

À NOUS LE PODIUM (« ANP »)
Politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes

(la « politique »)

DÉFINITIONS

1. Les termes dans la présente politique sont définis comme suit :
 - a) **Plaignant** : une personne qui signale un incident, ou un incident, de maltraitance ou de tout autre comportement pouvant constituer une violation des normes décrites dans les politiques, les règlements ou les règles de l'organisation ou du CCUMS.
 - b) **Directeur des sanctions et résultats** : personne responsable de superviser l'imposition de mesures provisoires, des résultats convenus, des sanctions et de l'apparition devant le Tribunal de protection ou le Tribunal d'appel dans les cas de violation potentielle des CCUMS (ou autres règles de conduite, le cas échéant)
 - c) **Comité de discipline externe** : un comité constitué d'une à trois personnes nommées par le tiers indépendant pour traiter les plaintes évaluées dans le cadre du processus 2 de la présente politique.
 - d) **Événements** : événement sanctionné par l'organisation, qui peut inclure un événement social
 - e) **Tiers indépendant** : la personne retenue par l'organisation pour recevoir des rapports et des plaintes et pour assumer les responsabilités décrites dans la *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes*, la *procédure d'enquête* et la *politique en matière d'appel*, le cas échéant. Cette personne ne doit pas être en conflit d'intérêts.
 - f) **Président de la discipline interne** : personne nommée par l'organisation pour traiter les plaintes évaluées dans le cadre du processus 1 de la présente politique. Le président de la discipline interne peut être un directeur, un membre du personnel ou toute autre personne affiliée à l'organisation, mais ne doit pas être en conflit d'intérêts.
 - g) **Maltraitance** : tel que défini dans le CCUMS
 - h) **Parties** : le ou les plaignants et le ou les intimés.
 - i) **BCIS** : Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport, une division indépendante du Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC) qui comprend les fonctions du commissaire à l'intégrité dans le sport
 - j) **Participant de l'organisation** : désigne toutes les catégories de membres individuels ou de

personnes inscrites définies dans les règlements de l'organisation qui sont assujettis aux politiques de l'organisation, ainsi que toutes les personnes employées ou engagées par l'organisation ou participant à des activités avec l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les employés, les entrepreneurs, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres du comité et les dirigeants.

- k) **Personne en autorité** : tout participant de l'organisation qui occupe un poste d'autorité au sein de l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les entraîneurs, les instructeurs, les représentants, les gestionnaires, les membres du personnel de soutien, les accompagnateurs, les membres, les administrateurs ou les dirigeants du comité.
- l) **Suspension provisoire** : signifie qu'il est interdit temporairement au participant de l'organisation de participer, à quelque titre que ce soit, à tout événement ou activité de l'organisation, ou comme convenu autrement en vertu de la *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes*, avant la décision rendue dans une audience effectuée conformément à la présente politique.
- m) **Intimé** : la partie contre laquelle est déposée la plainte.
- n) **CCUMS** : *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport*, modifié de temps à autre par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC)
- o) **Participants du CCUMS** : participant de l'organisation affilié à l'organisation désigné par l'organisation et ayant signé un formulaire de consentement et pouvant comprendre un athlète, un entraîneur, un représentant officiel, un membre du personnel de soutien aux athlètes, un employé, un travailleur contractuel, un administrateur ou un bénévole agissant au nom du signataire du programme ou représentant celui-ci à quelque titre que ce soit, ainsi que les administrateurs.
- p) **Personne vulnérable** : comprend les mineurs et les adultes vulnérables (les personnes qui, en raison de leur âge, de leur handicap ou d'autres circonstances, sont en position de dépendance envers les autres ou qui sont autrement à un risque plus élevé que la population générale d'être blessées par des personnes en position de confiance ou d'autorité).

BUT

2. Les participants de l'organisation sont tenus de s'acquitter de certaines responsabilités et obligations, y compris, mais sans s'y limiter, le respect des politiques, règlements administratifs, règles et règlements d'À nous le podium (l'« organisation »), mis à jour et modifié de temps à autre.

3. Le non-respect des politiques, des règlements administratifs, des règles ou des règlements de l'organisation, le cas échéant, peut entraîner l'imposition de sanctions en vertu de la présente politique ou des règlements administratifs de l'organisation.

