



Catégorie : 1. 0 Politiques de gouvernance et de direction stratégique			
Section : 1. 9 Politiques générales			
Politique : 1. 9. 2 Politique disciplinaire et code de conduite	<b>Ratifications :</b> Septembre 1997	<b>Révision :</b> Juin 2000, juillet 2001, nov. 2003, nov. 2015, janv. 2016, juil. 2019, juin 2020, jan 2021, 03 dec. 2022	Pages : 17

Définitions .....	1
Objectif .....	2
Application de la politique .....	3
Responsabilités des personnes .....	3
Responsabilités des entraîneurs .....	5
Responsabilités des athlètes .....	6
Responsabilités des parents et tuteurs .....	7
Conduite interdite.....	7
Règlement informel.....	10
Signalement d'une plainte .....	10
Procédure.....	11
Règlement alternatif de différends .....	12
Enquête .....	12
Comité et audiences disciplinaires.....	13
Rencontre préliminaire facultative .....	13
Audience par examen de la documentation .....	14
Audience en personne .....	14
Décision.....	15
Sanctions.....	15
Échéancier.....	16
Protection des renseignements personnels.....	16
Archivage et distribution de la décision .....	17
Procédure d'appel.....	17
Infractions criminelles .....	17

## Définitions

1. La présente politique adopte les clauses et définitions du code de conduite universel (le « code »), ainsi que ses modifications périodiques, pour prévenir et agir sur la maltraitance dans le sport. Dans la présente politique, les termes ci-dessous auront la définition suivante :
  - a) Le « plaignant » ou la « plaignante » : la partie qui porte plainte en vertu de l'article 17 de la présente;



- b) La « plainte » : toute plainte pour violation de l'article 15 de la présente, envoyée par écrit au ou à la responsable des plaintes;
- c) "Agent de plainte" – signifie l'agent du sport sécuritaire du Comité paralympique canadien. Si ce poste est vacant ou non disponible pour toute raison, alors le rôle d'agent de plainte sera rempli par la CD du CPC ou son représentant.
- d) Le « CPC » : désigne le Comité paralympique canadien;
- e) Les « journées » : tous les jours de la semaine, y compris les fins de semaine et les jours fériés.
- f) Les « personnes » : tous les individus prenant part aux activités du CPC comme les athlètes, les entraîneurs, les chefs d'équipe, les officiels, les bénévoles, les fournisseurs, les sous-traitants, les parents et tuteurs, les administrateurs, les membres de la direction, les membres, les représentants des membres et les membres des comités.
- g) La « personne mise en cause » : la partie qui aurait présumément enfreint la présente politique et qui fait l'objet d'une plainte.
- h) « Signé » : signifie que le nom du plaignant ou de la plaignante est apposé à la plainte de quelque façon que ce soit, c'est-à-dire à l'aide d'une signature à la main ou électronique ou la représentation de son nom en toutes lettres; et
- i) « Par écrit » : comprend les mots écrits, imprimés, dactylographiés, peints, gravé, lithographié, photographié ou représenté et reproduit de quelque façon que ce soit sous forme visible, audible ou autre et comprenant les instruments d'écriture et le papier, le courriel, les messages texte, les réseaux sociaux et les applications mobiles.

## **Objectif**

2. Le Comité paralympique canadien (« CPC ») s'engage à offrir un environnement sûr, accueillant et inclusif où l'athlète est au centre des priorités, où toutes les personnes sont traitées avec respect et où les valeurs d'impartialité, d'intégrité et de communication transparente sont au premier plan.
3. L'adhésion au CPC, ainsi que la participation à ses activités, vient avec de nombreux avantages et privilèges. En même temps, on s'attend à ce que les membres et les participants prennent certaines responsabilités et s'acquittent de certaines obligations comme respecter les politiques, les règlements généraux, les règles et les règlements du CPC.
4. Dans la présente politique est décrit le comportement attendu des membres et des participants du CPC. Le CPC et les personnes qui le composent s'engagent à être des chefs de file sur la scène mondiale. Parmi d'autres compétences et qualités fondamentales, ceci exige une conduite irréprochable. Les comportements irresponsables peuvent entraîner de graves dommages à la réputation, à la marque et à l'intégrité du CPC et du Canada. Par conséquent, les divisions de la présente politique sont les suivantes :



- a) Les responsabilités des personnes, des athlètes, des entraîneurs et des parents. Les conséquences des manquements à cette section de la politique peuvent être des mesures correctives sans caractère officiel, ou des sanctions pour les personnes que le CPC trouve coupables d'actes interdits;
- b) Les actes interdits : la section de la politique qui énonce les comportements interdits par le CPC qui peuvent faire l'objet d'une plainte et pour lesquels le CPC peut punir une personne;
- c) La procédure de plainte lorsqu'une personne commet un acte interdit;
- d) La procédure d'enquête et de décision pour juger si le comportement interdit a bien eu lieu ainsi que les sanctions qui s'appliquent, s'il y a lieu, et
- e) La procédure à la suite de la décision et l'imposition de sanctions.

