



CATÉGORIE :	3.0 Gouvernance & Leadership				
SECTION :	3.3 Discipline et conflits				
POLITIQUE :	3.3.2 Politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes	APPROUVÉE :	RÉVISÉE :	DATE DE RÉVISION :	PAGES : 10
		1er août 2018	25 mars 2021		

* Indique qu'il s'agit d'une section qui a été adaptée provenant du Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS)

Définitions

1. Les termes suivants ont ces significations dans cette politique :

- a) ***Athlète** – Une personne qui est un athlète participant de l'ACSPC assujettie au CCUMS et aux politiques de l'ACSPC.
- b) ***Plaignant** – Un participant ou un témoin qui signale un cas ou un cas présumé de maltraitance ou de tout autre comportement qui enfreint les normes décrites dans le *code de conduite et d'éthique*.
- c) ***Maltraitance** – Tel que défini dans le *code de conduite et d'éthique* de l'ACSPC.
- d) ***Mineur** – Tout participant qui n'a pas atteint l'âge de la majorité au moment et dans la province ou le territoire où est survenue la maltraitance alléguée. Les adultes sont responsables de savoir l'âge d'un mineur. Aux fins de l'admissibilité aux services de protection de l'enfance dans chaque province ou territoire canadien, un mineur est une personne âgée de moins de l'âge suivant :
 - i. 16 ans : Terre-Neuve-et-Labrador; Saskatchewan; Territoires du Nord-Ouest; Nunavut
 - ii. 18 ans : Île-du-Prince-Édouard; Québec; Ontario; Manitoba; Alberta
 - iii. 19 ans : Nouvelle-Écosse; Nouveau-Brunswick; Colombie-Britannique; Yukon
- e) ***Participants** – Désigne toutes les catégories de membres individuels et/ou d'adhérents définis dans les statuts et les règlements de l'ACSPC qui sont assujettis au CCUMS et aux politiques de l'ACSPC, ainsi que toutes les personnes employées, engagées par, ou engagés dans les activités de l'ACSPC incluant, sans toutefois s'y limiter, les employés, les contractuels, les athlètes, les entraîneurs, les partenaires de performance, les assistants sportifs, l'équipe de soutien intégré (IST), les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gérants, les administrateurs, les parents ou tuteurs, les spectateurs, les membres des comités, les administrateurs et les dirigeants de l'ACSPC.
- f) ***Intimé** – Le participant répondant à une plainte.

Objectif

2. Il est attendu des participants qu'ils s'acquittent de certaines responsabilités et obligations incluant, sans s'y limiter, de se conformer aux politiques, aux règles et aux règlements de l'ACSPC. La non-conformité et le non-respect peuvent mener à l'imposition de sanctions conformément à cette politique.

Principes

3. *Les principes suivants guident les constatations et les décisions conformément à cette politique :

- a) Toute forme de maltraitance porte atteinte à l'intégrité des participants et aux valeurs du sport canadien.
- b) Les sanctions imposées seront proportionnelles à la gravité de la maltraitance ainsi qu'au tort causé aux personnes touchées et aux valeurs du sport canadien.

