



POLITIQUE EN MATIÈRE DE DISCIPLINE ET DE PLAINTES

ATHLÈTESCAN

Politique en matière de discipline et de plaintes

(ci-après, la « politique »)

OBJECTIF

1. Les participants organisationnels doivent s'acquitter de certaines responsabilités et obligations, y compris, mais sans s'y limiter, le respect des politiques, du règlement administratif, des règles et des règlements de AthlètesCAN (l'« organisation »), tels que mis à jour et modifiés de temps à autre.
2. Le non-respect des politiques, du règlement administratif, des règles ou des règlements de l'organisation ou de ses membres, selon le cas, peut entraîner l'imposition de sanctions conformément à la présente politique ou au règlement administratif de l'organisation.

APPLICATION

Application - général

3. La présente politique s'applique à tous les participants organisationnels et à toute violation présumée des politiques, du règlement administratif, des règles ou des règlements de l'organisation ou de ses membres qui désignent la présente politique comme applicable pour traiter ces violations présumées.
4. En plus d'être soumis à des mesures disciplinaires en vertu de la présente politique, un employé de l'organisation qui est le défendeur d'une plainte peut aussi être soumis à des conséquences conformément au contrat de travail de l'employé ou aux politiques en matière de ressources humaines de l'organisation, le cas échéant.

SIGNALEMENT

Participants en vertu du CCUMS

5. Les incidents impliquant de la maltraitance ou des comportements prohibés (comme ces termes sont définis dans le CCUMS) qui se sont produits ou se sont poursuivis à partir du 21 décembre 2022 impliquant un participant en vertu du CCUMS doivent être signalés au BCIS (<https://commissaireintegritesport.ca/signaler>) et sont traités conformément aux politiques et procédures du BCIS.

6. Les incidents impliquant des allégations de maltraitance ou de comportements prohibés survenus avant le 21 décembre 2022 peuvent être signalés au BCIS; toutefois, le BCIS détermine l'admissibilité de ces plaintes conformément aux lignes directrices pertinentes et applicables du BCIS concernant l'examen initial et l'évaluation préliminaire, et l'affaire ne peut être traitée conformément aux procédures du BCIS qu'avec le consentement exprès des parties concernées quand les parties n'ont pas été désignées par l'organisation en tant que participantes en vertu du CCUMS.
7. Si le tiers indépendant reçoit une plainte qui, selon lui, relèverait autrement des articles ci-dessus, il renvoie l'affaire au BCIS et en informe toute personne qui a déposé la plainte.

Participants organisationnels

8. Toute plainte concernant des violations présumées des politiques de l'organisation qui ne relèvent pas des articles 5 ou 6 ci-dessus peut être signalée au tiers indépendant par écrit.

Gretchen Kerr, Ph.D.
University of Toronto
65 St. George Street
Toronto, ON., M5S 2Z9
gretchen.kerr@utoronto.ca
647-383-9910

9. Nonobstant toute disposition de la présente politique, l'organisation peut, à sa discrétion ou à la demande du tiers indépendant, agir en tant que plaignant et amorcer la procédure de plainte conformément aux conditions de la présente politique. Dans ce cas, l'organisation désigne une personne pour représenter l'organisme.
10. Un plaignant qui craint des représailles ou qui estime que son identité doit rester confidentielle peut déposer une plainte auprès du tiers indépendant et demander que son identité reste confidentielle. Si le tiers indépendant estime que l'identité du plaignant doit rester confidentielle, il peut demander que l'organisation prenne en charge la plainte et agisse en tant que plaignant.¹

RESPONSABILITÉS DU TIERS INDÉPENDANT

11. Dès réception d'une plainte, le tiers indépendant a la responsabilité de :
 - a) déterminer si la plainte relève de la compétence de la présente politique;
 - b) déterminer la compétence appropriée pour gérer la plainte en tenant compte si l'incident s'est produit dans le cadre des affaires, des activités ou des événements de l'organisation, ou de l'un de ses membres ou de ses organismes affiliés;

¹ Dans ces circonstances, tout plaignant peut être amené à fournir des preuves au cours de la procédure disciplinaire.

- c) déterminer si la plainte est frivole, vexatoire ou si elle a été déposée de mauvaise foi²;
- d) déterminer si l'incident présumé doit faire l'objet d'une enquête conformément à la ***Procédure d'enquête figurant à l'annexe A***; et
- e) choisir la procédure (procédure n° 1 ou procédure n° 2, comme indiqué ci-dessous) qui doit être suivie pour entendre et juger l'affaire.

