



MANUEL

D'INFORMATION

DU PARACHUTISTE

PARTIE 5

***Politiques et Procédures
Normes d'intégrité***

AOUT 2023

Association Canadienne de parachutisme sportif
204 - 1468 Laurier St
Rockland, ON K4K 1C7
www.cspa.ca

Table des matières

Page

NORMES D'INTÉGRITÉ	3
POLITIQUE SUR LES ABUS.....	8
POLITIQUE SUR LES ENQUÊTES – DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET ABUS.....	13
POLITIQUE SUR LA DISCIPLINE ET LES PLAINTES	16
POLITIQUE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS	20
POLITIQUE D'APPEL.....	21
POLITIQUE DE DÉNONCIATION.....	25

NORMES D'INTÉGRITÉ

CODE DE CONDUITE ET D'ETHIQUE

Le conseil d'administration, les comités, les officiels, le personnel et les bénévoles de l'ACPS adhéreront à ces principes et normes éthiques dans l'exercice de leurs fonctions et dans la promotion du sport du parachutisme.

Tous les membres de l'ACPS et participants enregistrés doivent respecter les politiques du MIPs. Le Conseil se réserve le droit d'enquêter sur toute violation de conduite (ex. comportement importun, abus d'autorité, etc.) et d'agir en conséquence.

Définitions

- (1) Dans le présent code, ces termes ont la signification suivante :
- (a) *Individus* – Individus employés par l'ACPS ou engagés dans des activités avec celle-ci. Ils comprennent, sans s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les convocateurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités, les parents et les tuteurs, les spectateurs aux événements et les directeurs et dirigeants de l'ACPS.
 - (b) *Lieu de travail* – Tout endroit où ont lieu des activités d'affaires ou liées aux affaires. Les lieux de travail comprennent, sans toutefois s'y limiter, les bureaux de l'ACPS, les événements sociaux liés à ses affaires, les affectations de travail en dehors des bureaux de l'ACPS, les déplacements liés à ses affaires et les conférences et les séances de formation liées au travail.
 - (c) *Abus* – Abus tels qu'ils sont définis dans la Politique sur les abus de l'ACPS.
 - (d) *Discrimination* – Traitement différentiel d'un individu, fondé sur un ou plusieurs motifs interdits, y compris la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation familiale, les caractéristiques génétiques ou le handicap.
 - (e) *Harcèlement* – Série de remarques ou gestes vexatoires à l'égard d'un individu ou d'un groupe, qui sont reconnus, ou devraient raisonnablement être reconnus comme importuns. Les types de comportements qui constituent du harcèlement comprennent, sans toutefois s'y limiter :
 - i. la violence, les menaces ou les emportements écrits ou verbaux;
 - ii. les remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes persistants et non sollicités;
 - iii. le harcèlement racial, c'est-à-dire des propos, des blagues ou des injures racistes, un comportement insultant ou une terminologie qui renforce les stéréotypes ou ne tient pas compte des habiletés en raison de l'origine raciale ou ethnique;
 - iv. les regards concupiscentiels ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
 - v. les comportements condescendants ou paternalistes visant à miner l'estime de soi, à compromettre le rendement ou à nuire aux conditions de travail;
 - vi. les plaisanteries pouvant mettre un individu en danger ou compromettre son rendement;
 - vii. le bizutage, c'est-à-dire toute forme de comportement dans le cadre de toute activité qui pourrait humilier, dégrader, être abusive ou dangereuse, attendue d'un individu de rang inférieur par un individu de rang supérieur, qui ne contribue pas au développement positif de l'individu, mais qui est requis pour être accepté comme membre d'une équipe ou d'un groupe, quoi qu'il en soit de la volonté de l'individu de rang inférieur de participer. Ceci comprend, sans toutefois s'y limiter, toute activité, peu importe qu'elle soit traditionnelle ou apparemment anodine, qui met à l'écart ou aliène tout coéquipier ou membre d'un groupe en raison de la catégorie, du nombre d'années dans l'équipe ou de la capacité;
 - viii. les contacts physiques non sollicités, y compris les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
 - ix. l'exclusion délibérée ou l'isolement social d'un individu d'un groupe ou d'une équipe;
 - x. les flirts, les avances, les demandes ou les invitations qui sont répétés et à connotation sexuelle;
 - xi. les agressions physiques ou sexuelles;
 - xii. les comportements tels que ceux décrits ci-dessus, qui ne sont pas dirigés vers un individu ou un groupe d'individus, mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile; et
 - xiii. les représailles ou les menaces de représailles contre un individu qui signale un incident de harcèlement à l'ACPS.
 - (f) *Harcèlement sur le lieu de travail* – Conduite ou commentaire vexatoire, visant un travailleur sur le lieu de travail, qui est reconnu, ou devrait raisonnablement être reconnu comme importun. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec des mesures de gestion raisonnables et légitimes, qui font partie des fonctions normales de travail ou de formation, dont les mesures pour corriger les lacunes de rendement comme placer un individu dans un programme d'amélioration du rendement ou imposer une sanction disciplinaire pour une infraction commise dans le lieu de travail. Les types de comportements qui constituent du harcèlement en milieu de travail comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- i. l'intimidation;
 - ii. les farces, le vandalisme, l'intimidation ou le bizutage au travail;
 - iii. les appels téléphoniques ou les courriels répétés, qui sont offensants ou intimidants;
 - iv. les attouchements, les avances, les suggestions ou les demandes qui sont de nature sexuelle et inappropriée;
 - v. l'affichage ou la circulation d'images, de photographies ou d'articles offensants sous forme imprimée ou électronique;
 - vi. la violence psychologique;
 - vii. l'exclusion d'un individu ou l'acte de n'en tenir aucun compte, notamment l'exclusion persistante d'un individu des rencontres sociales liées au travail;
 - viii. la rétention délibérée de renseignements qui permettraient à un individu de faire son travail, d'exécuter ses tâches ou de suivre une formation;
 - ix. le sabotage du travail de quelqu'un d'autre ou de son rendement;
 - x. la diffusion de commérages ou de rumeurs malveillantes;
 - xi. les paroles intimidantes ou comportements intimidants (plaisanteries ou insinuations offensantes); et
 - xii. les paroles ou actes qui sont reconnus ou qui devraient raisonnablement être reconnus comme offensants, gênants, humiliants ou dégradants.
- (g) *Harcèlement sexuel* – Série de remarques ou de gestes vexatoires à l'égard d'un individu en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de l'expression de son identité de genre lorsqu'on sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns; sollicitations ou avances sexuelles alors qu'on est en position d'accorder ou de refuser à l'autre individu un avantage ou une promotion et qu'on sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou avances sont importunes. Les types de comportements qui constituent du harcèlement sexuel comprennent, sans toutefois s'y limiter :
- i. les blagues sexistes;
 - ii. les menaces, mesures disciplinaires ou refus d'accorder un avantage pour avoir refusé une avance sexuelle;
 - iii. les avantages offerts en échange d'une faveur sexuelle;
 - iv. les demandes de câlins;
 - v. la vantardise sur ses performances sexuelles;
 - vi. les regards concupiscent (regards persistants de nature sexuelle);
 - vii. les agressions sexuelles;
 - viii. l'affichage de matériel à caractère sexuel offensant;
 - ix. la diffusion de messages ou de pièces jointes, comme des images ou des fichiers vidéo, sexuellement explicites;
 - x. les propos sexuellement dégradants utilisés pour décrire un individu;
 - xi. les questions ou commentaires importuns au sujet de l'identité de genre ou de l'apparence physique d'un individu;
 - xii. les questions ou commentaires au sujet de la vie sexuelle d'un individu;
 - xiii. les attentions persistantes et non sollicitées après la fin d'une relation consensuelle;
 - xiv. les avances, propositions et flirts sexuels persistants et importuns; et
 - xv. les attouchements persistants non sollicités.
- (h) *Violence en milieu de travail* – Utilisation de menaces ou de force physique par un individu contre un travailleur dans un milieu de travail qui causent ou pourraient lui causer une blessure physique, tentative d'exercer une force physique contre un travailleur dans un milieu de travail qui peut lui causer une blessure physique, déclaration ou comportement qu'un travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de force physique exercée contre un travailleur dans un milieu de travail pouvant lui causer des blessures physiques. Les types de comportements qui constituent de la violence au travail comprennent, sans toutefois s'y limiter :
- i. faire des menaces verbales ou écrites d'attaque;
 - ii. envoyer ou laisser des notes ou des courriels menaçants;
 - iii. avoir un comportement physiquement menaçant, par exemple menacer quelqu'un du poing, pointer du doigt, détruire des biens ou jeter des objets;
 - iv. brandir une arme dans un milieu de travail;
 - v. frapper, pincer ou toucher quelqu'un de façon importune et non accidentelle;
 - vi. se livrer à des jeux brutaux dangereux ou menaçants;
 - vii. exercer toute contrainte physique ou séquestrer un individu;
 - viii. faire preuve de négligence flagrante ou intentionnelle à l'égard de la sécurité ou du bien-être d'autrui;
 - ix. bloquer le passage d'un individu ou gêner physiquement ses déplacements, avec ou sans l'utilisation d'équipement;
 - x. se livrer à de la violence sexuelle; et
 - xi. tenter de commettre l'un des actes décrits ci-dessus.

Objectif

- (2) Le présent code vise à assurer un environnement sécuritaire et positif (dans les programmes, activités et événements de l'ACPS) en sensibilisant les individus aux attentes, en tout temps, de comportements appropriés et conformes aux valeurs fondamentales de l'ACPS. L'ACPS soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à établir un environnement dans lequel tous les individus sont traités avec respect et équité.

Application du code

- (3) Ce code s'applique au comportement de tout individu pendant les affaires, les activités et les événements de l'ACPS, y compris, sans toutefois s'y limiter, les compétitions, les séances d'entraînement, les essais, les camps d'entraînement, les voyages associés aux activités de l'ACPS, l'environnement de bureau et les réunions de l'ACPS.
- (4) Un individu qui enfreint ce code peut être passible de sanctions en vertu de la Politique sur la discipline et les plaintes de l'ACPS. En plus de faire face à une sanction possible, imposée conformément à cette politique, un individu qui enfreint ce code durant une compétition peut être expulsé de la compétition ou de l'aire de jeu, l'officiel peut retarder la compétition jusqu'à ce que l'individu se conforme à l'expulsion et l'individu peut être assujéti à toute discipline supplémentaire associée à la compétition.
- (5) Un employé de l'ACPS reconnu coupable d'actes de violence ou de harcèlement contre tout autre employé, travailleur, entrepreneur, membre, client, fournisseur ou autre tiers pendant les heures de travail, ou lors de tout événement de l'ACPS, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées conformément aux termes de la **Politique en matière de ressources humaines** de l'ACPS et du contrat de travail de l'employé (le cas échéant).
- (6) Ce code s'applique aussi à la conduite des individus en dehors des affaires, des activités et des événements de l'ACPS lorsqu'une telle conduite nuit aux relations au sein de l'ACPS (et à son environnement de travail et de sport) et est préjudiciable à l'image et à la réputation de l'ACPS. Une telle application sera déterminée par l'ACPS à sa seule discrétion.

