



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

Adoptée par le conseil d'administration le 28 mars 2025
Résolution 273. CA 1358

TABLE DES MATIÈRES

A. PRÉAMBULE	1
B. OBJECTIFS	2
C. APPLICATION.....	3
D. RESPONSABILITÉS ET DROITS DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LE MILIEU	5
E. DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ.....	6
F. PROCESSUS DE PLAINTÉ.....	7
G. PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES POUR ABUS, HARCÈLEMENT OU VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	8
J. ENGAGEMENT DES MEMBRES DE L'ORGANISME	16
K. CONTESTATION D'UNE DÉCISION ET CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ.....	16
ANNEXE A – DÉFINITIONS.....	16
ANNEXE B – CODE DE CONDUITE	24

A. PRÉAMBULE

Dans le cadre de sa mission, le RIASQ (aussi nommé « l'organisme ») a la responsabilité de protéger ses membres institutionnels, les délégué-e-s de l'organisme et les personnes participant à ses événements en leur offrant un environnement sécuritaire, juste et dans lequel on peut avoir confiance, et ce, pour tous les niveaux et à tous les paliers, qu'ils soient locaux, régionaux, provinciaux, nationaux ou internationaux.

Ainsi, le RIASQ 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 ou par l'intermédiaire des collèges hôtes de ses événements, conformément à la réglementation qu'elle édicte, lesquels programmes et activités sont considérés comme étant « sanctionnés ». Le RIASQ 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 des activités et événement qu'il régit, lequel Code faisant partie intégrante de la présente Politique. La présente Politique et le Code de conduite lient expressément le RIASQ, ses membres institutionnels et toutes les parties prenantes impliquées, et ce, dans le cadre spécifique de ses activités et événements.

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

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

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

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

B. OBJECTIFS

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

- a) De sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans le milieu au fait que toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence n'est pas tolérée ;
- 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 ;
- d) De favoriser la dénonciation de comportements, de paroles, d'actes ou de gestes d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dès leur apparition ;
- e) De mettre en place une procédure efficace en matière de protection de l'intégrité, donnant accès à un processus formel de traitement des plaintes d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence par un Comité de protection de l'intégrité et au préalable, si les parties le désirent et y consentent à une démarche informelle de résolution de conflit telle la médiation ;
- f) De prendre les mesures administratives ou disciplinaires nécessaires afin de faire cesser l'abus, le harcèlement, la négligence ou la violence portée à sa connaissance ;
- g) D'identifier des ressources qu'une personne peut joindre au besoin lorsqu'elle est impliquée (qu'elle soit victime ou témoin) dans une situation d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dans le milieu ;
- 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.

C. APPLICATION

La présente Politique s'applique à toutes les parties prenantes des activités et événements du RIASQ. Ces activités et événements sont :

- Cégeps en spectacle ;
- Prix littéraire des collégien·ne·s ;
- Prix collégial de la chanson de l'année ;
- Intercollégial de théâtre ;
- Intercollégial de danse ;
- Intercollégial d'arts visuels ;
- Intercollégial de cinéma ;
- Le Circuit d'improvisation du RIASQ (CIR) ;
- La Troupe – Festival d'improvisation ;
- L'Égrégore – Concours d'écriture dramatique ;
- L'Escouade – Création de contenu.

Les parties prenantes sont :

- Les **membres du conseil d'administration** du RIASQ ;
- **L'équipe permanente** (salariée) du RIASQ ;
- Le **personnel des membres institutionnels** (ci-dessous appelé les personnes formatrices et animatrices) impliqué dans les événements et activités sanctionnées, dont :
 - Les **responsables de l'animation socioculturelle** (conseillers et conseillères à la vie étudiante, technicien·ne·s en loisir, agent·e·s de soutien administratif, autres)
 - Les **animateurs et animatrices de la vie socioculturelle** employés et contractuels des membres institutionnels (metteurs et metteuses en scène, chorégraphes, coachs d'improvisation, autres) ;
 - Le **personnel enseignant** encadrant les activités du RIASQ (enseignant·e·s en littérature, en arts visuels, en cinéma, en musique, autres)
 - Les **formateurs et formatrices, conférenciers et conférencières** embauché·e·s à l'occasion des événements et projets sanctionnés ;
 - Le **personnel salarié des membres** étant affectés à une activité ou un événement du RIASQ ;
 - Les **bénévoles** affectés à une activité ou un événement du RIASQ ;
 - Les **personnes étudiantes** participant aux événements et activités du RIASQ (ci-dessous nommées les personnes participantes ou pratiquantes).