Procédures disponibles

Il existe deux procédures différentes qui peuvent être utilisées pour entendre et juger les plaintes. Le tiers indépendant décide de la procédure à suivre à sa discrétion, et cette décision est sans appel.

Procédure n° 1 - la plainte contient des allégations impliquant l'un des comportements suivants :

- a) comportement ou commentaires irrespectueux;
- b) actes mineurs de violence physique, à moins qu'une violence physique n'ait lieu entre une personne en autorité et un participant vulnérable, auquel cas la question est traitée dans le cadre de la procédure n° 2;
- c) comportement contraire aux valeurs de l'organisation ou à celles de l'un de ses membres ou organismes affiliés;
- d) non-respect des politiques, des procédures, des règles ou des règlements de l'organisation ou de ceux de l'un de ses membres ou organismes affiliés; ou
- e) violations mineures des politiques ou du règlement administratif de l'organisation ou de l'un de ses membres ou organismes affiliés.

** Les comportements identifiés ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements qui peuvent être abordés dans le cadre de la procédure n° 1.

Procédure n° 2 - la plainte contient des allégations impliquant l'un des comportements suivants :

- a) incidents répétés décrits dans la procédure n°1;

² Comme l'indiquent les lignes directrices d'enquête du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, une plainte signalée n'est pas qualifiée de vexatoire si les preuves démontrent qu'il y avait un motif raisonnable pour la déposer et la poursuivre. Pour qu'une plainte soit considérée comme ayant été déposée de mauvaise foi, le tiers indépendant doit considérer qu'elle a été déposée consciemment dans un but malhonnête ou en raison de la sournoiserie morale du plaignant et qu'il y avait une intention de tromper.

- b) bizutage;
- c) commentaires, conduite ou comportement abusifs, racistes ou sexistes;
- d) incidents constituant des comportements prohibés en vertu du *Code de conduite et d'éthique* (le « code ») ou du CCUMS;
- e) incidents majeurs de violence (par exemple, bagarres, agressions);
- f) farces, plaisanteries ou autres activités qui mettent en danger la sécurité d'autrui;
- g) conduite qui interfère intentionnellement avec une compétition ou avec la préparation d'un athlète à une compétition;
- h) conduite portant intentionnellement atteinte à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de l'organisation ou de l'un de ses membres ou organismes affiliés;
- i) mépris constant du règlement administratif, des politiques, des règles ou des règlements de l'organisation ou de l'un de ses membres ou de ses organismes affiliés;
- j) violations majeures ou répétées du code ou de toute autre politique, règlement administratif, règle ou règlement qui désigne la présente *Politique en matière de discipline et de plaintes* comme applicable pour traiter ces violations présumées;
- k) endommager intentionnellement la propriété de l'organisation, de l'un de ses membres ou d'un organisme affilié, ou manipuler de manière inappropriée les fonds des organismes susmentionnés;
- l) consommation abusive d'alcool, toute consommation ou possession d'alcool par des personnes d'âge mineur, ou consommation ou possession de drogues illicites et de stupéfiants; ou
- m) une condamnation pour toute infraction au *Code criminel*.

*** Les comportements identifiés ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements qui peuvent être abordés dans le cadre de la procédure n° 2.

SUSPENSIONS PROVISOIRES

12. Si cela est jugé approprié ou nécessaire dans les circonstances, des mesures disciplinaires immédiates, une suspension provisoire ou des mesures provisoires peuvent être imposées à tout participant organisationnel par le tiers indépendant et imposé contre un participant

organisationnel après quoi d'autres mesures disciplinaires ou sanctions peuvent être appliquées conformément à la présente politique.

13. L'organisation et/ou le tiers indépendant peuvent déterminer qu'un incident présumé est d'une gravité telle qu'il justifie l'imposition d'une suspension provisoire d'un défendeur en attendant la fin de l'enquête, l'évaluation et l'enquête du BCIS, la procédure criminelle, l'audience ou la décision du panel de discipline externe.
14. Tout défendeur auquel une suspension provisoire ou une mesure provisoire est imposée peut demander au tiers Indépendant ou au panel de discipline externe (s'il est nommé) de lever la suspension provisoire ou la mesure provisoire. Dans ces circonstances, l'organisation a la possibilité de présenter des observations, oralement ou par écrit, concernant la demande du défendeur de faire lever sa suspension provisoire. Les suspensions provisoires ou les mesures provisoires ne sont levées que dans les cas où le défendeur établit qu'il serait manifestement injuste de maintenir la suspension provisoire ou les mesures provisoires à son égard.
15. Toute décision de ne pas lever une suspension provisoire ou une mesure provisoire n'est pas susceptible d'appel.