Responsabilités

- (7) Les individus ont la responsabilité de :
- a) maintenir et rehausser la dignité et l'estime de soi des membres de l'ACPS et des autres individus en :
 - i. se traitant les uns les autres avec les normes les plus élevées de respect et d'intégrité;
 - ii. formulant correctement les commentaires ou les critiques et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les membres;
 - iii. faisant constamment preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et de conduite éthique;
 - iv. agissant, le cas échéant, pour corriger ou prévenir des pratiques qui sont injustement discriminatoires;
 - v. traitant constamment les individus de façon équitable et raisonnable;
 - vi. veillant à adhérer aux règles du sport et à l'esprit de ces règles.
 - b) s'abstenir de tout comportement qui constitue du harcèlement, du harcèlement en milieu de travail, du harcèlement sexuel, de la violence en milieu de travail ou de la discrimination;
 - c) s'abstenir de toute consommation non médicale de drogues ou de substances ou de méthodes visant à améliorer la performance. Plus précisément, l'ACPS adhère au Programme canadien antidopage et s'y conforme. Toute infraction en vertu de ce programme est considérée comme une infraction au présent code et peut faire l'objet d'autres mesures disciplinaires et sanctions possibles, conformément à la Politique sur la discipline et les plaintes de l'ACPS. L'ACPS respectera toute sanction imposée en raison d'une infraction au Programme canadien antidopage, qu'elle soit imposée par l'ACPS ou d'autres organismes de sport;
 - d) s'abstenir de s'associer à tout individu, aux fins de l'entraînement, de la formation, de la compétition, de l'enseignement, de l'administration, de la gestion, du développement sportif ou de la supervision du sport, qui a commis une infraction au règlement antidopage et s'est vu imposer une sanction impliquant une période de suspension imposée en vertu du Programme canadien antidopage ou du Code mondial antidopage et reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES);
 - e) s'abstenir d'avoir recours à son pouvoir ou à son autorité pour tenter de forcer un autre individu à se livrer à des activités inappropriées;
 - f) s'abstenir de consommer des produits du tabac ou des drogues à usage récréatif durant la participation aux programmes, activités, compétitions ou événements de l'ACPS;

- g) en ce qui concerne les mineurs, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis à toute compétition ou à tout événement;
- h) en ce qui concerne les adultes, ne pas consommer de cannabis en milieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de l'ACPS (sous réserve de toute exigence de mesure d'adaptation), ne pas consommer d'alcool pendant les compétitions et dans des situations où des mineurs sont présents et prendre des mesures raisonnables pour gérer une consommation responsable d'alcool dans des situations sociales axées sur les adultes, associées aux événements de l'ACPS;
- i) respecter la propriété d'autrui et ne causer délibérément aucun dommage;
- j) promouvoir le sport de la façon la plus constructive et positive possible;
- k) en ce qui concerne la conduite d'un véhicule avec un individu :
 - i. ne pas avoir son permis suspendu;
 - ii. ne pas être sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de substances illicites;
 - iii. avoir une assurance automobile valide.
- l) respecter toutes les lois fédérales, provinciales et municipales, et celles du pays hôte;
- m) s'abstenir de se livrer à une tricherie délibérée visant à manipuler les résultats d'une compétition, et ne pas offrir ou recevoir un pot-de-vin destiné à manipuler les résultats d'une compétition; et
- n) se conformer, en tout temps, aux règlements administratifs, politiques, procédures, règles et règlements de l'ACPS, tel qu'ils sont adoptés et modifiés de temps à autre.

Directeurs, membres des comités et membres du personnel

- (8) En plus des responsabilités listées ci-dessus (article 7), les directeurs, les membres des comités et le personnel de l'ACPS devront aussi :
- a) se conduire principalement comme directeurs, membres des comités ou membres du personnel de l'ACPS, non comme membres de tout autre groupe ou association;
 - b) agir avec honnêteté et intégrité et se comporter d'une manière conforme à la nature et aux responsabilités des affaires de l'ACPS et au maintien de la confiance des individus;
 - c) veiller à ce que les affaires financières de l'ACPS se déroulent de façon responsable et transparente, en tenant dûment compte de toutes les responsabilités fiduciaires;
 - d) se conduire professionnellement, légalement, de manière transparente et de bonne foi dans l'intérêt de l'ACPS;
 - e) être indépendant et impartial et ne pas être influencé par un intérêt personnel, une pression extérieure, une attente de récompense ou la crainte de critiques;
 - f) se comporter avec décour, d'une façon appropriée aux circonstances et au poste;
 - g) se tenir au courant des activités de l'ACPS, de la communauté sportive et des tendances générales dans les secteurs dans lesquels l'ACPS travaille;
 - h) faire preuve de prudence, de diligence et des compétences requises dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux lois en vertu desquelles l'ACPS est incorporée;
 - i) respecter la confidentialité appropriée aux questions de nature délicate;
 - j) respecter les décisions de la majorité et démissionner s'ils en sont incapables;
 - k) consacrer le temps voulu à assister aux réunions et être diligent dans leur préparation et leur participation aux discussions à de telles réunions;
 - l) avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance de l'ACPS; et
 - m) se conformer aux règlements administratifs et aux politiques approuvés par l'ACPS.

Entraîneurs

- (9) En plus des responsabilités listées ci-dessus (article 7), les entraîneurs ont de nombreuses autres responsabilités. La relation entre l'entraîneur et l'athlète est privilégiée et joue un rôle essentiel dans le développement personnel, sportif et athlétique de l'athlète. Les entraîneurs doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent qui existe dans cette relation et être extrêmement prudents pour ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment. Les entraîneurs doivent :
- a) s'assurer que l'environnement est sécuritaire en sélectionnant les activités et en établissant des contrôles adaptés à l'âge, l'expérience, la capacité et le niveau de conditionnement physique des athlètes impliqués;
 - b) préparer les athlètes systématiquement et progressivement, selon les délais appropriés et en surveillant les adaptations physiques et psychologiques tout en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui peuvent nuire aux athlètes;

- c) éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes en communiquant et en collaborant avec les professionnels en médecine sportive pour le diagnostic, le traitement et la gestion des soins médicaux et des traitements psychologiques des athlètes;
- d) appuyer le personnel d'entraînement d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale ou nationale, si un athlète se qualifie pour la participation à l'un de ces programmes;
- e) accepter et promouvoir les objectifs personnels des athlètes et orienter ces derniers vers d'autres entraîneurs et spécialistes du sport, s'il y a lieu;
- f) fournir aux athlètes (et aux parents et tuteurs d'athlètes mineurs) les renseignements nécessaires pour prendre part aux décisions qui les concernent;
- g) agir dans l'intérêt du développement de l'athlète comme individu à part entière;
- h) se conformer à la Politique de vérification des antécédents judiciaires de l'ACPS, le cas échéant;
- i) signaler à l'ACPS toute enquête criminelle en cours, condamnation ou conditions actuelles de liberté sous caution, y compris celles concernant la violence, la pornographie juvénile ou la possession, l'utilisation, ou la vente de toute substance illégale;
- j) en aucun cas fournir ou faire la promotion de drogues (à l'exception des médicaments adéquatement prescrits) ou de substances améliorant la performance et, dans le cas des mineurs, d'alcool, de cannabis ou de tabac, ou fermer les yeux sur leur usage;
- k) respecter les athlètes qui jouent dans d'autres équipes et, dans leurs rapports avec eux, ne pas aborder de sujets ou prendre de mesures qui sont considérés comme relevant du domaine de l'entraînement, à moins d'avoir d'abord obtenu l'approbation des entraîneurs responsables des athlètes;
- l) ne pas avoir de relation sexuelle avec un athlète mineur;
- m) divulguer à l'ACPS toute relation sexuelle ou intime avec un athlète majeur et cesser immédiatement toute participation à l'entraînement de cet athlète;
- n) reconnaître le pouvoir inhérent du poste d'entraîneur et respecter et promouvoir les droits de tous les participants dans le sport. Ceci s'accomplit en établissant et en suivant des procédures en matière de confidentialité (droit à la vie privée), de participation éclairée et de traitement juste et raisonnable. Les entraîneurs ont expressément la responsabilité de respecter et de promouvoir les droits des participants qui sont dans une position vulnérable ou de dépendance et moins en mesure de protéger leurs propres droits;
- o) s'habiller avec soin de façon professionnelle et non choquante; et
- p) utiliser un langage inoffensif, en tenant compte du public auquel ils s'adressent.

Athlètes

- (10) En plus des responsabilités listées ci-dessus (article 7), les athlètes auront la responsabilité de :
- a) signaler tout problème médical en temps opportun, lorsque ces problèmes peuvent limiter leur capacité à voyager, à s'entraîner ou à participer à des compétitions;
 - b) participer et de se présenter à l'heure et prêts à participer au mieux de leurs capacités à toutes les compétitions, séances d'entraînement, séances de formation, essais de sélection, tournois et événements;
 - c) se représenter correctement et ne pas tenter de participer à une compétition à laquelle ils ne sont pas admissibles en raison de leur âge ou de leur classification, ou pour toute autre raison;
 - d) se conformer aux règles et aux exigences de l'ACPS en matière de tenue et d'équipement;
 - e) avoir l'esprit sportif et ne pas avoir recours à la violence, à un langage ou à des gestes grossiers avec d'autres athlètes, officiels, entraîneurs ou spectateurs;
 - f) se vêtir de façon à bien représenter le sport et eux-mêmes, convenablement et avec professionnalisme;
 - g) agir conformément aux politiques et aux procédures de l'ACPS et, le cas échéant, aux règles supplémentaires énoncées par les entraîneurs ou les gestionnaires.

Officiels

- (11) En plus des responsabilités listées ci-dessus (article 7), les officiels auront la responsabilité de :
- a) maintenir et de mettre à jour leurs connaissances des règlements et des changements aux règlements;
 - b) ne pas publiquement critiquer les autres officiels ou tout club ou association;
 - c) travailler dans les limites de la description de leur position tout en appuyant le travail d'autres officiels;
 - d) agir en tant qu'ambassadeur de l'ACPS en acceptant de faire respecter les règles et les règlements nationaux et provinciaux, et de s'y conformer;
 - e) assumer la responsabilité de leurs actions et décisions prises pendant l'arbitrage;
 - f) respecter les droits, la dignité et la valeur de tous les individus;

- g) agir ouvertement, impartialement, professionnellement, légalement et de bonne foi;
- h) être justes, équitables, prévenants, indépendants, honnêtes et impartiaux dans toutes leurs relations avec les autres;
- i) respecter la confidentialité exigée pour les questions de nature délicate, qui peuvent comprendre des expulsions, des abandons, des forfaits, des procédures disciplinaires, des appels et des données ou renseignements précis sur les individus;
- j) honorer toutes les affectations à moins d'en être incapables en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle et, dans ces cas, en informer le responsable des affectations ou l'association dans les plus brefs délais;
- k) lors de la rédaction de rapports, énoncer les faits réels; et
- l) porter la tenue appropriée dans l'exercice de leurs fonctions.

Parents, tuteurs et spectateurs

- (12) En plus des responsabilités listées ci-dessus (article 7), les parents, les tuteurs et les spectateurs aux événements devront :
- a) encourager les athlètes à concourir en respectant les règles et résoudre les conflits sans recourir à la haine ou à la violence;
 - b) condamner le recours à la violence sous n'importe quelle forme;
 - c) ne jamais ridiculiser un participant pour avoir commis une erreur durant une performance ou une séance d'entraînement;
 - d) faire des commentaires positifs qui motivent et encouragent les participants à poursuivre leurs efforts;
 - e) respecter les décisions et les jugements des officiels et encourager les athlètes à faire de même;
 - f) ne jamais mettre en doute le jugement ou l'honnêteté d'un officiel ou d'un membre du personnel;
 - g) appuyer tous les efforts pour éliminer la violence verbale et physique, la coercition, l'intimidation et le sarcasme;
 - h) respecter tous les concurrents, les entraîneurs, les officiels et les autres bénévoles, et leur témoigner leur reconnaissance; et
 - i) ne pas harceler les concurrents, les entraîneurs, les officiels, les parents/tuteurs ou les autres spectateurs.