CHAMP D'APPLICATION

4. La présente politique s'applique à tous les participants de l'organisation et à toute violation présumée des politiques, des règlements administratifs, des règles ou des règlements de l'organisation, qui désignent la présente politique comme applicable pour traiter ces violations présumées.
5. En plus d'être soumis à des mesures disciplinaires en vertu de la présente politique, un employé de l'organisation qui est l'intimé d'une plainte peut également être soumis à des conséquences conformément au contrat d'emploi ou aux politiques applicables en milieu de travail.
6. Un participant de l'organisation qui croit qu'un membre du personnel ou un administrateur a commis une faute (tel que décrit dans la *Politique de dénonciation*) peut signaler l'incident allégué à la personne-ressource d'ANP (tel que décrit dans la *Politique de dénonciation*).

RAPPORTS

Participants du CCUMS

7. Les incidents impliquant une maltraitance ou un comportement proscrit présumé qui se sont produits ou se sont poursuivis avant le **1 avril 2023** impliquant un participant du CCUMS doivent être signalés au Bureau du commissaire à l'intégrité dans le sport (« BCIS ») (<https://commissaireintegritesport.ca/signaler>) et seront traités conformément aux politiques et procédures du BCIS.
8. Les incidents qui impliquent un traitement malveillant ou un comportement interdit présumé qui se sont produits avant le **1 avril 2023** peuvent être signalés au BCIS; toutefois, le BCIS doit déterminer l'admissibilité de ces plaintes conformément aux lignes directrices pertinentes et applicables du BCIS concernant l'examen initial et l'évaluation préliminaire, et la question ne peut se poursuivre que conformément aux procédures du BCIS avec le consentement exprès des parties concernées lorsque les parties n'ont pas été désignées par l'organisation comme participant au CCUMS.
9. Si le tiers indépendant de l'organisation reçoit une plainte qu'il considère comme relevant des sections ci-dessus, elle doit renvoyer la question au BCIS et aviser la ou les personnes qui ont fait la plainte de cette action.

Participants de l'organisation

10. Toute plainte impliquant des violations présumées des politiques de l'organisation qui ne relèvent pas des articles 7 ou 8 ci-dessus peut être signalée par écrit au tiers indépendant.

Laurie Ehrman
EWC Sport Consulting
laurie@ewcsport.com

11. Nonobstant toute disposition de la présente politique, l'organisation peut, à sa discrétion ou sur demande du tiers indépendant, agir à titre de plaignant et entamer le processus de plainte en vertu des conditions de la présente politique. Dans un tel cas, l'organisation nommera une personne qui représentera l'organisation.

12. Un plaignant qui craint les vengeances ou les représailles ou qui considère autrement que son identité doit demeurer confidentielle peut déposer une plainte auprès du tiers indépendant et demander que son identité soit gardée confidentielle. Si le tiers indépendant considère que l'identité du plaignant doit demeurer confidentielle, le tiers indépendant peut demander à l'organisation de prendre la responsabilité de la plainte et d'agir en tant que plaignant.¹

RESPONSABILITÉS DU TIERS INDÉPENDANT

13. À la réception d'une plainte, le tiers indépendant a la responsabilité de :

- a) Déterminer si la plainte relève de la compétence de la présente politique;
- b) Déterminer si la plainte est frivole, vexatoire ou si elle a été déposée de mauvaise foi²;
- c) Déterminer si l'incident allégué doit faire l'objet d'une enquête conformément à l'**Annexe A – Procédure d'enquête**;
- d) Choisir le processus (processus 1 ou 2, comme décrit ci-dessous) qui doit être suivi pour entendre la question et statuer sur celle-ci.

¹ Dans de telles circonstances, le plaignant peut être tenu de fournir des preuves pendant le processus disciplinaire.

² Comme indiqué dans les lignes directrices d'enquête du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, une plainte signalée ne sera pas considérée comme vexatoire si la preuve démontre qu'il existe une base raisonnable pour la déposer et la poursuivre. Pour qu'une plainte soit considérée comme ayant été déposée de mauvaise foi, le tiers indépendant doit considérer qu'elle a été déposée consciemment à des fins malhonnêtes ou en raison de la sournoiserie morale du plaignant et qu'il y avait intention de tromper.

PROCESSUS DISPONIBLES

Deux processus différents peuvent être utilisés pour entendre les plaintes et statuer sur celles-ci. Le tiers indépendant décide du processus à suivre à sa discrétion, et cette décision ne peut pas être portée en appel.