Étapes procédurales

Procédure n° 1 : traitement par le président du comité de discipline interne

16. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité dans le cadre de la procédure n° 1, le tiers indépendant nomme un président du comité de discipline interne³ qui peut :
 - a) proposer des modes substitutifs de résolution des différends, le cas échéant; et/ou
 - b) demander au plaignant et au défendeur de présenter des observations écrites ou orales concernant la plainte ou l'incident. Les deux parties ont aussi le droit de soumettre toute preuve pertinente au président du comité de discipline interne, y compris, mais sans s'y limiter, des déclarations de témoins, des preuves documentaires ou des preuves consignées sous d'autres moyens, (c'est-à-dire des photos, des captures d'écran, des vidéos ou d'autres enregistrements). Chaque partie a le droit de recevoir les observations et les preuves de l'autre partie, y compris la plainte du plaignant. Dans le cas d'observations orales, chaque partie est présente quand ces observations sont faites (sauf si une partie y renonce); et/ou
 - c) après réception des observations des parties, le président du comité de discipline interne peut convoquer les parties à une réunion, soit en personne, soit par vidéo ou téléconférence, afin de poser des questions aux parties et de permettre aux parties de se poser des questions entre elles.

³ Le président du comité de discipline interne nommé doit être impartial et ne peut être en conflit d'intérêts.

17. Après avoir examiné les observations et les preuves liées à la plainte, le président du comité de discipline interne détermine si l'un des incidents énumérés dans la procédure n° 1 ci-dessus s'est produit et, le cas échéant, détermine s'il convient d'imposer une sanction et, le cas échéant, détermine la sanction appropriée (voir : **Sanctions**). Si, après avoir entendu les parties et examiné leurs observations, le président du comité de discipline interne estime qu'aucun des incidents énumérés dans la procédure n° 1 ci-dessus n'a eu lieu, il rejette la plainte.
18. Le tiers indépendant informe les parties de la décision du président du comité de discipline interne, qui doit être écrite et motivée. La décision du président du comité de discipline interne prend effet immédiatement, sauf indication contraire du président du comité de discipline interne. Si les circonstances exigent qu'une décision soit rendue immédiatement ou dans un court délai, le président du comité de discipline interne peut rendre une courte décision, soit oralement soit par écrit, suivie d'une décision écrite motivée.
19. Toute décision rendue par le président du comité de la discipline interne est communiquée et conservée dans les dossiers du club, du membre et de l'organisation concernés. Les décisions sont gardées confidentielles par les parties et les organismes susmentionnés et sont conservées et éliminées conformément à la législation pertinente et applicable en matière de confidentialité.

Procédure n° 2 : traitement par un tiers indépendant et un panel de discipline externe

20. Après avoir déterminé que la plainte doit être traitée dans le cadre de la procédure n° 2, le tiers indépendant propose l'utilisation de modes substitutifs de résolution des différends, si cela est adéquat. Si le différend n'est pas résolu par le biais de modes substitutifs de résolution des différends, le tiers indépendant désigne un panel de discipline externe composé d'une (1) personne pour entendre la plainte. Par la suite, le tiers indépendant a les responsabilités suivantes :
 - a) coordonner tous les aspects administratifs de la procédure et établir des délais raisonnables;
 - b) fournir une assistance administrative et un soutien logistique au panel de discipline externe selon les besoins, ce qui comprend le fait de fournir au panel de discipline externe toute information relative aux sanctions disciplinaires précédemment imposées à tout défendeur en vertu des politiques de l'organisation, de tout membre ou de tout autre organisme sportif qui avait autorité sur le défendeur; et
 - c) fournir tout autre service ou soutien qui pourrait être nécessaire pour assurer une procédure équitable et opportune.
21. Le tiers indépendant établit et respecte des délais qui garantissent l'équité de la procédure et l'audition de l'affaire en temps utile.