POLITIQUE SUR LES ABUS

Définitions

- (1) Dans la présente politique, ces termes ont la signification suivante :
- (a) *Individus vulnérables* – Enfants, jeunes (mineurs) et adultes vulnérables (personnes qui, en raison de leur âge, d'un handicap ou d'autres circonstances, se trouvent en situation de dépendance ou sont plus à risques que la population générale de faire l'objet de mauvais traitement de la part de personnes en position de confiance ou d'autorité).
 - (b) *Individus* – Toutes les catégories de membres définies dans les règlements de l'ACPS, ainsi que tous les individus employés par l'ACPS ou engagés dans des activités avec celle-ci. Ils comprennent, sans s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les convocateurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités et les directeurs et dirigeants de l'ACPS.
 - (c) *Abus* – Abus à l'égard d'un enfant ou d'un adulte vulnérable, tels qu'ils sont décrits dans la présente politique.

Objectif

- (2) L'ACPS s'engage à mettre en place un environnement sportif exempt d'abus. L'objectif de la présente politique est de souligner l'importance de cet engagement en éduquant les individus pour qu'ils soient en mesure de reconnaître les cas d'abus, en décrivant le travail de prévention de l'ACPS et en indiquant comment signaler les cas et les soupçons d'abus à l'ACPS et la manière dont cette dernière les traitera.

Déclaration de tolérance zéro

- (3) L'ACPS a une tolérance zéro pour tout type d'abus. Les individus sont tenus de signaler les cas d'abus ou les soupçons d'abus à l'ACPS afin qu'ils soient immédiatement traités en vertu de la politique applicable.

Éducation – Que sont les abus?

- (4) Les abus envers les individus vulnérables peuvent prendre différentes formes.

- (5) La description suivante des abus envers les enfants et les jeunes a été tirée et adaptée du document *Guidelines for Developing a Safety & Protection Policy for Children / Youth / Vulnerable Adults* (Lignes directrices pour l'élaboration d'une politique de sécurité et de protection des enfants, des jeunes et des adultes vulnérables) d'Ecclesiastical¹ :

Abus envers les enfants et les jeunes

- (6) Par « abus envers les enfants », on entend la violence, les mauvais traitements ou la négligence dont peuvent être victimes les enfants quand ils sont sous la garde d'une personne dont ils dépendent ou en qui ils ont confiance. Il existe de nombreuses formes d'abus et un enfant peut être soumis à plusieurs d'entre elles :
- (a) La **violence physique** désigne l'usage délibéré de la force contre un enfant, que ce soit ponctuel ou de façon répétée, de telle sorte que l'enfant est blessé ou risque de l'être. La violence physique implique le fait de battre, de frapper, de secouer, de pousser, d'étrangler, de mordre ou de brûler un enfant, de lui donner des coups de pied ou de l'agresser avec une arme. Elle comprend aussi le fait de maintenir un enfant sous l'eau et toute autre forme dangereuse et préjudiciable de recours à la force ou à la contrainte.
 - (b) La **violence sexuelle** et l'exploitation sexuelle désignent le fait de se servir d'un enfant à des fins sexuelles. Les exemples de violence sexuelle envers les enfants comprennent les caresses, l'incitation à des contacts sexuels, les rapports sexuels, le viol, l'inceste, la sodomie, l'exhibitionnisme et l'incitation à la prostitution ou à la pornographie.
 - (c) La **négligence** est souvent chronique, et elle implique généralement des incidents répétés. La négligence implique de ne pas donner à l'enfant les soins nécessaires pour assurer son développement et son bien-être physique, psychologique et émotionnel. Par exemple, la négligence comprend le fait de ne pas fournir à un enfant de la nourriture, des vêtements, un abri, des soins d'hygiène, des soins médicaux ou encore de ne pas le protéger du danger.
 - (d) La **violence psychologique** désigne le fait de miner l'estime de soi d'un enfant. Elle englobe des actes (ou omissions) qui causent ou pourraient causer chez l'enfant de sérieux troubles comportementaux, cognitifs, émotionnels ou mentaux. Par exemple, la violence psychologique peut comprendre les menaces verbales agressives, l'isolement social, l'intimidation, l'exploitation ou le fait d'imposer des exigences déraisonnables à un enfant. Elle comprend aussi l'exposition d'un enfant à la violence.
- (7) Un agresseur peut utiliser différentes tactiques pour avoir accès à un enfant, exercer sur lui un pouvoir et un contrôle et l'empêcher de parler des abus qu'il subit ou d'aller chercher de l'aide. Les abus peuvent se produire une seule fois ou de manière répétée et croissante sur une période de plusieurs mois ou années. Les abus peuvent changer de forme au fil du temps.
- (8) Les abus envers les enfants dans le sport peuvent prendre la forme de maltraitance psychologique, de négligence et de maltraitance physique.
- (a) **Maltraitance psychologique** – Incapacité d'un entraîneur à fournir un environnement favorable et adapté au développement. La violence psychologique est à la base de toutes les autres formes de maltraitance (sexuelle, physique et négligence). Dans le sport, ce type de comportement peut causer des préjudices émotionnels ou psychologiques chez l'athlète quand il se produit de façon régulière et généralisée (c.-à-d. crier après un athlète une fois ne constitue pas de la maltraitance). Les exemples suivants constituent de la maltraitance psychologique :
 - i. Refuser de reconnaître la valeur d'un athlète ou la légitimité de ses besoins (y compris les plaintes de l'athlète au sujet de blessures ou de douleurs, de la soif ou de malaises);
 - ii. Menacer, intimider ou effrayer un athlète ou créer une culture de peur;
 - iii. Lancer fréquemment des injures ou formuler des commentaires sarcastiques qui minent continuellement l'estime de soi de l'athlète;
 - iv. Embarrasser ou humilier un athlète devant ses pairs;
 - v. Exclure ou isoler un athlète du groupe;
 - vi. Refuser de donner de l'attention à l'athlète;
 - vii. Encourager l'athlète à adopter un comportement destructeur et antisocial, ce qui peut renforcer les déviances de l'athlète ou diminuer sa capacité à se comporter de manière socialement appropriée;
 - viii. Exercer une pression excessive sur l'athlète, c'est-à-dire lui imposer d'adopter un certain comportement et de réaliser des performances allant bien au-delà de ses capacités;
 - ix. Attaquer verbalement un athlète (p. ex. le dénigrer ou le traiter de bon à rien, de paresseux, d'inutile, de gros ou de dégoûtant);

- x. Exclure de façon régulière ou arbitraire certains athlètes de l'entraînement;
- xi. Utiliser les exercices physiques comme punition;
- xii. Lancer des objets comme de l'équipement de sport, des bouteilles d'eau ou des chaises en direction ou en présence d'athlètes;
- xiii. Dénigrer l'apparence, soit faire des commentaires irrespectueux, blessants ou gênants sur le physique d'un athlète.

(b) **Négligence** – Actes d'omission (c'est-à-dire que l'entraîneur devrait agir pour protéger la santé ou le bien-être d'un athlète, mais ne le fait pas). Voici quelques exemples de négligence :

- i. Isoler un athlète dans un espace confiné ou le laisser immobilisé sur un équipement, sans supervision, pendant une longue période;
- ii. Priver l'athlète de l'hydratation, de l'alimentation, des soins médicaux ou du sommeil dont il a besoin;
- iii. Ignorer une blessure;
- iv. Être au courant qu'un athlète a été victime de violence sexuelle, mais ne pas faire de signalement.

(c) **Maltraitance physique** – Comportement, avec ou sans contact, pouvant causer des préjudices physiques à un athlète. La maltraitance physique comprend aussi tout acte ou comportement décrit comme étant de la violence ou de l'inconduite physique (p. ex. les abus et la négligence envers les enfants, et les agressions). Presque tous les sports impliquent une activité physique intense. Les athlètes se poussent régulièrement jusqu'à épuisement. Toutefois, toute activité qui cause un préjudice physique à un athlète — comme les mesures disciplinaires ou les punitions extrêmes — est inacceptable. La maltraitance physique peut s'étendre jusqu'à des domaines sans lien apparent, notamment en accordant à l'athlète une période de repos insuffisante pour se rétablir après une blessure ou lui imposer une diète très stricte. Les exemples de maltraitance physique comprennent les suivants :

- i. Cogner, battre, mordre, frapper, étrangler ou gifler un athlète;
- ii. Frapper intentionnellement un athlète avec des objets ou un équipement de sport;
- iii. Donner de l'alcool ou du cannabis à un athlète n'ayant pas l'âge légal;
- iv. Fournir à un athlète des drogues illégales ou des médicaments qui n'ont pas été prescrits par un médecin;
- v. Encourager ou autoriser un athlète à retourner au jeu prématurément ou sans l'autorisation d'un professionnel de la santé, à la suite d'une blessure sérieuse (p. ex. une commotion cérébrale);
- vi. Prescrire des régimes et autres méthodes de perte de poids sans égard au bien-être et à la santé de l'athlète;
- vii. Forcer un athlète à prendre une position ou une posture douloureuse sans objectif sportif ou à répéter un mouvement jusqu'à se blesser;
- viii. Infliger des punitions sous forme d'exercices excessifs (p. ex. jusqu'à ce qu'il soit en situation de détresse extrême ou qu'il vomisse).

(9) Il est important de noter que la maltraitance psychologique et physique n'englobe pas les méthodes d'entraînement acceptées sur le plan professionnel (par le Programme national de certification des entraîneurs, ou PNCE) pour l'amélioration des habiletés, le développement personnel, le conditionnement physique, la consolidation d'équipe, la discipline ou l'amélioration de la performance sportive.

(10) Les potentiels signes avant-coureurs d'abus envers les enfants peuvent comprendre les suivants^{ii, iii} :

- a) Blessures récurrentes inexplicables;
- b) Comportement alerte; l'enfant semble toujours s'attendre à ce que quelque chose de mal se produise;
- c) Port fréquent de vêtements qui couvrent la peau de l'enfant, même par temps chaud;
- d) Sursaut facile de l'enfant, évitement du toucher ou autres comportements nerveux;
- e) Crainte ou anxiété constante de l'enfant quant au fait de faire quelque chose de mal;
- f) Isolement de l'enfant (pairs et adultes);
- g) Comportement variant d'un extrême à l'autre (p. ex. extrêmement coopératif ou extrêmement exigeant);
- h) Comportement inapproprié, soit agir comme une personne plus âgée (comme un adulte; prendre soin d'autres enfants) ou agir comme une personne plus jeune (faire des crises de colère);
- i) Agissements inappropriés sur le plan sexuel avec des jouets ou des objets;
- j) Nouveaux mots adultes pour les parties du corps et aucune source évidente;
- k) Automutilation (p. ex. coupure, brûlure ou autres activités dommageables);
- l) Refus d'être seul en présence d'un enfant ou d'un jeune en particulier.

