



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 :	PAGES : 19
		1er août 2018	25 mars 2021; 30 janvier 2023 13 mai 2025	

## Définitions

1. Les termes de cette politique sont définis comme suit :

- a) **Athlète** – Une personne qui est un(e) athlète participant(e) de l'Association canadienne de sports pour paralytiques cérébraux (ACSPC) et qui est assujettie aux politiques de l'ACSPC.
- b) **CCES** – Le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES) est un organisme multisport national indépendant à but non lucratif, dont la vision est d'offrir un sport équitable, sécuritaire, accessible et inclusif pour tous et toutes.
- c) **Plaignant(e)** – Une personne qui signale un cas ou un cas présumé de maltraitance ou de tout autre comportement qui enfreint les normes décrites dans les politiques, statuts et règlements de l'ACSPC ou dans le [Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport](#) (CCUMS).
- d) **Comité disciplinaire externe** – Un comité formé d'une ou de trois personnes qui sont nommées par le tiers indépendant (ou la personne désignée) pour statuer sur les plaintes qui sont évaluées dans le cadre du processus #2 de cette politique.
- e) **Événement** – Un événement sanctionné par l'ACSPC, incluant un événement social.
- f) **Harcèlement** – Tout commentaire ou comportement vexatoire porté à l'égard d'un(e) participant(e) organisationnel(le) ou à un groupe, peu importe que le commentaire ou le comportement survienne en personne ou via un autre médium, incluant les médias sociaux, considéré – ou qui devrait raisonnablement être considéré – comme indésirable. Les types de comportements qui constituent du harcèlement incluent, mais ne se limitent pas aux suivants :
  - i. Abus verbaux ou écrits, menaces ou disputes;

- ii. Répétitions de remarques indésirables, blagues, commentaires, insinuations ou taquineries;
- iii. Harcèlement racial, c'est-à-dire la profération d'insultes, de blagues, d'injures ou l'usage de comportements insultants ou de terminologies qui accentuent les stéréotypes ou qui dénigrent une personne ou un groupe en raison de son origine raciale ou ethnique;
- iv. Reluquer ou commettre tout autre geste jugé sexuellement suggestif ou obscène;
- v. Comportement condescendant qui vise à miner l'estime de soi, à diminuer les performances ou à nuire aux conditions de travail;
- vi. Plaisanteries qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui peuvent avoir un impact négatif sur la performance;
- vii. Bizutage ou initiations, c'est-à-dire toute forme de comportement potentiellement humiliant, dégradant, abusif ou dangereux, imposé à une personne junior (recrue) contre sa volonté par une personne de rang senior (vétérant) qui ne contribue pas au développement positif de ces personnes et qui est fait dans le seul but que la personne junior soit acceptée dans l'équipe ou le groupe. Ces comportements incluent, mais ne se limitent pas aux activités, aussi traditionnelles ou bénignes soient-elles, des actions qui discriminent ou aliènent tout(e) membre du groupe en fonction de sa classe, de son nombre d'années au sein du groupe, de son expérience ou de ses habiletés;
- viii. Contacts physiques indésirables qui incluent, mais ne se limitent pas aux attouchements, aux caresses, aux accolades ou aux baisers;
- ix. Exclure délibérément ou isoler socialement une personne d'un groupe ou d'une équipe;
- x. Flirt, avances, demandes ou invitations sexuels;
- xi. Agressions physiques ou sexuelles;
- xii. Tout comportement tel que ceux décrits ci-dessus, qui ne visent pas une personne ou un groupe particulier, mais qui ont l'effet de créer un environnement hostile ou négatif; et
- xiii. Menaces ou représailles proférées à l'égard d'une personne qui signale un harcèlement à l'ACSPC.