Application de cette politique

4. Cette politique s'applique à tous les participants.
5. Cette politique s'applique aux conflits et aux enjeux pouvant survenir durant les affaires, les activités et les événements de l'ACSPC, incluant, sans toutefois s'y limiter, les compétitions, les pratiques et l'entraînement, les traitements ou les consultations (ex. : la massothérapie), les camps d'entraînement, les déplacements liés aux activités de l'ACSPC et toutes les réunions.
6. Cette politique s'applique aussi au comportement des participants en dehors des affaires, des activités et des événements de l'ACSPC lorsque ce comportement ou cette conduite nuit aux relations au sein de l'ACSPC (ou à son environnement professionnel et sportif), porte atteinte à l'image et à la réputation de l'ACSPC ou sous réserve d'acceptation de l'ACSPC. Cette applicabilité sera déterminée par l'ACSPC à sa seule discrétion.
7. *Cette politique s'applique aux violations présumées du *code de conduite et d'éthique* par des participants qui ont pris leur retraite du sport lorsqu'une allégation concernant une violation potentielle du *code de conduite et d'éthique* est survenue alors que les participants étaient actifs dans le sport. De plus, cette politique s'applique également aux violations du *code de conduite et d'éthique* qui se sont produites lorsque les participants concernés ont interagi en raison de leur engagement mutuel dans le sport ou, si la violation s'est produite à l'extérieur de l'environnement sportif et si cette violation a des conséquences graves et nuisibles sur le ou les participant(s).
8. L'applicabilité et l'application de cette politique seront déterminées par l'ACSPC à sa seule discrétion et ne peuvent être portées en appel.
9. Lorsque jugé appropriées ou nécessaires en fonction des circonstances, des mesures disciplinaires ou l'imposition d'une sanction peuvent être appliquées immédiatement, après quoi d'autres mesures disciplinaires ou sanctions pourront être appliquées conformément à cette politique. Toute infraction ou plainte se déroulant pendant une compétition sera traitée par les procédures spécifiques à la compétition. Dans de telles situations, les mesures disciplinaires peuvent être tenues pour la durée de la compétition, de l'entraînement, de l'activité ou de l'événement seulement.
10. En plus d'être soumis à des mesures disciplinaires conformément à la présente *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes*, un employé de l'ACSPC qui est un intimé à une plainte peut également être soumis à des conséquences conformément aux modalités de son contrat de travail ou à la *politique des ressources humaines*, le cas échéant.

Mineurs

11. Des plaintes peuvent être faites pour ou contre un participant qui est un mineur. Les mineurs doivent avoir un parent, un tuteur ou un autre adulte agissant comme leur représentant au cours de ce processus.
12. Les communications provenant du gestionnaire de cas, du responsable de la discipline ou du comité disciplinaire (selon le cas) doivent être adressées au représentant du mineur.
13. Dans le cas où une audience orale aurait lieu, un mineur n'est pas tenu d'y assister.

Signaler une plainte

14. Toute personne peut signaler une plainte à l'ACSPC ou au gestionnaire de cas de l'ACSPC (lorsqu'il est identifié). Si un gestionnaire de cas n'a pas été préalablement identifié, l'ACSPC nommera un gestionnaire de cas indépendant et dirigera la réception de la plainte vers cette personne.
15. À sa discrétion, l'ACSPC peut agir en tant que plaignant et amorcer le processus de plainte conformément à cette politique. Dans de tels cas, l'ACSPC identifiera une personne pour représenter l'organisation.
16. Les plaintes ou les rapports d'incident doivent être présentés par écrit et la personne qui porte plainte peut contacter le gestionnaire de cas pour être conseillée et guidée. Le gestionnaire de cas peut accepter tout rapport, par écrit ou non, à sa seule discrétion.

Responsabilités du gestionnaire de cas :

17. À la réception d'une plainte, le gestionnaire de cas a la responsabilité de :
 - a) Déterminer si la plainte est frivole et/ou si elle ne relève pas de la juridiction de cette politique. Si tel est le cas, la plainte sera immédiatement rejetée et la décision du gestionnaire de cas de rejeter la plainte ne peut être portée en appel;
 - b) Déterminer la juridiction appropriée pour gérer la plainte et tenir compte de ce qui suit :
 - i. La plainte devrait-elle être traitée par l'organisation provinciale/territoriale appropriée ou par l'ACSPC ? En prenant cette décision, le gestionnaire de cas prendra en considération :
 - a. L'incident s'est-il produit dans le cadre des affaires, des activités ou des événements de l'organisation provinciale/territoriale ou de l'ACSPC ? Si l'incident est survenu en dehors des affaires, des activités ou des événements de toutes ces organisations, le gestionnaire de cas déterminera quelle est l'organisation dont les relations ont été affectées négativement ou dont l'image ou la réputation sera affectée de manière préjudiciable par l'incident ; et
 - b. Si l'organisation provinciale/territoriale est incapable de gérer la plainte pour des raisons valables et justifiables, comme un conflit d'intérêts ou en raison d'un manque de compétence.
 - ii. Si le gestionnaire de cas détermine que la plainte ou l'incident devrait être traité par l'organisation provinciale/territoriale appropriée, cette organisation provinciale/territoriale peut adopter la présente politique et nommer son propre gestionnaire de cas pour s'acquitter des responsabilités énumérées ci-dessous. Dans un tel cas, toute référence au gestionnaire de cas ci-dessous doit être comprise comme étant une référence au gestionnaire de cas de l'organisation provinciale/territoriale.
 - c) Proposer d'avoir recours à des méthodes alternatives en matière de résolution de conflit;
 - d) Déterminer si l'incident présumé devrait être examiné conformément à l'**annexe A – Procédure d'enquête**; et/ou
 - e) Choisir le processus (processus #1 ou processus #2) à suivre et utiliser les exemples suivants comme ligne directrice générale :