Processus 1 – la plainte contient des allégations impliquant les comportements suivants :

- a) Comportement ou commentaires irrespectueux
- b) Actes mineurs de violence physique, à moins que la violence physique ne soit entre une personne en autorité et une personne vulnérable, auquel cas la question sera traitée dans le cadre du processus 2
- c) Conduite contraire aux valeurs de l'organisation
- d) Non-respect des politiques, des procédures, des règles ou des règlements de l'organisation
- e) Violations mineures des politiques ou des règlements administratifs de l'organisation

**** Les comportements indiqués ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements qui peuvent être abordés dans le processus 1.*

Processus 2 – la plainte contient des allégations impliquant les comportements suivants :

- a) Incidents répétés décrits dans le processus 1
- b) Initiation
- c) Commentaires, conduites ou comportements abusifs, racistes ou sexistes
- d) Les incidents qui constituent un comportement proscrit en vertu du *Code de conduite et d'éthique professionnelle* ou du CCUMS
- e) Incidents majeurs de violence (p. ex., combat, attaque)
- f) Farces, blagues ou autres activités qui mettent en danger la sécurité des autres
- g) Conduite qui interfère intentionnellement avec une compétition ou avec la préparation d'un athlète à une compétition
- h) Conduite qui endommage intentionnellement l'image, la crédibilité ou la réputation de l'organisation

- i) Le non-respect constant des règlements administratifs, des politiques, des règles et des règlements de l'organisation
- j) Violations majeures ou répétées du *Code* ou d'autres politiques, règlements ou réglementations qui désignent la présente *Politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes* comme applicable pour remédier à ces violations présumées
- k) Dommages intentionnels à la propriété de l'organisation ou manipulation inappropriée de l'argent de l'organisation
- l) Consommation abusive d'alcool, consommation ou possession de drogues illicites et de stupéfiants;
- m) Condamnation pour toute infraction au *Code criminel*.

*** *Les comportements indiqués ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements qui peuvent être abordés dans le processus 2*

SUSPENSIONS PROVISOIRES

14. Si elles sont jugées appropriées ou nécessaires en fonction des circonstances, des mesures disciplinaires immédiates ou l'imposition d'une suspension provisoire ou de mesures provisoires peuvent être recommandées par le tiers indépendant contre tout participant de l'organisation, et peuvent être imposées par l'organisation, après quoi d'autres mesures disciplinaires ou sanctions peuvent être appliquées conformément à la présente politique.
15. L'organisation, sur recommandation du tiers indépendant, peut déterminer qu'un incident allégué est de gravité telle qu'il suscite l'imposition d'une suspension provisoire d'un intimé en attendant l'achèvement d'une enquête, d'une évaluation et d'une enquête, d'un processus criminel, d'une audience ou d'une décision du comité de discipline externe.
16. Tout intimé à l'encontre duquel une suspension provisoire ou une mesure provisoire est imposée peut faire une demande au tiers indépendant ou au comité de discipline externe (le cas échéant) de faire lever la suspension provisoire ou la mesure provisoire. Dans de telles circonstances, l'organisation aura l'occasion de faire des soumissions, verbalement ou par écrit, concernant la demande de levée de suspension provisoire par l'intimé. Les suspensions provisoires ou les mesures provisoires ne doivent être levées que dans les circonstances où l'intimé établit qu'il serait manifestement injuste de maintenir la suspension provisoire ou les mesures provisoires contre lui.
17. Toute décision de ne pas lever une suspension provisoire ou une mesure provisoire ne peut pas faire l'objet d'un appel.