- g) **Tiers indépendant** – La personne retenue par l’ACSPC pour recevoir les signalements et s’acquitter des responsabilités décrites dans la *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes*. Cette personne ne doit pas être en situation de conflit d’intérêts.
- h) **Responsable disciplinaire interne** – Une personne nommée par l’ACSPC pour statuer sur les plaintes qui sont évaluées dans le cadre du processus #1 de cette politique. Le/la responsable disciplinaire interne peut être un(e) dirigeant(e), un(e) entraîneur(e)-chef, un(e) membre du personnel ou une autre personne affiliée à l’ACSPC, mais ne doit pas être en situation de conflit d’intérêts.
- i) **Maltraitance** – Tel que définie dans le CCUMS.
- j) **Mineur(e)** – Tel que défini dans le CCUMS.
- k) **Parties** – Le/la ou les plaignant(es) et le/la ou les répondant(es).
- l) **Participant(e) organisationnel(le)** – Fait référence à toutes les catégories de membres individuel(le)s et/ou d’adhésions définies dans les règlements administratifs de l’ACSPC qui sont assujetties aux politiques de l’ACSPC, ainsi que toutes les personnes employées par, sous contrat ou engagées dans des activités avec l’ACSPC, incluant, mais sans s’y limiter, les employé(e)s, contractuel(le)s, athlètes, entraîneur(e)s, instructeur(trice)s, membres de l’équipe de soutien intégré, partenaires de performance/assistant(e)s sportif(ve)s, officiel(le)s (arbitres, classificateur(trice)s, délégué(e)s techniques), bénévoles, gérant(e)s, administrateur(trice)s, parents ou tuteur(trice)s, spectateur(trice)s, membres des comités, ainsi que les dirigeant(e)s et membres du conseil d’administration.
- m) **Personne en position d’autorité** – Tout(e) participant(e) du Programme canadien de sport sécuritaire (PCSS) organisationnel qui occupe un poste d’autorité au sein de l’ACSPC, incluant, sans toutefois s’y limiter, les entraîneur(e)s, les instructeur(trice)s, les officiel(le)s, les gérant(e)s, le personnel de soutien, les accompagnateur(trice)s, les membres des comités, ainsi que les dirigeant(e)s et membres du conseil d’administration.
- n) **Déséquilibre de pouvoir** – Tel que défini dans le CCUMS.
- o) **Partenaire provincial/territorial** – Reconnu par l’ACSPC (Association canadienne de sports pour paralytiques cérébraux) comme l’organisme provincial de sport (OPS) pour le boccia et responsable du développement de ce sport dans sa province.
- p) **Suspension provisoire** – Signifie qu’un(e) participant(e) organisationnel(le) est temporairement interdit(e) de participer, à quelque titre que ce soit, à tout événement ou toute activité de l’ACSPC, ou selon ce qui est autrement décidé conformément à la *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes*, en attendant la décision rendue à l’issue d’une audience tenue en vertu de la présente politique.
- q) **Répondant(e)** – La partie répondant à la plainte.

- r) **CCUMS** – Le [Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport](#), tel qu'amendé régulièrement par le **Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES)**.
- s) **Participant(e) du PCSS** – Un(e) participant(e) organisationnel(le) affilié(e) à l'ACSPC qui a) a été désigné(e) par l'ACSPC et qui b) a signé le formulaire de consentement requis. Les participant(e)s du PCSS peuvent être des athlètes, entraîneur(e)s, officiel(le)s (arbitres, classificateur(trice)s, délégué(e)s techniques), personnel de soutien aux athlètes, employé(e)s, contractuel(le)s, administrateur(trice)s ou bénévoles travaillant pour ou représentant l'ACSPC peu importe à quel titre.
- t) **Personne vulnérable** – Comprend les mineur(e)s ainsi que les adultes vulnérables (personnes qui, en raison de leur âge, d'un handicap ou d'une autre condition, dépendent d'autres personnes ou sont plus à risque que la population générale de subir un préjudice par des personnes en position de confiance ou d'autorité).

## **OBJECTIF**

- 2. Il est attendu des participant(e)s organisationnel(le)s qu'ils/elles s'acquittent de certaines responsabilités et obligations incluant, sans s'y limiter, de se conformer à tous les politiques, statuts et règlements de l'ACSPC, tels que mis à jour et amendés occasionnellement. La non-conformité et le non-respect peuvent mener à l'imposition de sanctions conformément à cette politique.
- 3. Le non-respect des politiques, statuts et règlements de l'ACSPC, selon le cas, peut entraîner l'imposition de sanctions en vertu de la présente politique ou des règlements de l'ACSPC.