Cette Politique 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 événement régi par le RIASQ.

L'application de la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher un employeur, que ce soit le RIASQ ou l'un de ses membres, d'appliquer auprès de ses salarié-e-s sa politique interne en matière de harcèlement et de mener sa propre enquête administrative de façon à prendre toute mesure qu'il juge adéquate auprès d'une présumée victime et de l'auteur-e présumé-e d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence. 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 le RIASQ ou l'un de ses membres dans le cadre d'une activité ou d'une compétition impliquant des membres. En tout temps, toute présumée victime peut également s'adresser aux tribunaux compétents afin de faire valoir ses droits, le cas échéant.

D. RESPONSABILITÉS ET DROITS DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LE MILIEU

Le RIASQ 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 d'abus et les moyens pris par les parents, pour mettre fin à la situation. Cette exigence de dénonciation vise également la situation où un-e mineur-e subit des sévices corporels ou est soumis-e à des méthodes éducatives ou d'encadrements déraisonnables.

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

Le RIASQ s'attend à une collaboration de toutes et encourage chacun-e à faire connaître sa désapprobation face à un comportement jugé inadéquat et à se prévaloir de la présente Politique au besoin.

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

Toute partie prenante identifiée au point C doit dénoncer à l'Officier des plaintes, tout abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel commis sur une personne qui est elle aussi impliquée dans le milieu, qu'elle soit mineure ou majeure.

Toute partie prenante identifiée au point C doit collaborer au processus de traitement d'une plainte déposée en vertu de la présente politique. Toute partie prenante doit en outre respecter la confidentialité inhérente au traitement d'une plainte.

E. DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

1. Pour...
 - a) Une plainte d'abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, la plainte peut être déposée à tout moment ;
 - b) 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 la personne plaignante qui, si elle est elle-même partie prenante d'un événement ou d'une activité sanctionnée par le RIASQ, s'expose à des mesures disciplinaires ou administratives.

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

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

F. PROCESSUS DE PLAINTE

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

5. Le processus de traitement des plaintes est en fonction du type de plainte concernée, à savoir :
 - a) Abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel ;
 - b) Abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel.

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

6. L'Officier des plaintes signale obligatoirement à la DPJ toute plainte d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel si la présumée victime est mineure, sans égard au sérieux ou à la recevabilité de la plainte. Si la présumée victime est majeure, il peut signaler directement la situation au service de police compétent. La copie de la plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel n'est pas communiquée à l'auteur-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.
7. Si l'une ou l'autre des personnes visées par une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère sexuel est une personne salariée du RIASQ, l'Officier des plaintes en transmet immédiatement copie à la direction générale ou à la présidence afin que le dossier puisse au besoin être également pris en charge par la personne 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 une personne salariée de l'un des membres, l'Officier avise par écrit la personne plaignante et la présumée victime qu'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.
8. Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, il peut contacter la personne plaignante 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-haut, l'Officier des plaintes attend la décision rendue par la DPJ quant à la recevabilité de ladite plainte et s'y conforme.
9. Lorsque l'Officier des plaintes a des motifs raisonnables de croire au sérieux d'une plainte pour abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel, il confirme par courriel ou courrier recommandé à la personne plaignante 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 la personne plaignante et la présumée victime en motivant le refus.