### **Application de la politique**

5. La présente politique vise toutes les personnes.
6. Cette politique ne s'applique qu'aux plaintes ou allégations qui peuvent survenir pendant le cours des affaires, activités et compétitions du CPC, incluant, mais sans y être limités, les Jeux paralympiques (été et hiver) et les Jeux parapanaméricains, les voyages associés avec les activités du CPC et toute réunion du CPC et les événements corporatifs. Cette politique n'empêche pas et peut compléter la discipline appliquée par le CPC ou une autre organisation.
7. Les questions et les plaintes disciplinaires issues des activités quotidiennes, des activités ou des compétitions organisées par des entités autres que le CPC sont traitées en vertu des politiques de ces dernières, à moins que le CPC demande et accepte qu'il en soit autrement, à sa seule discrétion.
8. Aucun élément de la présente politique n'annule les droits et recours que pourraient avoir les employés du CPC, y compris en vertu d'autres politiques du CPC ou des lois en vigueur.
9. Advenant le cas où le système sportif canadien se dote de mécanismes contraires à la présente politique, le conseil d'administration du CPC pourrait adopter une résolution reconnaissant le système sportif sécuritaire, et les mécanismes du système sportif sécuritaire trancheraient alors.

### **Responsabilités des personnes**

10. Toutes les personnes sont tenues de s'acquitter des responsabilités de la présente politique, et leur non-respect peut entraîner des mesures disciplinaires imposées par les personnes en autorité. Enfreindre les paragraphes 10 à 14 de la présente politique ne constitue pas en soi une plainte. Enfreindre les paragraphes 10 à 14 de la présente politique constitue un facteur aggravant dans le choix des sanctions en réponse aux comportements interdits en vertu de celle-ci.



11. Toutes les personnes sont responsables de :

- a) maintenir et conforter la dignité et l'estime de soi des personnes en :
  - (i) respectant les autres, peu importe le handicap, la langue, le type de corps, les caractéristiques physiques, la capacité athlétique, l'identité de genre, l'expression de genre, l'origine, la couleur, l'origine ethnique ou raciale, la nationalité, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, l'âge, le l'état matrimonial, la religion, la croyance religieuse, les convictions politiques, le handicap ou le statut économique;
  - (ii) formulant et dirigeant convenablement les commentaires et les critiques, et évitant de critiquer en public les athlètes, entraîneurs, officiels, organisateurs, bénévoles, employés, administrateurs, membres de la direction et membres des ONS;
  - (iii) faisant preuve d'esprit sportif et de leadership sportif et en adoptant une conduite éthique.
  - (iv) agissant, quand c'est approprié, pour éviter ou corriger les pratiques qui sont injustement discriminatoires;
  - (v) traitant équitablement et raisonnablement les autres personnes en tout temps.
  - (vi) assurant que les règlements du sport, et l'esprit de ces règlements sont respectés.
- b) éviter d'utiliser le pouvoir ou l'autorité pour essayer de forcer une autre personne à s'engager dans des activités inappropriées.
- c) prendre des mesures raisonnables pour consommer de l'alcool responsablement pendant les activités sociales destinées aux adultes et associées aux événements du CPC;
- d) respecter la propriété des autres et ne pas causer délibérément de dommage;
- e) respecter en tout temps les règlements généraux, les politiques et les règlements du CPC, tels qu'adoptés ou modifiés de temps à autre;
- f) ne pas arriver en retard aux événements et activités du CPC où ils sont attendus ou obligés d'être présents;
- g) éviter la conduite antisportive sur le terrain ou en dehors comme les accès de colère ou la discussion;
- h) obtempérer aux politiques, procédures, règles et règlements qui régissent le CPC, qu'il soit d'ordre national ou international;
- i) ne pas déranger ou prendre part à des activités qui dérangent au Village des athlètes pendant les heures de repos;
- j) porter les vêtements attendus et fournis par le CPC; et
- k) ne pas perturber l'épreuve ou la préparation à la compétition d'un athlète.