## **APPLICATION**

- 4. Cette politique s'applique à tou(te)s les participant(e)s organisationnel(le)s et à toute violation présumée des politiques, statuts et règlements de l'ACSPC qui désignent la présente politique comme étant applicable pour traiter de telles violations alléguées.
- 5. En plus de faire l'objet de mesures disciplinaires en vertu de la présente politique, un(e) employé(e) de l'ACSPC qui est un(e) répondant(e) à une plainte peut également être soumis(e) à des conséquences conformément au contrat de travail de l'employé(e) ou aux politiques de ressources humaines, si applicables.
- 6. Un(e) participant(e) organisationnel(le), qui est un travailleur(euse), qui croit qu'un(e) membre du personnel ou un(e) administrateur(trice) a commis un acte répréhensible (tel que décrit dans la *politique de dénonciation*), peut signaler le ou les incidents présumés à l'agent de conformité ou à la personne désignée (tel que décrit plus en détail dans la *politique de dénonciation*).

## **SIGNALEMENT**

## Participants du PCSS

7. Les incidents impliquant des allégations de maltraitance ou des comportements interdits qui sont survenus ou se sont poursuivis après le 1<sup>er</sup> avril 2025 impliquant un(e) participant(e) du PCSS doivent être signalés au CCES (<https://cces.ca/fr/signalement-sport-securitaire>) et seront traités conformément aux politiques et procédures du CCES.
8. Les incidents impliquant des allégations de maltraitance ou de comportements interdits qui sont survenus avant le 1<sup>er</sup> avril 2025 peuvent être signalés au CCES; cependant, le CCES déterminera l'admissibilité de ces plaintes conformément aux lignes directrices pertinentes et applicables du PCSS concernant l'examen initial et l'évaluation préliminaire, et l'affaire ne pourra être traitée conformément aux procédures du CCES qu'avec le consentement exprès des parties concernées lorsque les parties n'ont pas été désignées par l'ACSPC comme participant(e)s du PCSS.
9. Si le tiers indépendant de l'ACSPC reçoit une plainte qui, à son avis, relèverait autrement des sections ci-dessus, il doit renvoyer l'affaire au CCES et informer la ou les personnes qui ont déposé la plainte de cette action.

## Participant(e)s organisationnel(le)s

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

<https://sportdispute.com/>

11. Nonobstant toute disposition de la présente politique, l'ACSPC peut, à sa discrétion ou à la demande du tiers indépendant, agir en tant que plaignante et engager le processus de plainte conformément aux conditions de la présente politique. Dans de tels cas, l'ACSPC identifiera une personne pour représenter l'ACSPC.
12. Un(e) plaignant(e) qui craint des sanctions ou des représailles ou qui considère que son identité doit rester confidentielle peut déposer une plainte auprès du tiers indépendant et demander que son identité reste confidentielle. Si le tiers indépendant considère que l'identité du/de la plaignant(e) doit rester confidentielle, le tiers indépendant peut demander à l'ACSPC de prendre en charge la plainte et d'agir en tant que plaignante.<sup>1</sup>
13. Dans des circonstances exceptionnelles, le tiers indépendant peut ordonner qu'une plainte soit gérée par l'ACSPC si un partenaire provincial/territorial est autrement incapable de la prendre en charge pour des raisons valables et justifiables, comme un conflit d'intérêts, un manque de capacités ou lorsque le partenaire provincial/territorial n'a pas de politiques en vigueur pour traiter la plainte. Dans de telles circonstances, l'ACSPC aura le droit de demander qu'une entente de partage des coûts soit conclue avec le partenaire provincial/territorial.

---

<sup>1</sup> Dans de telles circonstances, le ou les plaignant(es) peuvent être tenu(es) de fournir des preuves au cours du processus disciplinaire.

14. Lorsque le tiers indépendant renvoie une affaire devant être gérée par un partenaire provincial/territorial, ou lorsqu'un partenaire provincial/territorial est autrement responsable de la gestion d'une affaire (c.-à-d. parce qu'il a reçu l'affaire directement), et que le partenaire provincial/territorial ne mène pas la procédure disciplinaire dans un délai raisonnable, l'ACSPC peut, à sa discrétion, prendre en charge l'affaire et mener la procédure. Dans de telles circonstances, si le/la responsable disciplinaire interne ou le comité disciplinaire externe décide que l'ACSPC a agi raisonnablement en prenant compétence sur l'affaire, l'ACSPC peut demander que les coûts de conduite de la procédure, y compris les frais juridiques, soient remboursés par le partenaire provincial/territorial à l'ACSPC.

### **MINEUR(E)S**

15. Des plaintes peuvent être faites par ou contre un(e) participant(e) organisationnel(le) qui est un(e) mineur(e). Les mineur(e)s doivent avoir un parent, un(e) tuteur(trice) ou un(e) autre adulte agissant comme leur représentant(e) au cours de ce processus.

