



POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION PROCÉDURES DE TRAITEMENT DE PLAINTES ET DISCIPLINAIRES

(Version préliminaire du 3 décembre 2019)

Énoncé de la politique sur le harcèlement et la discrimination

1. Ski de fond Québec (SFQ) s'engage à offrir des occasions à toutes celles et ceux qui pratiquent le ski de fond, y compris le ski paranordique, de profiter des avantages de la pratique – qu'il s'agisse de loisirs, d'interaction sociale, de conditionnement physique, de compétition, de bénévolat ou d'emploi. À ce titre, SFQ s'engage à fournir un milieu où chaque personne est traitée avec respect et dignité.
2. SFQ s'engage à offrir un environnement exempt de harcèlement fondé sur la race, la nationalité, l'appartenance ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut civil, la situation familiale ou la déficience.
3. SFQ ne tolérera aucune forme de harcèlement.
4. SFQ prendra des mesures proactives pour prévenir ou décourager le harcèlement au sein de la fédération et, plus généralement, parmi tous les membres de l'organisation impliqués dans le ski de fond, notamment :
 1. Communiquer, diffuser et mettre l'accent sur les principes contenus dans la présente politique;
 2. Intégrer la sensibilisation à la prévention du harcèlement et des abus dans l'orientation (ou, dans le cas des entraîneurs, des athlètes et du personnel de soutien technique, dans la formation) offerte à toutes les personnes occupant des postes de responsabilité au sein de la fédération;
 3. Élaborer et mettre en œuvre une procédure officielle de traitement des plaintes de harcèlement au niveau provincial.
5. Nonobstant cette politique, toute personne victime de harcèlement conserve le droit de demander l'aide de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse constituée par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Participant.e.s de SFQ

6. Cette politique s'applique, sans s'y limiter :
 1. À la présidence et aux administrateurs du conseil d'administration de SFQ ;
 2. Aux membres des comités opérationnels de SFQ;

3. À la direction générale et aux membres du personnel de SFQ, y compris le personnel contractuel, le personnel salarié et les bénévoles;
 4. Aux athlètes, aux entraîneurs et au personnel technique et de soutien qui font partie du programme des équipes provinciales de ski, y compris ceux qui ont un statut temporaire pour les camps et les voyages;
 5. À toute autre personne qui représente expressément SFQ ou qui est employée par SFQ pour des fonctions spécifiques sur une base temporaire (par exemple, les délégués techniques, lorsqu'ils sont ainsi employés pour un événement donné);
 6. Aux membres individuels, c'est-à-dire les personnes qui sont membres de SFQ par l'intermédiaire de leurs clubs.
7. Cette politique s'applique au harcèlement qui peut se produire dans le cadre de n'importe quelle manifestation, activité ou affaire de SFQ. Elle s'applique également au harcèlement entre personnes régies par la présente politique, à l'extérieur de ces manifestations, activités ou affaires, et lorsque le harcèlement nuit aux rapports dans l'environnement professionnel et sportif de SFQ.

Discrimination

8. La discrimination désigne toute distinction fondée sur un motif illicite qui, volontairement ou involontairement, impose des charges, des obligations ou qui désavantage une personne par rapport à d'autres ou qui a pour effet de l'empêcher ou de lui limiter l'accès à des possibilités, prestations ou avantages disponibles à d'autres.
9. Les motifs de distinctions illicites en vertu de la politique de SFQ englobent tous les motifs de discrimination prohibés par des lois pertinentes comme la citoyenneté, la couleur, l'origine ethnique, la langue (sauf lorsque la langue est une des conditions en vue d'un emploi ou d'un poste), le lieu de naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut familial ou marital, une déficience ou une invalidité.