## Responsabilités des entraîneurs

12. Les entraîneurs ont des responsabilités supplémentaires, et doivent répondre de leur conduite à certaines organisations, dont le CPC, l'Association canadienne des entraîneurs et les autres organisations concernées. La relation entraîneur-athlète en est une privilégiée qui joue un rôle décisif dans le développement personnel, sportif et athlétique de l'athlète. Les entraîneurs doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent à cette relation et se montrer extrêmement prudents afin de ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment. En tout temps, les entraîneurs :
- a) assurent un environnement sécuritaire en choisissant des activités et posant des limites convenant à l'âge, l'expérience, la capacité et le niveau de conditionnement des athlètes, y compris en enseignant aux athlètes leurs responsabilités pour assurer un environnement sécuritaire;
  - b) évitent de compromettre la santé actuelle et future des athlètes en communiquant et collaborant avec les professionnels de la médecine sportive dans le diagnostic, le traitement et la gestion des problèmes médicaux et psychologiques des athlètes;
  - c) en aucune circonstance, ne fournissent, font la promotion ou encouragent l'utilisation de drogues interdites ou de substances pour améliorer la performance;
  - d) donnent de la rétroaction claire et respectueuse aux athlètes, aux entraîneurs, aux parents et aux administrateurs, aussi confidentiellement que possible, et en gardant une ouverture d'esprit pour apprendre de nouvelles choses et entendre d'autres points de vue;
  - e) acceptent les objectifs personnels des athlètes et créent des conditions propices à leur réalisation, et les dirigent vers d'autres entraîneurs et spécialistes du sport au besoin et quand l'occasion se présente;
  - f) à aucun moment, ils n'ont de rapports intimes ou sexuels avec un athlète d'âge mineur.
  - g) à aucun moment, ils n'ont de rapports intimes ou sexuels avec un athlète ou une personne avec qui il y a un déséquilibre de pouvoir, selon la définition du code de conduite.
  - h) appuient le programme et collaborent avec les autres entraîneurs et le CPC lorsqu'un athlète se qualifie pour un camp d'entraînement, une équipe provinciale, une équipe nationale, etc.;
  - i) donnent aux athlètes l'occasion de faire part de leurs idées et de contribuer à l'entraînement proposé et aux normes de performance, le cas échéant. Donnent aux athlètes et aux parents ou tuteurs des athlètes d'âge mineur les renseignements nécessaires pour prendre part aux décisions qui touchent l'athlète, le cas échéant;
  - j) évitent d'intervenir de manière inappropriée dans les affaires personnelles externes à la juridiction généralement acceptée d'un entraîneur;
  - k) agissent dans l'intérêt supérieur de l'athlète et de son développement global;



- l) reconnaissent le pouvoir inhérent au poste d'entraîneur et respectent les droits de tous les participants. Pour ce faire, ils établissent et suivent certaines procédures pour assurer la confidentialité des renseignements personnels de l'athlète (droit à la confidentialité); une participation informée et un traitement juste et raisonnable. Les entraîneurs ont la responsabilité particulière de respecter et d'agir en faveur des droits des participants qui sont dans une position vulnérable ou dépendante et moins à même de protéger leurs propres droits;
- m) portent les vêtements et les pièces d'identité nécessaires au travail, y compris l'uniforme demandé et fourni par le CPC;
- n) respectent les règlements du sport;
- o) en tout temps, font preuve d'une attitude encourageante, positive et motivante;
- p) ne ridiculisent jamais un participant qui fait une erreur pendant une performance ou un entraînement;
- q) collaborent avec le personnel et les entraîneurs-chefs du programme.

### **Responsabilités des athlètes**

13. Les athlètes sont également responsables de :

- a) signaler immédiatement les problèmes médicaux qui pourraient limiter leur capacité à voyager, s'entraîner ou à concourir;
- b) participer et toujours se présenter à l'heure aux compétitions, entraînements, sessions d'entraînement, événements, activités ou projets;
- c) donner des commentaires aux autres athlètes, aux représentants des athlètes, aux membres du conseil des athlètes du CPC, aux entraîneurs et aux administrateurs d'une manière claire et respectueuse, aussi confidentiellement que possible, et avec une ouverture pour apprendre de nouvelles choses et d'autres points de vue;
- d) bien se représenter et ne pas essayer de s'inscrire dans une compétition pour laquelle ils ne sont pas admissibles à cause de l'âge, de la classification ou d'autres raisons;
- e) respecter les règlements et exigences du CPC concernant les vêtements et l'équipement;
- f) de présenter d'une manière positive à tous les autres athlètes, membres et entraîneurs;
- g) coopérer avec le personnel administratif et les entraîneurs;
- h) faire de leur mieux à l'entraînement et en compétition;
- i) encourager les athlètes à respecter les règlements et à résoudre les conflits sans recourir à l'hostilité ou la violence;
- j) ne jamais ridiculiser un participant qui commet une erreur pendant une performance ou un entraînement;



- k) donner des commentaires positifs qui motivent et encouragent l'effort constant des participants;
- l) observer les règles de son sport; et
- a) respecter et remercier tous les concurrents, et les entraîneurs, les officiels, les bénévoles et le personnel.

### **Responsabilités des parents et tuteurs**

14. Pendant les compétitions, les parents et tuteurs :

- a) encouragent les athlètes à respecter les règlements et à résoudre les conflits sans recourir à l'hostilité ou la violence;
- b) ne ridiculisent jamais un participant qui commet une erreur pendant une performance ou un entraînement;
- c) font des commentaires positifs qui motivent et encouragent l'effort constant des participants;
- d) respectent les décisions et les jugements des officiels, et encouragent les athlètes à faire de même; et
- e) respectent et remercient les concurrents, et les entraîneurs, les officiels et les bénévoles qui se consacrent au temps.