Processus #1 – le plaignant allègue les incidents suivants :

- a) Commentaires ou comportement irrespectueux, abusifs, racistes ou sexistes;
- b) Conduite irrespectueuse;
- c) Incidents mineurs de violence (ex. : faire trébucher, pousser, donner un coup de coude);
- d) Conduite contraire aux valeurs de l'ACSPC;
- e) Non-respect des politiques, procédures, statuts ou règlements de l'organisation;
- f) Violations mineures du *code de conduite et d'éthique* ou de la *politique des médias sociaux* de l'ACSPC.

Processus #2 – le plaignant allègue les incidents suivants :

- a) Incidents mineurs répétés;
- b) Tout incident de bizutage ou d'initiations;
- c) Comportement qui constitue du harcèlement, du harcèlement sexuel ou de l'inconduite sexuelle;
- d) Incidents majeurs de violence (ex. : se battre, attaquer, donner un coup de poing);
- e) Farces, blagues ou autres activités qui mettent en danger la sécurité d'autrui;
- f) Conduite qui interfère intentionnellement avec une compétition ou avec la préparation pour une compétition de tout athlète;
- g) Conduite qui nuit intentionnellement à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de l'organisation;
- h) Non-respect constant des politiques, procédures, statuts et règlements;
- i) Violations majeures ou répétées du *code de conduite et d'éthique* de l'ACSPC;
- j) Dommages intentionnels aux biens de l'organisation ou manipulations incorrectes des fonds de l'organisation;
- k) Consommation abusive d'alcool, toute consommation ou possession d'alcool par des mineurs ou consommation ou possession de drogues illicites et de stupéfiants;
- l) Condamnation pour toute infraction au *Code criminel*;
- m) Toute consommation ou possession de drogues ou de méthodes interdites servant à améliorer la performance.

PROCESSUS #1 : Géré par le responsable de la discipline

Responsable de la discipline

18. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité selon le processus #1, le gestionnaire de cas nommera un responsable de la discipline qui pourra :

- a) Recommander la médiation;
- b) Prendre une décision;
- c) Demander au plaignant et à l'intimé des observations écrites ou orales concernant la plainte ou l'incident;
- d) Convoquer les parties à une réunion, en personne, par vidéo ou par téléconférence, afin de poser des questions aux parties.

19. Par la suite, le responsable de la discipline déterminera si une violation est survenue et, si tel est le cas, si une ou plusieurs sanctions doivent être appliquées (voir : **Sanctions**).

20. Le responsable de la discipline informera les parties de la décision, qui prendra effet immédiatement.

21. Les registres et les dossiers de toutes les décisions seront conservés par l'ACSPC.

Demande de reconsidération

22. S'il n'y a pas de sanction, le plaignant peut contester la non-sanction en informant le responsable de la discipline, dans les cinq (5) jours suivant la réception de la décision, qu'il n'est pas satisfait de la décision. La plainte ou l'incident initial sera ensuite traité selon le processus #2 de cette politique.

23. S'il y a une sanction, la sanction ne peut pas être portée en appel tant que la demande de reconsidération n'est pas terminée. Toutefois, l'intimé peut contester la sanction en soumettant une demande de reconsidération dans les cinq (5) jours suivant la réception de la sanction. Dans sa demande de reconsidération, l'intimé doit indiquer :

- a) Pourquoi la sanction est inappropriée;
- b) Un résumé des éléments de preuve que l'intimé fournira pour appuyer sa position; et

c) Quelle pénalité ou sanction (le cas échéant) serait appropriée.