Intimidation et harcèlement

10. L'intimidation et le harcèlement sont tout comportement qui rabaisse, gêne, humilie ou maltraite verbalement une personne et dont on sait ou dont on peut s'attendre qu'il est malvenu ou qu'il sera mal accueilli. Il n'est pas nécessaire que le comportement inapproprié ait été commis dans l'intention de harceler ou de discriminer pour qu'il constitue une infraction à la présente politique.
11. Le harcèlement est une forme de discrimination. Il est interdit par la Charte canadienne des droits et libertés et par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse constituée par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et par les lois des provinces et territoires du Canada sur les droits de la personne. Le harcèlement discriminatoire comprend le harcèlement lié à la race, au sexe, aux croyances religieuses, à la couleur de la peau, à l'origine nationale, à l'ascendance,

au handicap, à la condition médicale ou à l'âge. Dans ses formes les plus extrêmes, le harcèlement – particulièrement le harcèlement sexuel – peut être un délit au sens du Code criminel du Canada

12. Les comportements qui pourraient constituer du harcèlement comprennent, sans toutefois s'y limiter:

1. Les insultes ou menaces écrites ou verbales;
2. Les gestes d'intimidation;
3. Les remarques, blagues et moqueries déplacées;
4. Les contacts physiques non souhaités;
5. Le vandalisme de biens personnels;
6. L'abus d'autorité qui compromet le rendement ou menace la carrière d'une personne, sous réserve des dispositions aux présentes;
7. Les insultes à caractère racial, religieux ou ethnique;
8. Les plaisanteries pratiques qui causent de la gêne ou de l'embarras, mettent en danger la sécurité d'une personne ou nuisent à son rendement;
9. L'agression physique ou sexuelle;
10. Les flirts sexuels non souhaités, les avances, les demandes de faveurs sexuelles ou les invitations, qu'elles soient indirectes ou explicites;
11. Des commentaires, des insinuations, des moqueries ou des questions désagréables sur l'apparence, le corps, les vêtements, l'âge, la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou la vie sexuelle d'une personne;
12. L'affichage de matériel pornographique, raciste ou autre matériel insultant ou désobligeant;
13. Le fait de lorgner, de siffler ou d'autres gestes suggestifs ou obscènes;
14. Un comportement condescendant ou paternaliste qui mine l'estime de soi, diminue le rendement ou nuit à l'environnement;
15. Le harcèlement sexuel peut viser des personnes du même sexe ou du sexe opposé.

13. Les commentaires publiés sur les réseaux sociaux sont également considérés comme des comportements de harcèlement.

14. Dans la présente politique, sera traité comme s'il s'agissait de harcèlement, tout acte de représailles exercé à l'endroit d'une personne :

1. Parce qu'elle a déposé une plainte (en son propre nom ou au nom de quelqu'un d'autre);

2. Parce qu'elle a participé à une enquête relativement à une plainte de harcèlement ou parce qu'elle a été associée à une personne qui a déposé une plainte ou pris part à une procédure intentée en vertu des présentes.

Gestion de l'entraînement et du lieu de travail

15. Il est reconnu qu'il peut y avoir un certain nombre de contacts physiques inhérents à l'entraînement des athlètes. Ce contact peut être lié à l'enseignement d'une nouvelle compétence, au repérage ou à d'autres questions de sécurité. Ce type de contact physique n'est pas considéré comme du harcèlement, à condition qu'il soit bien accueilli par l'athlète. Si l'athlète indique que le contact n'est pas bienvenu, il doit cesser. Dans le cas contraire, cela sera considéré comme du harcèlement.
16. Les superviseurs ont le droit de gérer le lieu de travail conformément aux lois, aux contrats d'emploi et aux politiques en vigueur. De même, dans le sport, les entraîneurs ont le droit de gérer leur équipe conformément aux ententes et aux politiques régissant les athlètes. Cela comprend l'imposition de mesures correctives et/ou disciplinaires, l'évaluation et la gestion du rendement, la gestion des présences, l'approbation des demandes d'absence, entre autres choses. Toutefois, le pouvoir conféré aux personnes désignées pour gérer le milieu de travail ou l'équipe n'est pas illimité et les superviseurs doivent exercer leur pouvoir de façon légitime et de bonne foi.