16. Les communications provenant du tiers indépendant, du/de la responsable disciplinaire interne ou du comité disciplinaire externe (selon le cas) doivent être adressées au/à la représentant(e) de la personne mineure.

17. Si le représentant de la personne mineure n'est pas son parent/tuteur(trice), le/la représentant(e) doit avoir l'autorisation écrite du parent/tuteur(trice) de la personne mineure pour pouvoir agir comme représentant(e).

18. Une personne mineure n'est pas tenu(e) d'assister ou de participer à une audience orale, si une audience a lieu, ou de participer à une enquête, si une enquête est menée. Dans de telles circonstances, aucune conclusion défavorable ne peut être tirée contre la personne mineure.

### **RESPONSABILITÉS DU TIERS INDÉPENDANT**

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

- a) Déterminer si la plainte relève de la juridiction de cette politique;
- b) Déterminer la juridiction appropriée pour gérer la plainte en tenant compte de ce qui suit :
  - i. L'incident s'est-il produit dans le cadre des affaires, des activités ou des événements de l'ACSPC ou de l'un de ses partenaires provinciaux/territoriaux; et
  - ii. Le partenaire provincial/territorial est-il capable de gérer le processus de plainte<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> En procédant à cette évaluation, le tiers indépendant peut déterminer que le partenaire provincial/territorial n'a pas la capacité de gérer la plainte (ce qui peut inclure l'incapacité en termes de ressources financières et humaines), que le partenaire provincial/territorial n'est pas la juridiction appropriée pour gérer la plainte en raison de sa gravité (par exemple, il ne devrait pas être attendu que les clubs gèrent les plaintes graves en raison de la complexité de mener un tel processus), ou qu'il existe un conflit d'intérêts réel ou perçu au sein du partenaire provincial/territorial.

- c) Déterminer si la plainte est frivole, vexatoire ou si elle a été faite de mauvaise foi<sup>3</sup>;
- d) Déterminer si l'incident présumé devrait être examiné conformément à l'**annexe A – Procédure d'enquête**; et
- e) Choisir le processus (processus #1 ou processus #2, tels que décrits ci-dessous) à suivre pour entendre et statuer sur l'affaire.

## **PROCESSUS POSSIBLES**

Il existe deux processus différents qui peuvent être utilisés pour entendre et statuer sur les plaintes. Le tiers indépendant décide quel processus doit être suivi, à sa discrétion, et une telle décision ne peut être portée en appel.

**Processus #1** – la plainte contient des allégations concernant les comportements suivants :

- a) Conduite irrespectueuse ou commentaires irrespectueux;
- b) Actes mineurs de violence physique, sauf si la violence physique est entre une personne en position d'autorité et une personne vulnérable, auquel cas l'affaire sera traitée en vertu du processus #2;
- c) Conduite contraire aux valeurs de l'ACSPC;
- d) Non-respect des politiques, procédures, statuts ou règlements de l'ACSPC;
- e) Violations mineures des politiques, statuts et règlements de l'ACSPC.

\*\*\* Les comportements identifiés ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements pouvant être traités par le processus #1.

**Processus #2** – la plainte contient des allégations concernant les comportements suivants :

- a) Incidents répétés décrits dans le processus #1;
- b) Bizutage;

---

Si le tiers indépendant détermine que la plainte ou le signalement doit être traité par un(e) membre, un OPTS ou une organisation affiliée, cette organisation peut utiliser ses propres politiques pour traiter la plainte ou peut adopter la présente politique et nommer son propre tiers indépendant pour assumer les responsabilités énumérées dans le présent document. Lorsque la présente politique est adoptée par un membre, un OPTS ou une organisation affiliée, toute référence à un tiers indépendant doit être comprise comme une référence au tiers indépendant de l'OPTS ou de l'organisation affiliée.

<sup>3</sup> Tel qu'indiqué dans les lignes directrices relatives aux enquêtes du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, une plainte signalée ne doit pas être qualifiée de vexatoire si la preuve démontre qu'il y avait une base raisonnable pour la déposer et la poursuivre. Pour qu'une plainte soit considérée comme ayant été déposée de mauvaise foi, le tiers Indépendant doit considérer qu'elle a été déposée consciemment dans un but malhonnête ou en raison de la sournoiserie morale du plaignant et qu'il y a eu intention de tromper.

