



Document de réflexion

La protection de l'athlète et la maltraitance dans le sport

Mars 2015

Soumis par :



Introduction

La maltraitance¹ dans le sport amateur au Canada continue. Un exemple récent hautement médiatisé impliquait une entraîneure de ringuette reconnue coupable d'attouchements sexuels et d'invitation à des attouchements sexuels avec une athlète² âgée de 13 ans. Parmi d'autres exemples récents, notons la suspension du club de rugby masculin de Dalhousie en 2014 pour bizutage de recrues³, un patineur artistique de 15 ans ouvertement gai victime d'intimidation au point de se suicider⁴, une entraîneure de hockey de Colombie-Britannique exploitant sexuellement une jeune athlète⁵. Ce rapport n'a pas pour intention de dresser la liste de tous les exemples, passés et présents, de maltraitance d'athlètes dans le sport canadien. En fait, il y en aurait trop pour en dresser la liste. Il importe davantage de noter qu'en dépit des progrès qui ont été accomplis dans le sport au cours des 20 dernières années, la maltraitance d'athlètes continue.

Dans l'exemple de la ringuette ci-dessus, qui est toujours devant les tribunaux à la date de février 2015, les parents de l'athlète ont intenté une poursuite de 750 000 \$ contre la défenderesse, les autres entraîneures de l'équipe et les organismes de régie sportive de la ringuette en alléguant, entre autres choses, que les organismes ont négligé d'effectuer les vérifications adéquates des antécédents de l'entraîneure et que les préoccupations initiales de l'athlète quant au comportement de l'entraîneure, bien qu'ayant fait l'objet d'un signalement, n'ont pas été prises en considération. Plus grave encore, dans une perspective d'administration sportive, c'est la prétention des demandeurs à l'effet que les organismes de régie de la ringuette « ont négligé de gérer adéquatement les risques qu'ils ont créés ». ⁶ Ces allégations n'ont pas encore été prouvées devant la cour. Un arrêt complet de la maltraitance dans le sport n'est ni plausible ni attendu, mais, de toute évidence, le message est présenté de façon inadéquate ou bien non entendu effectivement. En fait, un rapport a noté que « nous disposons de plusieurs des ressources nécessaires et nous avons l'expertise pour développer le reste. Le plus gros problème, c'est de faire connaître ces ressources et de les rendre accessibles. » ⁷

Perspective historique

Cette année marque le 20^e anniversaire de la parution de l'un des premiers rapports sur le harcèlement dans le sport publié au Canada⁸. Intitulé à juste titre « Le harcèlement dans le sport », le rapport publié par l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS), définissait le harcèlement et comment le harcèlement était couvert par la loi, discutait des mythes et des faits concernant le harcèlement et expliquait pourquoi les organisations sportives avaient besoin d'une politique sur le harcèlement et ce que cette politique devait inclure. À l'époque, les dirigeants du sport ont été consultés pour connaître les pratiques en vigueur et les lacunes dans le domaine. Certes, le modèle de politique prescrit dans le rapport provenait du seul secteur de la société qui, à l'époque, s'attaquait à ce problème de façon systématique – les établissements d'enseignement. Vingt ans plus tard, nous en sommes à rédiger le présent document de réflexion afin d'évaluer où en est rendu le secteur du sport et dans quelle direction le traitement de cette question dans le sport au Canada devrait s'orienter.

Des rapports majeurs sur ce sujet ont été publiés au cours des vingt dernières années (ceci n'est pas une liste exhaustive):

- 1994 – *Harassment in Sport: A guide to policies, procedures, and resources* – Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS)

¹ Terme générique maintenant utilisé pour désigner le harcèlement, l'abus, la discrimination, la négligence et l'intimidation.

² CBC News. (12 septembre 2013). *Calgary ringette coach gets 18 months for sexual touching*. Extrait de : <http://tinyurl.com/pjl4pp5>

³ Auld, A. (30 septembre 2014). *Dalhousie men's rugby club suspended over hazing allegations*. Extrait de : <http://tinyurl.com/la3xhep>

⁴ CBC News. (18 octobre 2011). *Gay Ottawa teen who killed himself was bullied*. Extrait de : <http://tinyurl.com/oah6msh>

⁵ CBC News. (2 avril 2013). *Heidi Ferber, ex-hockey coach, gets 1 year in jail in teen sex case*. Extrait de : <http://tinyurl.com/pk5ok2s>

⁶ Slade, D. (26 août 2014). *Ringette group, coaches deny negligence in \$750,000 sex assault lawsuit*. Extrait de : <http://tinyurl.com/kjourq4>

⁷ Kinsman, T. (2004). *Harassment and abuse in sport: Situation analysis & needs assessment*. Ottawa : Secrétariat Sport pur. p. 34.

⁸ ACAFS. (1994). *Harassment in Sport: A guide to policies, procedures, and resources*. Ottawa : ACAFS.

- 1997 – Dis-le! Agis maintenant! Guide sur la prévention et la réaction aux situations d'abus et de harcèlement à l'intention des clubs et des associations de sport – Association canadienne de hockey et autres partenaires⁹
- 1999 – *Promoting a positive sport environment* – Canadian Sport Centre Calgary
- 2004 – *Harassment and abuse in sport: Situation analysis & needs assessment* – Tom Kinsman (pour le Secrétariat Sport pur)
- 2010 – *Document de Réflexion : Abus, Harcèlement et Intimidation dans le Sport* – L'Académie canadienne de la médecine du sport et de l'exercice (ACMSE)¹⁰

Chacun des rapports ci-dessus est un document bien rédigé et bien documenté, qui offre d'excellents conseils, pour la période concernée, aux organisations sportives. Aussi, le présent document n'est pas destiné à être une recension des écrits sur le harcèlement ou la maltraitance dans le sport, étant donné que de telles recensions ont été effectuées ailleurs, et n'a pas la prétention d'ajouter à la discussion sur la maltraitance dans le sport. L'intention de ce document est plutôt de faire progresser la réflexion et contribuer à identifier les lacunes et résoudre les problèmes qui permettent à la maltraitance de continuer d'exister au sein de la communauté sportive.

Qu'est-ce que la maltraitance?

L'approche conceptuelle à l'égard du problème de l'abus et du harcèlement dans le sport a évolué avec les années. Le problème a été formulé sous l'appellation « maltraitance dans le sport » afin d'englober les concepts connexes tels que le harcèlement, l'abus, la discrimination, la négligence et l'intimidation.

Que faisons-nous actuellement à propos de la maltraitance dans le sport?

Certains bailleurs de fonds du sport au Canada (par exemple, le gouvernement fédéral) exigent que les bénéficiaires de fonds aient des politiques s'attaquant à certains aspects de la maltraitance. Par exemple, Sport Canada finance les organismes nationaux de sport (ONS), les organismes national de service multisports (OSM) et les centres canadiens multisport (CCM) à même le Cadre de financement et de responsabilité en matière de sport (CFRS). Chaque organisme sportif admissible en vertu du CFRS doit satisfaire à certaines exigences requises en matière de gouvernance et de gestion, telles que l'existence de politiques sur la discrimination, le harcèlement et l'abus, le règlement de différend, le comportement et les conflits d'intérêt. Chaque politique doit correspondre à certains critères, par exemple prévoir un processus formel, applicable au personnel et aux membres, de signalement et d'enquête en matière de plaintes. Le CFRS actuel se lit comme suit :

ANNEXE C5 : Harcèlement et abus

Les organismes demandeurs doivent démontrer par leurs politiques leur engagement formel à l'égard d'un environnement libre de toute forme de harcèlement et d'abus. Leur(s) politique(s) doit(doivent) s'appliquer au personnel et aux autres personnes agissant en leur nom, dans leurs rapports les uns avec les autres et avec l'ensemble des membres ou des intervenants ou avec d'autres organismes au sein de la communauté sportive canadienne. La(les) politique(s) doit(doivent) aussi expliquer le processus formel de signalement et d'enquête en matière de telles plaintes. La(les) politique(s) peut(peuvent) faire partie d'une politique plus importante (comme leur politique de résolution des conflits). Les organismes demandeurs doivent fournir une(des) copie(s) de leur(s) politique(s) en matière de harcèlement et d'abus.¹¹

- CFRS IV OSM: 2012 – 2016

Discrimination, harcèlement et abus

L'organisme national de sport (ONS) possède une politique formelle en matière de discrimination, de harcèlement et d'abus. Les organismes nationaux de sport doivent démontrer par leurs politiques leur engagement formel à l'égard d'un environnement libre de toute forme de harcèlement, d'abus et de discrimination. Leur politique devrait s'appliquer au personnel et aux autres

⁹ Hockey Canada. Dis-Le. Extrait de : <http://tinyurl.com/lxrr8nc>

¹⁰ ACMSE. (décembre 2010). Document de Réflexion : ACMSE – Abus, Harcèlement et Intimidation dans le Sport. Extrait de : <http://tinyurl.com/n8oejxu>

¹¹ Sport Canada. (30 juillet 2013). Cadre de financement et de responsabilité en matière de sport (CFRS IV : 2012 – 2016).

personnes agissant en leur nom, dans leurs rapports les uns avec les autres, avec leurs membres ou entre leurs propres entraîneurs, athlètes et autres membres du personnel de soutien aux athlètes et les autres. Cette politique peut faire partie d'une politique/d'un document plus important (comme la résolution de conflit ou le Code de comportement). La politique doit aussi expliquer le processus formel de signalement et d'enquête en matière de telles plaintes.¹²
- CFRS V ONS et CCM: 2014 – 2018

Les pourvoyeurs de fonds provinciaux/territoriaux ont des variantes quant aux exigences liées à la maltraitance pour les organismes provinciaux/territoriaux de sport (OPTS) et les OSM provinciaux/territoriaux. Les quatre exemples suivants illustrent les différences d'exigences.

Ontario

À compter de 2010, la politique de reconnaissance du sport de l'Ontario¹³, qui définit les normes de gouvernance qui doivent être satisfaites, exige une politique de gestion du risque approuvée par le conseil d'administration, politique qui comprend une politique en matière de harcèlement, bien qu'une telle politique ne soit ni définie ni expliquée.

Saskatchewan

Sask Sport, l'organisme responsable du financement des OPS en Saskatchewan, ne formule pas d'exigence quant à une politique en matière de maltraitance dans son document sur les Directives annuelles de financement provincial 2011¹⁴. Mais Sask Sport exige effectivement que tous les entraîneurs agréés des OPS de la province complètent le programme en ligne *Respect in Sport for Coaches*¹⁵ qui « est conçu comme un outil pour aider à identifier et traiter les cas d'abus, de négligence, de harcèlement et d'intimidation dans le sport »¹⁶.

Manitoba

Sport Manitoba, l'organisme responsable du financement des OPS au Manitoba, formule aussi l'attente que les sports subventionnés mettent en place des politiques traitant de la protection des athlètes et des questions connexes, mais ne passe en revue ni n'approuve quelque politique spécifique que ce soit ou ne refuse pas d'accorder des subventions si ces politiques ne sont pas en place¹⁷. Comme la Saskatchewan, le Manitoba exige que tous les entraîneurs complètent le programme en ligne *Respect in Sport for Coaches*¹⁸.

Nouveau-Brunswick

La Direction du sport et des loisirs du gouvernement du Nouveau-Brunswick ne fait référence à aucune initiative de protection des athlètes dans son document d'admissibilité pour les OPS. Toutefois, pour recevoir du financement, un OPS doit remplir une autoévaluation – et ce formulaire d'évaluation du modèle de financement attribue des points positifs aux OPS qui ont « un code écrit de politique de comportement, incluant l'abus et le harcèlement et les mesures disciplinaires, qui a été révisé et mis à jour au cours des 2 dernières années ».¹⁹

D'autres provinces attribuent des « subventions » qui sont utilisées pour financer différentes sections du système de prestation du sport (par exemple, l'entraînement, la haute performance, les programmes spécialisés, etc.) plutôt que de financer l'OPS en tant qu'organisme. Ce style de financement ne permet pas facilement au bailleur de fonds d'exiger que l'OPS ait mis en place des politiques pour la protection des athlètes.

Il y a un manque de cohérence entre les juridictions provinciales/territoriales sur les exigences relatives au traitement de la maltraitance dans le sport. Néanmoins, de nombreux organismes ont effectivement des politiques

¹² Sport Canada. (Mars 2013). Cadre de financement et de responsabilité en matière de sport (CFRS V: 2014-2018).

¹³ Ministère de la promotion de la santé. (Janvier 2010). *Sport Recognition Policy*. Extrait de : <http://tinyurl.com/kc7kh82>

¹⁴ Sask Sport. (Avril 2011). *Annual Funding Provincial Guidelines*. Extrait de : <http://tinyurl.com/p7ytwcz>

¹⁵ Sask Sport. *Respect in Sport for Coaches*. Extrait de : <http://tinyurl.com/oy3ogox>

¹⁶ Sask Sport. *Respect in Sport FAQ*. Extrait de : <http://tinyurl.com/p2kzwqy>

¹⁷ Sport Manitoba. 2010/2011 Terms & Conditions for Funding Handbook. Extrait de : <http://tinyurl.com/nente3c>

¹⁸ Sport Manitoba. *Hazing in Sport – Support and Prevention*. Extrait de : <http://tinyurl.com/mlvybxw>

¹⁹ Sport and Recreation Branch. (2014, February 6). Funding Model – Assessment Forms. Extrait de : <http://tinyurl.com/pgm2gsf>

pour la protection de leurs athlètes. Une enquête plus poussée devrait analyser ces politiques et ces directives, étudier comment elles sont mises en place et vérifier si elles protègent effectivement ou non les athlètes. Les annexes de ce rapport fournissent des modèles de « pratiques exemplaires » qui pourraient être utilisés pour guider et évaluer les politiques dans les différentes juridictions provinciales/territoriales.