24. À la réception d'une demande de reconsidération, le responsable de la discipline peut décider d'accepter ou de rejeter la suggestion de l'intimé concernant une sanction appropriée.

25. Si le responsable de la discipline accepte la suggestion de l'intimé concernant une sanction appropriée, cette sanction prendra effet immédiatement.

26. Si le responsable de la discipline n'accepte pas la suggestion de l'intimé concernant une sanction appropriée, la plainte ou l'incident initial sera traité selon le processus #2 de cette politique.

PROCESSUS #2 : Géré par le gestionnaire de cas

Gestionnaire de cas

27. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité selon le processus #2, le gestionnaire de cas a les responsabilités suivantes :

- a) Proposer d'avoir recours à des méthodes alternatives en matière de résolution de conflit;
- b) Désigner un comité disciplinaire, si nécessaire;
- c) Coordonner tous les aspects administratifs et établir des échéanciers;
- d) Fournir toute aide administrative et tout soutien logistique au comité disciplinaire, au besoin;
- e) Fournir tout autre service ou soutien pouvant être nécessaire pour assurer une procédure juste et faite en temps voulu.

28. Le gestionnaire de cas établira et respectera des délais qui assurent que les procédures sont justes et que l'affaire soit entendue dans des délais raisonnables.

29. Le gestionnaire de cas d'avoir recours à des méthodes alternatives en matière de résolution de conflit avec comme objectif de résoudre le conflit. Le cas échéant, et si le conflit n'est pas résolu, ou que les parties refusent d'avoir recours aux méthodes alternatives en matière de résolution de conflit (comme la médiation ou un règlement négocié), le gestionnaire de cas désignera un comité disciplinaire, qui sera composé d'un seul arbitre, pour entendre la plainte. À la discrétion du gestionnaire de cas, un comité disciplinaire formé de trois personnes peut être désigné pour entendre la plainte. Dans un tel cas, le gestionnaire de cas nommera un des membres du comité disciplinaire comme président.

30. Le gestionnaire de cas, en collaboration avec le comité disciplinaire, décidera alors du format sous lequel la plainte sera entendue. Cette décision ne peut pas être portée en appel. Le format de l'audience peut être une audience orale en personne, une audience orale par téléphone ou par tout autre moyen de communication, une audience basée sur l'examen de documents d'évidence soumis à l'avance avant l'audience, ou une combinaison de ces méthodes. L'audience sera régie par les procédures que le gestionnaire de cas et le comité disciplinaires jugent appropriées dans les circonstances, à condition que :

- a) Les parties seront avisées dans des délais appropriés sur le jour, le temps et le lieu de l'audience, dans le cas d'une audience orale en personne, d'une audience orale par téléphone ou par tout autre moyen de communication;
- b) Des copies de tout document écrit que les parties souhaitent que le comité disciplinaire prenne en considération seront fournies à toutes les parties, par l'entremise du gestionnaire de cas, avant l'audience;
- c) Les parties peuvent engager un représentant, un conseiller ou un avocat à leurs propres frais;
- d) Le comité disciplinaire peut demander à ce que toute autre personne participe ou présente des éléments de preuve à l'audience;

- e) Le comité disciplinaire peut permettre comme preuve à l'audience toute preuve orale et tout document ou élément pertinent à l'objet de la plainte, mais peut exclure une preuve qui est exagérément répétitive, et pourra accorder à la preuve le poids qu'il jugera approprié;
- f) La décision sera prise par un vote majoritaire du comité disciplinaire.

31. Si l'intimé reconnaît les faits de l'incident, celui-ci peut renoncer à l'audience. Dans ce cas, le comité disciplinaire déterminera la sanction appropriée. Le comité disciplinaire peut tout de même décider de tenir une audience dans le but de déterminer une sanction appropriée.