ÉTAPES DE LA PROCÉDURE

PROCESSUS 1 : Géré par le président de la discipline interne

Président de la discipline interne

18. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité en vertu du processus 1, le tiers indépendant désignera un président de la discipline interne³ qui peut :
- a) Proposer d'autres techniques de règlement des différends, le cas échéant; et
 - b) Demander au plaignant et à l'intimé de soumettre, par écrit ou verbalement, un rapport de la plainte ou de l'incident. Les deux parties ont également le droit de soumettre au président de la discipline interne toute preuve pertinente, y compris, mais sans s'y limiter, des déclarations de témoins, des preuves documentaires ou des preuves provenant d'autres médias (p. ex., photos, captures d'écran, vidéos ou autres enregistrements). Chaque partie a le droit de recevoir les soumissions et les preuves de l'autre partie, y compris la plainte du plaignant. Dans le cas de soumissions orales, chaque partie doit être présente lorsque de telles soumissions sont faites; et
 - c) Après réception des soumissions des parties, le président de la discipline interne peut convoquer les parties à une réunion, en personne ou par vidéo ou téléconférence, pour poser des questions aux parties et permettre aux parties de poser des questions les unes aux autres, si le président de la discipline interne juge cela approprié.
19. À la suite de son examen des soumissions et des preuves liées à la plainte, le président de la discipline interne doit déterminer si l'un des incidents énumérés dans le processus 1 ci-dessus s'est produit et, le cas échéant, déterminer la sanction appropriée (voir : **Sanctions**). Si, après avoir entendu les parties et examiné leurs soumissions, le président de la discipline interne considère qu'aucun des incidents énumérés dans le processus 1 ci-dessus n'est survenu ou qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour prouver que les incidents se sont produits, il rejette la plainte.
20. Le tiers indépendant informera les parties de la décision, qui sera prise par écrit et qui inclura les raisons. La décision du président de la discipline interne entrera en vigueur immédiatement, sauf indication contraire du président de la discipline interne. Si les circonstances exigent qu'une décision soit rendue immédiatement ou dans un court délai, le président de la discipline interne peut rendre une décision courte, verbalement ou par écrit, suivie d'une décision raisonnée écrite.
21. Les décisions demeureront confidentielles par les parties et seront conservées et jetées conformément à la législation pertinente et applicable en matière de protection des renseignements personnels ou à la politique applicable.

³ Le président de la discipline interne désigné doit être impartial et ne doit pas être en conflit d'intérêts.

PROCESSUS 2 : Géré par le tiers indépendant et le comité de discipline externe

Tiers indépendant

22. Après avoir déterminé que la plainte devrait être traitée dans le cadre du processus 2, le tiers indépendant proposera l'utilisation de méthodes de règlement des différends de substitution, si cela est jugé approprié. Si le différend n'est pas résolu à l'aide de méthodes de règlement des différends de substitution, le tiers indépendant nommera un comité de discipline externe d'une (1) personne pour entendre la plainte. Par la suite, le tiers indépendant aura les responsabilités suivantes :
- a) Coordonner tous les aspects administratifs du processus et établir des échéanciers raisonnables
 - b) Fournir une assistance administrative et un soutien logistique au comité de discipline externe, au besoin, y compris fournir au comité de discipline externe toute information relative aux sanctions disciplinaires imposées antérieurement contre le ou les intimés des politiques de l'organisation, ou toute autre organisation sportive ayant l'autorité sur l'intimé
 - c) Fournir tout autre service ou soutien nécessaire pour assurer une procédure juste et opportune
23. Le tiers indépendant établira et respectera les échéances afin d'assurer l'équité des procédures et que le problème soit entendu en temps opportun.
24. Si cela est justifié dans les circonstances, y compris selon la gravité des allégations et à la seule discrétion du tiers indépendant, un comité de discipline externe de trois (3) personnes peut être nommé. Lorsqu'un comité de discipline externe de trois personnes est nommé, le tiers indépendant nommera l'un des membres du comité de discipline externe qui agira à titre de président.
25. Le tiers indépendant, en collaboration avec le comité de discipline externe, décidera du format dans lequel la plainte sera entendue. Cette décision ne peut pas faire l'objet d'un appel. Le format de l'audience peut être une audience orale en personne, une audience orale par téléphone ou autre moyen de communication, une audience fondée sur une revue des preuves documentaires soumises avant l'audience ou une combinaison de ces méthodes.
26. L'audience sera régie par les procédures que le tiers indépendant et le comité de discipline externe jugeront appropriées dans les circonstances. Les directives suivantes s'appliquent à l'audience :
- a) La détermination des procédures et des échéanciers, ainsi que la durée de l'audience, qui sont aussi rapides et rentables que possible pour s'assurer que les coûts pour les parties et l'organisation sont raisonnables