10. Si l'auteur-e présumé-e d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel est une partie prenante des événements ou activités du RIASQ, 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 événements et activités du RIASQ pour une durée indéterminée. L'exclusion vaut pour tous les paliers, le cas échéant. L'Officier avise également le RIASQ qu'un-une de ses parties prenantes soit 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.
11. L'exclusion automatique à durée indéterminée confirmée par l'Officier des plaintes demeure en vigueur jusqu'à ce que le Comité de protection de l'intégrité ait pris une décision sur la demande de réévaluation déposée par l'auteur-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 de protection de l'intégrité suivant les modalités prévues dans la présente Politique (article 23 et suivants), avec les adaptations nécessaires. Le Comité peut, le cas échéant, recommander au RIASQ 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 la personne plaignante fait des représentations devant le Comité de protection de l'intégrité dans le cadre d'une audition, 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.

12. Si l'auteur-e présumé-e d'abus, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel n'est une partie prenante des événements ou activités du RIASQ, l'Officier des plaintes détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise par le RIASQ et en informe la personne plaignante et la présumée victime.
13. Les décisions prises par l'Officier des plaintes sont finales et sans appel.

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

14. Si l'une ou l'autre des personnes visées par une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel est un salarié du RIASQ, l'Officier des plaintes en transmet immédiatement une copie à la direction générale de l'organisme afin que le dossier puisse au besoin être également pris en charge par la personne 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 pourrait être un-e salarié-e de l'un des membres, l'Officier avise par écrit la personne plaignante et la présumée victime qu'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.

15. Lorsque l'Officier des plaintes reçoit une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel, il peut contacter le plaignant ou la présumée victime pour obtenir des informations complémentaires lui permettant d'évaluer si la plainte est recevable. Face à une plainte qui lui apparaît recevable, l'Officier confirme par courriel ou courrier recommandé à la personne plaignante 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 la personne plaignante et la présumée victime en motivant le refus.

16. Au moment de recevoir une plainte pour abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel, si l'Officier des plaintes a des motifs raisonnables de croire que la sécurité de la présumée victime est compromise par l'auteur-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 son exclusion par le RIASQ de tous les événements et activités de l'organisme, pour une durée indéterminée, jusqu'à ce que le Comité de protection de l'intégrité ait pris une décision suite à une audition sur la plainte. La personne concernée est avisée dès que possible, par courriel ou courrier recommandé de la décision.

La nature des faits, leur gravité, la force probante des allégations ou la personne visée sont considérées par l'Officier dans le cadre de son analyse,

- celui-ci pouvant en outre communiquer avec la DPJ en présence d'une présumée victime mineure.
17. L'Officier des plaintes signale par ailleurs obligatoirement à la DPJ toute plainte de violence ou d'abus physique qu'il a jugée recevable puis retenue si la présumée victime est mineure et qu'il a des motifs raisonnables de croire que sa sécurité est compromise.
 18. Si l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel n'est pas partie prenante d'un événement ou d'une activité de l'organisme, l'Officier des plaintes détermine alors quelle mesure administrative, le cas échéant, peut être prise par le RIASQ et en informe la personne plaignante et la présumée victime.
 19. Avant de transmettre le dossier au Comité de protection de l'intégrité afin d'entamer la démarche formelle, l'Officier des plaintes peut proposer à la personne plaignante, 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 et non pas d'établir s'il y a présence d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel. Cette démarche de médiation peut être effectuée par l'entremise d'un médiateur interne ou externe, si les personnes en cause y consentent.
 20. Les échanges pendant le processus informel demeurent confidentiels. Seule l'entente de collaboration résultant de la médiation est consignée par écrit, signée par les parties et remise à l'Officier des plaintes. Si les parties refusent l'approche informelle ou si la médiation échoue, le traitement de la plainte se poursuit par la démarche d'enquête formelle.
 21. L'Officier ayant statué qu'une plainte est recevable en transmet copie au Comité de protection de l'intégrité, de façon à tenir une audition entre les parties impliquées, à moins que le dossier ait été réglé dans le cadre d'une médiation.
 22. Les décisions prises par l'Officier des plaintes sont finales et sans appel.

