte;
- b) Exiger du membre ou de la personne visée par la plainte le versement d'une pénalité de 100 \$ à 2000 \$, à verser à l'ACQ dans le délai qu'il détermine. À défaut de payer à l'ACQ la pénalité établie dans le délai imparti, le membre est, dès le lendemain de l'échéance, automatiquement suspendu à titre de membre de l'ACQ, et ce, jusqu'à ce qu'il ait exécuté son obligation;
- c) Exiger du membre ou de la personne visée par la plainte des conditions et engagements;
- d) Exiger que le membre ou la personne visée par la plainte 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 l'ACQ qu'il a effectué la formation dans le délai imparti, le membre ou la personne visée par la plainte est, dès le lendemain de l'échéance, automatiquement suspendu à titre de membre de l'ACQ, 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 ou la personne visée par la plainte pour la durée qu'il détermine;
- f) Suspendre le membre de l'ACQ pour une durée maximale de douze (12) mois;
- g) Expulser le membre de l'ACQ.

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

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