- b) Les parties recevront un avis approprié du jour, de l'heure et du lieu de l'audience
- c) Des copies de tout document écrit que les parties souhaitent faire examiner par le comité de discipline externe seront fournies à toutes les parties, par l'entremise du tiers indépendant, avant l'audience
- d) Les parties peuvent engager à leurs frais un représentant, un conseiller, un traducteur, des services de transcription ou un conseiller juridique
- e) Le comité de discipline externe peut demander à toute autre personne de participer et de fournir des preuves à l'audience
- f) Si elle n'est pas une partie, l'organisation sera autorisée à assister à l'audience en tant qu'observateur et aura accès aux documents soumis. Avec la permission du comité de discipline externe, l'organisation peut faire des soumissions à l'audience ou peut fournir au comité de discipline externe des renseignements de clarification qui pourraient être nécessaires pour que le comité puisse rendre sa décision⁴
- g) Le comité de discipline externe doit autoriser toute preuve à l'audience déposée par les parties et peut exclure toute preuve indûment répétitive ou constituant autrement un abus du processus. Autrement, le comité de discipline externe applique les règles de preuve pertinentes et applicables en ce qui concerne l'admissibilité et le poids imparti aux preuves déposées par les parties
- h) N'est admissible à une audience aucune preuve qui :
 - i. serait inadmissible devant un tribunal en raison de tout privilège décrit dans la loi sur les preuves; ou
 - ii. est inadmissible sous toute loi.
- i) La décision sera prise par un vote majoritaire du comité de discipline externe, lorsque le comité est composé de trois personnes

27. Si l'intimé reconnaît les faits de l'incident, il peut renoncer à l'audience, auquel cas le comité de discipline externe déterminera la sanction appropriée. Le comité de discipline externe peut encore tenir une audience pour déterminer une sanction appropriée.

⁴ L'objectif de cette disposition n'est pas de donner à l'organisation la possibilité d'essayer d'influencer si une sanction est imposée et, le cas échéant, la durée ou la nature de la sanction. Au lieu de cela, cette disposition vise à fournir à l'organisation la possibilité de fournir au comité des renseignements de clarification lorsque les parties ont demandé une sanction particulière à l'encontre d'un participant de l'organisation, mais ils ont mal compris ou dénaturé les éléments fondamentaux de la programmation ou de la structure d'adhésion (ou d'autres questions similaires) qui, s'ils ne sont pas abordés, pourraient entraîner l'imposition d'une sanction inapplicable par le comité.

28. Le processus se tiendra dans tous les cas, même si une partie décide de ne pas participer à l'audience.
29. Dans l'exercice de ses fonctions, le comité de discipline externe peut obtenir des conseils indépendants.

DÉCISION

30. Après avoir entendu la question, le comité de discipline externe déterminera si une infraction s'est produite et, le cas échéant, les sanctions à imposer. Si le comité de discipline externe considère qu'une infraction n'a pas eu lieu, la plainte signalée sera rejetée.
31. Dans les quatorze (14) jours suivant la conclusion de l'audience, la décision écrite du comité de discipline externe, avec motifs, sera distribuée à toutes les parties par le tiers indépendant, y compris à l'organisation.
32. Dans des circonstances extraordinaires, le comité de discipline externe peut d'abord rendre une décision verbale ou sommaire peu de temps après la conclusion de l'audience, avec la décision écrite complète à remettre avant la fin de la période de quatorze (14) jours. La décision du comité de discipline externe entre en vigueur à la date où elle est rendue, à moins d'une décision contraire du comité de discipline externe.
33. Les décisions concernant une violation du CCUMS par un participant du CCUMS peuvent être publiées conformément aux lignes directrices du BCIS.
34. D'autres personnes ou organismes, notamment des organismes provinciaux ou territoriaux de sport, des clubs sportifs, etc., doivent être informés de toute décision rendue conformément à la présente politique.
35. Les dossiers de toutes les décisions seront conservés par l'organisation conformément à sa *politique de confidentialité*.
36. Lorsque le comité de discipline externe impose une sanction, la décision doit inclure, au minimum, les détails suivants :
 - a) Compétence;
 - b) Résumé des faits et des preuves pertinentes;
 - c) Les dispositions spécifiques des politiques, des règlements administratifs, des règles ou des règlements de l'organisation qui ont été enfreintes;
 - d) Quelle partie est responsable des coûts d'application de toute sanction;

- e) Quelle organisation est responsable de surveiller que la personne sanctionnée respecte les modalités de la sanction;
- f) Toute condition de réintégration que la personne sanctionnée doit satisfaire (le cas échéant);
- g) Quelle organisation est responsable de s'assurer que les conditions (le cas échéant) ont été satisfaites; et
- h) Toute autre directive qui aidera les parties à appliquer la décision du comité de discipline externe.