### **Conduite interdite**

15. Les comportements et les actes ci-dessous sont interdits :

- a) les commentaires et les comportements abusifs envers les autres, y compris, mais sans s'y limiter les pairs, les adversaires, les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les administrateurs, les parents, le personnel et les commanditaires incluant pendant les activités sur les réseaux sociaux et dans les médias traditionnels;
- b) la discrimination, c'est-à-dire le traitement différent d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison, en tout ou en partie, de :
  - (i) l'âge;
  - (ii) l'origine;
  - (iii) la citoyenneté;
  - (iv) la couleur de la peau;
  - (v) les croyances;
  - (vi) le handicap physique;
  - (vii) la déficience cognitive ou intellectuelle;
  - (viii) l'origine ethnique;
  - (ix) la langue;
  - (x) l'expression de genre;
  - (xi) l'identité de genre;
  - (xii) l'état matrimonial ou la situation familiale;



- (xiii) un délit pardonné ou pour lequel la suspension du casier judiciaire a été ordonnée;
  - (xiv) le lieu d'origine;
  - (xv) l'opinion politique;
  - (xvi) la race;
  - (xvii) l'état de bénéficiaire de l'aide sociale;
  - (xviii) le sexe;
  - (xix) l'orientation sexuelle; ou
  - (xx) d'autres motifs de discrimination interdits par les lois provinciales ou fédérales sur les droits de la personne ou d'autres lois en vigueur.
- c) les farces, blagues ou autres gestes qui mettent en danger la sécurité d'autrui;
  - d) le mépris délibéré des politiques, procédures, règles et règlements qui régissent le CPC, qu'ils soient d'ordre national ou international.
  - e) la conduite qui cause préjudice à l'image, à la crédibilité ou la réputation du CPC, de sa marque ou de ses commanditaires;
  - f) l'utilisation des marques de commerce du CPC à des fins commerciales ou non commerciales sans l'avis préalable par écrit du CPC;
  - g) la consommation excessive d'alcool où l'excès se définit par un niveau de consommation où la capacité à parler, à marcher ou à faire preuve d'un jugement raisonnable est altérée et amène la personne à déranger son entourage ou interfère avec sa capacité à agir efficacement et sécuritairement;
  - h) la possession ou la consommation de drogue illicite ou de stupéfiants;
  - i) la possession ou la consommation de substances, et le recours à des méthodes visant à augmenter la performance;
  - j) les fausses déclarations, ainsi que la contribution ou la facilitation à de fausses déclarations concernant les capacités d'un athlète au moment de la classification;
  - k) les paris et les jeux de hasard en lien avec le trucage de matchs ou les activités du CPC;
  - l) mettre en danger délibérément la santé ou la sécurité d'une personne;
  - m) l'intimidation, dont :
    - (i) la propagation de rumeurs malveillantes, de commérages ou les allusions;
    - (ii) l'isolement ou l'exclusion;
    - (iii) les menaces;
    - (iv) porter atteinte délibérément au travail, à l'entraînement ou à la compétition, ou les gêner;
    - (v) la violence corporelle ou les menaces de violence corporelle;
    - (vi) le retrait de responsabilités sans raison;



- (vii) le changement constant de consignes de travail, d'entraînement ou de compétition;
  - (viii) donner des délais ou fixer des critères impossibles à atteindre qui vouent à l'échec;
  - (ix) retenir des renseignements nécessaires ou donner pertinemment de la mauvaise information.
- n) le harcèlement, dont :
- (i) les comportements constituant du harcèlement, le harcèlement étant défini comme un commentaire ou un comportement offensant, insultant, raciste, sexiste, dégradant ou malveillant envers une personne ou un groupe :
  - (ii) la violence verbale ou écrite, les menaces ou les accès de colère;
  - (iii) l'affichage d'éléments visuels offensants ou dont on aurait dû savoir qu'ils sont offensants.
  - (iv) les remarques, blagues, commentaires, insinuations ou moqueries non bienvenus;
  - (v) les regards concupiscent et autres gestes suggestifs ou obscènes;
  - (vi) l'attitude condescendante dont l'intention est de miner l'estime de soi, de diminuer la performance ou d'affecter négativement les conditions de travail;
  - (vii) les blagues qui causent de la gêne ou de l'embarras, mettent en danger la sécurité d'une personne ou ont des effets néfastes sur la performance;
  - (viii) les initiations sous toutes leurs formes;
  - (ix) tout contact physique non consensuel comme les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
  - (x) les flirts, les avances, les demandes ou les invitations non consensuels;
  - (xi) les agressions physiques ou sexuelles;
  - (xii) les comportements comme ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés contre des personnes ou des groupes, mais qui, de la même manière instaurent un environnement négatif ou hostile; ou
  - (xiii) les représailles ou les menaces de représailles contre une personne qui signale du harcèlement.
- o) le harcèlement sexuel, dont;
- (i) les commentaires et les avances sexuelles, les demandes de faveurs sexuelles ou des comportements de nature sexuelle non sollicités;
  - (ii) les blagues sexistes;
  - (iii) la présentation de matériel sexuellement offensant;