22. Si la nature du cas le justifie, le tiers Indépendant peut, à son entière discrétion, nommer un panel de discipline externe de trois (3) personnes. Quand un panel de discipline externe de trois personnes est désigné, le tiers indépendant désigne l'un des membres du panel de discipline externe pour en assurer la présidence.
23. Le tiers indépendant, en coopération avec le panel de discipline externe, décide alors du format sous lequel la plainte est entendue. Cette décision est sans appel. Le format de l'audience peut être une audience orale en personne, une audience orale par appel téléphonique ou autre moyen de communication, une audience basée sur un examen des preuves documentaires soumises avant l'audience ou une combinaison de ces méthodes.
24. L'audience est régie par les procédures que le tiers indépendant et le panel de discipline externe jugent appropriées aux circonstances. Les directives procédurales suivantes s'appliquent :
- a) la détermination des procédures et des délais ainsi que la durée de l'audience doivent être aussi rapides et économiques que possible afin de garantir que les coûts pour les parties et l'organisation et/ou le membre sont raisonnables;
 - b) les parties sont informées de manière appropriée de la date, de l'heure et du lieu de l'audience;
 - c) des copies de tous les documents écrits que l'une des parties souhaite faire examiner par le panel de discipline externe sont fournies à toutes les parties par l'intermédiaire du tiers indépendant, avant l'audience et conformément aux délais établis par le tiers indépendant;
 - d) les parties peuvent recourir à un représentant, un conseiller, un traducteur, des services de transcription ou un conseiller juridique à leurs propres frais;
 - e) le panel de discipline externe peut demander à toute autre personne de participer et de témoigner à l'audience;
 - f) s'ils ne sont pas parties prenantes à l'affaire, l'organisation et/ou le membre concerné sont autorisés à assister à l'audience en tant qu'observateurs et ont accès à tous les documents soumis; avec l'autorisation du panel de discipline externe, l'organisation et/ou le membre concerné peuvent présenter des observations à l'audience ou fournir au panel de discipline des informations clarifiantes qui peuvent être nécessaires au panel de discipline externe pour rendre sa décision⁴;

⁴ L'objectif de cette disposition n'est pas de donner à l'organisation ou à un membre la possibilité d'essayer d'influencer l'imposition d'une sanction et, le cas échéant, la durée ou la nature de la sanction; Cette disposition vise plutôt à donner à l'organisation ou à un membre la possibilité de fournir au comité de discipline des informations aux fins de clarification quand les parties ont cherché à imposer une sanction particulière à une personne, mais qu'elles ont mal compris ou présenté de manière inexacte des éléments fondamentaux de la programmation ou de

- g) le panel de discipline externe admet à l'audience toute preuve déposée par les parties et peut exclure toute preuve indûment répétitive ou constituant un abus de procédure; le panel de discipline externe applique par ailleurs les règles pertinentes et applicables en matière de preuve en ce qui concerne l'admissibilité et le poids accordé aux preuves déposées par les Parties;
- h) aucun élément n'est admissible comme preuve dans le cadre d'une audience qui :
 - i. serait inadmissible dans un tribunal en raison d'un privilège en vertu du droit de la preuve; ou
 - ii. est inadmissible en vertu de toute loi.
- i) la décision est prise à la majorité des voix du panel de discipline externe quand celui-ci est composé de trois personnes.

25. Si le défendeur reconnaît les faits allégués, il peut renoncer à l'audience, auquel cas le panel de discipline externe détermine la sanction appropriée. Le panel de discipline externe peut encore tenir une audience afin de déterminer une sanction appropriée.

26. La procédure se poursuit si une partie choisit de ne pas participer à l'audience.

27. Dans l'exercice de ses fonctions, le panel de discipline externe peut obtenir des conseils indépendants.

DÉCISION

28. Après avoir entendu l'affaire, le panel de discipline externe détermine si une infraction a été commise et, le cas échéant, les sanctions à imposer. Si le panel de discipline externe estime qu'il n'y a pas eu d'infraction, la plainte est rejetée.

29. Dans les quatorze (14) jours suivant la conclusion de l'audience, la décision écrite et motivée du panel de discipline externe est distribuée à toutes les parties par le tiers indépendant, y compris à l'organisation et à tout membre concerné.

30. Dans des circonstances extraordinaires, le panel de discipline externe peut d'abord rendre une décision verbale ou sommaire peu après la conclusion de l'audience, la décision écrite complète devant être rendue avant la fin de la période de quatorze (14) jours.