Responsabilités

17. La prévention et l'intervention sont indispensables pour un environnement sportif et professionnel exempt de discrimination et de harcèlement. SFQ doit présenter un modèle positif. Les participant.e.s et les employé.e.s doivent communiquer la volonté de SFQ qui consiste à offrir en tout temps un environnement sportif et professionnel exempt de harcèlement et de discrimination et qui décourage toute forme de harcèlement.
18. Les membres, y compris les membres du conseil d'administration de SFQ, les membres des comités, la direction générale, le personnel, les entraîneurs, les officiels de compétition ou d'autres personnes en autorité qui sont témoins d'un comportement pouvant constituer du harcèlement ou qui sont autrement informés qu'il peut y avoir harcèlement, sont tenus de signaler ce comportement conformément à la procédure prévue ci-dessous. SFQ encourage le signalement de tous les incidents de harcèlement et d'intimidation.

Responsabilité des personnes en position d'autorité

19. La direction générale et les membres du conseil d'administration de SFQ ont la responsabilité de contribuer positivement à la création d'un environnement exempt de harcèlement.
20. La direction générale¹ ou la personne désignée a la responsabilité :

¹ La présidence dans le cas où la plainte est déposée contre la direction générale; la direction générale ou un autre membre nommé du conseil d'administration dans le cas où la plainte est déposée contre la présidence.

1. De s'assurer que l'enquête sur les plaintes officielles de harcèlement soit menée sans tarder et de manière responsable en faisant preuve de sensibilité;
2. De nommer une personne d'un tiers indépendant (PTI) compétent en la matière et de lui référer tous les dossiers de plainte de harcèlement;
3. D'appliquer les mesures disciplinaires ou correctives appropriées lorsqu'une plainte de harcèlement s'avère fondée, sans égard au poste ou à l'autorité de la contrevenante ou du contrevenant;
4. D'appuyer et d'aider tout employé.e ou membre de SFQ qui subit du harcèlement de la part d'une personne qui n'est ni employée, ni membre de SFQ;
5. De s'assurer que la présente politique de SFQ soit affichée sur le site web de la Fédération;
6. De conserver des dossiers conformément aux dispositions de la présente politique.

Compétence en matière de politique et d'application

21. Les plaintes de harcèlement doivent être traitées au niveau organisationnel où le harcèlement est signalé (p. ex. national, provincial, association ou club membre). Si un club membre ne dispose pas d'une politique ou d'une capacité adéquate pour traiter une plainte, celle-ci sera immédiatement transmise à SFQ.
22. La présente politique doit être appliquée par la mise en œuvre des procédures de plainte en matière de harcèlement de SFQ.
23. Les clubs membres de SFQ sont tenus de mettre en œuvre cette politique en établissant des politiques semblables et uniformes au niveau de la province. Ces politiques au niveau des clubs doivent être essentiellement semblables et conformes à la présente politique, en veillant à ce qu'elles respectent les exigences établies par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec et Sport Canada pour le traitement des plaintes par des tiers indépendants et les enquêtes indépendantes menées par des tiers, parmi d'autres exigences.

Prévention du harcèlement

24. SFQ encourage fortement les membres à consulter les ressources pour clubs, entraîneurs et parents. Ces ressources se trouvent, entre autres, via les liens suivants :

Priorité Jeunesse — Protéger les jeunes athlètes

- Description du programme <https://protectchildren.ca/fr/programmes-et-initiatives/priorite-jeunesse-protoger-jeunes-athletes/>
- Fiches ressources <https://commit2kids.ca/fr/protoger-jeunes-athletes/>

- Formation pour entraîneurs (3 points de certification)
<https://protectchildren.ca/fr/contribuer/formation-en-ligne/priorite-jeunesse-entraîneurs/>
25. Les fiches ressources sont des sources très intéressantes pour comprendre les comportements qui sont considérés comme du harcèlement et comment les prévenir. SFQ encourage fortement les entraîneurs et les administrateurs des clubs et organismes à compléter les formations offertes via les liens ci-dessus.
26. Des codes de conduites peuvent aussi être adoptés dans les clubs et organismes.