Organismes de sport – Initiatives de protection des athlètes

Documents de politique

La plupart des organismes disposent de politiques en matière de maltraitance pour la protection de leurs athlètes même si de telles politiques ne sont pas exigées aux fins de l'attribution des subventions. Ces politiques sont promues et utilisées à des degrés divers d'efficacité. Que les organisations soient dans l'obligation d'avoir une politique traitant de la maltraitance a été un fait accepté au cours des 20 dernières années; toutefois, il y a encore du travail à faire pour assurer l'efficacité de ces politiques. La plupart de ces politiques ont été élaborées à partir de la publication de 1994 de l'ACAFS (laquelle adaptait une publication de 1992 sur le harcèlement sexuel associé à l'emploi dans le milieu universitaire). Le document de 1994 a été produit afin de donner forme à la création et à l'adaptation d'une « politique en matière de harcèlement » pour les organismes sportifs et il recommandait qu'une politique en matière de harcèlement comprenne :

- Une déclaration de l'organisme démontrant son engagement en faveur d'un environnement sportif libre de toute forme de harcèlement
- Une définition du harcèlement (incluant le harcèlement sexuel) et l'identification d'un comportement de harcèlement
- L'identification des personnes responsables de l'implantation et de la mise en vigueur de la politique
- L'assurance de la confidentialité pour la personne qui dépose une plainte
- La nomination de deux responsables (un homme et une femme) formés en matière de harcèlement afin de recevoir et de résoudre les plaintes
- La description de la procédure de dépôt de plainte pour les plaintes de harcèlement
- L'explication des sanctions possibles
- La description de la procédure d'appel des décisions rendues en vertu de la politique

Malgré le caractère englobant que pouvait revêtir ce document à l'époque, l'évolution des politiques en matière de harcèlement depuis 1994 n'a pas inclus les nombreuses dérogations par rapport aux recommandations originales autres que la mise à jour de la définition de harcèlement de manière à inclure les concepts comme la maltraitance, les méthodes modernes de harcèlement (comme la cyberintimidation) et les mises à jour juridiques. En particulier, la notion d'avoir un « responsable en matière de harcèlement » est tombée en défaveur pour un certain nombre de raisons, dont principalement :

- La difficulté de former des personnes pour ce rôle;
- La difficulté de déterminer si les responsables en matière de harcèlement devraient être bénévoles ou rémunérés;
- La difficulté de déterminer si les responsables en matière de harcèlement devraient faire partie de l'organisme ou être des tierces parties neutres;
- La difficulté de maintenir les responsables en matière de harcèlement à l'écart de l'organisme afin de minimiser le conflit d'intérêt;
- La difficulté de maintenir la continuité dans la fonction en faisant en sorte que les responsables successifs en matière de harcèlement appliquent la politique de la même manière;
- La difficulté de faire en sorte que les responsables en matière de harcèlement appliquent la politique correctement et n'appuient ni ne défendent l'une des parties; et
- La difficulté de promouvoir l'existence et l'identité des responsables en matière de harcèlement auprès des

participants.

Formation et apprentissage

À l'occasion, les organismes plaident en faveur de la formation et de l'apprentissage des entraîneurs comme faisant partie des initiatives de protection de leurs athlètes. À la suite des révélations d'abus sexuel de Sheldon Kennedy en 1997, Hockey Canada a mis en application des recommandations d'action destinées à réduire le harcèlement dans le hockey. Sport Canada a retenu les services de Hockey Canada, avec l'aide d'autres partenaires, pour produire le rapport « En parler! Agir maintenant! » destiné à s'appliquer à tous les sports. Ce projet a été le précurseur du programme « Respect et sport »²⁰, créé en 2004, et actuellement adopté par Sask Sport, Sport Manitoba, les OPS à grande échelle en Alberta,²¹ Gymnastics Canada Gymnastique et par divers autres organismes provinciaux, régionaux et locaux partout au Canada.

L'initiative la plus importante et la plus évidente d'éducation et de formation en matière de maltraitance au Canada est sans doute les programmes de certification nationale des entraîneurs (PNCE) de l'Association canadienne des entraîneurs, qui comprennent le module de formation en ligne obligatoire « Prise de décisions éthiques »²². La plupart des OPS exigent que même les entraîneurs de club détiennent la certification PNCE et, pour obtenir cette certification, ils doivent suivre le module « Prise de décisions éthiques », en plus de compléter les autres cours obligatoires.

En 2009, l'organisme Entraîneurs du Canada, conjointement avec le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES), a rendu public deux documents – le Code des comportements interdits dans le sport²³ et la Politique canadienne sur les comportements interdits dans le sport²⁴. Ensemble, ces deux documents définissent les rôles et les responsabilités des personnes (entraîneurs, officiels, bénévoles et administrateurs) et les normes de comportement attendues quand ces personnes agissent dans le sport et avec des athlètes. On prévoyait que les organismes souscriraient au Code et à la Politique en les adoptant officiellement. Ce faisant, ils agréeraient à maintenir un registre public des entraîneurs pris en défaut de la même manière que les politiques canadiennes contre le dopage ont établi une liste des athlètes ayant violé les règles antidopage.

Cette initiative était prometteuse, mais certaines questions et difficultés ont émergé; en particulier le fait que le Code et la Politique recoupaient les politiques et les codes existants des organismes et ne s'intégraient pas facilement dans le cadre général des documents de gouvernance des organismes. Aussi, le Code et la Politique n'étaient pas suffisamment étendus pour s'attaquer à la maltraitance des non-athlètes, ou pour traiter des comportements négatifs d'athlètes à l'égard d'autres athlètes. Peu d'organismes ont adopté officiellement le Code et la Politique.

Résumé des lacunes

 *Lacune identifiée : Certains bailleurs de fonds n'exigent pas toujours que les organismes aient des politiques en matière de protection des athlètes, et quand ils le font, il n'existe pas de contrôle pour exiger l'adhésion ou s'en assurer.*

- Les politiques ne sont pas nécessairement appliquées par les bailleurs de fonds.
- Les exigences de mise en application varient d'une juridiction provinciale/territoriale à l'autre.

 *Lacune identifiée : Les politiques existantes en matière de harcèlement se chevauchent les unes les autres;*

²⁰ *Respect et sport*. Extrait de : <http://tinyurl.com/occyw29>

²¹ CBC News. (11 février 2014). *Respect in Sport's course gains support of hockey parents, coaches*. Extrait de : <http://tinyurl.com/q6jngld>

²² PNCE. *Prise de décisions éthiques*. Extrait de : <http://tinyurl.com/lfucc5n>

²³ Entraîneurs du Canada. *Code des comportements interdits dans le sport*. Extrait de : <http://tinyurl.com/olec465>

²⁴ Entraîneurs du Canada. *Politique canadienne sur les comportements interdits dans le sport*. Extrait de : <http://tinyurl.com/m6tyvbz>

des « vieilles » politiques en matière de harcèlement sont encore en usage et il n'existe pas de politique en matière de protection des athlètes qui soit uniforme ou acceptée partout dans le sport.

- De nombreux rapports d'évolution sur les nouvelles tendances et la recherche émergente au cours des 20 dernières années n'ont pas été intégrés dans les pratiques actuelles.
- Diverses exigences en matière de politiques émanent de juridictions différentes (i.e. exigences des ONS à l'égard des OPS, exigences des différents bailleurs de fonds à l'égard des ONS et des OPS).

➡ *Lacune identifiée : Les responsables en matière de harcèlement, bien qu'encore en poste occasionnellement à la recommandation de certaines sources, ne constituent plus la meilleure stratégie pour la protection des athlètes.*

- De nombreuses faiblesses ont été identifiées en ce qui a trait aux responsables en matière de harcèlement (neutralité garantie, formation, aisance dans le rôle).

➡ *Lacune identifiée : Les clubs, bien que représentant un terreau fertile pour la maltraitance, n'ont pas la capacité de mettre en place des initiatives efficaces en matière de protection des athlètes*

- Réponse aux besoins du plus grand nombre de participants, contrôle limitée des personnes et dépendance des OPS pour les orientations.

➡ *Lacune identifiée : Une absence de stratégie de communication peut signifier que certaines politiques existantes demeurent invisibles.*

- Les organismes ne rendent pas leurs politiques suffisamment visibles.

Comblent les lacunes

Heureusement, compte tenu de l'importance de l'accent mis sur la maltraitance dans le sport, les organismes semblent s'ouvrir au changement et être disposés à adapter ou à faire évoluer leurs politiques et initiatives existantes afin d'améliorer la protection des athlètes. Le Sport Law & Strategy Group, au nom du CCES, suggère les solutions suivantes et espère que les idées soulevées ou renforcées ci-dessous feront progresser la réflexion, contribueront à combler les lacunes existantes et amélioreront globalement la protection des athlètes dans le sport canadien.

Politiques de protection des athlètes

Nous sommes convaincus que les « politiques en matière de harcèlement » indépendantes sont désuètes et ne sont plus nécessaires. Même les exigences de Sport Canada indiquent que de telles politiques « peuvent faire partie d'un document de politique plus étendu ». Les différences juridiques précises entre les termes « négligence », « abus », « harcèlement » et « intimidation » sont subtiles et, dans la plupart des cas, dénuées de sens pour le bénéficiaire de tous les jours, l'entraîneur au niveau communautaire ou le parent. Toutefois, ce que tous ces comportements ont en commun, c'est qu'ils recouvrent différentes formes de « mauvaise conduite » et cela est un terme que tout le monde peut comprendre. En conséquence, nous recommandons une combinaison et une consolidation de politiques destinées à remplacer la vieille « politique en matière de harcèlement », dans le sens suivant :

- Premièrement, un **code de comportement unique** devrait être élaboré et définir les normes générales de comportement pour toutes les personnes dans le sport tout en fournissant des normes additionnelles spécifiques aux participants, aux entraîneurs, aux officiels, aux administrateurs/dirigeants et aux spectateurs/parents. (Voir modèle en Annexe A)

- Deuxièmement, une « **politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires** » devrait être élaborée et décrire comment des personnes ayant fait l'objet d'allégations peut porter plainte si une personne viole le code de comportement. Cette politique préciserait à qui une personne peut porter plainte, quel processus doit être suivi et comment la plainte sera traitée et résolue. (Voir modèle en Annexe B)
- Troisièmement, une **politique d'appel** devrait être élaborée en vertu de laquelle des personnes peuvent en appeler de décisions prises en vertu de la politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaire (ainsi que d'autres décisions organisationnelles pouvant faire l'objet d'un appel). (Voir modèle en Annexe C)
- Finalement, une **politique de règlement des différends** peut déterminer comment un organisme peut éviter la formalisation et l'escalade des plaintes à l'aide de la médiation, de la négociation et d'autres tactiques de résolution des différends. (Voir modèle en Annexe D)

Parmi les autres éléments d'un ensemble complet de politiques, il y a lieu de mentionner une politique de confidentialité, une politique en matière de conflit d'intérêt, une politique de dépistage et une politique de protection des renseignements personnels.

Politique de dépistage

Dans l'exemple de la ringuette décrit au début de ce rapport, la famille de l'athlète allègue que les organismes de la ringuette a, entre autres choses, négligé de sélectionner convenablement l'entraîneure avant son embauche.. Un processus complet de dépistage pourrait protéger les organismes et aider à filtrer les personnes et s'assurer que les entraîneurs qui pourraient éventuellement avoir un comportement de maltraitance ne soient pas embauchés. Les politiques de dépistage devraient comprendre non seulement une vérification des antécédents criminels mais aussi une évaluation du poste, une vérification des références, des entrevues, du soutien et de la supervision, et une supervision et une évaluation régulières si la personne est engagée pour plusieurs années. L'organisme Bénévoles Canada, dans l'édition courante de son Guide sur le filtrage,²⁵ note qu'il y a dix étapes pour un filtrage sécuritaire, et non seulement une. Les politiques en matière de protection des athlètes agissent comme une mesure de réaction à la maltraitance tandis qu'un processus adéquat de filtrage peut agir à titre de mesure préventive.

Implication d'une tierce partie

Le rapport de 2004 rédigé par Tom Kinsman révélait que les responsables en matière de harcèlement qui avaient reçu une formation trouvaient le sujet « complexe, légaliste et [requérant] beaucoup de temps pour atteindre une compétence professionnelle » et, en outre, que « la fonction de responsable en matière de harcèlement requérait d'être un expert dans le domaine pour faire le travail ».²⁶ Nous ne plaidons pas en faveur de l'existence de responsables en matière de harcèlement, mais nous soutenons la nécessité de la neutralité de la part d'une tierce partie experte. Cette tierce partie (qui peut être soit un avocat ou une autre personne compétente) peut être soit l'administrateur qui reçoit et traite les plaintes de la part de personnes ou encore le décideur qui détermine le résultat de la plainte, ou les deux.