31. La décision du panel de discipline externe entre en vigueur à la date à laquelle elle est rendue, sauf décision contraire du panel de discipline externe. La décision du panel de discipline externe s'applique automatiquement à l'organisation.

la structure des membres (ou d'autres questions similaires) et que, si ces éléments ne sont pas traités, le comité de discipline pourrait imposer une sanction à caractère non exécutoire;

32. Les décisions concernant les violations du CCUMS peut être publié conformément aux directives de BCIS dans ce domaine.
33. Les autres personnes ou organismes, y compris, mais sans s'y limiter, les membres, les organismes provinciaux ou territoriaux de sport, les clubs de sport, etc., sont informés du résultat de toute décision rendue conformément à la présente politique.
34. Les dossiers de toutes les décisions sont conservés par l'organisation conformément à sa *Politique en matière de confidentialité*.
35. Quand le panel de discipline externe impose une sanction, la décision comprend, au minimum, les détails suivants :
 - a) le territoire ou l'organisme ayant compétence;
 - b) un résumé des faits et des preuves pertinentes;
 - c) le cas échéant, toute disposition précise des politiques, du règlement administratif, des règles ou des règlements de l'organisation qui a été violée;
 - d) la partie ou l'organisme qui est responsable des coûts de mise en œuvre de toute sanction;
 - e) l'organisme qui est responsable de la supervision du respect des conditions de la sanction par la personne sanctionnée;
 - f) toute condition de réintégration à laquelle le défendeur doit satisfaire (le cas échéant);
 - g) l'organisme qui est chargé de s'assurer que les conditions ont été satisfaites; et
 - h) toute autre orientation qui aide les parties à mettre en œuvre la décision du panel de discipline externe.

Si nécessaire, une partie - ou l'organisme qui est responsable de la mise en œuvre ou de la supervision d'une sanction - peut demander des clarifications au panel de discipline externe concernant l'ordonnance afin qu'elle puisse être mise en œuvre ou supervisée de manière appropriée.

SANCTIONS

36. Quand il détermine la sanction appropriée, le président du comité de discipline interne ou le panel de discipline externe, selon le cas, tient compte des facteurs suivants (le cas échéant) :
 - a) la nature et la durée de la relation du défendeur avec le plaignant, y compris l'existence éventuelle d'un déséquilibre de pouvoir;

- b) les antécédents du défendeur et toute tendance d'inconduite, de comportement prohibé ou de maltraitance;
 - c) l'âge respectif des personnes concernées;
 - d) si le défendeur représente une menace permanente et/ou potentielle pour la sécurité d'autrui;
 - e) l'admission volontaire par le défendeur de toute infraction, l'acceptation de la responsabilité de l'inconduite, du comportement prohibé ou de la maltraitance, et/ou la coopération dans la procédure d'enquête et/ou de discipline de l'organisation;
 - f) l'incidence réelle ou perçue de l'incident sur le plaignant, l'organisme sportif ou la communauté sportive;
 - g) les circonstances propres au défendeur sanctionné (par exemple, manque de connaissances ou de formation appropriées concernant les exigences du code; dépendance; handicap; maladie);
 - h) si, compte tenu des circonstances et des faits qui ont été établis, la poursuite de la participation à la communauté sportive est appropriée;
 - i) un défendeur qui se trouve dans une position de confiance, de contact intime ou de prise de décisions à forte incidence peut faire face à des sanctions plus graves; et/ou
 - j) d'autres circonstances atténuantes ou aggravantes.
37. Toute sanction imposée doit être proportionnelle et raisonnable. Toutefois, l'application de mesures disciplinaires progressives n'est pas nécessaire, et un seul incident de comportement prohibé, de maltraitance ou d'autre inconduite peut justifier des sanctions élevées ou combinées.
38. Le président du comité de discipline interne ou le panel de discipline externe, selon le cas, peut appliquer les sanctions disciplinaires suivantes, seules ou en combinaison :
- a) **avertissement verbal ou écrit** - une réprimande verbale ou une notification officielle indiquant qu'un participant organisationnel a violé le code et que des sanctions plus sévères seront appliquées si celui-ci est impliqué dans d'autres violations;
 - b) **éducation** - l'exigence qu'un participant organisationnel entreprenne des mesures éducatives ou correctives similaires précises pour remédier à toute violation du code ou du CCUMS;
 - c) **probation** - si d'autres violations du code ou du CCUMS se produisent pendant la période de probation, cela peut entraîner des mesures disciplinaires supplémentaires, y compris, sans limitation, une période de suspension ou

d'inadmissibilité permanente. Cette sanction peut aussi inclure la perte de privilèges ou l'imposition d'autres conditions, restrictions ou exigences pour une période déterminée.