Abus envers les adultes vulnérables

- (11) Même si une personne peut subir des abus à n'importe quelle étape de sa vie (pendant l'enfance, l'adolescence ou encore en tant que jeune adulte, personne d'âge mûr et aîné), la nature et les conséquences des abus peuvent varier en fonction de la situation ou du handicap de la personne, ou des circonstances qui l'entourent.
- (12) La description suivante des abus envers les adultes vulnérables a été tirée et adaptée du document *Guidelines for Developing a Safety & Protection Policy for Children / Youth / Vulnerable Adults* (Lignes directrices pour l'élaboration d'une politique de sécurité et de protection des enfants, des jeunes et des adultes vulnérables) d'Ecclesiastical¹ :
- (13) Les abus envers les adultes vulnérables sont souvent décrits comme une mauvaise utilisation du pouvoir et un abus de confiance. Un agresseur peut utiliser différentes tactiques pour exercer un pouvoir et un contrôle sur sa victime. Les abus peuvent se produire une seule fois ou de manière répétée et croissante sur une période de plusieurs mois ou années. Les abus peuvent prendre différentes formes, qui peuvent changer au fil du temps. Ils comprennent les suivants :
- a) La **violence psychologique** comprend les tentatives visant à déshumaniser ou intimider un adulte vulnérable. Tout acte verbal ou non verbal qui mine l'estime de soi ou la dignité d'une personne ou encore qui porte atteinte à son intégrité psychologique et émotionnelle constitue de la violence psychologique. Ce type de violence comprend, par exemple, les actes suivants :
 - i. Menacer une personne vulnérable d'avoir recours à la violence;
 - ii. Menacer une personne de l'abandonner;
 - iii. Effrayer délibérément quelqu'un;
 - i. Susciter chez une personne la crainte de ne pas recevoir la nourriture ou les soins dont elle a besoin;
 - ii. Mentir à une personne;
 - iii. Ne pas signaler les allégations de violence à l'endroit de quelqu'un ou ne pas y donner suite.
 - b) L'**exploitation financière** englobe la manipulation ou l'exploitation financière, notamment le vol, la fraude, la falsification de documents ou l'extorsion. Elle comprend l'utilisation malhonnête de l'argent ou des biens appartenant à l'adulte vulnérable ou le fait de ne pas utiliser les biens de ce dernier pour son bien-être. Ce type de violence se produit chaque fois qu'une personne agit sans consentement d'une manière qui profite financièrement ou personnellement à une personne aux dépens d'une autre. Ce type d'abus envers un adulte vulnérable peut comprendre ce qui suit :
 - i. Voler son argent, ses prestations d'invalidité ou d'autres possessions;
 - ii. Utiliser frauduleusement une procuration;
 - iii. Ne pas rembourser de l'argent emprunté à un adulte vulnérable quand il en fait la demande.
 - c) La **violence physique** comprend tous les actes de violence, qu'ils soient ou non la cause de blessures physiques. Le fait d'infliger intentionnellement des souffrances ou des blessures entraînant des lésions corporelles ou de la détresse psychologique constitue de la violence physique. Par exemple :
 - i. Battre;
 - ii. Brûler ou ébouillanter;
 - iii. Pousser ou bousculer;
 - iv. Frapper ou gifler;
 - v. Malmener;
 - vi. Faire trébucher;
 - vii. Cracher.
 - d) Les abus envers les adultes vulnérables comprennent également toutes les formes de violence sexuelle.
- (14) Les potentiels signes avant-coureurs d'abus envers les adultes vulnérables comprennent les suivants :
- a) Dépression, peur, anxiété ou passivité;
 - b) Blessures physiques inexplicables;
 - c) Déshydratation, malnutrition ou manque de nourriture;
 - d) Mauvaise hygiène, éruptions cutanées ou plaies de lit;
 - e) Hypersédation.

Prévention des abus

- (15) L'ACPS adoptera des mesures visant à prévenir les abus. Ces mesures comprennent la vérification des antécédents judiciaires, l'orientation, l'éducation, la pratique et la surveillance.

Vérification des antécédents judiciaires

- (16) Les entraîneurs, les bénévoles, les arbitres et les individus offrant des programmes de perfectionnement, affiliés à des équipes provinciales, accompagnant une équipe lors d'un événement ou d'une compétition, faisant partie du personnel rémunéré ou s'engageant de toute autre manière auprès d'individus vulnérables impliqués au sein de l'ACPS verront leurs antécédents vérifiés, conformément à la **Politique de vérification des antécédents judiciaires** de l'ACPS.
- (17) L'ACPS utilisera la **Politique de vérification des antécédents judiciaires** pour déterminer le niveau de confiance, d'autorité et d'accès de chaque individu à l'égard des personnes vulnérables. Chaque niveau de risque sera accompagné de procédures de vérification des antécédents accrues qui peuvent comprendre les suivantes, de façon isolée ou combinée :
- Remplir un formulaire de candidature pour le poste recherché (ce qui comprend le fait d'avertir les personnes qu'elles doivent accepter de se conformer aux politiques et procédures de l'ACPS [y compris la présente Politique sur les abus]);
 - Remplir un formulaire de divulgation pour la vérification des antécédents;
 - Fournir des lettres de recommandation;
 - Fournir une vérification du casier judiciaire (VCJ) ou une vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables (VHPV), ou les deux;
 - Fournir un dossier de conduite (pour les personnes qui transportent des personnes vulnérables);
 - Autres procédures de vérification des antécédents, selon les besoins.
- (18) Si une personne ne participe pas au processus de vérification des antécédents ou ne satisfait pas aux exigences déterminées par le comité de vérification des antécédents, elle ne sera pas admissible au poste recherché.

Orientation et formation

- (19) L'ACPS offrira une orientation et une formation aux individus ayant accès à des individus vulnérables ou qui interagissent avec ceux-ci. L'orientation et la formation, ainsi que leur fréquence, seront basées sur le niveau de risque, tel que décrit dans la **Politique de vérification des antécédents judiciaires**.
- (20) L'orientation pourra comprendre, sans toutefois s'y limiter : des présentations d'introduction, des tournées d'installations, des démonstrations d'équipement, des réunions avec les parents et les athlètes, des réunions avec des collègues et des superviseurs, des manuels d'orientation, des séances d'orientation et une supervision accrue au début de l'exécution des tâches ou de la période initiale d'embauche.
- (21) La formation pourra comprendre, sans toutefois s'y limiter, des cours de certification, un apprentissage en ligne, du mentorat, des ateliers, des webinaires, des démonstrations sur place et des rétroactions des pairs.
- (22) À l'issue de l'orientation et de la formation, les individus devront reconnaître, par écrit, qu'ils ont reçu et suivi la formation.

Approches pratiques

- (23) Lorsque des individus interagissent avec des individus vulnérables, ils sont tenus d'adopter certaines approches pratiques dans le cadre de ces interactions, qui comprennent, sans toutefois s'y limiter, les suivantes :
- Limiter les interactions physiques à des interactions non menaçantes ou non sexuelles (p. ex. des tapes dans la main, des tapes dans le dos ou sur l'épaule, des poignées de main ou l'enseignement d'habiletés particulières);
 - Veiller à ce que les personnes vulnérables soient toujours supervisées par plus d'un adulte;
 - Veiller à ce que plus d'une personne soit responsable de la sélection de l'équipe (pour éviter ainsi de donner trop de pouvoir à une seule personne);
 - Veiller à ce que les parents ou tuteurs sachent que certaines communications non personnelles entre les personnes en position d'autorité et les personnes vulnérables (p. ex. entre les entraîneurs et les athlètes d'âge mineur) peuvent se faire par voie électronique (p. ex. par messagerie texte) et que ce type de communication est considéré aujourd'hui comme étant normal, particulièrement chez les enfants plus âgés (p. ex. les adolescents). Il faut veiller à ce que les personnes sachent que ces communications doivent être conformes au Code de conduite et de déontologie et à la Politique sur les médias sociaux de l'ACPS;

- e) Quand elle voyage avec des personnes vulnérables, la personne en position d'autorité ne peut assurer leur transport sans la présence d'un autre adulte et ne peut loger dans le même lieu d'hébergement sans la supervision d'un autre adulte.

Surveillance

- (24) L'ACPS surveillera régulièrement les personnes qui ont accès aux personnes vulnérables ou qui interagissent avec elles. La surveillance sera effectuée en fonction du niveau de risque, tel que décrit dans la **Politique de vérification des antécédents judiciaires**.
- (25) La surveillance peut comprendre, entre autres, des rapports réguliers de la situation, des registres, des réunions avec le superviseur, des vérifications sur place par le superviseur, une rétroaction fournie directement à l'organisation (par les pairs et les parents ou athlètes) et des évaluations régulières.

Signalement d'abus

- (26) Les rapports d'abus qui sont transmis confidentiellement à un individu par un individu vulnérable peuvent obliger l'individu à signaler l'incident aux parents ou tuteurs, à l'ACPS ou à la police. L'individu doit répondre à ces signalements sans porter de jugement, en apportant son soutien et son réconfort, mais doit également expliquer que le rapport peut devoir être transmis à l'autorité compétente ou au parent ou tuteur de l'individu vulnérable.
- (27) Les plaintes ou les rapports qui décrivent un cas d'**abus** seront traités selon les processus décrits dans la Politique sur la discipline et les plaintes et la Politique sur les enquêtes – Discrimination, harcèlement et abus de l'ACPS.

¹ Extrait de https://www.ecclesiastical.ca/guidelines_developsafetyprotectionpolicy_children-youths-vulnerableadults_faith/

² Adapté de <https://www.all4kids.org/2014/03/04/warning-signs-child-abuse-neglect/>

³ Adapté de https://www.parentsprotect.co.uk/warning_signs.htm

POLITIQUE SUR LES ENQUÊTES – DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET ABUS

Définitions

- (1) Dans la présente politique, ces termes ont la signification suivante :
- (a) *Président du comité de discipline* – Personne ou personnes nommées par le directeur général comme premier point de contact pour toutes les questions de discipline et de plaintes signalées à l'ACPS, en vertu de la Politique sur la discipline et les plaintes.
 - (b) *Individus* – Toutes les catégories de membres définies dans les règlements de l'ACPS, ainsi que tous les individus employés par l'ACPS ou engagés dans des activités avec celle-ci. Ils comprennent, sans s'y limiter, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités et les directeurs et dirigeants de l'ACPS.
- (2) Les termes suivants ont la signification qui leur est donnée dans le Code de conduite et d'éthique de l'ACPS :
- (a) Harcèlement;
 - (b) Discrimination;
 - (c) Harcèlement en milieu de travail;
 - (d) Harcèlement sexuel;
 - (e) Violence en milieu de travail.
- (3) Le terme suivant a la signification qui lui est donnée dans la Politique sur les abus de l'ACPS :
- (a) Abus.

Objectif

- (4) L'ACPS s'engage à éliminer tous les cas de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel et d'abus dans le cadre de ses opérations et de ses activités. La présente politique décrit la manière dont les individus peuvent signaler des cas de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de

travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel et d'abus, ainsi que la manière dont l'ACPS enquêtera sur ces signalements.

Détermination et divulgation

- (5) Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de la Politique sur la discipline et les plaintes de l'ACPS, le président du comité de discipline doit déterminer si cette plainte est liée à un cas de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel ou d'abus.
- (6) L'ACPS se conformera à toutes les obligations de divulgation et de signalement exigées par toute entité gouvernementale, police locale ou agence de protection de l'enfance.