Nous suggérons que l'organisme offre d'abord le choix d'un processus de règlement du différend (faisant appel à un membre du personnel ou à un bénévole comme médiateur ou négociateur entre les parties), mais si le mécanisme de règlement des différends échoue, ou si l'une des parties persiste à porter plainte, le cas peut alors traité en vertu de la politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires. La tierce partie neutre n'a pas besoin d'avoir de l'expérience dans le sport, mais elle doit être au fait de la gestion de cas ou de la maltraitance dans le sport et être libre de toute allégation de partialité ou de conflit d'intérêt. Si le chargé du dossier est un intervenant au sein de l'organisme, le décideur (ou le tribunal décidant du résultat du cas) devrait être une tierce partie neutre. Si le chargé du dossier est la tierce partie neutre, le décideur peut être un intervenant au sein de l'organisme, mais doit néanmoins

²⁵ Bénévoles Canada. (Mars 2012). Le Guide sur le filtrage – Édition 2012. Ottawa : Sécurité publique Canada.

²⁶ Kinsman, T. (2004). *Harassment and abuse in sport: Situation analysis and needs assessment*. Ottawa : Secrétariat Sport pur. P. 15.

n'avoir aucun rapport, réel ou perçu, avec le cas des parties en cause.

Juridiction en matière de politiques

Nous recommandons que les ONS aient leur propre ensemble de politiques, s'appuyant sur une opinion d'expert, et révisées et mises à jour au moins à tous les deux ans à la lumière des nouveaux développements en matière de protection des athlètes et de maltraitance. Par exemple, la notion de « bizutage » n'était pas courante dans la langue de tous les jours jusqu'à 2000, mais elle est maintenant parfaitement définie dans les politiques de la plupart des ONS – une telle évolution ne requiert qu'une révision mineure de la politique. La prédominance des médias sociaux et la prévalence des cas de maltraitance (telle que la cyberintimidation) qui peuvent maintenant se produire via ces médias pourrait requérir une révision complète de la politique existante pour s'assurer que ces nouveaux développements soient pris en compte.

Les OPS plus modestes et les clubs n'ont pas la capacité de se tenir au fait de ces nouveaux développements et de réviser régulièrement et/ou remplacer leurs politiques. Pour cette raison, nous recommandons que les ONS, en assumant qu'ils ont mis en place leurs politiques et procédures, conseillent les OPS par une approche double en matière d'élaboration de politiques. D'abord, les ONS devraient conseiller aux OPS de se donner leur propre série de politiques répondant à leurs besoins – et peut-être exiger certaines politiques comme condition du maintien de leur adhésion à l'ONS. L'ONS devrait être disponible pour guider l'élaboration de ces politiques des OPS, soit en approuvant/ratifiant les politiques ou en identifiant les sources d'expertise auprès desquelles les OPS pourraient obtenir de l'aide. Deuxièmement, l'ONS doit entreprendre de mettre à jour régulièrement les OPS quand de nouveaux développements en matière de protection des athlètes et de maltraitance requièrent une révision d'une politique de l'ONS. Les ONS devraient transmettre ces connaissances aux OPS aux fins de mise en application subséquente au niveau provincial.

L'élaboration de politiques de club est légèrement différente. Bien que nous recommandions rarement des modèles de politique (en raison de leur nature trop générale), nous suggérons que les OPS prennent l'initiative d'élaborer des modèles de politiques spécifiques à leur sport pouvant être adoptées par les clubs membres. Ou encore, l'OPS peut élaborer une politique qui pourrait être utilisée par les clubs membres et offrir des ressources (telles l'administration ou la prise de décision) auxquelles pourraient avoir accès les clubs membres.

Une approche rationnelle en matière de protection des athlètes et de maltraitance peut être appliquée dans l'ensemble du continuum sportif, depuis le terrain de jeu au podium, de manière à ce que chaque niveau du sport puisse savoir comment les autres niveaux traitent les problèmes. Une telle synergie est de nature à améliorer la protection des athlètes et à réduire les lacunes de juridiction et d'application des politiques.

Les OSM peuvent se concentrer sur l'élaboration d'outils de formation qui peuvent être requis pour les ONS, les OPS ou les clubs. Les OSM peuvent aussi offrir les connaissances spécialisées ou d'autres ressources externes qui n'interfèrent pas avec les activités internes d'un organisme.

Éducation

Le module « Prise de décisions éthiques » de l'Association canadienne des entraîneurs est exigé pour tous les entraîneurs agréés et constitue une formidable introduction sur la façon de réduire la maltraitance. Signalons parmi les inconvénients le fait que le module n'est pas exigé de tous les intervenants dans le système – parents, athlètes, officiels, administrateurs – mais cela même est en train d'être remédié dans des provinces (comme la Saskatchewan et le Manitoba) où des activités additionnelles d'apprentissage et de formation sont exigées. Le CCES va continuer de faire des efforts dans ce domaine, mais reconnaît également qu'il y a dans ce domaine un rôle très important à jouer pour les OSM afin d'accroître la sensibilisation à des activités de formation ou des outils éducatifs additionnels. Par exemple, un OSM peut combler une lacune existante en offrant des cours de formation à la médiation (pour les personnes qui appliquent la politique de règlement des différends au sein d'un organisme) ou pour des personnes qui gèrent les cas ou prennent les décisions en matière de plaintes.

Un autre aspect de l'éducation réside dans le fait que les athlètes et les parents doivent être informés en matière de politique de protection des athlètes. Chaque participant devrait savoir comment déposer une plainte. Cela signifie qu'il doit être savoir 1) quel comportement constitue une maltraitance, 2) où il peut trouver les politiques d'un organisme en matière de protection des athlètes (par exemple, sur le site Web de l'organisme) et 3) à qui il peut déposer sa plainte en vertu de la politique. Les participants doivent être assurés au départ de la confidentialité et savoir qui va prendre connaissance de leur plainte. Nous recommandons que, pendant le processus d'inscription, les participants (et les parents) soient informés des politiques auxquelles ils devront adhérer (telles que le Code de comportement), quelles politique de protection des athlètes existent pour leur bénéfice et où ils peuvent y avoir accès.

Observer la maltraitance

Une partie du processus éducatif devrait consister à apprendre comme reconnaître les signes et les symptômes de l'existence de la maltraitance. Il s'agit de nouveaux développements relativement récents en matière de maltraitance dans le sport et c'est dans un document récent de l'ACMSE qu'ils sont les mieux définis. Les signes de maltraitance qui y sont décrits incluent « l'incapacité à faire confiance aux autres, la faible image de soi, le changement de normes de comportement et les blessures injustifiées ». ²⁷ Les signes et les symptômes peuvent être différents selon le sport (le plongeur comparé au baseball) – et selon le niveau de jeu (la haute performance comparée au sport récréatif). Tout comme pour le processus de filtrage en plusieurs étapes, l'identification d'une maltraitance avant le dépôt d'une plainte constitue une mesure préventive (au moins dans le sens que plus de cas de maltraitance peuvent être prévenus) et la formation à reconnaître les signes de maltraitance – psychologique et comportementale – pour les entraîneurs et les autres administrateurs du sport serait un moyen d'intervention efficace.

Conclusion

Au cours des 20 dernières années, les progrès réalisés en matière de protection des athlètes ont aidé à réduire les cas de maltraitance et ont contribué à un environnement sportif plus conscient et plus réactif. Néanmoins, des situations de maltraitance d'athlète continuent de se produire. Nous croyons que l'avalanche de politiques variées, de termes, de langues, de parties intéressées, ainsi que d'exigences nécessaires a mené à une application inégale des progrès accomplis sur le terrain. Le simple fait de faire le ménage du paysage grâce à des exigences plus claires des bailleurs de fonds, une juridiction mieux organisée, une application plus nette d'une suite distincte de politiques et de procédures, une éducation progressive basée sur la recherche en émergence, l'implication régulière de tierces parties, et des initiatives à la fois préventives et réactives de protection des athlètes contribueront grandement à faire décroître les occasions de maltraitance qui subsistent dans le sport amateur canadien.

Commandé par
le Centre canadien pour l'éthique dans le sport

Soumis par
Kevin Lawrie et Rachel Corbett, *Sport Law & Strategy Group*

²⁷ Stirling, A., Bridges, E., Cruz, L., & Mountjoy, M. (Décembre 2010). Document de Réflexion: Abus, Harcèlement et Intimidation dans le Sport. Ottawa: ACMSE. p.24. Extrait de : <http://tinyurl.com/n8oejxu>

Annexes

Annexe A

- Code de comportement unique 1

Annexe B

- Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires (détaillée) 8
- Politique en matière de comportement, différends et plaintes (simplifiée) 15

Annexe C

- Politique d'appel (détaillée)..... 20
- Politique d'appel (simplifiée)..... 24

Annexe D

- Politique de règlement des différends..... 26

Annexe E

- Entente - athlète 28
- Entente - entraîneur..... 29

Code de comportement et d'éthique

« Organisation » réfère à : _____

Définitions

1. Dans le présent code, les termes suivants signifient :

a) « *Personnes* » – Les personnes à l'emploi de, ou engagées dans les activités de, l'Organisation, y compris notamment les athlètes, les entraîneurs, les organisateurs, les arbitres, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comités, les membres du conseil d'administration et les dirigeants de l'Organisation.

« *Milieu de travail* » - Tout milieu où se déroulent les affaires ou les activités liées au travail. Les milieux de travail comprennent notamment le bureau de l'Organisation, les activités sociales liées au travail, les affectations de travail à l'extérieur des bureaux de l'Organisation, les déplacements liés au travail et les conférences liées au travail ou les sessions d'entraînement.

But

2. Le but du présent code est d'assurer un environnement sécuritaire et positif (à l'intérieur des programmes, activités et événements de l'Organisation) en rendant les personnes conscientes du fait qu'on attend d'elles, en tout temps, un comportement approprié conforme aux valeurs fondamentales de l'Organisation. L'Organisation appuie l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et adhère à l'engagement de fournir un environnement dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect.

Application du présent Code

3. Le présent code s'applique au comportement des personnes durant les affaires, les activités et les événements de l'Organisation, y compris notamment les compétitions, les séances d'entraînement, les essais, les camps d'entraînement, les déplacements associés aux activités de l'Organisation, l'environnement des locaux de l'Organisation et toutes les réunions.

4. Une personne qui viole le présent code s'expose à des sanctions conformément à la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de l'Organisation. En plus de faire face à des sanctions possibles conformément à la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de l'Organisation, une personne qui viole le présent code durant une compétition peut être exclue de la compétition ou de l'aire de jeu, l'officiel peut retarder la compétition jusqu'à ce que la personne se soumette à l'expulsion, et la personne peut être sujette à une mesure disciplinaire additionnelle en lien avec cette compétition particulière.

5. Un employé de l'Organisation trouvé coupable d'actes de violence ou de harcèlement à l'égard d'un autre employé, travailleur, contractuel, membre, consommateur, fournisseur, client ou autre tierce partie durant les heures de travail, ou lors de tout événement de l'Organisation, est sujet à une mesure disciplinaire appropriée conformément aux termes de la *Politique de ressources humaines* de l'Organisation ainsi qu'à l'entente d'emploi de l'employé (le cas échéant).

6. Le présent code s'applique aussi au comportement des personnes à l'extérieur des affaires, activités et événements de l'Organisation lorsqu'un tel comportement affecte de façon négative les relations au sein de l'Organisation (et de son travail et de son environnement sportif) et nuit à l'image et à la

réputation de l'Organisation. Une telle applicabilité sera déterminée par l'Organisation à son entière discrétion.

Responsabilités

7. Les personnes ont la responsabilité de :

- a) Maintenir et rehausser la dignité et l'estime de soi des membres de l'Organisation et d'autres personnes :
 - i. En faisant preuve de respect à l'égard des personnes sans égard au type de silhouette, aux caractéristiques physiques, à l'habileté sportive, à l'âge, à l'origine, à la couleur, à la race, à la citoyenneté, à l'origine ethnique, au lieu d'origine, aux croyances, au handicap, au statut familial, au statut marital, à l'identité sexuelle, au sexe et à l'orientation sexuelle;
 - ii. En orientant les commentaires ou les critiques de façon appropriée et en évitant de critiquer en public les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les membres;
 - iii. En faisant constamment preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et de comportement éthique
 - iv. En agissant, lorsque approprié, de manière à corriger ou prévenir des pratiques qui sont injustement discriminatoires;
 - v. En traitant constamment les personnes de façon équitable et raisonnable;
 - vi. En assurant l'adhésion aux règles du sport et à l'esprit de ces règles.
- b) S'abstenir de tout comportement qui constitue du **harcèlement**, le harcèlement étant défini comme tout commentaire ou comportement à l'égard d'une personne ou d'un groupe, qui est offensant, abusif, raciste, sexiste, dégradant ou malicieux. Les types de comportement qui constituent du harcèlement comprennent notamment :
 - i. L'abus, les menaces ou les éclats verbaux ou par écrit;
 - ii. L'étalage de matériel visuel qui est offensant ou que l'on devrait savoir être offensant dans les circonstances;
 - iii. Des remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes déplacés;
 - iv. Des regards concupiscent ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
 - v. Un comportement condescendant ou paternaliste qui est destiné à saper l'estime de soi, diminuer la performance ou affecter négativement les conditions de travail;
 - vi. Des blagues qui causent de la gêne ou de l'embarras, mettent en danger la sécurité d'une personne, ou affectent négativement la performance;
 - vii. Toute forme de bizutage, le bizutage étant défini comme « *toute activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse demandée à un athlète de rang inférieur par un coéquipier plus âgé, qui ne contribue au développement positif ni de l'un ni de l'autre athlète, mais est exigée pour être acceptée comme faisant partie de l'équipe, indépendamment du désir d'y participer de l'athlète de rang inférieur. Cela comprend notamment toute activité, peu importe son caractère traditionnel ou son apparence bénigne, qui isole ou aliène un coéquipier sur la base de la classe, du nombre d'années au sein de l'équipe ou de ses compétences athlétiques* »;
 - viii. Un contact physique inapproprié, y compris notamment des touchers, des caresses, des pincements ou des baisers;
 - ix. Des flirts, avances, requêtes ou invitations de nature sexuelle inappropriées;
 - x. Une agression physique ou sexuelle;