- d) **suspension** - suspension de la participation, soit pour une durée déterminée, soit jusqu'à nouvel ordre, à quelque titre que ce soit, à toute activité, toute compétition, tout programme ou tout événement parrainé par l'organisation, organisé par lui ou sous son contrôle. Tout participant organisationnel suspendu peut être admissible à reprendre sa participation, mais la réintégration peut être soumise à certaines restrictions ou au respect par un tel participant organisationnel inscrit de conditions précises notées au moment de la suspension;
- e) **restrictions d'admissibilité** - restrictions ou interdictions de certains types de participation, mais permettant la participation à d'autres titres dans des conditions strictes;
- f) **suspension permanente** - interdiction de participer à quelque titre que ce soit à toute activité, toute compétition, tout programme ou tout événement parrainé par l'organisation, organisé par celui-ci ou sous son contrôle; ou
- g) **autres sanctions discrétionnaires** - d'autres sanctions peuvent être imposées, y compris, mais sans s'y limiter, d'autres pertes de privilèges, des directives d'interdiction de contact, une amende ou un paiement pécuniaire pour compenser les pertes directes ou d'autres restrictions ou conditions jugées nécessaires ou appropriées.

39. Le président du comité de discipline interne ou le panel de discipline externe, selon le cas, peut appliquer les sanctions présumées suivantes, qui sont présumées être justes et appropriées pour les types de maltraitance suivants auxquels elles s'appliquent :

- a) la maltraitance sexuelle impliquant un plaignant d'âge mineur ou un plaignant qui était d'âge mineur au moment des incidents faisant l'objet de la plainte est passible d'une sanction présumée d'inadmissibilité permanente;
- b) la maltraitance sexuelle, la maltraitance physique avec contact et la maltraitance d'interférence ou de manipulation en relation à une procédure sont passibles d'une sanction présumée, soit d'une période de suspension ou des restrictions d'admissibilité.
- c) Quand un défendeur fait l'objet d'accusations ou d'allégations de crime contre une personne, si la gravité de l'infraction le justifie, la sanction présumée est une période de suspension jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise par la procédure applicable.

40. La condamnation d'un participant organisationnel pour certaines infractions au *Code criminel* impliquant une conduite préjudiciable entraîne une sanction présumée d'inadmissibilité permanente à la participation à l'organisation. Ces infractions au *Code criminel* peuvent comprendre, sans s'y limiter :
- a) toute infraction de pornographie juvénile;
 - b) toute infraction sexuelle; et
 - c) toute infraction de violence physique.
41. Nonobstant un appel, toute sanction déterminée par le panel de discipline externe commence immédiatement, sauf disposition contraire par le panel de discipline externe.
42. Le fait de ne pas se conformer à une sanction déterminée par le panel de discipline externe entraîne une suspension automatique jusqu'à ce que la conformité soit atteinte.

SANCTIONS DU BCIS

43. En tant que signataire de programme auprès du BCIS, l'organisation veille à ce que toute sanction ou mesure imposée par le Directeur des sanctions et des résultats (le « DSR ») du BCIS soit mise en œuvre et respectée sur le territoire de l'organisation (y compris au niveau des provinces, des territoires et des clubs), une fois que l'organisation a reçu une notification appropriée de la sanction ou de la mesure disciplinaire du BCIS.

APPELS

44. La décision d'un président du comité de discipline interne ou d'un panel de discipline externe, selon le cas, peut faire l'objet d'un appel conformément à la *Politique d'appel*.

CONFIDENTIALITÉ

45. La procédure disciplinaire est confidentielle et ne concerne que l'organisation, le membre (le cas échéant), les parties, le tiers Indépendant, le président du comité de discipline interne, le panel de discipline externe (le cas échéant) et tout conseiller indépendant du panel de discipline externe.
46. Aucune des parties (ou leurs représentants ou témoins) ni aucun des organismes ne peut divulguer de renseignements confidentiels relatifs à toute mesure disciplinaire ou plainte à une personne qui ne participe pas à la procédure, à moins que l'organisation ne soit tenu d'en informer un organisme tel qu'une fédération internationale, Sport Canada ou un autre organisme sportif (c.-à-d. quand une suspension provisoire ou des mesures provisoires ont été imposées et qu'une communication est nécessaire pour s'assurer qu'elles peuvent être appliquées), ou que la notification ne soit autrement exigée par les lois applicables.

47. Tout manquement à l'obligation de confidentialité peut entraîner d'autres sanctions ou mesures disciplinaires de la part du président du comité de discipline interne ou du panel de discipline externe (selon le cas).

DÉLAIS

48. Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect des délais prévus par la présente politique ne permet pas une résolution rapide de la plainte, le tiers indépendant peut demander que ces délais soient modifiés.

CONFIDENTIALITÉ

49. Le recueil, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément au présent code sont soumis à la *Politique en matière de confidentialité* de l'organisation.