32. L'audience se déroulera quoi qu'il en soit, même si une partie choisit de ne pas participer à l'audience.

33. Dans l'exercice de ses fonctions, le comité disciplinaire peut obtenir un avis indépendant.

Décision

34. Après avoir entendu le conflit, le comité disciplinaire déterminera si une infraction a eu lieu et, si c'est le cas, les sanctions à imposer. Dans les quatorze (14) jours suivant la conclusion de l'audience, la décision écrite du comité disciplinaire sera distribuée avec justifications à toutes les parties, au gestionnaire de cas et à l'ACSPC. Dans des circonstances exceptionnelles, le comité disciplinaire peut d'abord rendre une décision verbale ou sommaire peu après la conclusion de l'audience et la décision complète par écrit sera alors rendue avant la fin de la période des quatorze (14) jours. La décision sera considérée comme d'intérêt public à moins qu'il en soit décidé autrement par le comité disciplinaire.

Sanctions

35. *Avant de déterminer une sanction, le responsable de la discipline ou le comité disciplinaire, selon le cas, prendra en considération les facteurs pertinents dans le choix d'une sanction appropriée à imposer, qui comprennent notamment :

- a) La nature et la durée de la relation de l'intimé avec le plaignant, notamment l'existence d'un déséquilibre de pouvoir;
- b) Les antécédents et toute forme de comportement inapproprié ou de maltraitance de l'intimé;
- c) L'âge des personnes impliquées;
- d) Le risque, potentiel ou réel, que pose l'intimé à la sécurité d'autrui;
- e) L'aveu volontaire des méfaits par l'intimé, la reconnaissance de sa responsabilité ou sa coopération lors des procédures de l'ACSPC;
- f) L'impact réel ou perçu de l'incident sur le plaignant, l'organisme de sport ou la communauté sportive;
- g) Les circonstances précises entourant l'imposition d'une sanction à l'intimé (ex. : manque de connaissances ou de formation au sujet des exigences du *code de conduite et d'éthique*, dépendance, handicap, maladie);
- h) Le caractère approprié, selon les faits et les circonstances établis, de la participation à présence du participant au sein de la communauté sportive;
- i) Le fait que l'intimé soit en position de confiance, ait un contact intime ou prenne des décisions importantes, ce qui peut mener à des sanctions plus sévères;
- j) D'autres circonstances atténuantes ou aggravantes.

36. *Toute sanction imposée doit être proportionnée et raisonnable. Toutefois, il n'est pas obligatoire de prendre des mesures disciplinaires progressives et un seul incident de maltraitance ou de tout autre comportement interdit peut justifier des sanctions plus sévères ou cumulatives.

37. *Le responsable de la discipline ou le comité disciplinaire, selon le cas, peut appliquer les sanctions disciplinaires suivantes, individuellement ou en combinaison :

- a) **Avertissement verbal ou écrit** – Une réprimande verbale ou un avis de mise en garde écrit officiel stipulant que le participant a commis une infraction au *code de conduite et d'éthique* et que des sanctions plus sévères seront prises s'il en commet d'autres.
- b) **Formation** – L'obligation pour un participant de suivre une formation ou de prendre des mesures correctrices à la suite d'une violation au *code de conduite et d'éthique*.
- c) **Probation** – Toute autre infraction au *code de conduite et d'éthique* entraînera des mesures disciplinaires supplémentaires, dont une probable suspension temporaire ou permanente. Cette sanction peut aussi prévoir une perte de privilèges ou d'autres conditions, restrictions ou exigences pendant une période définie.
- d) **Suspension** – La suspension, pour une période définie ou jusqu'à nouvel ordre, du droit de participer, de quelque manière que ce soit, à un programme, une activité, un événement ou une compétition commandité, organisé ou encadré par l'ACSPC. Le participant suspendu peut effectuer un retour, mais sa réintégration peut faire l'objet de restrictions ou être conditionnelle à la satisfaction par le participant d'exigences établies au moment de sa suspension.
- e) **Restrictions de l'admissibilité** – Des restrictions ou des interdictions peuvent s'appliquer à certains types de participation, tandis que d'autres peuvent être autorisés dans des conditions strictes.
- f) **Suspension permanente** – La suspension permanente du droit de participer, dans n'importe quel sport et de quelque manière que ce soit, à un programme, une activité, un événement ou une compétition commandité, organisé ou encadré par l'ACSPC et/ou un organisme de sport assujetti au CCUMS.
- g) **Autres sanctions discrétionnaires** – D'autres sanctions peuvent être imposées, notamment d'autres pertes de privilèges, l'interdiction d'entrer en contact avec une personne, une amende ou une compensation financière pour pertes directes, ou toute autre restriction ou condition jugée nécessaire ou appropriée.