- (iv) les paroles sexuellement dégradantes utilisées pour décrire une personne;
  - (v) les questions ou commentaires sur la vie sexuelle;
  - (vi) les avances, les demandes, les invitations ou le flirt non consentuels;
  - (vii) les contacts persistants non consentuels;
  - (viii) les agressions sexuelles.
- p) les comportements interdits par le code, dont la manipulation psychologique, la négligence, les mauvais traitements, la violence physique, la violence psychologique ou les sévices sexuels;
- q) La condamnation pour une infraction criminelle ou en attente de poursuites criminelles par une Cour canadienne ou une Cour provinciale canadienne.
- r) les conséquences négatives ou les représailles contre un plaignant parce qu'il y a eu plainte en vertu de la présente politique.

### **Règlement informel**

16. Le CPC encourage les personnes à commencer par tenter de résoudre les conflits de manière informelle lorsque c'est possible. Lorsqu'il n'est pas possible de résoudre le problème de manière informelle, ou lorsque les circonstances empêchent un règlement informel notamment parce qu'il n'est pas adéquat de le faire, une plainte devrait être déposée en suivant la procédure officielle ci-dessous. Les options de règlement informel sont : discuter et aviser la personne que sa conduite n'était pas bienvenue ou appropriée et lui demander d'arrêter.

### **Signalement d'une plainte**

17. Toutes les personnes peuvent faire une plainte pour atteinte à l'article 15 de la présente politique (une « plainte ») au responsable des plaintes.
18. La plainte doit être faite par écrit, et signée, dans les 90 jours suivant la date à laquelle la personne a pris connaissance, ou aurait dû avoir eu connaissance, que l'incident qui fait l'objet d'une plainte a eu lieu. Les plaintes anonymes seront refusées. La plainte doit contenir des détails sur la violation supposée, dont :
- a) le nom et les coordonnées du ou des plaignants;
  - b) des renseignements comme la date, l'heure et l'emplacement du ou des incidents;
  - c) la description des gestes ou un compte-rendu des dialogues;
  - d) le nom de la ou des personnes qui ont commis les actes interdits;
  - e) lorsque le plaignant sait qu'il y a des témoins ou d'autres personnes qui pourraient avoir des informations pertinentes, leur nom; et
  - f) les mesures correctives déjà prises.



19. La liste ci-dessus n'est qu'une suggestion, et elle n'est pas complète. L'absence d'un des détails suggérés ne permettra pas de trancher si le répondant a commis les actes interdits.
20. Les plaignants qui désirent déposer une plainte au-delà du délai de 90 jours doivent ajouter une déclaration par écrit pour donner les raisons pour lesquelles il devrait être exempté de la restriction. La décision d'accepter ou non la plainte après le délai de 90 jours revient entièrement à la personne qui reçoit la plainte comme indiqué dans la section 17 ci-dessus. Il est interdit de faire appel de cette décision.
21. Si, à un moment quelconque de la procédure, le plaignant ou la plaignante avait des réticences ou se trouvait incapable de poursuivre, c'est le CPC qui décidera, à son entière discrétion, d'agir comme plaignant, ou de ne pas donner suite à la plainte conformément à la présente politique. Lorsque le CPC choisit d'agir comme plaignant, il nomme un représentant ou une représentante qui prendra la place du plaignant.
22. À son entière discrétion, le CPC peut choisir d'agir comme plaignant et d'entamer le processus de plainte conformément aux modalités de la présente politique. Le cas échéant, le CPC nommera une personne qui le représentera.

### **Procédure**

23. À la réception d'une plainte, le ou la responsable des plaintes aura 30 jours pour :
  - a) déterminer si la plainte est futile et si elle relève de la compétence de la présente politique;
  - b) demander aux parties si elles sont disposées à avoir recours à la médiation pour tenter d'en arriver à un règlement conformément aux paragraphes 27 et 28 de la présente politique;
  - c) coordonner tous les aspects administratifs et l'échéancier; et
  - d) apporter un soutien administratif et logistique au comité disciplinaire, au besoin.
24. Lorsque le ou la responsable des plaintes juge que la plainte :
  - a) est futile ou qu'elle ne relève pas de la compétence de la présente politique; il ou elle la rejettera immédiatement;
  - b) n'est pas futile et qu'elle relève de la compétence de la présente politique; le ou la responsable des plaintes avise les parties que la plainte est acceptée et leur indique les prochaines étapes.
25. En raison de la gravité des comportements interdits par la présente politique, lorsque le ou la responsable des plaintes juge que la plainte est acceptée, il ou elle nommera un enquêteur qui prendra l'enquête en charge et dont le rapport sera étudié par le comité disciplinaire avant de rendre sa décision.