50. L'organisation, ses membres ou l'un de leurs délégués en vertu de la présente politique (c'est-à-dire un tiers indépendant, un président du comité de discipline interne ou un panel de discipline externe), doivent se conformer à la *Politique en matière de confidentialité* de l'organisation (ou, dans le cas d'un membre, à la politique du membre relative à la confidentialité) dans l'exécution de leurs services en vertu de la présente politique.

DÉFINITIONS

51. Les termes utilisés dans la présente politique sont définis comme suit :

- a) **BCIS** - Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport, une division indépendante du CRDSC qui comprend les fonctions du Commissaire à l'intégrité dans le sport;
- b) **CCUMS** - le *Code de conduite universel pour prévenir et traiter la maltraitance dans le sport*, tel que modifié de temps à autre par le CRDSC;
- c) **Défendeur** - partie défenderesse à une plainte;
- d) **Déséquilibre de pouvoir** - tel que défini dans le CCUMS;
- e) **Directeur des sanctions et des résultats** - responsable de la supervision de l'imposition des mesures provisoires, des résultats convenus, des sanctions et de la comparution devant le Tribunal de protection ou le Tribunal d'appel dans les cas découlant d'une violation potentielle du CCUMS (ou d'autres règles de conduite, selon le cas);
- f) **Harcèlement** - tel que défini dans le *Code de conduite et d'éthique*;
- g) **Maltraitance** - telle que définie dans le CCUMS;
- h) **Panel de discipline externe** - panel composé d'une ou de trois personnes nommées par le tiers indépendant pour statuer sur les plaintes évaluées dans le cadre de la

procédure n° 2 de la présente politique;

- i) **Participant(e) du CCUMS** – un(e) participant(e) organisationnel(le) affilié(e) à l'organisation qui a été a) désigné(e) par l'organisation et b) qui a signé le formulaire de consentement requis. Les participants en vertu du CCUMS peuvent être un(e) employé(e), un prestataire de services contractuel(le), un(e) administrateur(trice) ou un(e) bénévole agissant au nom de l'organisation ou représentant celui-ci à quelque titre que ce soit.
- j) **Participant organisationnel** - désigne toutes les catégories de membres individuels et/ou d'inscrits définies dans le règlement administratif de l'organisation qui sont assujetties aux politiques de l'organisation, ainsi que toutes les personnes employées, employées contractuelles ou impliquées dans des activités auprès de l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les employés, les employés contractuels, les instructeurs, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres du comité et les dirigeants;
- k) **Participant vulnérable** - tel que défini dans le CCUMS;
- l) **Parties** - personnes impliquées dans un différend;
- m) **Personne d'âge mineur** - telle que définie dans le CCUMS;
- n) **Personne en autorité** - toute participant organisationnel qui occupe un poste d'autorité au sein de l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les gestionnaires, le personnel de soutien, les chaperons, les membres de comité ou les administrateurs et les dirigeants;
- o) **Plaignant** - un participant organisationnel qui fait un signalement quant à un incident ou un incident présumé de maltraitance, de comportement prohibé ou de toute autre inconduite qui pourrait constituer une violation des normes décrites dans les politiques, le règlement administratif, les règles ou les règlements de l'organisation ou le CCUMS;
- p) **Président du comité de discipline interne** - personne nommée par l'organisation pour statuer sur les plaintes qui sont évaluées dans le cadre de la procédure n° 1 de la présente politique. Le président du comité de discipline interne peut être un administrateur, un entraîneur principal, un membre du personnel ou toute autre personne affiliée à l'organisation, mais celui-ci ne peut pas être en conflit d'intérêts ni avoir de relation directe avec l'une des parties;
- q) **Suspension provisoire** - désigne l'interdiction temporaire pour un participant organisationnel de participer à quelque titre que ce soit à tout événement ou toute activité de l'organisation et de ses membres, ou selon toute autre décision prise conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes*, avant la décision

rendue dans le cadre d'une audience menée conformément à la présente politique; et

- r) **Tiers indépendant** - personne retenue par l'organisation pour recevoir les rapports et les plaintes et s'acquitter des responsabilités énoncées dans la *Politique en matière de discipline et de plaintes*, la *Politique en matière d'enquêtes* et la *Politique en matière d'appel*, selon le cas. Cette personne ne peut pas se trouver dans un conflit d'intérêts réel ou perçu ni avoir une relation directe avec l'une des parties.

Annexe A - Procédure d'enquête

Détermination

1. Quand une plainte est déposée conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes* et qu'elle est acceptée par le tiers indépendant, ce dernier détermine si tout incident concerné doit faire l'objet d'une enquête.