- xi. Des comportements tels que ceux qui sont décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe, mais ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile;
 - xii. Des représailles ou menaces de représailles contre une personne qui signale un harcèlement à l'Organisation.
- c) S'abstenir de tout comportement qui constitue un **harcèlement en milieu de travail**, où le harcèlement en milieu de travail est défini comme un commentaire ou un comportement vexatoire à l'égard d'un travailleur en milieu de travail – un commentaire ou un comportement qui est considéré ou devrait raisonnablement être considéré comme inapproprié. Le harcèlement en milieu de travail ne devrait pas être confondu avec des actions légitimes de gestion raisonnable qui font partie de la fonction normale au travail, incluant des mesures pour corriger des défauts de performance, comme le fait d'inscrire quelqu'un à un programme d'amélioration de la performance, ou l'imposition d'une mesure disciplinaire pour des infractions en milieu de travail. Les types de comportement qui constituent du harcèlement en milieu de travail comprennent notamment :
- i. L'intimidation;
 - ii. Des appels téléphoniques ou des courriels offensants ou intimidants à répétition;
 - iii. Des touchers, avances, suggestions ou requêtes de nature sexuelle inappropriée;
 - iv. L'étalage ou la circulation de portraits, photographies ou documents offensants en version imprimée ou électronique;
 - v. L'abus psychologique;
 - vi. Le harcèlement personnel;
 - vii. La discrimination;
 - viii. Des paroles ou un comportement intimidants (plaisanteries ou insinuations offensantes);
 - ix. Des paroles ou des actions qui sont reconnues ou devraient raisonnablement être reconnues comme offensantes, embarrassantes, humiliantes ou blessantes.
- d) S'abstenir de tout comportement qui constitue de la **violence en milieu de travail**, la violence en milieu de travail étant définie comme l'exercice de la force physique par une personne à l'égard d'un travailleur, dans un milieu de travail, qui cause ou pourrait causer une blessure au travailleur, une tentative d'exercer de la force physique à l'égard d'un travailleur, dans un milieu de travail, qui pourrait causer une blessure physique au travailleur, ou une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour un travailleur d'interpréter comme une menace d'exercer de la force physique à l'égard du travailleur, dans un milieu de travail, qui pourrait causer une blessure physique au travailleur. Les types de comportement qui constitue de la violence en milieu de travail comprennent notamment le fait de :
- i. Proférer des menaces verbales de s'en prendre à un travailleur;
 - ii. Envoyer ou laisser des notes de menaces ou des courriels de menaces à l'intention d'un travailleur;
 - iii. Faire des gestes de menaces à l'endroit d'un travailleur;
 - iv. Brandir une arme dans un milieu de travail;
 - v. Frapper, pincer ou toucher de façon inappropriée et non accidentelle un travailleur;
 - vi. Lancer un objet à un travailleur;
 - vii. Bloquer un mouvement normal d'un travailleur ou s'interférer physiquement devant un travailleur, avec ou sans l'usage d'une pièce d'équipement;
 - viii. Exercer une violence sexuelle à l'égard d'un travailleur;
 - ix. Toute tentative de s'engager dans un type de comportement décrit ci-dessus.

- e) S'abstenir de tout comportement qui constitue du **harcèlement sexuel**, le harcèlement sexuel étant défini comme des avances ou des commentaires inappropriés de nature sexuelle, des requêtes de faveurs sexuelles ou un comportement de nature sexuelle. Les types de comportement qui constituent du harcèlement sexuel comprennent notamment :
 - i. Des plaisanteries sexistes;
 - ii. L'étalage de matériel sexuellement offensant;
 - iii. Des paroles sexuellement dégradantes utilisées pour décrire une personne;
 - iv. Des questions ou des commentaires à propos de la vie sexuelle d'une personne
 - v. Des flirts, avances ou propositions de nature sexuelle inappropriée;
 - vi. Un contact persistant inapproprié.
- f) S'abstenir de l'usage non médical de drogues ou de l'usage de substances ou de méthodes d'amélioration de la performance. Plus spécifiquement, l'Organisation adopte le Programme canadien antidopage et y adhère. Toute infraction à ce programme doit être considérée comme une infraction au présent code et peut être sujette à une mesure disciplinaire additionnelle et à une possible sanction, conformément à la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de l'Organisation. L'Organisation respecte toute pénalité imposée par suite d'une violation du Code canadien antidopage, qu'elle soit imposée par l'Organisation ou par toute autre organisation sportive.
- g) S'abstenir de s'associer, dans un but d'encadrement, d'entraînement, de compétition, d'enseignement, d'administration, de gestion, de développement athlétique ou de supervision dans le sport, à toute personne qui a commis une violation à une règle antidopage et qui purge une sanction impliquant une période d'inadmissibilité imposée conformément au Programme canadien antidopage et/ou au Code mondial antidopage et reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES).
- h) S'abstenir d'utiliser son pouvoir ou son autorité pour tenter de forcer une autre personne à s'engager dans des activités inappropriées.
- i) S'abstenir de consommer de l'alcool, des produits du tabac ou des drogues récréatives au moment de participer à des programmes, activités, compétitions ou événements de l'Organisation.
- j) Dans le cas d'adultes, éviter de consommer de l'alcool dans des situations où des mineurs sont présents et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans des situations sociales associées aux événements de l'Organisation.
- k) Respecter la propriété des autres et ne pas causer délibérément de dommages.
- l) Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et la plus positive possible.
- m) Adhérer à toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et du pays hôte.
- n) Se conformer, en tout temps, aux statuts, politiques, procédures, règles et règlements de l'Organisation, tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.

Membres du conseil d'administration/de comités et membres du personnel

8. Outre l'article 7 (ci-dessus), les membres du conseil d'administration, les membres des comités et les membres du personnel ont la responsabilité additionnelle de :
- a) S'acquitter essentiellement de leurs fonctions de membre du conseil d'administration et/ou de comité(s) de l'Organisation et non à titre de membre de tout autre membre ou groupe particulier;
 - b) Agir avec honnêteté et intégrité et se conduire d'une manière cohérente avec la nature et les responsabilités des activités de l'Organisation et le maintien de la confiance des personnes;
 - c) S'assurer que les affaires financières de l'Organisation sont menées d'une manière responsable et transparente eu égard à toutes les responsabilités fiduciaires;

- d) Se conduire eux-mêmes ouvertement, professionnellement, de manière respectueuse de la loi et de bonne foi dans les meilleurs intérêts de l'Organisation;
- e) Être indépendant et impartial et ne pas se laisser influencer par l'intérêt personnel, les pressions extérieures, l'espérance d'une récompense ou la crainte de la critique;
- f) Se comporter avec le décorum approprié à la circonstance et au poste occupé et être juste, équitable, attentif et honnête dans tous les rapports avec les autres;
- g) Se tenir au courant des activités de l'Organisation, de la communauté sportive provinciale et des tendances générales dans les secteurs dans lesquels ils opèrent;
- h) Exercer le degré de soin, de diligence et de compétence nécessaire dans l'exercice de leurs responsabilités conformément aux lois en vertu desquelles l'Organisation est constituée;
- i) Respecter la confidentialité appropriée aux problèmes de nature délicate;
- j) S'assurer que toutes les personnes se voient accorder suffisamment l'occasion d'exprimer leurs opinions et que toutes les opinions soient dûment prises en considération;
- k) Respecter les décisions de la majorité et démissionner si ce n'est pas possible;
- l) Prendre le temps d'assister aux réunions et faire preuve de diligence pour se préparer aux discussions et y participer lors de telles réunions;
- m) Avoir une connaissance approfondie et une compréhension de tous les documents de gouvernance de l'Organisation;
- n) Se conformer aux statuts et aux politiques approuvés par l'Organisation, en particulier au présent *Code de comportement et d'éthique* ainsi qu'à la *Politique en cas de conflit d'intérêt* et à la *Politique de confidentialité*.

Entraîneurs

9. Outre l'article 7 (ci-dessus), les entraîneurs assument de nombreuses responsabilités additionnelles. La relation entraîneur-athlète en est une privilégiée et joue un rôle critique 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 attentifs à ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment. Les entraîneurs doivent :
- a) Assurer un environnement sécuritaire en choisissant les activités et en établissant les contrôles qui conviennent à l'âge, l'expérience, la capacité et le niveau de condition physique de tous les athlètes concernés;
 - b) Préparer les athlètes systématiquement et progressivement, en utilisant les délais appropriés et en contrôlant les ajustements physiques et psychologiques tout en évitant d'avoir recours à des méthodes ou des techniques d'entraînement qui pourraient nuire aux athlètes;
 - c) Éviter de compromettre la santé présente et future des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnels de la médecine sportive pour le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes;
 - d) Soutenir le personnel d'entraînement d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale ou nationale, dans le cas où un athlète se qualifie en vue de participer à l'un ou l'autre de ces programmes;
 - e) Fournir aux athlètes (et aux parents/tuteurs d'athlètes mineurs) l'information nécessaire pour leur permettre de participer aux décisions qui affectent l'athlète;
 - f) Agir dans le meilleur intérêt du développement de l'athlète en tant que personne entière;
 - g) Respecter les autres entraîneurs;
 - h) Satisfaire aux normes les plus élevées de qualifications, d'intégrité et d'aptitude, y compris notamment les considérations de telle nature établies par la *Politique de filtrage* de l'Organisation;

- i) Signaler toute enquête criminelle, condamnation ou condition de libération, y compris celles pour violence, pornographie juvénile ou possession, utilisation ou vente de toute substance illégale;
- j) En aucune circonstance, ne fournir, promouvoir ou excuser l'usage de drogues (autres que les médicaments prescrits de façon adéquate) ou de substances améliorant la performance et, dans les cas de mineurs, d'alcool et/ou tabac;
- k) Respecter les athlètes évoluant pour d'autres équipes et, dans les rapports avec eux, ne pas empiéter sur des sujets ou des actions jugés être à l'intérieur du domaine de responsabilité de l'entraîneur, à moins d'avoir obtenu au préalable l'approbation des entraîneurs qui sont responsable des athlètes;
- l) Ne pas s'engager dans une relation sexuelle avec un athlète de moins de 18 ans ou une relation intime ou sexuelle avec un athlète de plus de 18 ans si l'entraîneur est dans une position de pouvoir, de confiance ou d'autorité sur l'athlète;
- m) Reconnaître le pouvoir inhérent au poste d'entraîneur et respecter et promouvoir les droits de tous les athlètes pratiquant le sport. Cela se fait par l'établissement et le suivi de procédures de respect de la confidentialité (droit à la vie privée), une participation informée et un traitement équitable et raisonnable. Les entraîneurs ont spécialement la responsabilité de respecter et promouvoir les droits des participants qui sont dans une position vulnérable et dépendante et moins en mesure de protéger leurs propres droits;
- n) Se vêtir de façon professionnelle, élégante et inoffensive;
- o) Faire usage d'un langage inoffensif, prenant en considération l'auditoire concerné.

Athlètes

10. Outre l'article 7 (ci-dessus), les athlètes ont les responsabilités additionnelles de :

- a) Signaler tout problème médical en temps opportun, quand de tels problèmes peuvent limiter leur capacité à voyager, s'entraîner ou concourir; ou dans le cas d'athlètes brevetés, interférer avec la capacité de l'athlète à satisfaire aux obligations du Programme d'aide aux athlètes;
- b) Participer et se présenter à temps, bien nourris et préparés à participer au meilleur de leurs capacités à toutes les compétitions, séances d'entraînement, essais, tournois et événements;
- c) Se représenter eux-mêmes proprement et ne pas tenter de participer à une compétition à laquelle ils ne sont pas admissibles en raison de l'âge, de la classification ou pour une autre raison;
- d) Adhérer aux règles et exigences de l'Organisation en matière de tenue vestimentaire et d'équipement;
- e) Ne jamais ridiculiser un participant pour une mauvaise performance ou séance d'entraînement;
- f) Faire preuve d'un véritable esprit sportif et ne pas faire étalage d'apparences de violence, de langage ou de gestes grossiers à l'endroit d'autres athlètes, officiels, entraîneurs ou spectateurs;
- g) Se vêtir d'une manière représentative de l'Organisation, en mettant l'accent sur l'élégance, la propreté et la discrétion;
- h) Agir conformément aux politiques et procédures de l'Organisation et, s'il y a lieu, aux règles additionnelles édictées par les entraîneurs ou les gérants;

Officiels

11. Outre l'article 7 (ci-dessus), les officiels ont les responsabilités additionnelles de :

- a) Maintenir et mettre à jour leur connaissance des règlements et des changements aux règlements;
- b) Agir à l'intérieur des limites de leur description de tâches tout en soutenant le travail des autres officiels;

- c) Agir comme un ambassadeur de l'Organisation en acceptant de mettre en vigueur les règles et règlements nationaux et provinciaux et de s'y conformer;
- d) Assumer pleinement les actions et les décisions dans l'exercice de leurs fonctions d'officiel;
- e) Respecter les droits, la dignité et la valeur de toutes les personnes;
- f) Ne pas critiquer publiquement les autres officiels ou tout club ou association;
- g) Aider au développement des arbitres et officiels mineurs moins expérimentés;
- h) Se comporter eux-mêmes de façon ouverte, impartiale, professionnelle, respectueuse de la loi et de bonne foi dans les meilleurs intérêts de l'Organisation, des athlètes, des entraîneurs, des autres officiels et des parents;
- i) Faire preuve de justice, d'équité, d'attention, d'indépendance, d'honnêteté et d'impartialité dans tous les rapports avec les autres;
- j) Respecter la confidentialité requise par les problèmes de nature délicate, lesquels peuvent inclure les expulsions, les manquements, les forfaits, les processus disciplinaires, les appels et l'information ou les données spécifiques à propos de personnes;
- k) Honorer toutes les affectations à moins d'incapacité pour cause de maladie ou d'urgence personnelle et, dans ces cas, informer l'affectateur ou l'association le plus tôt possible;
- l) Lors de la rédaction de rapports, établir les faits véridiques et ne pas tenter de justifier une décision;
- m) Porter la tenue vestimentaire appropriée à l'exercice des fonctions.

Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires

« Organisation » réfère à : _____

Définitions

1. Dans la présente politique, les termes suivants signifient :
 - a) « *Plaignant* » – La partie alléguant une infraction;
 - b) « *Répondant* » – La partie au sujet de laquelle l'infraction est alléguée;
 - c) « *Parties* » – Le Plaignant, le Répondant et toute autre personne ou organisation affectée par la plainte;
 - d) « *Jours* » – Jours sans tenir compte des fins de semaine ou des congés;
 - e) « *Personnes* » – Toutes les catégories de membres définies dans les statuts de l'Organisation, ainsi que toutes les personnes employées par, ou engagées dans les activités de, l'Organisation, y compris notamment les athlètes, les entraîneurs, les organisateurs, les arbitres, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comité, les membres du conseil d'administration et les dirigeants de l'Organisation, les spectateurs aux événements et les parents/tuteurs des athlètes.

But

2. L'Organisation a pris l'engagement d'offrir un environnement dans lequel toutes les personnes participant à l'Organisation sont traitées avec respect. L'appartenance à l'Organisation, de même que la participation à ses activités, apporte de nombreux bienfaits et privilèges. En même temps, on s'attend à ce que les personnes et les participants assument certaines responsabilités et obligations, y compris notamment de se conformer aux politiques, statuts, règles et règlements de l'Organisation et au *Code de comportement et d'éthique*. Un comportement irresponsable de la part de personnes peut affecter gravement l'intégrité de l'Organisation. Un comportement qui viole ces valeurs peut être sujet à des sanctions conformément à la présente politique. Étant donné que des mesures disciplinaires peuvent s'appliquer, l'Organisation met à la disposition des personnes le mécanisme décrit dans la présente politique de manière à ce que les plaintes soient traitées de façon équitable, expéditive et abordable.

Application de la présente politique

3. La présente politique s'applique à toutes les personnes.
4. La présente politique s'applique aux questions disciplinaires qui peuvent se présenter durant le cours des affaires, activités et événements de l'Organisation, y compris notamment les compétitions, les séances d'entraînement, les essais, les camps d'entraînement, les déplacements associés aux activités de l'Organisation et toutes les réunions.
5. La présente politique n'empêche pas qu'une mesure disciplinaire soit appliquée durant une compétition ou un événement, conformément aux procédures spécifiques mises en place pour un événement particulier. Une mesure disciplinaire supplémentaire peut s'appliquer en vertu de la présente politique.
6. Les questions disciplinaires et les plaintes découlant des affaires, activités ou événements organisés par des entités autres que l'Organisation sont traitées conformément aux politiques de ces autres entités, sauf sur demande de l'Organisation et son acceptation à sa seule discrétion.

Signalement d'une plainte

7. Toute personne peut déposer une plainte à l'Organisation. Une telle plainte doit être formulée par écrit et signée et doit être déposée dans les quatorze (14) jours de l'incident allégué. Des plaintes anonymes peuvent être acceptées à la seule discrétion de l'Organisation.
8. Un Plaignant souhaitant déposer une plainte à l'extérieur de la période de quatorze (14) jours doit fournir une déclaration écrite donnant la raison pour une exemption relative à cette limite. La décision d'accepter, ou de ne pas accepter, la plainte à l'extérieur de la période de quatorze (14) jours est à la seule discrétion de l'Organisation. Cette décision est sans appel.
9. À la discrétion de l'Organisation, l'Organisation peut agir comme le plaignant et entreprendre le processus de plainte en vertu des termes de la présente politique. Dans de tels cas, l'Organisation identifie une personne pour représenter l'Organisation.

Médiation

10. Avant qu'une plainte procède à un stade formel, le différend est d'abord référé au président de l'Organisation (ou son délégué) pour examen, avec l'objectif de résoudre le différend au moyen de la *Politique de résolution des différends* de l'Organisation.

Gestionnaire de cas

11. Dans le cas où l'examen par le président de l'Organisation (ou son délégué) ne résout pas le différend, l'Organisation affecte un gestionnaire de cas pour voir à la gestion et au traitement administratif des plaintes soumises conformément à la présente politique et une telle affectation ne peut faire l'objet d'un appel. Il n'est pas nécessaire que le gestionnaire de cas soit un membre de l'Organisation. Le gestionnaire de cas a la responsabilité générale de s'assurer que l'équité procédurale en vertu de la présente politique soit respectée en tout temps et d'appliquer la présente politique en temps opportun. Plus spécifiquement, le gestionnaire de cas a la responsabilité de :
 - a) Déterminer si la plainte est frivole ou vexatoire et est à l'intérieur de la juridiction de la présente politique. Si le gestionnaire de cas détermine que la plainte est frivole ou vexatoire ou se situe à l'extérieur de la juridiction de la présente politique, la plainte est rejetée immédiatement. La décision du gestionnaire de cas d'accepter ou de rejeter la plainte ne peut faire l'objet d'un appel;
 - b) Déterminer si l'objet de la plainte est une infraction mineure ou majeure;
 - c) Désigner le panel, si nécessaire, conformément à la présente politique;
 - d) Coordonner tous les aspects administratifs de la plainte;
 - e) Fournir l'aide administrative et le soutien logistique au panel tel que requis;
 - f) Fournir tout autre service ou soutien qui peut être nécessaire pour assurer un traitement équitable et en temps voulu.
12. Le gestionnaire de cas informe les parties si l'incident doit être traité comme une infraction mineure ou une infraction majeure et la question est traitée conformément à l'article approprié concernant une infraction mineure ou majeure.
13. La présente politique n'empêche pas une personne appropriée autorisée de prendre immédiatement action, de façon informelle ou corrective, en réponse au comportement qui constitue une infraction mineure ou majeure. Des sanctions additionnelles peuvent être appliquées conformément aux procédures établies dans la présente politique.

14. Toute infraction ou plainte survenant à l'intérieur d'une compétition est traitée selon les procédures spécifiques à la compétition, s'il y a lieu. Dans de telles situations, les sanctions disciplinaires s'appliquent seulement pour la durée de la compétition, de la séance d'entraînement, de l'activité ou de l'événement. Des sanctions additionnelles peuvent s'appliquer, mais seulement après examen de la question conformément aux procédures établies dans la présente politique.

Infractions mineures

15. Les infractions mineures sont des **incidents uniques** où le défaut de satisfaire aux normes de comportement attendues ne cause généralement pas de tort aux autres, à l'Organisation ou au sport. Les exemples d'infraction mineure peuvent inclure notamment un incident unique tel que :

- a) Un comportement ou des commentaires irrespectueux, offensants, abusifs, racistes ou sexistes;
- b) Un comportement irrespectueux tel que des éclats de colère ou une dispute;
- c) Un comportement contraire aux valeurs de l'Organisation;
- d) Arriver en retard à des événements ou activités de l'Organisation ou s'en absenter, alors que la présence est attendue ou exigée;
- e) Le défaut de se conformer aux politiques, procédures, règles et règlements de l'Organisation;
- f) Des violations mineures au *Code de comportement et d'éthique* de l'Organisation;
- g) Une falsification

16. Toutes les situations de nature disciplinaire impliquant des infractions mineures sont traitées par la personne appropriée ayant l'autorité tant sur la situation que sur la personne impliquée. S'il y a lieu, une mesure disciplinaire spécifique à la compétition ou l'événement particulier est appliquée. La personne en autorité peut être, mais de façon non limitative, un membre du personnel, un officiel, un entraîneur, un juge, un organisateur ou un décideur de l'Organisation.

17. Pourvu que la nature de l'infraction soit communiquée au Répondant faisant l'objet d'une mesure disciplinaire et que le Répondant ait l'occasion de fournir de l'information concernant l'incident, les procédures de traitement des infractions mineures sont informelles (comparées aux procédures pour les infractions majeures) et sont déterminées à la discrétion de la personne responsable de la mesure disciplinaire pour de telles infractions (tel que noté ci-dessus).

18. Les pénalités pour des infractions mineures, qui peuvent être appliquées seules ou en combinaison, comprennent ce qui suit :

- a) Une réprimande verbale ou écrite de la part de l'Organisation à l'une des Parties;
- b) Des excuses verbales ou écrites d'une Partie à l'autre Partie;
- c) Un service ou une autre contribution bénévole à l'Organisation;
- d) Le retrait de certains privilèges liés au statut de membre pour une période de temps désignée;
- e) La suspension de la compétition, de l'activité ou de l'événement en cours;
- f) Des amendes;
- g) Une autre sanction considérée comme appropriée eu égard à l'infraction;
- h) Une mesure disciplinaire spécifique à l'événement ou la compétition, s'il y a lieu.

19. Les infractions mineures qui entraînent une mesure disciplinaire sont consignées par écrit et les comptes rendus sont conservés par l'Organisation. Des infractions mineures répétées peuvent avoir pour résultat que des tels incidents ultérieurs soient considérés comme une infraction majeure.

Infractions majeures

20. Les infractions majeures sont des circonstances où le défaut de satisfaire aux normes de comportement attendues cause, ou a le potentiel de causer, du tort aux autres personnes, à l'Organisation ou au sport. Les exemples d'infractions majeures comprennent notamment :
- a) Des infractions mineures répétées;
 - b) Tout incident de bizutage;
 - c) Les incidents d'abus physique;
 - d) Un comportement qui constitue du harcèlement, du harcèlement sexuel ou une inconduite sexuelle;
 - e) Des blagues, plaisanteries ou autres activités qui mettent en danger la sécurité des autres;
 - f) Un comportement qui interfère intentionnellement avec une compétition ou avec la préparation d'un athlète en vue d'une compétition;
 - g) Un comportement qui nuit intentionnellement à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de l'Organisation;
 - h) Le mépris des statuts, politiques, règles et règlements de l'Organisation;
 - i) Des violations majeures ou répétées du *Code de comportement et d'éthique* de l'Organisation;
 - j) Des dommages intentionnels à la propriété de l'Organisation ou une manipulation inappropriée des deniers de l'Organisation;
 - k) L'usage abusif d'alcool, toute possession d'alcool par des mineurs ou l'utilisation ou la possession de drogues illicites et de narcotiques;
 - l) Toute possession ou usage de drogues ou de méthodes interdites d'amélioration de la performance.
21. Les infractions majeures qui se produisent pendant une compétition peuvent être traitées immédiatement, si nécessaire par une personne appropriée ayant l'autorité de le faire. Dans de telles situations, les sanctions disciplinaires s'appliquent seulement pour la durée de la compétition, de la séance d'entraînement, de l'activité ou de l'événement. S'il y a lieu, la mesure disciplinaire spécifique à la compétition ou l'événement particulier doit être appliquée. Des sanctions additionnelles peuvent être appliquées après examen de la question conformément aux procédures établies dans la présente politique. Cet examen ne remplace pas les dispositions d'appel de la présente politique.
22. Les infractions majeures sont traitées à l'aide de la procédure d'audition en cas d'infraction majeure établie dans la présente politique, sauf quand une procédure de résolution de différend contenue dans un contrat, une entente d'employé ou une autre entente écrite formelle a préséance.

Procédure d'audition en cas d'infraction majeure

23. Le gestionnaire de cas avise les Parties que la plainte est potentiellement légitime et que l'incident doit être traité comme une infraction majeure. Le gestionnaire de cas décide alors du format selon lequel la plainte sera entendue. Cette décision est à la seule discrétion du gestionnaire de cas et ne peut faire l'objet d'un appel.
24. Le gestionnaire de cas désigne un panel disciplinaire, qui doit consister en un juge unique pour entendre la plainte. Dans des circonstances extraordinaires, et à la discrétion du gestionnaire de cas, un panel de trois personnes peut être désigné pour entendre la plainte. Dans ce cas, le gestionnaire de cas désigne un des membres du panel pour agir comme président.