PROCÉDURES DE PLAINTES EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT – SFQ PROCÉDURE ALTERNATIVE INFORMELLE

27. La présente procédure vise à appuyer la Politique sur le harcèlement et la discrimination de Ski de fond Québec. Elle ne saurait ni remplacer cette politique, ni la restreindre ou la modifier de quelque façon que ce soit.
28. Les modes alternatifs de règlement comme le counseling, le coaching, les conversations dirigées et la médiation permettent, dans bien des cas, de régler les conflits et/ou les cas d'allégation de harcèlement de façon rapide, juste et respectueuse, et d'empêcher que la situation ne s'envenime au point d'en arriver au dépôt d'une plainte officielle.
29. La procédure alternative informelle en matière de harcèlement est strictement volontaire; toutes les parties doivent accepter expressément d'y participer. En tout temps, une partie peut décider de se retirer du processus et/ou le plaignant peut y mettre fin et opter pour la procédure formelle.
30. Toutes les discussions tenues dans le cadre d'une procédure alternative informelle en matière de harcèlement sont strictement confidentielles. Les parties en cause sont tenues de respecter la confidentialité et de ne pas divulguer les renseignements obtenus dans le cadre du processus.
31. Lorsque la procédure alternative informelle en matière de harcèlement réussit à résoudre la plainte, le rapport final se limite à l'entente écrite signée par les parties, laquelle est conservée au bureau de Ski de fond Québec pendant deux (2) ans. Le dossier est dès lors considéré comme clos.
32. Pour les besoins de cette partie de la Politique sur la prévention du harcèlement, on utilise le terme « plaignant » pour désigner toute personne qui allègue avoir été victime de harcèlement même si aucune plainte officielle n'est déposée. Le terme « répondant » réfère à la personne qui est présumée avoir commis du harcèlement.

Procédure

33. La personne qui pense avoir été victime de harcèlement (le plaignant) doit prendre les mesures suivantes :

1. Signifier immédiatement, clairement et de manière non conflictuelle à la personne ou aux personnes en cause (le ou les « répondants ») qu'il désapprouve le comportement offensant, et demander que ce comportement cesse.
2. Documenter la situation en notant tous les détails de l'incident et des discussions. Ce compte rendu doit être précis et comprendre les renseignements suivants : le nom du répondant, la relation du répondant avec le plaignant, la nature des allégations, une description du comportement faisant l'objet de la plainte, la date, l'heure et l'endroit où tout incident s'est produit, ainsi que le nom des témoins, le cas échéant.
3. Si le plaignant ne réussit pas à obtenir un règlement satisfaisant de la situation problématique ou s'il ne souhaite pas s'adresser directement au répondant, le plaignant peut demander l'aide d'un membre du Conseil d'administration de son club, au directeur général de SFQ ou du directeur technique de SFQ.
4. S'il ne réussit pas à obtenir un règlement satisfaisant de la situation problématique, le plaignant peut se tourner vers la procédure formelle de plainte en matière de harcèlement – SFQ.

PROCÉDURES DE PLAINTE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT – SFQ

PROCÉDURE FORMELLE

Confidentialité

34. SFQ est consciente qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte de harcèlement et qu'être accusé à tort de harcèlement peut avoir des effets désastreux.
35. SFQ reconnaît qu'il en va des intérêts de la plaignante ou du plaignant et de la répondante ou du répondant de garantir, dans la mesure du possible, le caractère confidentiel de la cause tout au long du processus. Toutefois, si la loi l'exige, SFQ diffusera l'information.

Procédure de traitement des plaintes

36. Pour les besoins de cette partie de la Politique sur la prévention du harcèlement, on utilise le terme « plaignant » pour désigner toute personne qui allègue être victime de harcèlement même si aucune plainte officielle n'est déposée. Le terme « répondant » réfère à la personne qui est présumée avoir commis du harcèlement.
37. Le plaignant est invité à faire savoir au répondant que son comportement est malvenu, offensant et contraire à la présente politique.
38. Si le plaignant refuse de confronter le répondant ou si, après l'avoir confronté, le harcèlement se poursuit, le plaignant, ou le tiers qui signale un incident, doit communiquer avec la personne d'un tiers indépendant (PTI) désignée à recevoir la plainte, afin de signaler la plainte et de comprendre le

processus d'enquête. Les coordonnées des personnes-ressources du tiers indépendant actuel de SFQ sont fournies à l'annexe 1.