Au besoin, une partie (ou l'organisation responsable de l'application ou du suivi d'une sanction) peut demander des éclaircissements au comité au sujet de la décision afin qu'elle puisse être appliquée ou surveillée de manière appropriée.

SANCTIONS

37. Au moment de déterminer la sanction appropriée, le président de la discipline interne ou le comité de discipline externe, le cas échéant, tiendra compte des facteurs suivants (le cas échéant) :
- a) La nature et la durée de la relation de l'intimé avec le plaignant, y compris la présence ou non d'un déséquilibre du pouvoir;
 - b) Les antécédents de l'intimé et toute tendance d'inconduite ou de maltraitance;
 - c) L'âge des personnes concernées;
 - d) Si l'intimé pose une menace permanente ou potentielle à la sécurité des autres;
 - e) L'admission volontaire des infractions par l'intimé, l'acceptation de la responsabilité de l'inconduite ou de la maltraitance ou la coopération dans le processus d'enquête ou disciplinaire de l'organisation;
 - f) Les répercussions réelles ou perçues de l'incident sur le plaignant, une organisation sportive ou la communauté sportive;
 - g) Les circonstances propres à la personne qui fait l'objet de sanctions (p. ex., manque de connaissances ou de formation appropriées concernant les exigences du *Code de conduite et d'éthique professionnelle*; dépendance, incapacité, maladie);
 - h) Si, compte tenu des faits et des circonstances qui ont été établis, il est approprié de continuer à participer dans la communauté sportive;

- i) Un intime qui est en position de confiance, de contact intime ou de prise de décision à impact élevé peut faire face à des sanctions plus graves;
 - j) D'autres circonstances atténuantes ou aggravantes.
38. Toute sanction imposée doit être proportionnelle et raisonnable. Cependant, des mesures disciplinaires progressives ne sont pas nécessaires, et un seul incident de comportement proscrit ou de maltraitance ou d'autre inconduite peut justifier des sanctions élevées ou combinées.
39. Le président de la discipline interne ou le comité de discipline externe, le cas échéant, peut appliquer les sanctions disciplinaires suivantes, seules ou en combinaison :
- a) **Avertissement verbal ou écrit** : une réprimande verbale ou un avis écrit officiel et une déclaration formelle qu'un participant de l'organisation a enfreint le *Code de conduite et d'éthique professionnelle* et que des sanctions plus sévères s'ensuivront si le participant de l'organisation est impliqué dans d'autres violations
 - b) **Éducation** : exigence selon laquelle un participant de l'organisation doit prendre des mesures éducatives ou autres mesures correctives spécifiques pour remédier à la violation du *Code de conduite et d'éthique professionnelle* ou du CCUMS
 - c) **Période d'essai** : si d'autres infractions au *Code de conduite et d'éthique professionnelle* ou au CCUMS se produisent pendant la période probatoire, des mesures disciplinaires supplémentaires seront probablement imposées, y compris une période de suspension ou l'inadmissibilité permanente. Cette sanction peut également comprendre la perte de privilèges ou d'autres conditions, restrictions ou exigences pour une période donnée
 - d) **Suspension** : suspension, soit pour une période donnée, soit jusqu'à nouvel ordre, de la participation, de quelque façon que ce soit, dans tout programme, activité ou événement commandité par l'organisation, organisé par l'organisation ou sous l'égide de l'organisation. Un participant de l'organisation suspendu peut retourner, mais la réintégration peut être assujettie à certaines restrictions ou conditionnellement à ce que le participant de l'organisation satisfasse aux conditions particulières indiquées au moment de la suspension
 - e) **Restrictions d'admissibilité** : restrictions ou interdictions relatives à certains types de participation, mais permettant la participation à d'autres fonctions dans des conditions strictes
 - f) **Inadmissibilité permanente** : inadmissibilité à participer, de quelque façon que ce soit, dans tout programme, activité ou événement commandité par l'organisation, organisé par l'organisation ou sous l'égide de l'organisation