26. La politique n'interdit pas à une personne ayant l'autorité légitime de prendre des mesures correctives immédiates pour faire cesser le comportement qui fait l'objet de la plainte, pourvu que la personne soit mise au courant de la nature de l'infraction, et se voit donner la possibilité de donner sa version des faits. Les plaintes qui surviennent pendant une compétition feront l'objet d'une attention immédiate, si nécessaire, par un représentant du CPC en position d'autorité, pourvu que la personne qui fait l'objet de mesures disciplinaires soit mise au courant de l'infraction, et se voit donner la possibilité de donner sa version des faits. Dans une telle situation, les sanctions sont en vigueur uniquement pour la durée de la compétition. Il est possible que d'autres sanctions soient imposées, mais seulement après l'étude de l'incident conformément à la procédure de la présente procédure.

### **Règlement alternatif de différends**

27. Si la plainte est acceptée, le ou la responsable des plaintes demandera aux parties si elles sont ouvertes à la médiation pour tenter de résoudre le problème. Lorsque les parties acceptent la médiation, l'affaire sera traitée selon la Politique de règlement alternatif des différends du CPC.
28. Lorsqu'une des parties refuse la médiation, ou que la politique de règlement alternatif des différends ne permet pas de résoudre l'affaire, le ou la responsable des plaintes a le pouvoir de nommer un enquêteur ou une enquêteuse pour mener une enquête interne et préparer un rapport conformément à la présente politique. Lorsque l'enquêteur ou l'enquêteuse juge que, selon une prépondérance des probabilités, la ou les personnes mises en cause ont commis les actes interdits, le ou la responsable des plaintes nommera un comité disciplinaire de trois personnes pour entendre l'affaire conformément à la présente politique.

### **Enquête**

29. L'enquêteur ou l'enquêteuse est une personne qui a l'expérience des affaires de discrimination et de harcèlement et des techniques d'enquête. Il peut s'agir d'un ou une spécialiste externe. L'enquêteur ou l'enquêteuse sera indépendant du CPC et des parties. Il ou elle mènera l'enquête rapidement et lorsqu'il ou elle en arrivera à ses conclusions, il produira un rapport écrit à l'intention du comité disciplinaire.
30. En tenant compte de la nature et de la gravité du comportement interdit présumé, le conseil du CPC peut, par résolution du conseil, dans des circonstances exceptionnelles, suspendre le défendeur de certaines équipes, compétitions ou activités du CPC le temps que l'enquête soit complétée. Que le défendeur soit payé ou non pendant une enquête est une question entre le défendeur et son employeur ou des dispositions de tout contrat entre le défendeur et l'organisation à laquelle le défendeur fournit des services.
31. Le rapport de l'enquêteur doit inclure le résumé des preuves de chacune des parties (y compris leurs exposés des faits, s'il y a lieu). Dans le rapport de l'enquêteur, il y a aura son avis sur :



- a) la possibilité, selon une prépondérance des probabilités, que la ou les personnes mises en cause aient commis les actes interdits; et
  - b) les sanctions recommandées conformément aux paragraphes 42 à 44, s'il y a lieu.
32. Le rapport de l'enquêteur ou de l'enquêteuse sera remis aux parties, mais les noms et les détails qui permettraient d'identifier les témoins seront censurés à la discrétion à sa discrétion. Afin d'obtenir le rapport de l'enquêteur, les parties ne doivent pas le divulgué à une tierce partie dans la permission par écrit du CPC.
33. Lorsque l'enquêteur ou l'enquêteuse juge qu'un acte possiblement criminel a été commis, il ou elle en avisera le CPC qui retiendra les services d'un avocat ou d'une avocate dans le territoire où l'acte possiblement criminel a été commis, ou avisera le CPC de son obligation d'informer la police, les instances de protection de l'enfance ou les autres autorités, s'il y a lieu.

#### **Comité et audiences disciplinaires**

34. Lorsque l'enquêteur juge que, selon une prépondérance des probabilités, la ou les personnes mises en cause ont commis les actes interdits, le ou la responsable des plaintes nommera un comité disciplinaire de trois personnes. Le ou la responsable des plaintes nommera une des trois personnes suivantes pour occuper la présidence du comité disciplinaire. Les membres du comité disciplinaire ne doivent pas avoir été mêlés à la présumée infraction, ou à la décision portée en appel, et ne doivent avoir aucune préférence ou aucun conflit d'intérêts. Au moins un des membres du comité disciplinaire est un avocat en exercice ou à la retraite, et les autres doivent avoir de l'expérience dans le domaine des ressources humaines, de la gestion, du harcèlement, du sport sécuritaire, ou un domaine connexe.
35. Compte tenu de la nature de la plainte, des conséquences potentielles des sanctions qui en résulteraient, le comité disciplinaire décidera des modalités de l'audience : examen de la documentation, téléconférence, audience en personne ou une combinaison. Il n'est pas permis de faire appel de cette décision.