39. Si le comportement signalé est perçu comme discriminatoire, le plaignant peut également déposer une plainte directement auprès de la Commission des droits de la personne de la province de Québec.
40. Dans les cas où le plaignant est une personne âgée de moins de 18 ans, ou son père, sa mère ou son tuteur, et qu'il se plaint de harcèlement au sens des articles 12 et 13, il sera référé directement à 43.3.
41. Si le plaignant est une personne âgée de moins de 18 ans, ou son parent ou tuteur, et qu'il se plaint d'une agression sexuelle ou d'une autre infraction sexuelle criminelle, la plainte sera transmise à la police locale, en plus des étapes décrites dans cette procédure de plainte.
42. Une fois contacté par un plaignant, le rôle de la PTI est d'agir de façon neutre et impartiale en recevant la plainte et en facilitant sa résolution à l'amiable. Si la PTI désignée estime qu'elle n'est pas en mesure d'agir en cette qualité, le plaignant est renvoyé à une autre PTI.
43. Il y a trois issues possibles au signalement initial du plaignant à la PTI :
 1. Il peut être déterminé que le comportement ne constitue pas du harcèlement au sens de la présente politique, et la question sera alors documentée et close;
 2. Le plaignant peut décider de rechercher un règlement à l'amiable de la plainte, auquel cas, la PTI peut recommander que SFQ, en la personne de son directeur général ou un membre du conseil d'administration, aide les parties à négocier un règlement acceptable de la plainte;
 3. Le plaignant peut décider de soumettre une plainte écrite officielle à la PTI, auquel cas la PTI en informera la direction générale, qui en informera immédiatement la présidence du conseil d'administration de SFQ. La présidence du conseil autorisera la PTI à nommer une personne indépendante pour enquêter sur la plainte dans les sept jours ouvrables suivant sa réception.
44. La présidence ou un autre membre désigné du conseil d'administration agira à titre de point de contact désigné chez SFQ pour la PTI jusqu'à la fin de l'enquête et des procédures de suivi, le cas échéant.
45. La direction générale de SFQ peut déterminer que la conduite alléguée dans une plainte est d'une gravité telle qu'elle justifie la suspension du membre de SFQ mis en cause en attendant l'audience et la décision du Comité d'audience (voir l'article 41 aux présentes).
46. La présente politique ne doit pas empêcher une personne en autorité de prendre des mesures disciplinaires immédiates et informelles en réponse à un comportement qui, à son avis, constitue un cas mineur de harcèlement, pourvu que la personne faisant l'objet de mesures disciplinaires soit informée de la nature de l'infraction et ait la possibilité de fournir des renseignements concernant cet incident. Dans de telles situations, les sanctions ne seront prises que pour une courte durée (par exemple pendant une compétition). La personne responsable doit informer par écrit la direction générale des circonstances, des parties en cause et du résultat dans les trois (3) jours. D'autres sanctions peuvent être appliquées après l'examen de la question conformément aux procédures

énoncées dans les procédures relatives au harcèlement, aux plaintes et aux enquêtes de la présente politique.

47. L'enquêteur indépendant, nommé par la PTI en vertu de l'article 43.3, doit être une personne expérimentée en matière de harcèlement et de techniques d'enquête. L'enquêteur choisi doit mener l'enquête en temps opportun et, à la fin de l'enquête, présenter un rapport écrit à la PTI et au conseil d'administration de SFQ.
48. La prochaine étape consiste pour la PTI à convoquer un Comité d'audience. Dès réception du rapport de l'enquêteur, la PTI doit, dans les 7 jours ouvrables, établir et fournir des instructions à un Comité d'audience. Le Comité d'audience est constitué comme suit :
 1. Le Comité sera composé d'une ou de trois personnes qui n'auront aucune relation significative avec les parties concernées, qui n'auront eu aucun lien avec la plainte ou le différend, et qui seront libres de tout autre parti pris ou conflit réel ou perçu;
 2. La décision concernant la taille du Comité est laissée à l'entière discrétion de la PTI, qui doit s'assurer que le processus d'audience respecte les principes de justice naturelle et est équitable pour toutes les parties en ce qui concerne la procédure. La décision concernant la taille du Comité n'est pas susceptible d'appel;
 3. Si le Comité est composé de trois personnes, les membres du Comité doivent choisir une présidence;
 4. Au moins un des membres du Comité d'audience doit posséder une expérience pertinente récente en matière d'arbitrage ou d'audience et être familier avec les pratiques de harcèlement, de discrimination ou de ressources humaines.