- c) Commentaires, conduite ou comportement abusifs, racistes ou sexistes;
- d) Incidents qui constituent un comportement interdit en vertu du *code de conduite et d'éthique* ou du CCUMS;
- e) Incidents majeurs de violence (par exemple : bagarres, agressions);
- f) Farces, blagues ou autres activités mettant en danger la sécurité d'autrui;
- g) Conduite qui interfère intentionnellement avec une compétition ou avec la préparation pour une compétition de tout(e) athlète;
- h) Conduite qui nuit intentionnellement à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de l'organisation;
- i) Mépris et non-respect constant des statuts, politiques, règles et règlements de l'ACSPC;
- j) Violations majeures ou répétées du *code* ou de toute autre politique, statut, règle ou règlement qui désignent cette *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes* comme applicable pour traiter ces violations présumées;
- k) Dommages intentionnels aux biens de l'organisation ou manipulations incorrectes des fonds de l'organisation;
- l) Consommation abusive d'alcool, toute consommation ou possession d'alcool par des mineur(e)s ou consommation ou possession de drogues illicites et de stupéfiants;
- m) Condamnation pour toute infraction au *Code criminel*.

\*\*\* Les comportements identifiés ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements pouvant être traités par le processus #2.

### **SUSPENSIONS PROVISOIRES**

20. S'il est jugé approprié ou nécessaire en fonction des circonstances, des mesures disciplinaires immédiates ou l'imposition d'une suspension provisoire ou de mesures transitoires peuvent être imposées à tout(e) participant(e) organisationnel(le) par la direction générale ou le conseil d'administration de l'ACSPC, après quoi d'autres mesures disciplinaires ou sanctions peuvent être appliquées conformément à la présente politique.
21. Si une infraction survient lors d'une compétition, elle sera traitée selon les procédures propres à la compétition, s'il y a lieu. Lorsqu'elle est appliquée lors d'une compétition, une suspension provisoire ou une sanction peut être pour la durée de la compétition, de l'entraînement, de

l'activité ou de l'événement seulement, ou selon ce que le tiers indépendant détermine comme étant appropriée.

22. Nonobstant ce qui précède, l'ACSPC et/ou le tiers indépendant peut déterminer qu'un incident présumé est d'une telle gravité qu'il est justifié d'imposer une suspension provisoire à un(e) répondant(e) en attendant la fin d'une enquête, d'une évaluation et/ou d'une enquête par le CCES, les procédures judiciaires, l'audience ou une décision du comité disciplinaire externe.
23. Tout(e) répondant(e) à qui une suspension provisoire ou des mesures transitoires sont imposées peut demander au tiers indépendant ou au comité disciplinaire externe (si applicable) de lever la suspension provisoire ou les mesures transitoires. Dans de telles circonstances, l'ACSPC aura la possibilité de présenter des observations, à l'oral ou par écrit, concernant la demande du/de la répondant(e) de lever sa suspension provisoire. La suspension provisoire ou les mesures transitoires ne seront levées que dans des circonstances où le/la répondant(e) démontre qu'il/elle serait manifestement injuste de maintenir la suspension provisoire ou les mesures transitoires à son encontre.
24. Toute décision de ne pas lever une suspension provisoire ou des mesures transitoires ne peut pas être portée en appel.

### **Étapes de la procédure**

#### **PROCESSUS #1 : Géré par le/la responsable disciplinaire interne**

##### **Responsable disciplinaire interne**

25. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité selon le processus #1, le tiers indépendant nommera un(e) responsable disciplinaire interne<sup>4</sup> qui pourra :
  - a) Proposer des méthodes alternatives de règlement de différends, si approprié; et/ou
  - b) Demander au/à la plaignant(e) et au/à la répondant(e) des déclarations écrites ou orales concernant la plainte ou l'incident. Les deux parties ont également le droit de soumettre au/à la responsable disciplinaire interne toute preuve pertinente, y compris, mais sans s'y limiter, des déclarations de témoins, des documents ou des preuves provenant d'autres médias (c'est-à-dire des photos, des captures d'écran, des vidéos ou d'autres enregistrements). Chaque partie a le droit de recevoir les déclarations et les preuves de l'autre partie, y compris la plainte du/de la plaignant(e). En cas de déclarations orales, chaque partie a le droit d'être présente lorsque celles-ci sont faites; et/ou
  - c) Après réception des déclarations des parties, le/la responsable disciplinaire interne peut convoquer les parties à une réunion, soit en personne, soit par vidéo ou par téléconférence, afin de poser des questions aux parties et permettre aux parties de se poser des questions, si le/la responsable disciplinaire interne le juge approprié.