COMPOSITION DU COMITÉ DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ

23. Le Comité de protection de l'intégrité est composé de trois (3) personnes choisies par l'Officier des plaintes parmi une liste de candidat-e-s qualifié-e-s. Ces personnes ne peuvent pas être des salarié-e-s ou des membres du conseil d'administration du RIASQ.
24. Toute personne siégeant au Comité de protection de l'intégrité doit éviter de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts avec les parties impliquées dans une plainte afin de préserver l'impartialité du processus.
25. Afin de diriger l'audition, les personnes choisies pour siéger au Comité de protection de l'intégrité désignent parmi elles, celle qui présidera le Comité.
26. La personne qui préside le Comité transmet par courriel ou courrier recommandé à la personne plaignante, à la présumée victime et à l'intimé-e (personne présumée autrice d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence à caractère autre que sexuel) un avis d'audition au moins vingt (20) jours avant sa tenue. L'avis d'audition adressé à l'intimé-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 du RIASQ.
27. Le comité peut siéger en tout endroit au Québec en fonction des besoins. L'audition peut aussi se tenir par visioconférence ou par conférence téléphonique.

PROCÉDURE D'AUDITION

28. L'audition est tenue à huis clos.
29. Le Comité procède en premier lieu à entendre la preuve de la personne plaignante puis de la présumée victime. Il entend ensuite la preuve de l'intimé-e. Il entend en dernier lieu les représentations de la personne plaignante, 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 participant-e-s à l'audition (6 au total).

30. Le Comité peut accepter de reporter une audition s'il juge que les motifs invoqués par une partie sont sérieux.
31. Lorsque l'intimé-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.
32. Lorsque la personne plaignante et la présumée victime, dûment convoquées pour l'audition, ne sont ni l'un ni l'autre présentes ou en mesure de produire de preuve à l'appui de la plainte, le comité doit, faute de preuve, la rejeter.

RÈGLES DE PREUVE

33. La preuve par oui-dire n'est pas admise.
34. Les parties peuvent témoigner elles-mêmes ou être interrogées par leur représentant.
35. Les témoins des parties peuvent témoigner eux-mêmes ou être interrogés par leur représentant.
36. Le contre-interrogatoire par la partie adverse n'est pas permis.

DÉCISION DU COMITÉ DE PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ

37. Le Comité dispose de vingt (20) jours pour transmettre sa recommandation au RIASQ par courriel ou courrier recommandé.
38. L'organisme dispose de dix (10) jours pour entériner la recommandation du comité et répondre au comité par courriel ou courrier recommandé.
39. À la réception de la décision de l'organisme, le comité dispose de cinq (5) jours pour transmettre la décision aux parties, par courriel ou par courrier recommandé.
40. Le Comité peut accueillir ou rejeter la plainte à l'issue de son audition. S'il accueille la plainte, le Comité peut recommander à l'organisme l'une ou l'autre ou une combinaison des sanctions suivantes :

- a) Déposer une réprimande au dossier de la personne visée ;
- b) Exiger de la personne visée le versement d'une pénalité de 100,00 \$ à 2 000,00 \$, à être acquittée auprès du RIASQ dans le délai qu'il détermine. À défaut de payer à l'organisme la pénalité établie dans le délai imparti, la personne visée est dès le lendemain de l'échéance, automatiquement suspendu de toutes les activités et événements régis par le RIASQ et ce, jusqu'à ce qu'il ait exécuté son obligation ;
- c) Exiger de la personne visée des conditions et engagements ;
- d) Exiger que la personne visée participe, à ses frais, à une formation indiquée par le Comité dans le délai qu'il détermine pour retrouver son droit de participation aux événements ou activités du RIASQ. À défaut d'être en mesure de prouver à l'organisme qu'il a effectué la formation dans le délai imparti, la personne visée sera bannie des événements et activités du RIASQ, 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 événements sanctionnés auxquels peut participer la personne visée pour la durée qu'il détermine ;

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

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

I. CONFIDENTIALITÉ

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

J. ENGAGEMENT DES MEMBRES DE L'ORGANISME

Tous les membres institutionnels du RIASQ doivent rendre accessible la présente Politique à leur propre personnel salarié et contractuel dès leur adhésion, et ce, notamment, en leur indiquant par écrit qu'elle existe et en la publiant sur leur site web.