Audience

49. Le Comité conclura l'audience dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date de l'établissement de l'audience.
50. La procédure et la décision de l'audience doivent se dérouler dans le respect des principes fondamentaux et des règles de justice :
 1. Le plaignant et le répondant doivent tous deux être avisés suffisamment à l'avance de l'infraction reprochée et des procédures à suivre pour régler l'affaire;
 2. Le plaignant et le répondant peuvent tous deux choisir leur propre représentant (à leurs propres frais);
 3. Le plaignant et le répondant recevront chacun un résumé du rapport de l'enquêteur;
 4. Le plaignant et le répondant ont tous les deux droit à une audience équitable, y compris la présentation de preuves et d'observations devant le Comité;

5. À moins que le Comité n'en décide autrement, le plaignant doit être présent à l'audience pour répondre au rapport de l'enquêteur, témoigner et répondre aux questions du Comité;
 6. Si, après avoir eu la possibilité raisonnable de participer à l'audience, le plaignant ou le répondant refuse de participer, le Comité peut toujours procéder en l'absence du plaignant ou du répondant;
 7. Si, à n'importe quel moment de la procédure, le plaignant devient réticent à poursuivre l'examen de la plainte, le directeur général de SFQ peut, à son entière discrétion, poursuivre l'examen de la plainte conformément à la présente politique. Dans de tels cas, SFQ peut décider d'agir au nom du plaignant et de devenir le plaignant;
 8. Dans le cas où la direction générale est le répondant à la plainte, la présidence du conseil d'administration déterminera s'il y a lieu de donner suite à la plainte au nom de SFQ;
 9. L'enquêteur peut assister à l'audience à la demande du Comité, mais il ne sera pas considéré comme un témoin.
51. Dès que possible, mais pas plus de sept (7) jours ouvrables après la fin de l'audience, le Comité d'audience présentera sa décision écrite, avec une copie fournie sans délai à la PTI, à la présidence du Conseil d'administration, à la direction générale, au plaignant et au répondant. La décision comprendra les éléments suivants:
1. Un résumé des faits pertinents;
 2. Une décision quant à savoir si le comportement en question constitue du harcèlement au sens de la présente politique;
 3. S'il est établi que les actes constituent du harcèlement, recommander que des mesures disciplinaires soient prises contre le répondant;
 4. S'il est établi que les actes constituent du harcèlement, les mesures recommandées pour réparer ou atténuer les préjudices ou les pertes subis par le plaignant;
 5. S'il y a lieu, une recommandation non contraignante pour toute mesure susceptible de prévenir des situations similaires à l'avenir.
52. Si le Comité détermine que les allégations de harcèlement sont fabriquées de toutes pièces, frivoles ou vexatoires, il peut décider que des mesures disciplinaires seront prises contre le plaignant (une conclusion selon laquelle le comportement en question ne constitue pas du harcèlement n'est pas un motif suffisant pour une telle mesure contre le plaignant).

Sanction

53. Si le Comité conclut que des actes constituent du harcèlement, il doit, lorsqu'il décide des mesures disciplinaires ou correctives appropriées, tenir compte de facteurs tels que :
1. La nature du harcèlement;