25. Si le Répondant reconnaît les faits de l'incident, le Répondant peut renoncer à l'audition; dans ce cas, le panel détermine la sanction disciplinaire appropriée. Le panel peut néanmoins tenir une audition dans le but de déterminer la sanction appropriée.
26. Si une Partie choisit de ne pas participer à l'audition, l'audition procède quoi qu'il en soit.
27. Le gestionnaire de cas détermine le format de l'audition, qui peut impliquer une audience de vive voix en personne, une audience de vive voix par téléphone, une audience basée sur l'examen de la preuve documentaire soumise à l'avance ou une combinaison de ces méthodes. L'audition est régie par les procédures que le gestionnaire de cas estime appropriées dans les circonstances, pourvu que :
- a) Les Parties reçoivent l'avis approprié de la date, de l'heure et de l'endroit de l'audition;
 - b) Des copies de tout document écrit que les parties souhaitent avoir soient fournies à toutes les Parties avant l'audition;
 - c) Les Parties puissent être accompagnées par un représentant, un expert-conseil ou un conseiller juridique à leurs propres frais;
 - d) Le panel puisse requérir que d'autres personnes participent et soumettent une preuve lors de l'audition;
 - e) Le panel puisse accepter en preuve lors de l'audition une preuve orale et une chose ou un document pertinent à l'objet de la plainte, mais puisse exclure une preuve qui soit indûment répétitive et accorde à la preuve le poids qu'il estime approprié;
 - f) La décision soit prise par un vote majoritaire des membres du panel.
28. Si une décision peut affecter une autre partie au point que cette autre partie puisse avoir de son plein droit recours à une plainte ou à un appel, cette partie devient une Partie à la plainte et est liée à la décision.
29. Dans l'accomplissement de ses responsabilités, le panel peut obtenir un avis indépendant.

Décision

30. Après avoir entendu l'affaire, le panel détermine si une infraction a été commise et, si oui, les sanctions à imposer. Dans les quatorze (14) jours de la conclusion de l'audition, la décision écrite du panel, avec les raisons à l'appui, est distribuée à toutes les Parties, au gestionnaire de cas et à l'Organisation. Dans des circonstances extraordinaires, le panel peut d'abord émettre une décision verbale ou résumée peu de temps après la fin de l'audition, la décision complète devant être émise par écrit avant la fin de la période de quatorze (14) jours. La décision est considérée comme du domaine public à moins qu'il n'en soit décidé autrement par le panel.

Sanctions

31. Le panel peut appliquer les sanctions disciplinaires suivantes, seules ou en combinaison, pour des infractions majeures :
- a) Une réprimande verbale ou écrite de la part de l'Organisation à l'une des Parties;
 - b) Des excuses verbales ou écrites d'une Partie à l'autre Partie;
 - c) Un service ou une autre contribution bénévole à l'Organisation;
 - d) L'expulsion de l'Organisation;
 - e) Le retrait de certains privilèges reliés au statut de membre;
 - f) La suspension de certaines équipes, de certains événements et/ou de certaines activités;
 - g) La suspension de toutes les activités de l'Organisation pendant une période de temps désignée;

- h) La retenue de prix en argent ou de récompenses;
- i) Le paiement du coût des réparations pour dommage à la propriété;
- j) La suspension du financement provenant de l'Organisation ou d'une autre source;
- k) Toute autre sanction considérée appropriée eu égard à l'infraction.

32. À moins que le panel en décide autrement, toutes les sanctions disciplinaires débutent immédiatement. Le défaut de se conformer à une sanction telle que déterminée par le panel entraîne une suspension automatique jusqu'à ce que la personne sanctionnée s'y soit conformée.

33. Les infractions majeures qui entraînent une mesure disciplinaire sont consignées par écrit et les comptes rendus sont conservés par l'Organisation.

Suspension en attente d'une audition

34. L'Organisation peut déterminer qu'un incident allégué est d'une gravité telle qu'il justifie la suspension d'une personne dans l'attente d'une audition et d'une décision du panel.

Condammations criminelles

35. La condamnation d'une personne pour l'un ou l'autre délit suivant prévu au *Code criminel* est considérée comme une infraction majeure en vertu de la présente politique et entraîne l'expulsion de l'Organisation et/ou le retrait des compétitions, programmes, activités et événements de l'Organisation à la seule discrétion de l'Organisation :

- a) Tout délit de pornographie juvénile;
- b) Tout délit sexuel;
- c) Tout délit de violence physique ou psychologique;
- d) Tout délit d'agression;
- e) Tout délit impliquant le trafic d'une substance illicite.

Confidentialité

36. Le processus de plaintes et de mesures disciplinaires est confidentiel et n'implique que les Parties, le gestionnaire de cas, le panel et les conseillers indépendants du panel. Une fois engagé et jusqu'à ce qu'une décision soit communiquée, aucune des Parties ne divulgue d'information confidentielle relativement à la plainte ou à la mesure disciplinaire à quelque personne que ce soit non impliquée dans le processus.

Échéances

37. Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect des délais déterminés par la présente politique ne permet pas une résolution opportune de la plainte, le panel peut ordonner que les délais soient révisés.

Comptes rendus et diffusion des décisions

38. Les infractions mineures et majeures qui entraînent une mesure disciplinaire, ainsi que les décisions de tout appel, sont consignées par écrit et conservées par l'Organisation.

39. D'autres organisations peuvent être avisées de toute décision et, s'il y a appel, de la décision de l'appel.

40. Les décisions et les appels sont des questions d'intérêt public et doivent être disponibles au public avec les noms des personnes en cause. Les noms des personnes soumises à une mesure disciplinaire

peuvent être divulgués dans la mesure nécessaire pour donner effet à toute sanction imposée. Conformément à la *Politique de confidentialité* de l'Organisation, le panel peut déterminer que la divulgation de l'identité d'une personne violerait indûment le droit de cette personne à la vie privée et peut décider que la décision, ou une partie de la décision, soit gardée confidentielle.

Procédure d'appel

41. La décision du panel peut faire l'objet d'un appel conformément à la *Politique d'appel* de l'Organisation.

Politique en matière de comportement, différends et plaintes

« Organisation » réfère à : _____

Préambule

Le statut de membre de l'Organisation et la participation à ses activités apportent de nombreux bénéfices et privilèges qui sont contrebalancés par les responsabilités et les obligations assumées par les Membres et les Participants.

La présente politique définit les paramètres de ces responsabilités et obligations et identifie une norme de comportement qui est attendue de tous les Membres et Participants de l'Organisation. La présente politique identifie aussi les procédures à suivre quand cette norme n'est pas satisfaite.

1. Application de la présente politique

- a) La présente politique s'applique à tous les membres définis dans les statuts de l'Organisation (« Membres ») ainsi qu'à toutes les personnes engagées dans des activités avec l'Organisation, y compris les parents et les spectateurs (« Participants »). La présente politique s'applique au comportement des Membres et des Participants à tous les programmes, événements et activités de l'Organisation.

2. Norme attendue de comportement éthique

- a) L'Organisation a pris l'engagement de fournir un environnement dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect. On s'attend à ce que tous les Membres et Participants de l'Organisation :
- Fassent preuve, dans leurs paroles et leurs actions, d'esprit sportif, de leadership sportif et d'un comportement éthique;
 - Traitent les autres avec respect et s'abstiennent d'un comportement ou de commentaires négatifs;
 - Prennent soin de et respectent la propriété et les biens de l'Organisation;
 - Évitent et rejettent l'usage non médical de drogues et l'usage de drogues et de méthodes destinées à améliorer la performance;
 - Consomment de l'alcool et des produits du tabac de façon responsable à l'occasion des activités sociales de l'Organisation;
 - Ne consomment ni alcool ni produits du tabac, si le Membre ou le Participant est un mineur ;
 - S'abstiennent de tout comportement qui constitue du harcèlement, le harcèlement étant défini comme tout commentaire ou comportement à l'égard d'une personne ou d'un groupe, qui est offensant, abusif, raciste, sexiste, dégradant ou malicieux;
 - S'abstiennent de tout comportement qui constitue du harcèlement sexuel, le harcèlement sexuel étant défini comme des avances ou un comportement de nature sexuelle qui est : offensant et inapproprié; crée un environnement intimidant et hostile; et peut raisonnablement être considéré comme nuisible aux participants dans l'environnement sportif;
 - S'abstiennent de tout comportement qui constitue du bizutage; et
 - Se conforment en tout temps aux statuts, politiques, règles et règlements de l'Organisation, respectent tout contrat ou entente conclu avec ou par l'Organisation et se soumettent à toute sanction imposée par l'Organisation.

3. Types d'infractions

- a) Le défaut pour un Membre ou un Participant de se conformer à la norme attendue établie ci-dessus peut entraîner une mesure disciplinaire et l'imposition d'une sanction. Les infractions sont divisées en deux types, les infractions mineures et les infractions majeures, qui sont traitées selon des procédures différentes.
- b) Les **infractions mineures** sont des incidents uniques de non-respect des normes de comportement attendues qui ne causent généralement pas de tort aux autres, à l'Organisation ou au sport. Les exemples d'infractions mineures comprennent notamment :
- Des occasions uniques de comportement antisportif;
 - Des occasions uniques de commentaires ou de comportement non respectueux à l'égard des autres; et
 - Des occasions uniques de non-conformité aux statuts, politiques, règles, règlements et directives de l'Organisation.
- c) Toutes les situations disciplinaires impliquant des infractions mineures sont traitées par la personne appropriée ayant autorité sur le Membre ou le Participant impliqué. Cette personne peut être notamment un entraîneur, un officiel, un administrateur, un dirigeant, un bénévole ou un membre du personnel. Les sanctions pour des infractions mineures peuvent comprendre un avertissement verbal, un avertissement écrit, une demande d'excuses, d'un service ou d'une autre contribution à l'Organisation, le retrait de certains privilèges associés au statut de membre pour une période de temps désignée et/ou le retrait de l'activité en cours.
- d) Les **infractions majeures** sont des circonstances où le défaut de satisfaire aux normes de comportement attendues cause, ou a le potentiel de causer, du tort aux autres personnes, à l'Organisation ou au sport. Les exemples d'infractions majeures comprennent notamment :
- Des infractions mineures répétées;
 - Des dommages causés intentionnellement à la propriété de l'Organisation ou la manipulation inappropriée des deniers de l'Organisation;
 - Des blagues, plaisanteries ou autres activités qui mettent en danger la sécurité des autres;
 - Le mépris délibéré pour les statuts, politiques, règles, règlements et directives de l'Organisation;
 - Une conduite qui cause intentionnellement du tort à l'image, la crédibilité ou la réputation de l'Organisation;
 - Un comportement qui constitue du harcèlement, du harcèlement sexuel ou une inconduite sexuelle; et
 - L'usage abusif d'alcool, tout usage d'alcool par des mineurs, l'usage de drogues illicites et de narcotiques ou l'usage de drogues ou de méthodes interdites d'amélioration de la performance.
- e) Les infractions majeures seront examinées et font l'objet d'une décision en utilisant les procédures disciplinaires établies dans la présente politique, sauf dans le cas où une procédure de règlement de différend contenue dans un contrat ou une autre entente écrite formelle a préséance.

4. Signalement d'une infraction ou d'un différend

- a) Toute personne peut signaler à un Représentant de l'Organisation une plainte ou une infraction par un Membre ou un Participant ou un différend entre des Membres et/ou des Participants. De telles plaintes doivent être formulées par écrit et être déposées dans les 14 jours de l'infraction alléguée. Pour les fins du présent article, un « Représentant » est toute personne occupant un poste de bénévole responsable ou de membre du personnel au sein de l'Organisation.
- b) Les plaintes et les différends déposés de façon anonyme ne sont pas acceptés. À la discrétion de l'Organisation, l'Organisation peut agir comme plaignant et engager le processus de plainte en vertu des termes de la présente politique. Dans de tels cas, l'Organisation identifie une personne afin de représenter l'Organisation.
- c) Sur réception d'une plainte ou d'un différend, le Représentant l'achemine immédiatement au président de l'Organisation, ou à son délégué, si le président n'est pas disponible ou n'est pas en mesure d'agir en cette qualité.
- d) Le président peut décider de tenter de résoudre le différend au moyen de la médiation ou de la négociation. Quand toutes les parties au différend semblent ouvertes à la médiation ou à la négociation, un médiateur ou un facilitateur qui est acceptable à toutes les parties est désigné. Le médiateur ou le facilitateur décide du format de cette solution de rechange de règlement du différend. Si une solution négociée est obtenue dans le délai déterminé par le médiateur ou le facilitateur, la décision est transmise à (et approuvée par) l'Organisation. Les décisions négociées ne peuvent faire l'objet d'un appel. Si une décision n'est pas obtenue par négociation, le différend fait l'objet d'une audition comme une plainte en vertu des termes de la présente politique.
- e) L'Organisation peut déterminer qu'un incident allégué est d'une gravité telle qu'il justifie la suspension du Membre ou le retrait du Participant, dans l'attente de l'enquête, d'une audition et d'une décision de nature disciplinaire.
- f) Sur réception d'une plainte d'infraction majeure, le président (ou son délégué) examine la plainte et peut :
 - Rejeter la plainte s'il considère qu'elle est futile ou vexatoire;
 - Déterminer que la plainte ne tombe pas à l'intérieur de la juridiction de la présente politique et la référer à l'instance ayant la juridiction appropriée;
 - Ordonner que l'infraction soit traitée de façon informelle comme une infraction mineure; ou
 - Référer le cas au comité de discipline pour être traité comme une infraction majeure.

5. Procédure disciplinaire

- a) Le comité de discipline est un comité de l'Organisation composé de trois personnes, qui sont désignées par l'Organisation pour traiter de la plainte. Les membres du comité de discipline n'ont pas nécessairement à être associés à l'Organisation et peuvent comprendre des experts externes dans les questions de discipline. Le comité de discipline a la responsabilité générale de s'assurer que l'équité procédurale est respectée en tout temps durant le processus disciplinaire et de mener à bien le processus en temps opportun.