- g) **Autres sanctions discrétionnaires** : d'autres sanctions peuvent être imposées, notamment, mais sans s'y limiter, toute autre perte de privilèges, directive d'aucun contact, une amende ou un paiement monétaire pour compenser les pertes directes ou d'autres restrictions ou conditions si elles sont jugées nécessaires ou appropriées
40. Le président de la discipline interne ou le comité de discipline externe, le cas échéant, peut appliquer les sanctions présomptives suivantes qui sont présumées justes et appropriées pour le traitement de la maltraitance :
- a) Le traitement de la maltraitance sexuelle impliquant un plaignant qui était une personne vulnérable, ou un plaignant qui était une personne vulnérable au moment de l'incident qui fait l'objet d'une plainte, doit entraîner une sanction de présomption d'inadmissibilité permanente ou d'expulsion de l'adhésion ou de l'inscription
 - b) La maltraitance sexuelle, la maltraitance physique avec contact et la maltraitance liée à l'interférence ou à la manipulation du processus doivent entraîner une sanction de présomption comprenant une période de suspension ou des restrictions d'admissibilité
 - c) Quand un intimé fait l'objet d'allégations en attente de crime contre une personne, si cela est justifié par la gravité de l'infraction, la sanction présumée sera une période de suspension jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise par le processus applicable.
41. La condamnation d'un participant de l'organisation à l'égard de certaines infractions au Code criminel impliquant un comportement préjudiciable doit porter une sanction présumée d'inadmissibilité permanente à la participation auprès de l'organisation. Les infractions au *Code criminel* peuvent comprendre, entre autres :
- a) Toute infraction de pornographie juvénile;
 - b) Toute infraction sexuelle;
 - c) Toute infraction de violence physique;
42. À moins que le comité de discipline externe ne décide autrement, toute sanction disciplinaire commencera immédiatement, malgré un appel.
43. Le défaut de se conformer à une sanction déterminée par le comité de discipline externe entraînera une suspension automatique de toutes les activités liées à ANP jusqu'à ce que la conformité se produise.

SANCTION DU BCIS

44. En tant que signataire du programme au BCIS, l'organisation veillera à ce que toutes les sanctions ou mesures imposées par le directeur des sanctions et des résultats du BCIS soient mises en œuvre et

respectées dans la compétence de l'organisation une fois que l'organisation reçoit un avis approprié de toute sanction ou mesure du BCIS.

APPELS

45. La décision d'un président de discipline interne ou d'un comité de discipline externe, le cas échéant, peut être portée en appel conformément à la *Politique en matière d'appel*.

CONFIDENTIALITÉ

46. Le processus de discipline est confidentiel et ne concerne que l'organisation, les parties, le tiers indépendant, le président de la discipline interne, le comité de discipline externe (le cas échéant) et tout conseiller indépendant du comité de discipline externe.

47. Une fois le processus engagé et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, aucune des parties ne divulguera des renseignements confidentiels relatifs à la mesure disciplinaire ou à la plainte à une personne qui n'est pas impliquée dans le processus, à moins que l'organisation ne soit tenue d'aviser une organisation comme une fédération internationale, Sport Canada ou une autre organisation sportive (p. ex., lorsqu'une suspension provisoire ou des mesures provisoires ont été imposées et qu'une communication est requise pour s'assurer qu'elles peuvent être appliquées), ou qu'une notification est autrement exigée par la loi.

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

CALENDRIER

49. Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect des délais prévus par la présente politique ne permettra pas une résolution rapide de la plainte, le tiers indépendant peut ordonner que le calendrier soit révisé.

RAPPORT STATISTIQUE

50. L'organisation peut tenir à jour un rapport statistique général de l'activité qui a été effectuée conformément à la présente *Politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes*. Ce rapport ne doit pas inclure de renseignements confidentiels en vertu de la présente politique, ou qui ont été ordonnés de rester confidentiels par un comité, mais peut inclure le nombre de plaintes signalées au tiers indépendant et les statistiques concernant le nombre de dossiers qui ont été résolus par le biais d'une solution de règlement des différends de substitution, le processus de président de discipline interne et le processus de président de discipline externe. De plus, des statistiques peuvent être conservées quant au nombre d'appels déposés en vertu de la *Politique en matière d'appel* et si les appels ont été maintenus, partiellement maintenus ou rejetés.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

51. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel en vertu de la présente politique sont assujetties à la *Politique de confidentialité* de l'organisation.
52. L'organisation, ou tous ses délégués en vertu de la présente politique (p. ex., tiers indépendant, président de la discipline interne, comité de discipline externe), doit se conformer à la *Politique de confidentialité* de l'organisation dans l'exécution de ses services.