2. Si le harcèlement impliquait un contact physique;
 3. S'il s'agissait d'un incident isolé ou d'un incident répétitif;
 4. La nature de la relation entre le plaignant et le répondant;
 5. L'âge du plaignant;
 6. Si le répondant a été impliqué dans des incidents de harcèlement antérieurs;
 7. Si le répondant a admis sa responsabilité et s'il a exprimé sa volonté de changer;
 8. Si le répondant a exercé des représailles contre le plaignant.
54. Dans l'éventualité où le Comité conclut qu'il y a eu harcèlement, lorsqu'il détermine les sanctions disciplinaires, le Comité peut envisager les options suivantes, seules ou en combinaison, selon la gravité du harcèlement :
1. Des excuses verbales;
 2. Des excuses écrites;
 3. Une lettre de réprimande de SFQ;
 4. Une amende;
 5. Référer le répondant à des services de consultation;
 6. La perte de certains privilèges d'emploi ou d'adhésion;
 7. La rétrogradation ou la réduction de la rémunération d'un employé ou d'un contractuel;
 8. La suspension temporaire d'emploi ou de contrat, avec ou sans salaire ;
 9. La cessation d'emploi ou de contrat ;
 10. La suspension de l'accréditation (p. ex. officiels, délégués techniques) pour une période déterminée;
 11. La suspension de la compétition pour une période déterminée;
 12. L'exclusion du statut de membre;
 13. La publication de la décision.
55. En règle générale, la décision du Comité devient un document public, mais tous les autres renseignements relatifs à la plainte et à l'enquête demeurent confidentiels.
56. Si le Comité conclut qu'il n'y a pas eu harcèlement, une copie de la décision du Comité doit être déposée au bureau de SFQ dans le dossier du harcèlement. Lorsque le Comité conclut que les

allégations de harcèlement ont été fabriquées de toutes pièces, frivoles ou vexatoires, une copie de la décision du Comité ainsi que le rapport de l'enquêteur et toute preuve documentaire doivent être conservés au dossier personnel du plaignant, toute mention concernant l'identité du répondant étant rayée si ce dernier le demande.

57. Si le Comité conclut qu'il y a eu harcèlement, une copie de la décision du Comité, ainsi que le rapport de l'enquêteur et toute preuve documentaire, doit être déposée au bureau national dans le dossier du harcèlement. La décision du Comité doit également être conservée dans le dossier personnel du plaignant et du répondant. À moins que les conclusions du Comité ne soient infirmées en appel, la décision et les documents à l'appui sont conservés au dossier pendant une période de dix (10) ans. Cette période pourrait être prolongée si des faits nouveaux et connexes indiquent qu'une telle mesure est justifiée.
58. Le défaut de se conformer à une sanction déterminée par le Comité entraînera la suspension automatique de la qualité de membre de SFQ jusqu'à ce que la sanction soit exécutée.
59. Nonobstant les procédures énoncées dans la présente politique, tout membre de SFQ qui est reconnu coupable d'une infraction criminelle impliquant l'exploitation sexuelle, l'incitation à des contacts sexuels, les contacts sexuels ou l'agression sexuelle se verra automatiquement interdire de participer à toute activité de SFQ pendant une période correspondant à la durée de la peine criminelle imposée par la Cour, et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires supplémentaires de la part de SFQ conformément à cette politique.

Délais

60. Les délais mentionnés aux articles 43, 47, 48, 49 et 51 sont importants. Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, si plus de temps est requis pour garantir l'équité procédurale, le PTI peut demander à la présidence du conseil d'administration de prolonger un délai.

Annexe 1: Renseignements

Rôle du tiers indépendant chargé du traitement des plaintes

1. Recevoir et accuser réception de toutes les plaintes déposées en vertu de la présente politique;
2. Déterminer si la plainte est recevable conformément à l'application de la présente politique;
3. Préserver la confidentialité des plaintes dans toute la mesure du possible;
4. Faire rapport de la plainte, de l'allégation ou de la préoccupation à la direction générale et à la président du conseil d'administration de SFQ;
5. Superviser la nomination et l'organisation d'un enquêteur indépendant lorsque la présente politique le justifie, recevoir le rapport d'enquête et, s'il y a lieu, former le comité d'enquête tel que mentionné dans la présente politique;
6. Veiller à ce que la question soit examinée conformément aux principes de l'équité procédurale;
7. Prendre toutes les précautions raisonnables pour s'assurer que le processus d'enquête et le processus de plainte se déroulent avec diligence et dans le respect des droits des personnes concernées.

Tier indépendant

Dans la foulée de l'annonce ministérielle du 26 novembre 2019, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec nommera sous peu une personne et un service de tiers indépendant au bénéfice de toutes les fédérations sportives du Québec. Les coordonnées de ce service seront transmises dès leur parution.

Annexe 2 : Schéma des processus