- b) Selon les circonstances de la plainte, le comité de discipline peut autoriser une enquête sur l'infraction alléguée.
- c) Le comité de discipline détermine le format du processus disciplinaire, lequel peut impliquer une audition de vive voix en personne, une audition sur la base d'argumentaires écrits ou une combinaison de ces méthodes.
- d) Le Membre ou le Participant obtient un préavis raisonnable du format ainsi que du jour, de l'heure et de l'endroit de l'audition; il reçoit une copie du rapport d'enquête si une enquête a été menée; il peut être accompagné d'un représentant et a le droit de présenter une preuve et un argumentaire devant le comité de discipline.
- e) Après avoir entendu l'affaire, le comité de discipline rend une décision quant à savoir si une infraction a été commise et, si tel est le cas, quelle sanction doit être imposée. Le comité de discipline rend sa décision par écrit, incluant les raisons, pour distribution au Membre ou au Participant, au plaignant et au président.
- f) Quand le comportement faisant l'objet d'un examen en vertu de la présente politique est de nature délicate, le comité de discipline et l'Organisation maintiennent confidentielles toutes les délibérations en vertu de la présente politique, sauf si la publication est ordonnée comme faisant partie de la sanction, doit être communiquée à un organisme de régie, est requise par la loi ou est dans le meilleur intérêt du public.
- g) Dans l'exercice de ses responsabilités et avec l'approbation de l'Organisation, le comité de discipline peut obtenir un avis indépendant.

6. Sanctions disciplinaires

- a) Les sanctions suivantes sont des exemples de sanctions disciplinaires qui peuvent être appliquées quand il est avéré qu'une infraction majeure a été commise :
 - Avertissement verbal ou écrit;
 - Demande d'excuses verbales ou écrites;
 - Service ou autre contribution à l'Organisation;
 - Retrait de certains privilèges associés au statut de membre;
 - Suspension de certains événements ou activités de l'Organisation;
 - Suspension de toutes les activités de l'Organisation pendant une période de temps désignée;
 - Radiation à titre de membre; et/ou
 - Publication de la sanction disciplinaire.
- b) Il est entendu que les sanctions ci-dessus ne sont que des pénalités représentatives, qu'elles peuvent être modifiées pour convenir aux circonstances de l'infraction et qu'elles sont présentées généralement en ordre de sévérité.

7. Condamnations criminelles

- b) La condamnation d'un Membre ou d'un Participant pour l'un ou l'autre délit suivant prévu au *Code criminel* est considérée comme une infraction majeure en vertu de la présente politique et entraîne

l'expulsion de l'Organisation et/ou le retrait des compétitions, programmes, activités et événements de l'Organisation :

- a) Les délits de pornographie juvénile;
- b) Tout délit sexuel impliquant un mineur;
- c) Tout délit d'agression impliquant un mineur;
- d) Tout délit de violence physique ou psychologique impliquant un mineur; ou
- e) Tout délit impliquant le trafic de drogues illicites ou d'une substance apparaissant sur la Liste des interdictions du Programme canadien antidopage.

8. Appels

- a) Les appels des décisions rendues en vertu de la présente politique sont traités conformément à la politique d'appel de l'Organisation.

Politique d'appel (détaillée)

« Organisation » réfère à : _____

Définitions

1. Dans la présente politique, les termes suivants signifient :
 - a) « *Appelant* » – La partie qui en appelle de la décision;
 - b) « *Répondant* » – L'instance dont la décision fait l'objet d'un appel;
 - c) « *Parties* » – L'Appelant, le Répondant et tout autre Membre ou personne affectée par l'appel;
 - d) « *Jours* » – Jours sans tenir compte des fins de semaine ou des congés
 - e) « *Personnes* » – Toutes les catégories de membres définies dans les statuts de l'Organisation, ainsi que toutes les personnes employées par, ou engagées dans les activités de, l'Organisation, y compris notamment les athlètes, les entraîneurs, les organisateurs, les arbitres, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comité, les membres du conseil d'administration et les dirigeants de l'Organisation, les spectateurs aux événements et les parents/tuteurs des athlètes.

But

2. L'Organisation a pris l'engagement de fournir un environnement dans lequel toutes les personnes impliquées dans l'Organisation sont traitées avec respect. L'Organisation met à la disposition des personnes la présente *Politique d'appel* pour leur permettre de porter en appel de façon équitable, abordable et expéditive certaines décisions rendues par l'Organisation. En outre, certaines décisions rendues au moyen du processus décrit dans le *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* peuvent faire l'objet d'un appel en vertu de la présente politique.

Étendue et application de la présente politique

3. La présente politique s'applique à toutes les personnes. Toute personne qui est directement affectée par une décision de l'Organisation a le droit d'en appeler de cette décision; pourvu qu'il y ait suffisamment de motifs d'appel en vertu de l'article « Motifs d'appel » de la présente politique.
4. La présente politique **s'applique** aux décisions relatives à :
 - a) L'admissibilité;
 - b) La sélection;
 - c) Le conflit d'intérêt;
 - d) La discipline;
 - e) Le statut de membre;
 - f) Le programme d'aide aux athlètes (PAA) – recommandations d'octroi de brevet.
5. La présente politique **ne s'applique pas** aux décisions relatives à :
 - a) L'emploi;
 - b) Les infractions pour dopage;
 - c) Les règlements du sport;
 - d) Les critères de sélection, les quotas, les politiques et les procédures établies par des entités autres que l'Organisation;
 - e) La substance, le contenu et l'établissement des critères de sélection d'équipe;

- f) Les affectations de bénévole/entraîneur et les retraits ou la terminaison de ces affectations;
- g) Le budget et la mise en application du budget;
- h) La structure opérationnelle de l'Organisation et les affectations à un comité;
- i) Les décisions et les mesures disciplinaires en découlant à l'intérieur d'affaires, d'activités ou d'événements organisés par des entités autres que l'Organisation (les appels de ces décisions doivent être traités conformément aux politiques de ces autres entités, à moins de requête ou d'acceptation par l'Organisation à sa seule discrétion);
- j) Les questions commerciales pour lesquelles d'autres processus d'appel existent en vertu d'un contrat ou d'une loi applicable;
- k) Les décisions prises en vertu de la présente politique.

Délai applicable en matière d'appel

6. Les personnes qui souhaitent faire appel d'une décision ont sept (7) jours à compter de la date où elles ont été avisées de la décision pour soumettre, par écrit, à l'Organisation les éléments suivants :
 - a) Un avis d'intention d'en appeler;
 - b) Les coordonnées et le statut de l'Appelant;
 - c) Les noms du Répondant et de toute partie affectée;
 - d) La date où l'Appelant a été avisé 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 la décision si le document écrit n'est pas disponible;
 - f) Les motifs de l'appel;
 - g) Les raisons détaillées de l'appel;
 - h) Toute preuve à l'appui de ces motifs;
 - i) La ou les réparations demandées;
 - j) Les frais administratifs de deux cent-cinquante dollars (250 \$).

7. Une personne qui souhaite engager un appel au-delà de la période de sept (7) jours doit fournir une requête écrite établissant les raisons invoquées pour une exemption. La décision de permettre, ou de refuser, un appel au-delà de la période de sept (7) jours est à la seule discrétion du gestionnaire de cas et ne peut faire l'objet d'un appel.

Motifs d'appel

8. Une décision ne peut faire l'objet d'un appel sur ses seuls mérites. Un appel ne peut être entendu que s'il y a des motifs d'appel suffisants. Les motifs suffisants incluent que le Répondant :
 - a) A pris une décision pour laquelle il n'avait pas autorité ou juridiction (telle qu'établie dans les documents de gouvernance du Répondant);
 - b) A fait défaut de suivre ses propres procédures (telles qu'établies dans les documents de gouvernance du Répondant);
 - c) A pris une décision qui a été influencée par un parti pris (où parti pris est défini comme un manque de neutralité tel que le décideur est incapable de considérer d'autres points de vue);
 - d) A négligé de prendre en considération une information pertinente ou a tenu compte d'une information non pertinente en prenant la décision;
 - e) A rendu une décision qui était grossièrement déraisonnable.

9. L'Appelant porte le fardeau de la preuve et doit démontrer que, selon toute probabilité, le Répondant a commis une erreur de procédure telle que décrite dans l'article « Motifs d'appel » de la présente politique et que cette erreur a eu, ou a pu raisonnablement avoir, un effet matériel sur la décision du décideur.

Examen initial d'un appel

10. Sur réception de l'avis d'appel, des frais et de toute autre information (telle que décrite dans la section « Délai applicable en matière d'appel » de la présente politique), l'Organisation peut ordonner que l'appel soit d'abord entendu en vertu de la *Politique de résolution des différends* de l'Organisation.
11. Les appels résolus par médiation en vertu de la *Politique de résolution des différends* de l'Organisation donnent lieu au remboursement à l'Appelant des frais administratifs.
12. Si l'appel ne peut être résolu à l'aide de la *Politique de résolution des différends*, l'Organisation désigne une tierce partie indépendante comme gestionnaire de cas ayant les responsabilités suivantes :
 - a) Déterminer si l'appel est couvert par la présente politique;
 - b) Déterminer si l'appel a été soumis en temps opportun;
 - c) Décider s'il y a des motifs suffisants d'en appeler.
13. Si l'appel est refusé sur la base de motifs insuffisants, parce qu'il n'a pas été soumis en temps opportune ou parce qu'il n'est pas couvert par la présente politique, l'Appelant est avisé, par écrit, des raisons de cette décision, laquelle ne peut faire l'objet d'un appel.
14. Si le gestionnaire de cas estime qu'il y a des motifs suffisants d'en appeler, le gestionnaire de cas désigne un panel d'appel consistant en un juge unique pour entendre l'appel. Dans des circonstances extraordinaires, et ce, à la discrétion du gestionnaire de cas, un panel de trois personnes peut être désigné pour entendre l'appel. Dans ce cas, la gestionnaire de cas désigne un des membres du panel pour agir comme président.

Procédure d'audition d'un appel

15. Le gestionnaire de cas avise les Parties que l'appel sera entendu. Le gestionnaire de cas décide alors du format selon lequel l'appel sera entendu. Cette décision est à la seule discrétion du gestionnaire de cas et ne peut faire l'objet d'un appel.
16. Si une Partie choisit de ne pas participer à l'appel, l'appel procède quoi qu'il en soit.
17. Le format de l'appel peut impliquer une audition de vive voix en personne, une audition par téléphone, une audition sur la base de l'examen d'une preuve documentaire soumise à l'avance ou une combinaison de ces méthodes. L'audition est régie par les procédures que le gestionnaire de cas et le panel estiment appropriées dans les circonstances, pourvu que :
 - a) L'audition soit tenue dans les délais appropriés déterminés par le gestionnaire de cas;
 - b) Les Parties reçoivent un préavis raisonnable du jour, de l'heure et du lieu de l'audition;
 - c) Des copies de tous les documents écrits que les parties souhaitent porter à la considération du panel soient fournies aux Parties avant l'audition;
 - d) Les Parties puissent être accompagnées par un représentant, un expert—conseil ou un conseiller juridique à leur propres frais;
 - e) Le Panel puisse exiger que toute autre personne puisse participer et présenter une preuve à l'audition;
 - f) Le panel puisse accepter en preuve lors de l'audition une preuve orale et une chose ou un document pertinent à l'objet de l'appel, mais puisse exclure une preuve qui soit indûment répétitive et accorde à la preuve le poids qu'il estime approprié;
 - g) Si une décision peut affecter une autre partie au point que cette autre partie puisse avoir de son

plein droit recours à un appel en vertu de la présente politique, cette partie devienne une Partie à l'appel en question et soit liée à son résultat;

- h) La décision de maintenir ou de rejeter l'appel soit prise à la majorité des voix des membres du panel.

18. Dans l'accomplissement de ses responsabilités, le panel peut obtenir un avis indépendant.

Décision en cas d'appel

19. Le panel doit rendre une décision, par écrit et avec les raisons, après la conclusion de l'audition. En rendant sa décision, le panel n'aura pas plus d'autorité que celle du décideur original. Le panel peut décider de :

- a) Rejeter l'appel et confirmer la décision ayant fait l'objet de l'appel;
- b) Maintenir l'appel et référer l'affaire au décideur original pour une nouvelle décision;
- c) Maintenir l'appel et modifier la décision;
- d) Déterminer si les coûts de l'appel, excluant les frais légaux et les déboursés juridiques des Parties, sont évalués à l'encontre d'une Partie. Dans l'évaluation des coûts, le panel tient compte du résultat de l'appel, de la conduite des Parties et des ressources financières respectives des Parties.

20. La décision écrite du panel, avec les raisons, est communiquée à toutes les Parties, au gestionnaire de cas et à l'Organisation. Dans des circonstances extraordinaires, le panel peut d'abord émettre une décision verbale ou résumée peu de temps après la fin de l'audition, la décision complète devant être émise par écrit par la suite. La décision est considérée comme du domaine public à moins qu'il n'en soit décidé autrement par le panel.

Confidentialité

21. Le processus d'appel est confidentiel et n'implique que les Parties, le gestionnaire de cas, le panel et tous les conseillers indépendants du panel. Une fois engagé et jusqu'à ce qu'une décision soit émise, aucune des Parties ne divulgue d'information confidentielle à quelque que personne que ce soit qui n'est pas impliquée dans le processus.

Décision finale et exécutoire

22. La décision du panel lie les Parties et toutes les personnes de l'Organisation; sous réserve du droit d'une Partie de solliciter une révision de la décision du panel conformément aux règles du Centre de règlement des différends sportif du Canada (CRDSC).