Enquête

2. Si le tiers indépendant estime qu'une enquête est nécessaire, il désigne un enquêteur. L'enquêteur doit être un tiers indépendant ayant une expérience en matière d'enquête. L'enquêteur ne peut pas être en situation de conflit d'intérêts et ne peut avoir aucune relation avec l'une ou l'autre des Parties.
3. La législation fédérale et/ou provinciale/territoriale relative au harcèlement en milieu de travail peut s'appliquer à l'enquête si le harcèlement a été dirigé contre un employé en milieu de travail. L'enquêteur doit examiner la législation en matière de sécurité au travail, les politiques de l'organisme en matière de ressources humaines, et/ou consulter des experts indépendants pour déterminer si la législation s'applique à la plainte.
4. L'enquête peut prendre toute forme décidée par l'enquêteur, guidé par toute législation fédérale et/ou provinciale/territoriale applicable. L'enquête peut inclure :
 - a) des entretiens avec le plaignant;
 - b) des entretiens avec les témoins;
 - c) une déclaration des faits (du point de vue du plaignant) préparée par l'enquêteur, reconnue par le plaignant et fournie au défendeur;
 - d) des entretiens avec le défendeur; ou
 - e) une déclaration des faits (du point de vue du défendeur) préparée par l'enquêteur, reconnue par le défendeur et fournie au plaignant.

Rapport de l'enquêteur

5. À la fin de son enquête, l'enquêteur prépare un rapport écrit qui comprend un résumé des preuves fournies par les parties et les témoins interrogés. Le rapport comprend aussi une recommandation non contraignante de l'enquêteur concernant la question de savoir si une allégation ou, quand il y a plusieurs allégations, lesquelles devraient être entendues par un panel de discipline externe conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes* parce qu'elles constituent une violation probable du *Code de conduite et d'éthique*, du CCUMS ou de toute autre politique pertinente et applicable de l'organisation ou du membre. L'enquêteur peut aussi formuler des recommandations non contraignantes

concernant les prochaines étapes appropriées (c'est-à-dire une médiation, des procédures disciplinaires, un examen ou une enquête supplémentaire).

6. Le rapport de l'enquêteur est fourni au tiers indépendant qui divulgue, à sa discrétion, l'ensemble ou une partie de l'enquête à l'organisation et aux membres concernés (le cas échéant). Le tiers indépendant peut aussi divulguer le rapport de l'enquêteur - ou une version censurée pour protéger l'identité des témoins - aux parties, à leur discrétion, avec les censures nécessaires.
7. Si l'enquêteur constate qu'il existe de possibles infractions au *Code criminel*, il en informe les parties, l'organisation et, le cas échéant, le membre, et le tiers indépendant transmet l'affaire à la police.
8. L'enquêteur doit aussi informer l'organisation ou le membre (selon le cas) de toute découverte d'activité criminelle. L'organisation ou le membre (selon le cas) peut décider de signaler ou non ces constatations à la police, mais il est tenu d'informer la police en cas de constatations liées au trafic de substances ou de méthodes interdites (comme indiqué dans la version de la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur), de crime sexuel impliquant des personnes d'âge mineur, de fraude envers l'organisation ou un ou plusieurs membres (selon le cas), ou d'autres infractions dont l'absence de signalement jetterait le discrédit sur l'organisation.

Représailles et vengeance

9. Un participant organisationnel qui dépose une plainte auprès du tiers indépendant ou qui fournit des preuves dans le cadre d'une enquête ne peut faire l'objet de représailles de la part d'un individu ou d'un groupe. Une telle conduite peut constituer un comportement prohibé et faire l'objet d'une procédure disciplinaire conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes*.

Fausse allégations

10. Un participant organisationnel qui soumet des allégations que l'enquêteur juge malveillantes, fausses ou faites à des fins de représailles ou de vengeance peut faire l'objet d'une plainte en vertu de la *Politique en matière de discipline et de plaintes* et peut être tenu de payer les coûts de toute enquête qui aboutit à cette conclusion. L'organisation ou le participant organisationnel peut agir en tant que plaignant en ce qui concerne le dépôt d'une plainte.

Anonymat

11. L'enquêteur fait des efforts raisonnables pour préserver l'anonymat de l'organisation, du défendeur et de toute autre partie. Toutefois, l'organisation et ses membres reconnaissent que le maintien d'un anonymat complet pendant une enquête peut ne pas être possible.

Confidentialité

12. Le recueil, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont soumis à la *Politique en matière de confidentialité* de l'organisation.
13. L'enquêteur doivent se conformer à la *Politique en matière de confidentialité* de l'organisation dans l'exécution de leurs services en vertu de la présente politique.