#### **Rencontre préliminaire facultative**

36. Le comité disciplinaire déterminera, à son entière discrétion, si les circonstances de la plainte méritent une rencontre préliminaire. Le comité disciplinaire pourrait déléguer à l'un de ses membres l'autorité de prendre en charge les questions préliminaires dont traiteront la rencontre préliminaire facultative, ou en communiquant par écrit avec les parties. Les questions préliminaires sont notamment :
- a) la détermination des modalités de l'audience par voie d'examen de la documentation, par téléconférence, par audience en personnes, ou une combinaison de ceux-ci;
  - b) la date et l'emplacement de l'audience, s'il y a lieu;



- c) l'échéancier pour la remise des documents;
- d) la clarification des questions en litige;
- e) les questions procédurales, dont l'ordre et la procédure de l'audience;
- f) les solutions étudiées;
- g) les éléments de preuve à produire avant l'audience;
- h) la liste des témoins, lorsqu'il y en a; et
- i) toute autre question procédurale qui pourrait accélérer la procédure.

### **Audience par examen de la documentation**

37. Lorsque l'audience se fait par voie de soumission documentaire, le comité disciplinaire mènera l'audience en toute impartialité et comme il l'entend, pourvu que :
- a) toutes les parties aient la possibilité raisonnable de présenter une justification par écrit au comité disciplinaire et de lire la justification des autres parties, et lorsqu'une des parties soulève une nouvelle question, l'autre a l'occasion de lui répondre; et
  - b) les principes et l'échéancier décidés par le comité disciplinaire sont respectés.

### **Audience en personne**

38. Lorsque l'audience a lieu par téléconférence ou en personne, le comité disciplinaire mènera l'audience en toute impartialité et comme il l'entend, pourvu que :
- a) les parties soient avisées par écrit au moins sept jours à l'avance de la date, de l'heure et du lieu de l'audience;
  - b) les parties obtiennent copie de tous les éléments à charge dans un format qui leur est accessible;
  - c) les décisions du comité disciplinaire sont prises à la majorité des voix;
  - d) les membres du comité disciplinaire s'abstiennent de communiquer avec les parties, sauf en présence des autres parties, ou en donnant à celles-ci un résumé des communications;
  - e) les parties ont le droit d'être accompagnées d'un représentant, y compris d'un avocat, lorsqu'elles en paient le coût. Une représentation supplémentaire peut être accordée selon les circonstances. Par exemple : un ou une interprète ou une partie de l'hébergement,
  - f) les parties ont le droit de présenter des preuves et des arguments;
  - g) les lois officielles et les règles de la présentation de la preuve ne s'appliquent pas, sauf en cas d'éléments de preuve inutilement répétitifs;



- h) toutes les parties qui pourraient être touchées par l'affaire peuvent être nommées comme partie de l'audience par le comité disciplinaire;
- i) le comité disciplinaire peut demander à ce qu'un témoin soit présent à l'audience ou dépose une preuve par écrit à l'avance;
- j) toutes les parties sont responsables des frais qu'ils engagent;
- k) une fois nommé, le comité disciplinaire est autorisé à écourter ou à prolonger l'échéancier pour tout aspect de l'audience.

39. Une partie peut renoncer à son droit de participer à l'audience, et cette dernière peut quand même avoir lieu.

40. Pour s'acquitter de ses tâches, le comité disciplinaire peut demander un avis juridique indépendant. Lorsqu'il y a avis juridique pendant l'audience relative à l'admissibilité de la preuve ou la conduite de l'audience, le conseiller juridique sera divulgué aux parties qui pourront alors présenter des arguments à ce sujet au comité disciplinaire.

### **Décision**

41. Après les audiences et l'étude de l'affaire, le comité disciplinaire déterminera, selon une prépondérance des probabilités, si la ou les personnes mises en cause ont effectivement commis les actes interdits, et décideront de la sanction appropriée. Toutes les parties et le ou la responsable des plaintes recevront une copie de la décision par écrit et de sa justification dans les 14 jours suivant la conclusion de l'audience, à moins que le comité disciplinaire n'avise les parties qu'il a besoin de plus de temps et donne un échéancier raisonnable de la publication de la décision. La distribution autre de la décision doit être conforme à la section sur la protection des renseignements personnels de la présente politique.