Toutes les parties prenantes aux événements et activités du RIASQ 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 parties prenantes 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, toute partie prenante à un événement ou à une activité du RIASQ s'expose alors à des mesures disciplinaires ou à des mesures administratives. Dans ces circonstances, l'Officier des plaintes transmet une 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 de la partie prenante.

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

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

L'organisme exclut expressément sa responsabilité civile ainsi que celle de ses mandataires, préposé·e·s et représentant·e·s pour tout préjudice découlant directement ou indirectement de l'application de la présente Politique, sauf en présence d'une faute intentionnelle ou lourde.

ANNEXE A - DÉFINITIONS

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

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

Abus physique :

1° Lorsqu'une personne subit des **sévi**ces corporels qui laissent ou non des marques, ou est soumise à des méthodes éducatives déraisonnables de la part d'un ou de ses parents, ou de la part de toute autre personne impliquée dans le milieu.

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

Abus sexuel :

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

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

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

Agression sexuelle :

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de

pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne. Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, la culture, la religion et l'orientation sexuelle de la personne victime ou de l'agresseur sexuel, peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et, quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel.

Harcèlement psychologique :

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de vie néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

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

Harcèlement sexuel :

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

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

Négligence :

1° Lorsque les parents d'un enfant, ou la personne qui en a la garde ne répondent pas à ses besoins fondamentaux, soit sur le plan physique, soit sur le plan de sa

santé physique ou mentale, soit en ne lui fournissant pas une surveillance ou un encadrement approprié ;

2° Lorsqu'une personne n'agit pas avec la prudence dont ferait preuve une personne raisonnable dans les mêmes circonstances.

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

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

SéVICES :

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

Violence :

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

En contexte de loisir, cette violence peut être manifestée par une personne en autorité (ex. : personne formatrice ou animatrice), des pairs (partenaires, adversaires), des parents, des représentant-e-s de groupes, des spectateurs ou spectatrices, un membre de l'équipe médicale ou de soutien (physiothérapeute, massothérapeute, etc.). Elle peut survenir dans les vestiaires ou dans les douches, dans les locaux pendant une activité, une pratique ou un évènement, au domicile personne formatrice ou animatrice, ou, encore, à l'occasion de compétitions, d'initiations de loisirs ou de voyages à l'extérieur.

Violence physique :

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

Violence psychologique :

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

Exemples de violence psychologique en milieu de loisir : Crier des injures (jurons, sacres), médire ou passer des remarques humiliantes à la personne participante ou pratiquante, menacer la personne participante ou pratiquante de blessure physique ou prétendre lui lancer un objet, expulser ou exclure la personne participante ou pratiquante d'une activité de façon systématique, rejeter ou ignorer volontairement la personne participante ou pratiquante (ignorer systématiquement sa présence), infliger des pratiques et répétitions supplémentaires qui mènent à l'épuisement ou qui rendent la personne participante ou pratiquante malade, demander à la personne participante ou pratiquante d'exécuter des mouvements ou des gestes techniques trop difficiles pour ses capacités, toutes autres demandes qui pourraient avoir des impacts négatifs sur la santé d'une personne participante ou pratiquante (ex. : utilisation de techniques dangereuses, de produits dopants, etc.).

Violence sexuelle :

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

Exemple de violence sexuelle en contexte de loisir : toucher toute partie intime d'une personne participante ou pratiquante, ou d'une personne impliquée dans le milieu, faire des plaisanteries sexuelles offensantes, poser des gestes suggestifs, exhiber ses parties intimes, toucher les parties intimes de quelqu'un, forcer une personne participante ou pratiquante, ou une personne impliquée dans le milieu, à réaliser

des actes sexuels en échange de faveurs, de privilèges, ou sous la manipulation d'un pair, avoir une conversation orale ou écrite de nature sexuelle, exposer une personne participante ou pratiquante, ou une personne impliquée dans le milieu, à des images sexuelles.

PRÉCISION

Intimidation :

Tout comportement, parole, acte, geste délibéré ou non, à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le 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 parties prenantes des activités et événements de l'organisme.