Annexe A – Procédure d'enquête

Détermination

1. Lorsqu'une plainte est soumise en vertu de la *Politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes* et est acceptée par le tiers indépendant, le tiers indépendant déterminera si l'incident doit faire l'objet d'une enquête.

Enquête

2. Le tiers indépendant désignera un enquêteur. L'enquêteur doit être un tiers indépendant qualifié dans le processus d'enquête. L'enquêteur ne doit pas se trouver dans une situation de conflit d'intérêts et ne doit pas avoir de lien avec l'une ou l'autre des parties.
3. Les lois fédérales et provinciales/territoriales relatives au harcèlement en milieu de travail peuvent s'appliquer à l'enquête si le harcèlement a été dirigé vers un employé dans un lieu de travail. L'enquêteur doit passer en revue la législation sur la sécurité au travail, les politiques de l'organisation pour les ressources humaines ou consulter des experts indépendants pour déterminer si la législation s'applique à la plainte.
4. L'enquête peut prendre toute forme décidée par l'enquêteur, guidée par toute loi fédérale ou provinciale/territoriale applicable. L'enquête peut comprendre :
 - a) Entrevues avec le plaignant
 - b) Entrevues avec les témoins
 - c) Déclaration de faits (point de vue du plaignant) préparée par l'enquêteur, acceptée par le plaignant et remise à l'intimé
 - d) Entrevues avec l'intimé
 - e) Déclaration de faits (point de vue de l'intimé) préparée par l'enquêteur, reconnue par l'intimé et remise au plaignant

Rapport de l'enquêteur

5. À la fin de l'enquête, l'enquêteur doit préparer un rapport qui doit inclure un résumé des preuves des parties (y compris les deux déclarations de faits, le cas échéant) et des recommandations de l'enquêteur indiquant si, en fonction d'un équilibre de probabilités, *une violation au Code de conduite et d'éthique professionnelle ou au CCUMS s'est produite*.
6. Le rapport de l'enquêteur sera remis au tiers indépendant qui le divulguera, à sa discrétion, en tout ou en partie à l'organisation et au comité de discipline externe. Le tiers indépendant peut

également divulguer le rapport de l'enquêteur (ou une version expurgée pour protéger l'identité des témoins) aux parties, à leur discrétion, avec tous éléments censurés nécessaires.

7. Si l'enquêteur constate qu'il existe des cas d'infraction possible en vertu du *Code criminel*, l'enquêteur doit aviser le plaignant et l'organisation de renvoyer la question à la police.
8. L'enquêteur doit également informer l'organisation de toute conclusion d'activité criminelle. L'organisation peut décider de signaler ces conclusions à la police, mais elle doit en informer la police si des conclusions se rapportent au trafic de substances ou à des méthodes illicites (comme indiqué dans la version de la Liste des produits interdits de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur), à tout crime sexuel impliquant des mineurs, à une fraude contre l'organisation ou d'autres infractions où l'absence de signalement aurait pour effet de déshonorer l'organisation.

Représailles

9. Un participant de l'organisation qui soumet une plainte à l'organisation ou qui fournit des preuves dans le cadre d'une enquête ne peut être soumis à des représailles de la part d'une personne ou d'un groupe. Une telle conduite peut faire l'objet de procédures disciplinaires en vertu de la *Politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes*.

Allégations mensongères

10. Un participant de l'organisation qui soumet des allégations que l'enquêteur juge être malveillantes, fausses ou dans le but de représailles ou de vengeance peut être sujet à une plainte en vertu de la *Politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes* et peut être tenu de payer les coûts de toute enquête qui vient à cette conclusion. L'organisation ou le participant de l'organisation contre lequel les allégations ont été soumises peuvent agir à titre de plaignant.

Confidentialité

11. L'enquêteur prendra des mesures raisonnables pour protéger l'anonymat du plaignant, de l'intimé et de toute autre partie. Toutefois, l'organisation reconnaît que le maintien de l'anonymat complet pendant une enquête peut ne pas être possible.

Protection des renseignements personnels

12. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel en vertu de la présente politique sont assujetties à la *Politique de confidentialité* de l'organisation.
13. L'enquêteur se conformera à la *Politique de confidentialité* de l'organisation dans l'exécution de ses services en vertu de la présente procédure.