38. *Le responsable de la discipline ou le comité disciplinaire, selon le cas, peut appliquer les sanctions présomptives suivantes, qui sont jugées justes et appropriées pour les maltraitances décrites :

- a) Toute maltraitance sexuelle impliquant un plaignant mineur est passible d'une suspension permanente;
- b) La maltraitance sexuelle, la maltraitance physique avec contact et la maltraitance liée à l'entrave ou la manipulation des procédures sont passibles d'une suspension temporaire et de restrictions d'admissibilité;
- c) Si l'intimé fait face à des accusations criminelles, la sanction présomptive prendra la forme d'une période de suspension.

39. La condamnation d'un participant pour une infraction au *Code criminel* sera assortie d'une sanction présumée d'inadmissibilité permanente à la participation à l'ACSPC. Les infractions au *Code criminel* incluent, sans toutefois s'y limiter :

- a) Toute infraction de pornographie juvénile;
- b) Toute infraction sexuelle;
- c) Toute infraction de violence physique;
- d) Toute infraction de voies de fait;
- e) Toute infraction impliquant le trafic de drogues illicites.

40. À moins que le comité disciplinaire en décide autrement, toutes sanctions disciplinaires entreront immédiatement en vigueur, nonobstant un appel. Le non-respect d'une sanction telle que déterminée par le comité disciplinaire résultera d'une suspension automatique jusqu'au moment que la conformité se produise.

41. Les registres et les dossiers de toutes les décisions seront conservés par l'ACSPC.

Appels

42. La décision du comité disciplinaire peut être portée en appel conformément à la *politique d'appel*.

Suspension en attente d'une audience :

43. L'ACSPC peut déterminer qu'un incident présumé est d'une telle gravité qu'il justifie la suspension d'un participant en attendant la conclusion d'une enquête, d'un processus criminel, d'une audience ou d'une décision du comité.

Confidentialité

44. Le processus relatif aux mesures disciplinaires et aux plaintes est confidentiel et implique seulement l'ACSPC, les parties, le gestionnaire de cas, le responsable de la discipline et le comité disciplinaire, ainsi que tous conseillers indépendants du comité disciplinaire. Une fois le processus amorcé et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, aucune des parties ne divulguera des informations confidentielles en lien avec les mesures disciplinaires ou la plainte à n'importe quelle personne non impliquée dans les procédures.

45. Tout non-respect de l'exigence de confidentialité susmentionnée peut entraîner d'autres sanctions ou mesures disciplinaires de la part du responsable de la discipline ou du comité disciplinaire (selon le cas).

Délais

46. Si les circonstances de la plainte sont telles qu'adhérer aux délais décrits par cette politique ne permettra pas une résolution en temps voulu de celle-ci, le gestionnaire de cas peut demander que ces délais soient révisés.

Rapports et distribution des décisions

47. D'autres personnes ou organisations, incluant, sans toutefois s'y limiter, les organismes nationaux de sport, organismes provinciaux/territoriaux de sport, clubs, etc., peuvent être informées de toutes décisions rendues conformément à cette politique.

48. *L'ACSPC reconnaît qu'une base de données ou un registre public des intimés s'étant vus imposer des sanctions ou des restrictions d'admissibilité à la participation au sport peut être tenu et peut être assujéti aux dispositions du CCUMS.

Annexe A – Procédure d'enquête

* Indique qu'il s'agit d'une section qui a été adaptée provenant du Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS)

Évaluation

1. Lorsqu'une plainte est soumise conformément à la *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes*, le gestionnaire de cas déterminera si l'incident doit être examiné.