Ainsi, il incombe à chaque membre institutionnel d'informer chaque troupe/club/groupe/équipe, participant à un événement ou à une activité du RIASQ de l'existence de la Politique sur l'intégrité et du Code de conduite.

Il incombe également à chaque membre institutionnel d'informer ses troupes/clubs/groupes/équipes, par le biais de la déclaration, que tout manquement à l'une ou l'autre des obligations contenues à la présente Politique sur l'intégrité et son code de conduite est passible d'une sanction. Ladite sanction est imposée par le comité sur l'intégrité en ce qui concerne un manquement à la Politique sur l'intégrité, ou par le comité de discipline ou membre institutionnel en ce qui concerne un manquement au Code de conduite.

PARTIE 1 – CODE DE CONDUITE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE L'ÉQUIPE PERMANENTE DE L'ORGANISME

Le pouvoir décisionnel repose entre les mains des membres du conseil d'administration du RIASQ. Ces derniers ont la responsabilité ultime de la qualité de la pratique d'un loisir. Le conseil d'administration et l'équipe permanente du RIASQ doivent garantir que le déroulement de la pratique de loisir rejoigne les valeurs qui poursuivent des fins éducatives et sociales. Pour bien remplir son rôle, l'administrateur doit :

- a) Reconnaître la personne participante ou pratiquante comme la personne à privilégier qui motivera toutes ses décisions et ses actions ;
- b) S'assurer qu'une chance égale de participer aux activités soit offerte à toutes les personnes participantes ou pratiquantes, indépendamment de l'âge, du sexe ou du niveau d'habileté ;
- c) S'assurer que l'encadrement de la personne participante ou pratiquante est exercé par des intervenants compétents et respectueux des principes véhiculés par l'organisation ;
- d) Promouvoir l'accessibilité, l'engagement social et civique ainsi que l'esprit de solidarité ;
- e) Prendre tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et l'intégrité de la personne participante ou pratiquante ;

- f) S'assurer que les lieux, les installations, les équipements et les règles du jeu correspondent aux intérêts et aux besoins de la personne participante ou pratiquante ;
- g) S'assurer des bonnes relations et des contacts avec le milieu des médias, le public et tous les organismes ou personnes liés à l'organisation ;
- h) Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, animateurs et animatrices, formateurs et formatrices et dirigeant-e-s, ne pas s'en servir pour provoquer l'adversaire ou un autre membre ;
- i) S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions ;
- j) S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

PARTIE 2 – CODE DE CONDUITE DE LA PERSONNE FORMATRICE OU ANIMATRICE

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

Sécurité physique et santé des personnes participantes ou pratiquantes

- a) S'assurer que les sites d'événements ou d'activités sont sécuritaires en tout temps ;
- b) Être prête à intervenir rapidement et de façon appropriée en cas d'urgence ;
- c) Éviter de mettre les personnes participantes ou pratiquantes 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 personnes participantes ou pratiquantes;

Former ou animer de façon responsable

- a) Utiliser judicieusement l'autorité associée à sa position et prendre des décisions qui sont dans le meilleur intérêt des personnes participantes ou pratiquantes ;
- b) Favoriser le développement de l'estime de soi des personnes participantes ou pratiquantes;
- c) Éviter de tirer un avantage personnel d'une situation ou d'une décision ;
- d) Connaître ses limites sur le plan des connaissances/compétences au moment de prendre des décisions, de donner des consignes ou d'agir ;
- e) Honorer les engagements, la parole donnée et les objectifs sur lesquels il y a eu entente ;
- f) Maintenir la confidentialité et le caractère privé des informations personnelles et les utiliser de façon appropriée ;
- g) Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, personnes animatrices ou formatrices et dirigeant-e-s, ne pas s'en servir pour provoquer une autre partie prenante ;
- h) S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions et sensibiliser les personnes participantes ou pratiquantes aux problèmes reliés à la consommation de ces produits ;
- i) S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

Intégrité dans les rapports avec les autres

- a) Éviter les situations qui peuvent affecter l'objectivité, l'impartialité ou l'intégrité des fonctions de personne formatrice ou animatrice ;
- b) S'abstenir de tout comportement constituant de l'abus, du harcèlement, de la négligence et de la violence, ou de toute une relation inappropriée avec une personne participante ou pratiquante;

Plus particulièrement :

- Les envois électroniques de groupe doivent être privilégiés aux messages privés.