### **Sanctions**

42. Lorsque le comité disciplinaire détermine que la ou les personnes mises en cause ont effectivement commis les actes interdits, il peut imposer des sanctions appropriées qui expriment fermement le désaccord du CPC avec les gestes en question, éduquent la ou les personnes mises en cause et la communauté sportive, protègent cette dernière de la ou des personnes mises en cause et ont un effet dissuasif. En tenant compte de ces facteurs, les sanctions suivantes peuvent être appliquées, seules ou combinées :

- a) un blâme privé par écrit;
- b) un blâme public par écrit;
- c) des excuses publiques ou privées par écrit au plaignant ou aux autres personnes désignées par le comité disciplinaire;
- d) le retrait de certains privilèges;



- e) la suspension de certaines ou de toutes les équipes, compétitions et activités du CPC jusqu'à huit ans;
  - f) l'interdiction de faire partie ou de participer à certaines ou à toutes les équipes, compétitions et activités du CPC;
  - g) le retrait du financement;
  - h) le paiement d'une amende au CPC d'un montant déterminé par le comité disciplinaire et qui n'excède pas un montant jugé déraisonnable; et
  - i) d'autres sanctions jugées appropriées pour l'infraction, dont l'ensemble des sanctions du code de conduite.
43. À moins que le comité disciplinaire n'en décide autrement, les sanctions entrent en vigueur immédiatement. Le non-respect d'une sanction décidée par le comité entraînera la suspension automatique de la personne mise en cause de toutes les activités du CPC jusqu'à ce qu'elle s'acquitte de la sanction.
44. Dans l'adoption des sanctions, le comité disciplinaire peut tenir compte des circonstances aggravantes ou atténuantes suivantes :
- a) la nature et la gravité de l'incident;
  - b) s'il y a eu manquement aux responsabilités des paragraphes 10 à 14;
  - c) s'il s'agit d'une première infraction ou si elle s'est produite à répétition;
  - d) s'il y a des facteurs structurels ou administratifs, comme une culture qui encourage ou fait abstraction des comportements interdits au sein de l'organisme, l'absence de formation ou un manque d'uniformité dans l'application de la politique;
  - e) l'admission de la responsabilité;
  - f) la personne exprime des remords et corrige sa conduite après l'incident;
  - g) l'âge, la maturité ou l'expérience de la personne; et
  - h) les chances de réhabilitation de la personne.

### **Échéancier**

45. Lorsque les circonstances de la plainte font que la présente politique ne permet pas d'en arriver à une conclusion en temps opportun, ou qu'elles sont telles qu'il est impossible de conclure dans les délais prescrits ici, le responsable des plaintes peut décider de revoir l'échéancier.

### **Protection des renseignements personnels**

46. Le CPC se doit de signaler immédiatement les cas de harcèlement, de violence, ou de discrimination en lien avec les projets ou les programmes financés par Sport Canada au



ministère ou au responsable gouvernemental qui s'occupe du financement du CPC, ou à la personne désignée.

47. Conformément aux paragraphes 33, 41, 46 et 48, les procédures disciplinaires et de dépôt des plaintes sont confidentielles, et seuls les parties, le ou la responsable des plaintes et le comité disciplinaire y prennent part. Du début du processus jusqu'à ce que la décision soit rendue publique, aucune des parties n'a le droit de divulguer de renseignements confidentiels sur la plainte ou la procédure disciplinaire à quiconque est étranger aux procédures.

### **Archivage et distribution de la décision**

48. Le CPC se doit de consigner et de conserver de l'information sur les actes interdits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire. Les renseignements personnels sont protégés, mais le CPC peut, s'il le juge bon, divulguer les décisions rendues en vertu de la présente politique en réponse à un recours ou lorsque la loi l'exige. Par exemple, il est possible que les décisions d'intérêt général soient rendues publiques, mais sans le nom des personnes concernées. De même, il est possible que le nom des personnes visées soit dévoilé de façon à donner suite à la décision.

### **Procédure d'appel**

49. La décision du comité peut être portée en appel conformément à la *Politique sur les appels du CPC*.
50. Lorsque la personne mise en cause en fait la demande par écrit, le comité disciplinaire peut différer l'application des sanctions jusqu'à la fin de la procédure d'appel. Dans sa décision, le comité disciplinaire tiendra compte de la sévérité de la sanction du danger que représente la personne mise en cause pour la communauté sportive.
51. Au plus tôt huit ans après la suspension d'un ou des équipes, compétitions et activités du CPC en vertu de la présente politique, la personne suspendue peut en demander l'annulation en en faisant la demande au conseil d'administration du CPC qui, à sa discrétion absolue, prendra une décision à cet effet.

### **Infractions criminelles**

52. Lorsqu'il est porté à l'attention du CPC qu'une personne est accusée d'une infraction au *Code criminel* ou au Code criminel en vigueur à l'endroit où se trouve la personne qui aurait commis une infraction, le CPC n'entreprendra pas de procédure disciplinaire tant que les accusations sont en attente de jugement. Toutes les échéances seront mises en suspend jusqu'à la conclusion des procédures pénales et des décisions en appel.
53. Indépendamment des procédures de la présente politique, toute personne condamnée pour un crime où il y a eu exploitation sexuelle, incitation à des contacts sexuels, contacts sexuels, agression sexuelle, voies de fait grave ou autre crime grave sera automatiquement



empêchée de participer aux activités ou aux compétitions du CPC pour la durée de la peine criminelle imposée par un tribunal, et s'expose à une procédure disciplinaire conformément à la présente politique.

54. « La version anglaise est la version légale de la présente politique, et a par conséquent préséance sur la traduction française »