Enquête

2. Le gestionnaire de cas nommera un enquêteur. L'enquêteur doit être un tiers indépendant compétent en matière d'enquête. L'enquêteur ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts et ne doit avoir aucun lien avec l'une ou l'autre des parties impliquées.
3. Si le harcèlement a été commis à l'endroit d'un travailleur en milieu de travail, des lois fédérales et/ou provinciales/territoriales relatives au harcèlement en milieu travail peuvent s'appliquer à l'enquête. L'enquêteur doit réviser la législation en place sur la sécurité au travail, les politiques des ressources humaines de l'organisation et/ou consulter des experts indépendants pour déterminer si la législation s'applique à la plainte.
4. L'enquête peut prendre toute forme, au choix de l'enquêteur, guidé par toute législation fédérale et/ou provinciale/territoriale applicable. L'enquête peut inclure :
 - a) Entrevues avec le plaignant;
 - b) Entrevues avec les témoins;
 - c) Exposé des faits (point de vue du plaignant) préparé par l'enquêteur, confirmé par le plaignant et transmis à l'intimé;
 - d) Entrevues avec l'intimé;
 - e) Exposé des faits (point de vue de l'intimé) préparé par l'enquêteur, confirmé par l'intimé et transmis au plaignant.

Rapport de l'enquête

5. À la conclusion de son enquête, l'enquêteur préparera un rapport qui doit comprendre un résumé des éléments de preuve des parties (y compris l'exposé des faits, le cas échéant) ainsi que des recommandations de l'enquêteur à savoir si, selon la prépondérance des faits, une violation du *code de conduite et d'éthique* est survenue.
6. *L'enquêteur doit être conscient des particularités des sports, notamment des niveaux acceptables de contact physique ou de rudesse lors des entraînements ou des compétitions, et tiendra compte de ces particularités dans le cadre du processus d'enquête.
7. Le rapport de l'enquêteur sera remis au gestionnaire de cas qui le divulguera (ou un résumé), à sa discrétion, à l'ACSPC et/ou aux parties.
8. Si l'enquêteur constate qu'il existe des cas possibles d'infraction au *Code criminel*, notamment liés au harcèlement criminel (ou à la traque), à la profération de menaces, à des agressions, à des contacts sexuels ou à l'exploitation sexuelle, l'enquêteur doit conseiller au plaignant et à l'ACSPC de confier l'affaire aux autorités policières.

9. L'enquêteur doit également informer l'ACSPC de tout constat d'activité criminelle. L'ACSPC peut décider de signaler ou non ces constats à la police, mais elle est tenue d'informer les autorités si ces constats sont liés au trafic de substances ou méthodes interdites (comme indiqué dans la version actuellement en vigueur de la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage), à toute infraction sexuelle impliquant des mineurs, à toute fraude contre l'ACSPC ou à d'autres infractions où l'absence de signalement jetterait le discrédit sur l'ACSPC.

Représailles

10. *Un participant qui soumet une plainte à l'ACSPC ou qui présente des éléments de preuve dans une enquête ne peut pas faire l'objet de représailles de la part de toute personne ou de tout groupe. Une telle conduite peut constituer de la maltraitance et fera l'objet de procédures disciplinaires conformément à la *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes*.

Fausse allégations

11. Un participant qui soumet des allégations que l'enquêteur juge malveillantes, fausses ou à des fins de représailles ou de vengeance (ou qui relèvent autrement de la définition de maltraitance) peut faire l'objet d'une plainte conformément à la *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes* et peut être tenu de payer les frais de toute enquête aboutissant à cette conclusion. L'ACSPC ou le participant contre lequel les fausses allégations ont été soumises peut agir comme plaignant.

Confidentialité

12. L'enquêteur fera tout son possible pour préserver la confidentialité du plaignant, de l'intimé et de toute autre partie impliquée. L'ACSPC reconnaît toutefois que le maintien de l'anonymat de toutes les parties impliquées pendant l'enquête peut s'avérer difficile pour l'enquêteur.