- La personne formatrice ou animatrice peut demander la présence d'un autre adulte lorsqu'une personne participante lui rend visite à son bureau ou à son local.
 - La personne formatrice ou animatrice ne doit pas conduire une personne participante ou pratiquante de moins de 18 ans vers ou de retour d'une activité (répétition, spectacle, compétition ou autre) sans avoir le consentement de leurs parents. Il doit obtenir une autorisation parentale pour tous cas d'exception.
 - Lors de voyages impliquant de découcher, la personne formatrice ou animatrice s'assure que les chaperons restent dans une pièce voisine aux chambres des personnes participantes ou pratiquantes.
 - La personne formatrice ou animatrice doit s'assurer que la vérification des chambres est faite par des adultes formés et préférablement de paires mixtes.
- c) Veiller à ce que les personnes participantes ou pratiquantes comprennent que l'abus, le harcèlement, la négligence, la violence ou tout comportement inapproprié ne sont en aucun cas tolérés, et favoriser parmi les personnes participantes ou pratiquantes l'habitude de divulguer et de signaler de tels comportements.

Respect

- a) S'assurer que chacun soit traité de façon égale, peu importe l'âge, l'ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la langue, la croyance, la religion, le potentiel athlétique, le handicap, la situation familiale, l'état matrimonial, l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe ou l'orientation sexuelle ;
- b) Préserver la dignité de chaque personne lors des interactions avec les autres ;
- c) Respecter les principes, règles ou politiques en vigueur.

Honneur

- a) Observer et faire observer tous les règlements de façon stricte ;
- b) Maintenir sa dignité en toutes circonstances et faire preuve de contrôle de soi ;

- c) Respecter les membres du jury et les arbitres (improvisation) et accepter leurs décisions sans douter de leur intégrité.

PARTIE – CODE DE CONDUITE DE LA PERSONNE PARTICIPANTE OU PRATIQUANTE

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

L'important demeure la manière dont est pratiquée l'activité. La personne participante ou pratiquante ne doit jamais perdre de vue qu'il s'agit d'un loisir. Pour obtenir le maximum de plaisir, chaque personne participante ou pratiquante devra:

- a) Pratiquer le loisir pour s'amuser en se rappelant qu'il ne s'agit pas d'une fin, mais d'un moyen ;
- b) Accepter et respecter en tout temps les décisions des membres d'un jury, des arbitres (improvisation) et des personnes formatrices ou animatrices ;
- c) Respecter en tout temps l'ensemble des parties prenantes à une activité ou à un événement du RIASQ et ne pas les percevoir comme des rivaux ou des ennemis ;
- d) Toujours rester maître de soi ;
- e) Avoir une conduite exemplaire sur et hors des lieux de pratique en utilisant un langage sans injure, expression vulgaire ou blasphème ;
- f) Respecter sa personne formatrice ou animatrice et ses dirigeant·e-s, et suivre leurs directives lorsque celles-ci ne sont pas contraires à son bien-être ;
- g) Respecter le bien d'autrui et éviter tout vol ou acte de vandalisme ;
- h) Refuser et ne pas tolérer l'usage de drogues, de médicaments ou de quelconque stimulant dans le but d'améliorer la performance ;
- i) Savoir qu'aucun comportement d'abus, de harcèlement, de négligence, de violence ou tout comportement inapproprié n'est toléré, et signaler sans délai à la personne formatrice ou animatrice ou à une personne en situation d'autorité tout acte de cet ordre commis à l'endroit d'une autre personne ou à son propre égard ;

- j) Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, personnes formatrices ou animatrices et dirigeant-e-s, ne pas s'en servir pour provoquer toute autre personne participante ou pratiquante.
- k) S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.