Enquête

- (7) Les plaintes dont il a été déterminé qu'elles contiennent une composante de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel et d'abus, continueront d'être traitées selon les processus décrits dans la Politique sur la discipline et les plaintes. Toutefois, le président du comité de discipline nommera également un enquêteur pour enquêter sur les allégations.
- (8) L'enquêteur peut être un représentant ou un directeur de l'ACPS, ou un tiers indépendant compétent pour enquêter sur les plaintes de harcèlement. L'enquêteur ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts et ne doit avoir aucune relation avec l'une ou l'autre des parties.
- (9) La législation fédérale ou provinciale en matière de harcèlement en milieu de travail peut s'appliquer à l'enquête, si un employé en a été victime au travail. L'enquêteur doit passer en revue les lois en matière de sécurité au travail et, le cas échéant, consulter des experts indépendants pour déterminer si des lois s'appliquent ou non à la plainte.
- (10) L'enquête peut prendre toute forme décidée par l'enquêteur, en s'appuyant sur toute législation fédérale, provinciale ou territoriale applicable. L'enquête peut comprendre :
 - (a) des entretiens avec le plaignant;
 - (b) des entretiens avec des témoins;
 - (c) des déclarations de faits (selon la perspective du plaignant), préparées par l'enquêteur et acceptées par le plaignant;
 - (d) une déclaration communiquée au défendeur;
 - (e) des entretiens avec le défendeur;
 - (f) des entretiens avec des témoins; et
 - (g) des déclarations de faits (selon la perspective du défendeur), préparées par l'enquêteur et acceptées par le défendeur.

Rapport de l'enquêteur

- (11) L'enquêteur préparera et soumettra un rapport selon l'échéancier établi par le président du comité de discipline, qui peut le modifier comme stipulé dans la Politique sur la discipline et les plaintes.
- (12) Le rapport de l'enquêteur doit comprendre un résumé des preuves fournies par les parties (y compris les deux déclarations de faits, le cas échéant) et les recommandations de l'enquêteur sur la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, un incident pouvant être considéré comme de la discrimination, du harcèlement, de la violence en milieu de travail, du harcèlement sexuel ou un abus a eu lieu.
- (13) Le rapport de l'enquêteur sera fourni aux parties avec les noms et les détails d'identification de tous les témoins. Lorsqu'elles reçoivent le rapport de l'enquêteur, les parties s'engagent à ne pas le divulguer à une tierce partie sans l'autorisation écrite de l'ACPS.
- (14) Si l'enquêteur conclut qu'il est possible qu'une infraction ait été commise en vertu du Code criminel, particulièrement en ce qui concerne le harcèlement criminel (traque), la profération de menaces, les agressions, les contacts sexuels ou l'exploitation sexuelle, l'enquêteur doit conseiller au plaignant de confier l'affaire à la police. L'enquêteur informera aussi l'ACPS que l'affaire devrait être confiée à la police.
- (15) L'enquêteur doit également informer l'ACPS de toute conclusion relative à des activités criminelles. L'ACPS peut décider de signaler ou non ces conclusions à la police, mais doit aviser la police s'il y a des constatations liées au trafic de drogues ou de produits dopants, à tout crime sexuel impliquant des mineurs, à toute fraude à l'endroit de l'ACPS ou à toute autre infraction pour laquelle une absence de signalement nuirait à la réputation de l'ACPS.

- (16) Le président du comité de discipline ou le comité de discipline, le cas échéant, doit tenir compte du rapport de l'enquêteur, ainsi que des soumissions des parties, avant de rendre sa décision sur la plainte.

Représailles et vengeance

- (17) Une personne qui dépose une plainte auprès de l'ACPS 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. Si un individu participant au processus fait l'objet de représailles ou d'actes de vengeance, il aura des raisons de déposer une plainte.

Fausse allégations

- (18) Si l'enquêteur détermine que des allégations sont fausses ou sans fondement, l'individu qui formule ces allégations peut faire l'objet d'une plainte, conformément aux dispositions de la Politique sur la discipline et les plaintes de l'ACPS. Dans de telles circonstances, l'ACPS ou la personne visée par les fausses allégations peut devenir la partie plaignante.

Confidentialité

- (19) Les renseignements obtenus au sujet d'un incident ou d'une plainte (y compris les renseignements permettant d'identifier les individus concernés) resteront confidentiels, à moins que leur divulgation ne soit nécessaire aux fins de l'enquête ou de la prise de mesures correctives, ou qu'elle ne soit exigée par la loi.
- (20) L'enquêteur fera tous les efforts nécessaires pour préserver la confidentialité du plaignant, du défendeur et de toute autre partie. Cependant, l'ACPS reconnaît que la préservation de l'anonymat d'une quelconque partie peut s'avérer difficile pour l'enquêteur dans le cadre de l'enquête.

POLITIQUE SUR LA DISCIPLINE ET LES PLAINTES

Définitions

- (1) Dans la présente politique, ces termes ont la signification suivante :
 - (a) *Gestionnaire de cas* – Individu nommé par le président du comité de discipline pour gérer certaines plaintes en vertu de la présente Politique sur la discipline et les plaintes. Le gestionnaire de cas n'a pas besoin d'être membre de l'ACPS ou d'être affilié à celle-ci.
 - (b) *Plaignant* – Partie qui dépose une plainte.
 - (c) *Jours* – Jours comprenant les samedis et dimanches et les jours fériés.
 - (d) *Président du comité de discipline* – Personne ou personnes nommées par le directeur général comme premier point de contact pour toutes les questions de discipline et de plaintes signalées à l'ACPS.
 - (e) *Individus* – Toutes les catégories de membres définies dans les règlements de l'ACPS, ainsi que tous les individus employés par l'ACPS ou engagés dans des activités avec celle-ci. Ils comprennent, sans s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les convocateurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités, les directeurs et dirigeants de l'ACPS, les spectateurs aux événements et les parents ou tuteurs d'athlètes.
 - (f) *Défendeur* – Partie qui répond à la plainte.

Objectif

- (2) On attend des individus qu'ils s'acquittent de certaines responsabilités et obligations, y compris, mais sans s'y limiter, se conformer à l'ensemble des politiques, des statuts, des règles et des règlements de l'ACPS et du Code de conduite et d'éthique. Le non-respect de ces derniers peut entraîner des sanctions conformément à la présente politique.

Président du comité de discipline

- (3) Le président du comité de discipline sera un directeur du conseil d'administration ou une personne nommée par le directeur général pour assumer les fonctions de président du comité de discipline. Le directeur général peut choisir de nommer trois (3) personnes pour agir à titre de président du comité de discipline et, dans ce cas, les décisions du comité de discipline seront prises à la majorité des voix.
- (4) Le président du comité de discipline désigné pour traiter une plainte ou un incident doit être impartial et ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêts.

Application de la présente politique

- (5) Cette politique s'applique à tous les individus.
- (6) Cette politique s'applique aux questions soulevées pendant les affaires, les activités et les événements de l'ACPS, y compris, sans toutefois s'y limiter, les compétitions, les séances d'entraînement, les sélections, les camps d'entraînement, les voyages associés aux activités de l'ACPS et toute réunion.
- (7) Cette politique s'applique aussi à la conduite des individus en dehors des affaires, des activités et des événements de l'ACPS quand une telle conduite nuit aux relations au sein de l'ACPS (et à son environnement de travail et de sport), nuit à l'image et à la réputation de l'ACPS, ou à l'approbation de l'ACPS. L'applicabilité sera déterminée par l'ACPS à sa seule discrétion.
- (8) La présente politique n'empêche pas l'application de mesures disciplinaires ou de sanctions immédiates si elle est raisonnablement nécessaire. D'autres mesures disciplinaires peuvent être appliquées conformément à cette politique. Toute infraction ou plainte survenant dans le cadre d'une compétition sera traitée selon les procédures propres à la compétition, le cas échéant. Dans de telles situations, les sanctions disciplinaires seront appliquées pour la durée de la compétition, de l'entraînement, de l'activité ou de l'événement uniquement.
- (9) Un employé de l'ACPS qui est défendeur sera soumis à une mesure disciplinaire appropriée conformément à la **Politique en matière de ressources humaines** de l'ACPS et au contrat de travail de l'employé, si applicable. Les infractions peuvent entraîner un avertissement, une réprimande, des restrictions, une suspension ou d'autres mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de l'emploi.

Harmonisation

- (10) L'ACPS reconnaît que les individus peuvent aussi être inscrits au sein de clubs ou d'organismes provinciaux et territoriaux. L'ACPS exige que les clubs soumettent les décisions disciplinaires rendues impliquant des individus à l'ACPS qui, à sa discrétion, peut prendre d'autres mesures.

- (11) Si l'ACPS décide de prendre des mesures supplémentaires après avoir pris connaissance qu'un individu a fait l'objet de mesures disciplinaires de la part d'un club, cet individu sera le défendeur d'une plainte initiée selon les termes de la présente politique. L'ACPS peut agir en tant que plaignant si le plaignant initial ne souhaite ou ne peut pas participer à ce processus.
- (12) Le président du comité de discipline ou le comité de discipline, selon le cas, examinera et prendra en compte la décision du club lorsqu'il prendra une décision sur la plainte conformément aux termes de la présente politique.

Représentant adulte

- (13) Si une plainte a été déposée pour ou contre un individu mineur, ce dernier doit être représenté par un parent, un tuteur ou un autre adulte pendant le processus.
- (14) Les communications du président du comité de discipline ou du gestionnaire de cas, le cas échéant, doivent être adressées au représentant du mineur.
- (15) Si une audience a lieu, le mineur n'est pas tenu d'y assister.

Processus

- (16) Toute personne peut signaler un incident ou une plainte au directeur général par écrit, dans les quatorze (14) jours suivant l'incident présumé, bien que ce délai puisse être levé ou prolongé à la discrétion du directeur général.
- (17) Le directeur général nommera un président du comité de discipline, comme décrit dans la présente politique.
- (18) Le président du comité de discipline peut déterminer que l'incident présumé peut contenir un élément de discrimination, de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de violence en milieu de travail, de harcèlement sexuel ou d'abus. Dans ce cas, le président du comité de discipline nommera un enquêteur conformément à la Politique sur les enquêtes – discrimination, harcèlement et abus de l'ACPS. L'ACPS et l'enquêteur auront des responsabilités supplémentaires telles que décrites dans cette politique.
- (19) À sa discrétion, l'ACPS peut agir en tant que plaignant et entreprendre le processus de plainte aux termes de cette politique. Dans de tels cas, l'ACPS identifiera un individu pour la représenter.
- (20) À la réception d'une plainte, le président du comité de discipline a le pouvoir discrétionnaire de choisir la procédure à suivre, et peut utiliser les exemples suivants comme ligne directrice générale :
 - (a) Processus n° 1 – La plainte allègue les incidents suivants :
 - i. Une conduite ou des commentaires irrespectueux, abusifs, racistes ou sexistes;
 - ii. Une conduite irrespectueuse;
 - iii. Des incidents mineurs de violence (p. ex. faire trébucher, pousser, donner un coup de coude);
 - iv. Une conduite contraire aux valeurs de l'ACPS;
 - v. Le non-respect des politiques, des procédures, des règles et des règlements de l'ACPS;
 - vi. Des infractions mineures au Code de conduite et d'éthique de l'ACPS.
 - (b) Processus no 2 – La plainte allègue les incidents suivants :
 - i. Des cas répétés d'infractions mineures;
 - ii. Tout incident de bizutage;
 - iii. Un comportement qui constitue du harcèlement, du harcèlement sexuel ou une inconduite sexuelle;
 - iv. Des incidents majeurs de violence (p. ex. se battre, agresser, donner des coups);
 - v. Des farces, des blagues ou toute activité qui met en danger la sécurité d'autrui;
 - vi. Un comportement qui nuit intentionnellement à une compétition ou à la préparation de tout athlète à une compétition;
 - vii. Une conduite qui nuit intentionnellement à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de l'ACPS;
 - viii. Le non-respect constant des politiques, des procédures, des règles et des règlements de l'ACPS;
 - ix. Des infractions graves ou répétées au Code de conduite et d'éthique de l'ACPS;
 - x. Un comportement qui endommage intentionnellement la propriété de l'ACPS ou l'utilisation irrégulière de sommes appartenant à l'organisation;

- xi. La consommation abusive de boissons alcoolisées, la consommation ou la possession d'alcool par des mineurs, ou l'utilisation ou la possession de drogues ou de narcotiques illégaux;
- xii. Une condamnation pour toute infraction au Code criminel;
- xiii. Toute possession ou utilisation de drogues ou de méthodes prohibées visant à augmenter la performance.