23. Aucune action ou procédure légale n'est entreprise à l'encontre de l'Organisation ou de ses personnes à l'égard d'un différend, à moins que l'Organisation ait refusé ou fait défaut de respecter le processus de règlement du différend et/ou le processus d'appel tel qu'établi dans les documents de gouvernance de l'Organisation.

Politique d'appel (simplifiée)

« Organisation » réfère à : _____

1. Application de la présente politique

- a) La présente politique s'applique à toutes les décisions prises par l'Organisation, par les comités de l'Organisation et par les personnes à qui est déléguée l'autorité de prendre des décisions au nom de l'Organisation. Pour plus de clarté, la présente politique s'applique à toutes les décisions de l'Organisation, à l'exception des décisions prises par des organisations extérieures à l'Organisation; des décisions approuvées par les membres lors d'une assemblée des membres; des décisions relatives à la structure opérationnelle, au recrutement ou à l'emploi du personnel; des décisions concernant l'allocation des affectations de bénévoles; des décisions sur les budgets ou la mise en œuvre des budgets; et des décisions de nature commerciale.

2. Administrateur

- a) L'Organisation désigne un administrateur pour superviser les appels en vertu de la présente politique. L'administrateur ne doit avoir aucun rapport avec la décision faisant l'objet d'un appel et n'a pas besoin d'être associé à l'Organisation. L'administrateur a la responsabilité générale de s'assurer que l'équité procédurale et les délais sont respectés en tout temps au cours du processus d'appel et, plus particulièrement, il est responsable de :
- Recevoir les appels;
 - Déterminer si les appels sont couverts par la présente politique;
 - Déterminer si les appels sont interjetés sur la base de motifs admissibles;
 - Désigner le tribunal pour entendre les appels et en décider;
 - Déterminer le format de l'audition des appels;
 - Coordonner tous les aspects administratifs et procéduraux de l'appel;
 - Fournir l'assistance administrative et le soutien logistique au tribunal tel que requis; et
 - Fournir tout autre service ou soutien qui peut être nécessaire pour assurer un processus d'appel équitable et en temps opportun.

3. Dépôt d'un appel

- a) Une personne qui souhaite porter appel d'une décision en vertu de la présente politique soumet par écrit un avis d'appel à l'administrateur indiquant son intention d'interjeter appel, ses coordonnées, les raisons et les motifs de l'appel, un résumé de la preuve à l'appui de l'appel et la réparation demandée. Cet avis doit être déposé dans les 10 jours de l'émission de la décision par l'Organisation.
- b) Les décisions ne peuvent faire l'objet d'un appel que sur la base de motifs procéduraux, qui se limitent à ce que l'Organisation ait :
- Pris une décision pour laquelle elle n'avait pas autorité ou juridiction telle qu'établie dans ses documents de gouvernance;
 - Fait défaut de suivre les procédures établies dans ses politiques approuvées;
 - Pris une décision qui était influencée par un parti pris;
 - Fait défaut de considérer une information pertinente ou de tenir compte d'une information pertinente en rendant la décision; ou

- Prix une décision qui était grossièrement déraisonnable.

4. Réception de l'appel

- a) L'administrateur examine l'avis d'appel et décide si l'appel est couvert par la présente politique, est soumis en temps opportune et satisfait aux motifs procéduraux. Si l'administrateur détermine que l'appel ne peut procéder parce qu'il n'est pas couvert en vertu de la présente politique, n'a pas été soumis en temps opportun ou est sans motifs admissibles, les parties reçoivent un avis écrit précisant les raisons. La décision de l'administrateur ne peut faire l'objet d'un appel.
- b) Si l'administrateur constate avec satisfaction que l'appel peut procéder, alors une audition devant un tribunal a lieu. L'administrateur désigne un tribunal, qui consiste en un juge unique qui n'a pas de rapport avec la décision et qui possède l'expertise pour entendre des appels et rendre des décisions, afin d'entendre l'appel et rendre une décision.

5. Audition de l'appel

- a) L'audition est régie par les procédures que l'administrateur et le tribunal jugent appropriées dans les circonstances. Le tribunal a l'autorité de trancher en cas de litige quant à la procédure.

6. Décision

- a) Après l'audition, le tribunal émet une décision par écrit avec les raisons. Le tribunal peut décider de :
 - Rejeter l'appel et confirmer la décision qui a fait l'objet de l'appel; ou
 - Maintenir l'appel, identifier l'erreur et référer l'affaire à l'Organisation; ou
 - Maintenir l'appel et modifier la décision, mais seulement si le tribunal a déterminé que l'erreur ou les erreurs ne pouvaient pas être corrigées par l'Organisation en raison d'un manque de procédures claires, de temps ou de neutralité.
- b) Quand le temps presse, le tribunal peut émettre une décision verbale ou une décision écrite résumée, les raisons devant suivre ultérieurement.
- c) La décision du tribunal est finale et lie les parties.

Politique de règlement des différends

« Organisation » réfère à : _____

Définitions

1. Dans la présente politique, le terme suivant signifie :
 - a) « *Personnes* » – Toutes les catégories de membres définies dans les statuts de l'Organisation, ainsi que toutes les personnes employées par, ou engagées dans les activités de, l'Organisation, y compris notamment les athlètes, les entraîneurs, les organisateurs, les arbitres, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comité, les membres du conseil d'administration et les dirigeants de l'Organisation.

But

2. L'Organisation soutient les principes d'un mode de rechange de résolution de conflit et adhère aux techniques de négociation, de facilitation et de médiation comme autant de moyens efficaces de résolution de conflit. Un mode de rechange de résolution de conflit évite également l'incertitude, les coûts et les autres effets négatifs associés à un litige ou à la longueur du traitement des appels et des plaintes.
3. L'Organisation encourage les personnes à communiquer ouvertement, à collaborer et à avoir recours aux techniques de résolution de problème et de négociation afin de résoudre leurs différends. L'Organisation croit que les règlements négociés sont habituellement préférable aux résultats obtenus au moyen d'autres techniques de résolution des différends. Les résolutions négociées de différends avec et parmi des personnes sont fortement encouragées.

Application de la présente politique

4. La présente politique s'applique à toutes les personnes.
5. Les possibilités de recours à un mode de rechange de résolution de conflit peuvent être considérées à tout moment dans un différend au sein de l'Organisation quand toutes les parties à un différend conviennent qu'une telle ligne de conduite serait mutuellement bénéfique.

Dépôt d'un différend

6. Toute personne peut déposer un différend avec l'Organisation. Le différend doit être formulé par écrit et signé et doit être déposé dans les quatorze (14) jours de l'incident ou la décision allégué. Des différends anonymes peuvent être acceptés à la seule discrétion de l'Organisation.
7. Un différend déposé au-delà de la période de quatorze (14) jours doit fournir une déclaration écrite donnant les raisons pour une exemption relative à cette limite. La décision d'accepter, ou de refuser, le différend au-delà de la période de quatorze (14) jours est à la seule discrétion de l'Organisation. Cette décision est sans appel.

Facilitation et médiation

8. Le différend est d'abord référé au président de l'Organisation (ou à son délégué) pour examen, avec l'objectif de résoudre le différend au moyen du mode de rechange de résolution de différend et/ou de la médiation.
9. Si toutes les parties à un différend consentent au mode de rechange de résolution de différend, un médiateur ou un facilitateur, acceptable par toutes les parties, est désigné pour agir comme médiateur ou facilitateur dans la résolution du différend.
10. Le médiateur ou le facilitateur décide du format selon lequel le différend fera l'objet d'une médiation ou d'une facilitation et détermine un délai avant lequel les parties doivent en arriver à une décision négociée.
11. Si une décision négociée est obtenue, la décision est communiquée à, et approuvée par, l'Organisation. Toute action entreprise qui résulte de la décision doit être réalisée dans les délais spécifiés par la décision négociée, sous réserve de l'approbation de l'Organisation.
12. Si une décision négociée n'est pas obtenue dans le délai spécifié par le médiateur ou le facilitateur au début du processus, ou si les parties au différend n'acceptent pas le mode de rechange de résolution de différend, le différend doit être considéré en vertu de l'article approprié de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de l'Organisation.
13. Les coûts de la médiation et de la facilitation sont partagés à parts égales entre les parties.

Décision finale et exécutoire

14. Toute décision négociée liera les parties. Les décisions négociées ne peuvent faire l'objet d'un appel.
15. Aucune action ou procédure légale n'est entreprise à l'encontre de l'Organisation ou de ses personnes à l'égard d'un différend, à moins que l'Organisation ait refusé ou fait défaut de respecter les processus de règlement de différend établis dans ses documents de gouvernance.

Entente – athlète

« Organisation » réfère à : _____

Je comprends qu'il y a des bénéfices et des privilèges associés au fait d'être sélectionné au sein d'une équipe représentative et que ces bénéfices et privilèges sont contrebalancés par des responsabilités et des obligations personnelles.

À titre de membre d'une équipe de l'Organisation, je consens en conséquence à :

- Représenter l'Organisation et la région au meilleur de mes capacités;
- Me comporter d'une manière qui projette une image positive, qui est bénéfique à l'équipe et qui fait preuve d'un bon esprit sportif, de leadership sportif et d'une conduite éthique;
- Traiter tous les autres, y compris les entraîneurs, les gestionnaires, les officiels, les coéquipiers, les adversaires et les spectateurs avec respect;
- Éviter l'usage non médical de drogues et l'usage de drogues et de méthodes améliorant la performance;
- M'abstenir de faire usage ou de posséder de l'alcool ou du tabac en lien avec toute activité de l'équipe;
- Participer à toutes les activités d'entraînement, les compétitions, les événements, activités et projets envers lesquels l'équipe s'est engagée;
- Adhérer à toutes les règles concernant l'équipement, la tenue vestimentaire, les uniformes ou les logos qui peuvent être imposés par l'Organisation, les installations hôtes ou les organisateurs des événements;
- Assumer la responsabilité de tout dommage à la propriété que je pourrais causer (y compris l'installation hôte, l'hôtel hôte, les maisons d'hébergement, les véhicules ou toute propriété personnelle appartenant à d'autres; et
- Me conformer en tout temps aux directives de mon entraîneur et aux statuts, politiques, règles et règlements de l'Organisation.

Je comprends que le non-respect de la présente entente peut entraîner mon retrait de l'équipe, mon renvoi à domicile d'une compétition à mes frais et/ou l'application d'autres sanctions disciplinaires conformément au Code de comportement du membre de l'Organisation.

Je reconnais avoir pris connaissance et compris les responsabilités et les obligations établies ci-dessus.

En signant la présente entente, je consens également à la publication de renseignements écrits me concernant (à l'exclusion de l'information médicale ou de santé) et à la publication de ma photo personnelle et des résultats de mes performances, à des fins non commerciales d'éducation, de promotion et d'archives.

Nom en lettres moulées

Signature

Date

Signature du parent/tuteur
(Si l'athlète est âgé de moins de 18 ans)

Entente - entraîneur

« Organisation » réfère à : _____

À titre de membre de l'Organisation, je conviens de respecter les directives suivantes, afin d'assurer une expérience sportive de qualité à tous les athlètes que je dirige.

À titre d'entraîneur bénévole désigné au sein de l'Organisation, je m'engage à :

- Créer un environnement de jeu qui est sécuritaire, bien organisé, professionnel et plaisant;
- Projeter une image positive du sport et de la direction d'athlète;
- Être responsable de mon propre comportement et aussi du comportement de mes athlètes, de leurs parents et de leurs partisans;
- Ne jamais faire de tort physiquement, verbalement ou mentalement à un athlète sous ma responsabilité;
- Respecter les droits de mes athlètes, les droits des autres athlètes et les droits des entraîneurs, officiels, parents et amateurs;
- Donner l'exemple et encourager les athlètes que je dirige à concourir selon les règles de l'Organisation et les règles du sport;
- Fournir à mes athlètes un environnement sportif qui est libre de drogues, de tabac, d'alcool, de bizutage, de harcèlement et de comportement et langage abusifs;
- Faire tous les efforts pour améliorer ma connaissance des techniques d'entraînement de manière à ce que je puisse enseigner adéquatement le sport à mes athlètes;
- Placer le bien-être émotionnel et physique de mes athlètes au-dessus de tout désir personnel ou de toute pression extérieure à gagner;
- Fournir l'assurance que mes athlètes sont supervisés en tout temps par moi-même ou par un autre adulte désigné et ne jamais permettre que mes athlètes soient laissés sans surveillance ou supervision à une activité ou une séance d'entraînement pour quelque période de temps que ce soit;
- Ne jamais permettre sciemment qu'un athlète blessé participe à une compétition ou soit de retour au sport sans approbation médicale appropriée;
- Fournir l'assurance que tout l'équipement utilisé par mes athlètes est sécuritaire et conforme aux règles du sport et que je ne permets pas à mes athlètes d'utiliser de l'équipement illégal ou non sécuritaire ni de concourir dans des lieux ou des installations non sécuritaires;
- Respecter le sport, les officiels et les autres entraîneurs et communiquer avec eux d'une manière appropriée, respectueuse et professionnelle;
- Fournir l'assurance que tous les athlètes ont la possibilité de se développer et d'améliorer leurs compétences en jouant au sein de l'Organisation;
- Adhérer au Code de comportement des membres de l'Organisation, y compris à toute politique de l'Organisation ou d'autres organismes de régie qui s'applique au recrutement d'athlètes et au transfert d'athlètes.

Nom de l'entraîneur : _____

Signature de l'entraîneur : _____

Date : _____