Processus n° 1 : Dirigé par le président du comité de discipline

Sanctions

- (21) Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité dans le cadre du processus n° 1, le président du comité de discipline examinera les soumissions liées à la plainte ou à l'incident et déterminera une ou plusieurs des sanctions suivantes :
- (a) Réprimande verbale ou écrite;
 - (b) Excuses verbales ou écrites;
 - (c) Service ou autre contribution à l'ACPS;
 - (d) Suppression de certains privilèges;
 - (e) Suspension de la participation à certaines équipes et certains événements et activités;
 - (f) Suspension de la participation à toutes les activités de l'ACPS pour une période déterminée;
 - (g) Toute autre sanction jugée appropriée pour l'infraction.
- (22) Le président du comité de discipline informera le défendeur de la sanction, qui prendra effet immédiatement.
- (23) L'ACPS tient un registre de toutes les sanctions.

Demande de réexamen

- (24) La sanction ne peut faire l'objet d'un appel tant que le traitement de la demande de réexamen n'est pas terminé. Cependant, le défendeur peut contester la sanction en soumettant une demande de réexamen dans les quatre (4) jours suivant la réception de la sanction. Dans cette demande de réexamen, le défendeur doit indiquer :
- (a) la ou les raisons pour lesquelles la sanction est inappropriée;
 - (b) un résumé des preuves à l'appui de sa position; et
 - (c) la pénalité ou la sanction (le cas échéant) qui serait appropriée.
- (25) À la réception d'une demande de réexamen, le président du comité de discipline peut décider d'accepter ou de rejeter la sanction appropriée suggérée par le défendeur.
- (26) Si le président du comité de discipline accepte la sanction appropriée suggérée par le défendeur, cette sanction prendra effet immédiatement.
- (27) Si le président du comité de discipline n'accepte pas la sanction appropriée suggérée par le défendeur, la plainte ou l'incident initial sera traité selon le processus n° 2 de cette politique.

Processus n° 2 : Dirigé par le gestionnaire de cas

Gestionnaire de cas

- (28) Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité dans le cadre du processus n° 2, l'ACPS nommera un gestionnaire de cas pour superviser la gestion et l'administration de la plainte ou de l'incident. Le gestionnaire de cas ne doit pas être en conflit d'intérêts et doit avoir une expertise en matière de résolution de conflits. Cette nomination n'est pas susceptible d'appel.
- (29) Le gestionnaire de cas est chargé de :
- (a) déterminer si la plainte est frivole et/ou relève de cette politique;
 - (b) proposer le recours à la Politique de règlement des différends de l'ACPS;
 - (c) constituer un comité de discipline, au besoin;
 - (d) coordonner tous les aspects administratifs et fixer les échéanciers;
 - (e) fournir une aide administrative et un soutien logistique au comité de discipline, selon les besoins;
 - (f) offrir tout autre service ou soutien qui pourrait être nécessaire pour garantir une procédure juste et opportune.

Procédures

- (30) Si le gestionnaire de cas détermine que la plainte est :
- (a) frivole ou qu'elle ne relève pas de cette politique, la plainte sera immédiatement rejetée;

(b) non frivole et qu'elle relève de cette politique, le gestionnaire de cas avisera les parties que la plainte est reçue et leur indiquera les prochaines étapes.

- (31) La décision du gestionnaire de cas d'accepter ou de rejeter la plainte ne peut faire l'objet d'un appel.
- (32) Le gestionnaire de cas établit et respecte un échéancier qui garantit une équité procédurale et assure que la plainte est entendue en temps opportun.
- (33) **Après avoir avisé les parties que la plainte a été acceptée, le gestionnaire de cas peut proposer d'avoir recours à la Politique de règlement des différends dans le but de résoudre le différend. Le cas échéant et si le différend n'est pas réglé ou si les parties refusent d'avoir recours à la Politique de règlement des différends, le gestionnaire de cas doit constituer un comité de discipline, composé d'un seul arbitre, qui entendra la plainte. Dans des circonstances extraordinaires et à la discrétion du gestionnaire de cas, un comité de discipline composé de trois (3) personnes pourra être nommé pour entendre la plainte. Dans ce cas, le gestionnaire de cas nommera un des membres du comité de discipline à titre de président.**
- (34) **Le gestionnaire de cas, en collaboration avec le comité de discipline, décidera alors du format dans lequel la plainte sera entendue. Cette décision est sans appel. L'audience de la plainte peut prendre la forme d'une audience orale en personne, d'une audience orale par téléphone ou autre moyen de communication, d'une audience basée sur un examen de preuves documentaires soumises avant l'audience ou de toute combinaison de ces méthodes. L'audience sera régie en appliquant les procédures que le gestionnaire de cas et le comité de discipline jugent appropriées dans les circonstances, à condition que :**
- (a) les parties soient avisées dans un délai raisonnable de la date, de l'heure et du lieu de l'audience, dans le cas d'une audience orale en personne ou par téléphone ou autre moyen de communication;
 - (b) des copies de tous les documents écrits dont les parties souhaitent que le comité de discipline tienne compte soient fournies à toutes les parties avant l'audience, par l'entremise du gestionnaire de cas;
 - (c) toute partie puisse être accompagnée d'un représentant, d'un conseiller ou d'un conseiller juridique, à ses propres frais;
 - (d) le comité de discipline puisse demander à toute autre personne de participer à l'audience et de fournir des preuves;
 - (e) le comité de discipline puisse admettre comme preuve, pendant l'audience, toute preuve orale, document ou pièce pertinente à la plainte, mais puisse exclure toute preuve qu'il juge trop répétitive et accorder à ces preuves l'importance qu'il juge appropriée;
 - (f) la décision soit prise par un vote majoritaire du comité de discipline.
- (35) Si le défendeur reconnaît les faits relatifs à l'incident, il peut renoncer à l'audience, auquel cas le comité de discipline déterminera la sanction appropriée. Le comité de discipline peut tout de même tenir une audience pour déterminer la sanction appropriée.
- (36) **Si l'une des parties décide de ne pas participer à l'audience, celle-ci se déroulera quand même.**
- (37) **Si une décision peut affecter une autre partie au point que l'autre partie aurait recours à une plainte ou à un appel à part entière, cette partie deviendra une partie à la plainte actuelle et sera liée par la décision.**
- (38) **Dans l'exercice de ses fonctions, le comité de discipline peut avoir recours à des conseillers indépendants.**

Décision

- (39) Après l'audience ou l'examen du cas, le comité de discipline déterminera s'il y a eu infraction et, le cas échéant, les sanctions à imposer. Dans les quatorze (14) jours suivant la fin de l'audience, une copie écrite de la décision rendue par le comité de discipline, avec ses motifs, est remise à chacune des parties, au gestionnaire de cas et à l'ACPS. Dans des circonstances exceptionnelles, le comité peut rendre sa décision verbalement ou dans un résumé écrit peu après la fin de l'audience, à condition que la décision complète soit rendue par écrit avant la fin de la période de quatorze (14) jours. Cette décision est considérée comme publique à moins que le comité de discipline n'en décide autrement.

Sanctions

- (40) Le comité de discipline peut appliquer les sanctions disciplinaires suivantes, façon isolée ou combinée :
- (a) Réprimande verbale ou écrite;
 - (b) Excuses verbales ou écrites;

- (c) Service ou autre contribution à l'ACPS;
- (d) Suppression de certains privilèges;
- (e) Suspension de la participation à certaines équipes et certains événements et activités;
- (f) Suspension de la participation à toutes les activités de l'ACPS pour une période déterminée;
- (g) Paiement du coût des réparations pour les dommages matériels;
- (h) Suspension du financement de l'ACPS ou d'autres sources;
- (i) Expulsion de l'ACPS;
- (j) Toute autre sanction jugée appropriée pour l'infraction.

(41) À moins que le comité de discipline n'en décide autrement, toute sanction disciplinaire prendra effet immédiatement, nonobstant un appel. Le non-respect d'une sanction déterminée par le comité de discipline entraînera une suspension automatique jusqu'à ce que la sanction soit respectée.

(42) L'ACPS tient un registre de toutes les décisions.

Appels

(43) La décision du comité de discipline peut faire l'objet d'un appel conformément à la Politique d'appel de l'ACPS.

Suspension jusqu'à une audience

(44) L'ACPS peut déterminer qu'un incident présumé est d'une gravité telle qu'il justifie la suspension d'un individu en attendant la fin d'une procédure pénale, de l'audience ou d'une décision du comité de discipline.

Condamnations pénales

(45) La condamnation d'un individu pour une infraction au Code criminel, telle que déterminée par l'ACPS, sera considérée comme une infraction en vertu de la présente politique et entraînera son expulsion de l'ACPS. Les infractions au Code criminel peuvent comprendre, sans s'y limiter :

- (a) tout délit de pornographie juvénile;
- (b) tout délit sexuel;
- (c) tout délit de violence physique;
- (d) tout délit de voies de fait;
- (e) toute infraction impliquant le trafic de drogues et substances illicites.

Confidentialité

(46) Les procédures de discipline et de plaintes sont confidentielles et n'impliquent que les parties, le gestionnaire de cas, le comité de discipline et tout conseiller indépendant du comité de discipline. À partir du moment où une procédure est entamée et jusqu'au moment où la décision est rendue, aucune des parties ne doit divulguer de renseignements confidentiels relatifs à la plainte ou à la mesure disciplinaire à quiconque n'intervenant pas dans cette procédure.

Échéancier

(47) Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect de l'échéancier décrit dans la présente politique ne permettra pas une résolution rapide de la plainte, le comité de discipline peut ordonner une révision de cet échéancier.

Registres et distribution des décisions

(48) D'autres personnes ou organismes, y compris, mais sans s'y limiter, les organismes nationaux de sport, les organismes provinciaux de sport et les clubs sportifs, peuvent être informés de toute décision rendue en vertu de la présente politique.

POLITIQUE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Définitions

(1) Dans la présente politique, ces termes ont la signification suivante :

- a) *Individus* – Toutes les catégories de membres définies dans les règlements de l'ACPS, ainsi que tous les individus employés par l'ACPS ou engagés dans des activités avec celle-ci. Ils comprennent, sans s'y limiter, les athlètes, les

entraîneurs, les convocateurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités et les directeurs et dirigeants de l'ACPS.

Objectif

- (2) L'ACPS adhère aux principes du règlement extrajudiciaire des différends (RED) et s'engage à utiliser les techniques de négociation, de facilitation et de médiation comme moyens efficaces de régler les différends. Le règlement extrajudiciaire des différends permet aussi d'éviter l'incertitude, les coûts et d'autres effets négatifs associés aux longs processus d'appels et de plaintes, ou au litige.
- (3) L'ACPS encourage tous les individus à communiquer ouvertement, à collaborer et à utiliser des méthodes de négociation et de résolution de problèmes pour régler leurs différends. L'ACPS croit que les accords négociés sont préférables aux résultats obtenus par d'autres méthodes de résolution de conflits. Les règlements de différends par l'entremise d'accords négociés avec et entre les individus sont fortement encouragés.

Application de la présente politique

- (4) Cette politique s'applique à tous les individus.
- (5) Lors d'un différend, on peut, à tout moment, chercher l'occasion de le régler par un règlement extrajudiciaire des différends si les parties conviennent qu'une telle démarche serait bénéfique pour tous.

Facilitation et médiation

- (6) Le différend sera d'abord soumis pour examen au directeur général de l'ACPS, dans le but de le résoudre au moyen d'un règlement extrajudiciaire des différends ou d'une médiation.
- (7) Si toutes les parties d'un différend conviennent d'un règlement extrajudiciaire, un médiateur ou un facilitateur, acceptable pour toutes les parties, doit être nommé pour faire la médiation ou faciliter le règlement du différend.
- (8) Le médiateur ou le facilitateur décidera du format selon lequel le différend sera arbitré ou facilité et fixera une date limite avant laquelle les parties doivent parvenir à un accord négocié.
- (9) Si les parties parviennent à un accord négocié, cet accord doit être communiqué à l'ACPS, qui doit l'approuver. Toutes les mesures à prendre seront mises en œuvre selon l'échéancier précisé dans l'accord négocié, sous réserve de l'approbation de l'ACPS.
- (10) Si les parties ne parviennent pas à un accord négocié avant la date limite fixée par le médiateur ou le facilitateur au début du processus, ou si les parties ne peuvent convenir d'un règlement extrajudiciaire de leur différend, le différend sera traité en vertu de la section appropriée de la Politique sur la discipline et les plaintes ou de la Politique d'appel de l'ACPS, selon ce qui s'applique.

Décision définitive et obligatoire

- (11) Tout accord négocié a force obligatoire pour les parties et est sans appel.

POLITIQUE D'APPEL

Définitions

- (1) Dans la présente politique, ces termes ont la signification suivante :
 - (a) « *Appelant* » – Partie faisant appel d'une décision.
 - (b) « *Gestionnaire de cas* » – Individu nommé par l'ACPS qui peut être un membre du personnel, un membre de comité, un bénévole, un directeur ou un tiers indépendant, pour superviser cette *Politique d'appel*. Le gestionnaire de cas assumera des responsabilités qui comprennent, mais qui ne se limitent pas à :
 - i. garantir l'équité de la procédure;
 - ii. respecter les délais applicables; et
 - iii. utiliser le pouvoir de décision conféré par la présente politique.
 - (c) « *Défendeur* » – Organisme dont la décision fait l'objet d'un appel.
 - (d) « *Parties* » – L'appelant, le défendeur et tout autre individu concerné par l'appel.

- (e) « *Jours* » – Jours comprenant les samedis et dimanches et les jours fériés.
- (f) « *Individus* » – Toutes les catégories de membres définies dans les règlements de l'ACPS, ainsi que tous les individus employés par l'ACPS ou engagés dans des activités avec celle-ci. Ils comprennent, sans s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les convocateurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités, les directeurs et dirigeants de l'ACPS, les spectateurs des événements et les parents ou tuteurs d'athlètes.

Objectif

- (2) L'ACPS s'engage à fournir un environnement dans lequel tous les individus impliqués avec l'ACPS sont traités avec respect et équité. L'ACPS fournit cette *Politique d'appel* aux individus pour permettre des appels justes, abordables et rapides de certaines décisions prises par l'ACPS. De plus, certaines décisions prises selon le processus décrit dans la *Politique sur la discipline et les plaintes* de l'ACPS peuvent être portées en appel selon cette politique.

Portée et application de la présente politique

- (3) Cette politique s'applique à tous les individus. Tout individu qui est directement affecté par une décision de l'ACPS a le droit de faire appel de cette décision, à condition d'avoir des motifs d'appel suffisants, conformément à la section Motifs d'appel de la présente politique.
- (4) Cette politique **s'appliquera** aux décisions concernant :
 - (a) l'admissibilité;
 - (b) la sélection;
 - (c) les conflits d'intérêts;
 - (d) la discipline;
 - (e) l'adhésion.
- (5) Cette politique **ne s'appliquera pas** aux décisions concernant :
 - (a) les questions d'emploi;
 - (b) les infractions de dopage;
 - (c) les règlements du sport;
 - (d) les critères de sélection, quotas, politiques et procédures établis par des entités autres que l'ACPS;
 - (e) les questions de fond, de contenu et d'établissement des critères de sélection des équipes;
 - (f) l'affectation de personnes à des postes bénévoles ou d'entraîneurs, le retrait de ces postes ou la cessation de ces fonctions;
 - (g) les questions relatives à l'établissement et à la mise en œuvre du budget;
 - (h) les questions portant sur la structure opérationnelle de l'ACPS et la nomination aux comités;
 - (i) les décisions ou mesures disciplinaires qui surviennent pendant les affaires, activités ou événements organisés par d'autres entités que l'ACPS (les appels de ces décisions seront traités en vertu des politiques de ces autres entités, à moins que, sur demande, l'ACPS accepte de le faire, à son entière discrétion);
 - (j) les questions de nature commerciale pour lesquelles une autre procédure d'appel existe en vertu d'un contrat ou de la loi applicable;
 - (k) toutes les décisions prises en vertu de la présente politique.

Délai d'appel

- (6) Les individus qui souhaitent faire appel d'une décision disposent de sept (7) jours à compter de la date de réception de l'avis de décision pour soumettre par écrit à l'ACPS :
 - (a) un avis indiquant leur intention de faire appel;
 - (b) leurs coordonnées et leur statut;
 - (c) le nom du répondant et de toute partie concernée, si l'appelant en a connaissance;
 - (d) la date à laquelle l'appelant a été informé de la décision faisant l'objet de l'appel;
 - (e) une copie de la décision faisant l'objet de l'appel, ou une description de cette décision si le document n'est pas disponible par écrit;
 - (f) les motifs de l'appel;
 - (g) les raisons détaillées de l'appel;
 - (h) toutes les preuves justifiant ces motifs;
 - (i) le ou les recours demandés;
 - (j) des frais d'administration de cent dollars (100 \$), qui seront remboursés si l'appel est reçu.

- (7) Un individu qui souhaite faire appel d'une décision après le délai de sept (7) jours doit soumettre une demande écrite indiquant les raisons d'une dérogation. La décision de permettre ou non un appel après le délai de sept (7) jours est laissée à la seule discrétion du gestionnaire de cas et pourrait ne pas faire l'objet d'un appel.

Motifs d'appel

- (8) On ne peut faire appel d'une décision sur le fond seul. Un appel ne peut être entendu que si les raisons invoquées le justifient. Les raisons pouvant être invoquées comprennent, entre autres, le fait que le répondant :
- (a) a pris une décision qui ne relevait pas de son autorité ou de sa compétence (tel qu'il est décrit dans les documents de gouvernance du répondant);
 - (b) a omis de suivre ses propres procédures (tel qu'il est décrit dans les documents de gouvernance du répondant);
 - (c) a pris une décision partielle (c'est-à-dire dénuée de neutralité au point que le décideur semble n'avoir aucunement tenu compte d'autres points de vue);
 - (d) n'a pas tenu compte de renseignements pertinents ou a tenu compte de renseignements non pertinents dans la prise de décision;
 - (e) a pris une décision manifestement déraisonnable.
- (9) L'appelant doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que le défendeur a commis une erreur de procédure telle que décrite à la section Motifs d'appel de la présente politique et que cette erreur a eu, ou peut raisonnablement avoir eu, un effet important sur la décision ou le décideur.

Examen préliminaire de l'appel

- (10) Après avoir reçu l'avis d'appel, les frais et toute autre information décrite à la section Délai d'appel de cette politique, l'ACPS et l'appelant peuvent d'abord déterminer que l'appel doit être entendu selon la *Politique de règlement des différends* de l'ACPS.
- (11) Les appels résolus par médiation en vertu de la *Politique de règlement des différends* de l'ACPS entraîneront le remboursement des frais d'administration à l'appelant.
- (12) Si l'appel n'est pas résolu dans le cadre de la *Politique de règlement des différends*, l'ACPS nommera un gestionnaire de cas indépendant (qui ne doit pas être en conflit d'intérêts) qui aura les responsabilités suivantes :
- (a) déterminer si l'appel relève de la portée de la présente politique;
 - (b) déterminer si l'appel a été soumis en temps opportun;
 - (c) décider si les motifs d'appel sont suffisants.
- (13) Si l'appel est rejeté en raison de motifs insuffisants, parce qu'il n'a pas été soumis en temps opportun ou parce qu'il ne relève pas de la portée de la présente politique, l'appelant sera avisé par écrit des raisons de cette décision, qui sera sans appel.
- (14) Si le gestionnaire de cas est convaincu que les motifs de l'appel sont suffisants, il nommera un comité d'appel, composé d'un seul arbitre, qui entendra la cause. Dans des circonstances exceptionnelles, à la discrétion du gestionnaire de cas, un comité de trois (3) personnes pourra être nommé pour entendre l'appel. Dans ce cas, le gestionnaire de cas nomme un des membres du comité d'appel à titre de président.

Procédure de l'audience d'appel

- (15) **Le gestionnaire de cas doit aviser les parties qu'une audience d'appel aura lieu. Puis, il décide du format dans lequel l'appel sera entendu. Cette décision est à l'entière discrétion du gestionnaire de cas et elle est sans appel.**
- (16) **Si l'une des parties décide de ne pas participer à l'audience d'appel, celle-ci se déroulera quand même.**
- (17) **L'audience d'appel peut prendre la forme d'une audience orale en personne, par téléphone ou tout autre moyen électronique ou d'un examen de documents de preuve soumis avant l'audience, ou de toute combinaison de ces méthodes. L'audience est régie en appliquant les procédures que le gestionnaire de cas et le comité d'appel jugent appropriées dans les circonstances et pourvu que :**
- (a) l'audience ait lieu dans le cadre de l'échéancier déterminé par le gestionnaire de cas;
 - (b) les parties soient avisées dans un délai raisonnable de la date, de l'heure et du lieu de l'audience;
 - (c) des copies de tous les documents écrits, dont les parties souhaitent que le comité d'appel tienne compte, soient fournies à toutes les parties avant l'audience;
 - (d) toute partie puisse être accompagnée d'un représentant ou d'un conseiller, y compris d'un conseiller juridique, à ses

propres frais;

- (e) le comité d'appel puisse demander à toute autre personne de participer à l'audience et de fournir des preuves;
- (f) le comité d'appel puisse admettre comme preuve pendant l'audience tout document, preuve orale ou pièce qui est pertinent pour l'appel, mais peut exclure toute preuve qu'il juge trop répétitive, et il accordera à ces preuves l'importance qu'il juge adéquate;
- (g) si la décision suivant l'appel risque d'affecter une autre partie si bien que celle-ci dépose à son tour un appel dans le cadre de la présente politique, la partie en question devienne partie de l'appel en question et soit liée par son résultat;
- (h) le comité décide à la majorité de ses membres d'admettre ou de rejeter l'appel.

(18) Dans l'exercice de ses fonctions, le comité peut avoir recours à des conseillers indépendants.

Décision d'appel

- (19) Le comité doit rendre sa décision par écrit en indiquant les raisons de sa décision, dans les quatorze (14) jours suivant la conclusion de l'audience. En prenant sa décision, le comité n'a pas un plus grand pouvoir que le décideur initial. Le comité peut décider :
- (a) de rejeter l'appel et de confirmer la décision portée en appel;
 - (b) d'admettre l'appel et de renvoyer l'affaire au décideur initial pour que celui-ci prenne une nouvelle décision;
 - (c) d'admettre l'appel et de modifier la décision.
- (20) La décision écrite du comité, avec les raisons, sera transmise à toutes les parties, au gestionnaire de cas et à l'ACPS. Dans des circonstances extraordinaires, le comité peut d'abord rendre une décision verbale ou sommaire peu de temps après la conclusion de l'audience, avec la décision écrite complète à émettre par la suite. La décision sera considérée comme une question du domaine public, sauf décision contraire de la commission.

Échéancier

- (21) Si les circonstances de l'appel sont telles que de respecter les échéanciers prévus dans cette politique ne permettrait pas de parvenir à une résolution en temps opportun de l'appel, le gestionnaire de cas ou le comité d'appel peuvent demander que ces échéanciers soient révisés.

Confidentialité

- (22) La procédure d'appel est confidentielle et ne concerne que les parties, le gestionnaire de cas, le comité d'appel et tout conseiller indépendant du comité. Une fois la procédure engagée et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, aucune des parties ne doit divulguer de renseignements confidentiels à une personne non impliquée dans la procédure.

Décision définitive et obligatoire

- (23) Aucune poursuite ou procédure judiciaire ne sera engagée contre l'ACPS ou des individus dans le cadre d'un différend, à moins que l'ACPS n'ait refusé ou omis d'offrir ou de respecter le processus de règlement des différends ou la procédure d'appel tel qu'ils sont décrits dans les documents de gouvernance de l'ACPS.

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

Définitions

- (1) Dans la présente politique, ces termes ont la signification suivante :
 - (a) *Administrateur* – Personne nommée ou élue au conseil d'administration de l'ACPS.
 - (b) *Travailleur* – Personne ayant signé un contrat d'emploi ou de prestation de services avec l'ACPS.

Objectif

- (2) La présente politique vise à offrir aux travailleurs une procédure sûre et discrète pour dénoncer les actes répréhensibles commis au travail, sans craindre d'être traités injustement ou de faire l'objet de représailles.

Application

- (3) La présente politique s'applique aux travailleurs qui sont témoins ou victimes d'actes répréhensibles commis par des administrateurs ou d'autres travailleurs.
- (4) Les cas d'actes répréhensibles ou de mauvaise conduite dont sont témoins ou victimes les participants, les bénévoles, les spectateurs, les parents de participants ou d'autres individus, qui ne travaillent pas à titre d'employés ou de fournisseurs de services pour l'ACPS, peuvent être signalés en vertu de la Politique sur la discipline et les plaintes de l'ACPS et/ou rapportés au conseil d'administration ou au directeur général de l'ACPS, pour être traités conformément au contrat de travail ou de prestation de services du travailleur, le cas échéant, et/ou à la **Politique en matière de ressources humaines** de l'ACPS.
- (5) Les cas signalés en vertu des dispositions de la présente politique peuvent être soumis à une audience conformément à la Politique sur la discipline et les plaintes de l'ACPS, à la discrétion de l'agent de conformité.

Actes répréhensibles

- (6) Définition d'un acte répréhensible :
 - (a) Enfreindre la loi;
 - (b) Enfreindre intentionnellement ou gravement le Code de conduite et d'éthique de l'ACPS;
 - (c) Enfreindre intentionnellement ou gravement les politiques de l'ACPS en matière de violence et de harcèlement en milieu de travail;
 - (d) Créer ou ignorer des risques pour la vie, la santé ou la sécurité d'un participant, d'un bénévole, d'un travailleur ou d'une autre personne;
 - (e) Ordonner à une personne ou à un travailleur de commettre un crime, une infraction grave à une politique de l'ACPS ou tout autre acte répréhensible; ou
 - (f) Commettre une fraude.

Engagement

- (7) L'ACPS s'engage à ne pas congédier, pénaliser ou punir tout travailleur qui divulgue des informations ou soumet, en toute bonne foi, un rapport à l'endroit d'un autre travailleur en vertu de cette politique, et à ne pas exercer de représailles ou une discrimination à son endroit.
- (8) Toute personne affiliée à l'ACPS qui ne respecte pas cet engagement pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires.

Signalement d'actes répréhensibles

- (9) Un travailleur qui croit qu'un administrateur ou un autre travailleur a commis un acte répréhensible doit préparer un rapport comportant les éléments suivants :
 - (a) Description écrite de l'acte ou des actes qui constituent l'acte répréhensible présumé, y compris la date et l'heure à laquelle l'acte a été commis;
 - (b) Identité et rôle des autres individus ou travailleurs (le cas échéant) qui peuvent être au courant ou complices de l'acte répréhensible ou qui sont affectés par celui-ci;
 - (c) Raison pour laquelle l'acte devrait être considéré comme un acte répréhensible; et
 - (d) Incidence de l'acte répréhensible sur le travailleur qui soumet le rapport (le cas échéant).

Autorité

(10) L'ACPS a nommé l'agent de conformité suivant pour recevoir les rapports déposés en vertu de la présente politique :

[Insérer les coordonnées de l'agent de conformité; il ne doit pas s'agir du président ou du directeur général.]

(11) À la réception du rapport, l'agent de conformité devra réaliser ce qui suit :

- (a) Rappeler au travailleur l'**engagement** de l'ACPS;
- (b) Mettre le travailleur en relation avec l'agent de liaison secondaire s'il estime qu'il ne peut pas agir de manière impartiale ou discrète en raison de son rôle au sein de l'ACPS ou du contenu du rapport, ou les deux;
- (c) Déterminer si le rapport est sans fondement ou vexatoire, ou qu'il n'est pas soumis de bonne foi (par exemple, la soumission du rapport est motivée par des intérêts personnels et son contenu est de toute évidence erroné ou mal intentionné);
- (d) Déterminer si la Politique de dénonciation de l'ACPS s'applique ou si le dossier doit être traité en vertu de la Politique sur la discipline et les plaintes de l'ACPS;
- (e) Déterminer s'il y a lieu de communiquer avec le service de police local;
- (f) Déterminer si la médiation ou un autre mode de règlement des différends peut être utilisé pour résoudre le problème;
- (g) Déterminer s'il y a lieu d'informer le président ou le directeur général de l'ACPS de la réception du rapport;
- (h) Amorcer une enquête.

Agent de liaison secondaire

(12) Si le travailleur estime que l'agent de conformité n'est pas en mesure d'agir de manière impartiale ou discrète en raison du rôle de l'individu au sein de l'ACPS ou du contenu du rapport, le travailleur doit contacter la personne suivante qui agira à titre d'agent de liaison indépendant entre le travailleur et l'agent de conformité :

LeeAnn L. Cupidio, J.D.
Sport Law & Strategy Group
llc@sportlaw.ca

(13) L'agent de liaison secondaire ne divulguera pas l'identité du travailleur à l'agent de conformité ou à toute personne affiliée à l'ACPS sans son consentement.

(14) Un travailleur qui hésite à soumettre un rapport ou qui ne veut pas que son identité soit dévoilée peut communiquer avec l'agent de liaison secondaire pour obtenir des conseils informels sur la procédure.

Enquête

(15) Si l'agent de conformité détermine qu'une enquête est nécessaire, ce dernier peut décider de faire appel à un enquêteur externe. En pareil cas, le directeur général ou le président du conseil de l'ACPS sera informé qu'une enquête sera menée par un enquêteur externe, sans toutefois être mis au courant de la nature de l'enquête, de la teneur du rapport ou de l'identité du travailleur ayant soumis le rapport. Le directeur général ou le président du conseil de l'ACPS ne peut s'opposer sans motif raisonnable à la décision de recourir aux services d'un enquêteur externe.

(16) Une enquête amorcée par l'agent de conformité ou par un enquêteur externe doit généralement prendre la forme suivante :

- (a) Entretien de suivi avec le travailleur ayant soumis le rapport;
- (b) Identification des travailleurs, des participants, des bénévoles et des personnes qui ont pu être affectés par l'acte répréhensible;
- (c) Entretien avec les travailleurs se disant affectés;
- (d) Entretien avec chaque administrateur ou travailleur visé par le rapport;
- (e) Entretien avec le superviseur de chaque administrateur ou travailleur visé par le rapport.

(17) À toutes les étapes de l'enquête, l'enquêteur prendra toutes les précautions nécessaires pour protéger l'identité du travailleur ayant soumis le rapport et la nature particulière du rapport lui-même. Cependant, l'ACPS reconnaît qu'il y a des cas où la nature du rapport ou l'identité du travailleur ayant soumis le rapport sera ou pourra être déduite par inadvertance par les personnes participant à l'enquête.

(18) L'enquêteur préparera un rapport d'enquête, en omettant les noms dans la mesure du possible et en s'efforçant d'assurer la confidentialité, qui sera soumis au président ou au directeur général de l'ACPS, ou aux deux, aux fins d'examen et de suivi.

Décision

- (19) Dans les quatorze (14) jours suivant la réception du rapport d'enquête, le président ou le directeur général de l'ACPS prendra des mesures correctives, s'il y a lieu. Ces mesures peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, les suivantes :
- (a) Adoption ou application de politiques et procédures visant à éliminer les actes répréhensibles ou toute autre occasion d'en commettre;
 - (b) Révision des descriptions de poste;
 - (c) Puntition, suspension, licenciement ou autre mesure prévue par les règlements de l'ACPS, la législation provinciale sur l'emploi, la **Politique en matière de ressources humaines** de l'ACPS ou le contrat d'emploi ou de prestation de service du travailleur.
- (20) La mesure corrective, le cas échéant, sera communiquée à l'enquêteur qui informera ensuite le travailleur ayant soumis le rapport.
- (21) Les décisions prises en vertu de la présente politique peuvent faire l'objet d'un appel, conformément à la Politique d'appel de l'ACPS, à condition que :
- (a) si le travailleur ayant soumis le rapport initial fait appel de la décision, il comprenne que son identité sera révélée;
 - (b) si l'administrateur ou le travailleur visé par le rapport initial fait appel de la décision, il comprenne que l'identité du travailleur ayant soumis le rapport ne sera pas révélée et que l'ACPS agira comme répondant.

Confidentialité

- (22) La confidentialité à toutes les étapes des procédures décrites dans la présente politique – du rapport initial à la décision définitive – est garantie pour tous les individus (le ou les travailleurs visés par le rapport et les personnes interrogées au cours de l'enquête). Toute personne qui enfreint intentionnellement la clause de confidentialité de la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires.

ⁱ Extrait de https://www.ecclesiastical.ca/guidelines_developsafetyprotectionpolicy_children-youths-vulnerableadults_faith/

ⁱⁱ Adapté de <https://www.all4kids.org/2014/03/04/warning-signs-child-abuse-neglect/>

ⁱⁱⁱ Adapté de https://www.parentsprotect.co.uk/warning_signs.htm