---

<sup>4</sup> Le/la responsable disciplinaire interne nommé(e) doit être impartial(e) et ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts.

26. Après avoir examiné les déclarations et les preuves liées à la plainte, le/la responsable disciplinaire interne déterminera si l'un des incidents énumérés ci-dessus dans le processus #1 s'est produit et, le cas échéant, déterminera la sanction appropriée (voir : **Sanctions**). Si, après avoir entendu les parties et examiné leurs déclarations, le/la responsable disciplinaire interne considère qu'aucun des incidents énumérés ci-dessus dans le processus #1 ne s'est produit ou qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour prouver que les incidents se sont produits, il/elle rejettera la plainte.
27. Le tiers indépendant informera les parties de la décision, par écrit et avec les justifications. La décision du/de la responsable disciplinaire interne prendra effet immédiatement, sauf en cas d'indication contraire du/de la responsable disciplinaire interne. Si les circonstances exigent qu'une décision soit rendue immédiatement ou dans un court délai, le/la responsable disciplinaire interne peut rendre une courte décision écrite, oralement ou par écrit, suivie d'une décision écrite justifiée.
28. Toute décision rendue par le/la responsable disciplinaire interne doit être communiquée et conservée dans les dossiers de l'ACSPC. Les décisions seront gardées confidentielles par les parties et l'ACSPC et seront conservées et jetées conformément à la législation pertinente et applicable en matière de confidentialité et/ou à la politique applicable.

**PROCESSUS #2 : Géré par le tiers indépendant ou le comité disciplinaire externe**

**Tiers indépendant**

29. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité selon le processus #2, le tiers indépendant proposera l'utilisation de méthodes alternatives de règlement de différends, si jugé approprié. Alternativement, le tiers indépendant peut nommer une personne désignée pour assumer les responsabilités décrites dans cette section. Si une personne désignée est nommée à sa place, les références au « tiers indépendant » dans le processus #2 s'appliquent alors à cette personne désignée par le tiers indépendant. Si le différend n'est pas résolu à l'aide de méthodes alternatives de règlement de différends, le tiers indépendant nommera un comité disciplinaire externe composé d'une (1) personne pour entendre la plainte. Par la suite, le tiers indépendant aura les responsabilités suivantes :
- a) Coordonner tous les aspects administratifs du processus et établir des délais raisonnables;
  - b) Fournir une assistance administrative et un soutien logistique au comité disciplinaire externe au besoin, y compris fournir au comité disciplinaire externe toute information relative aux sanctions disciplinaires précédemment imposées contre le/la/les répondant(es) en vertu des politiques de l'ACSPC ou toute autre organisation sportive ayant autorité sur le/la répondant(e);
  - c) Fournir tout autre service ou soutien qui pourrait être nécessaire pour assurer une procédure juste et dans des délais raisonnables.
30. Le tiers indépendant établira et respectera des délais qui assurent que les procédures sont justes et

que l'affaire soit entendue dans des délais raisonnables.

31. Si cela est justifié en fonction de la gravité des allégations et à la seule discrétion du tiers indépendant, un comité disciplinaire externe de trois (3) personnes peut être désigné. Lorsqu'un comité de discipline externe de trois personnes est désigné, le tiers indépendant nommera l'un(e) des membres du comité disciplinaire externe pour assumer la présidence.
32. Le tiers indépendant, en collaboration avec le comité disciplinaire externe, 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 de l'audience ou une combinaison de ces méthodes.
33. L'audience sera régie par les procédures que le tiers indépendant et le comité disciplinaire externe jugent appropriées aux circonstances. Les lignes directrices suivantes s'appliqueront à l'audience :
  - a) La détermination des procédures et des échéanciers, ainsi que la durée de l'audience, doit être aussi rapide et rentable que possible pour s'assurer que les coûts pour les parties et pour l'ACSPC soient raisonnables;
  - b) Les parties recevront un préavis approprié du jour, de l'heure et du lieu de l'audience;
  - c) Des copies de tout document écrit que l'une des parties souhaite que le comité disciplinaire externe considère seront fournies à toutes les parties, par l'entremise du tiers indépendant, avant l'audience;
  - d) Les parties peuvent engager un(e) représentant(e), un(e) conseiller(ère), un(e) traducteur(trice), des services de transcription ou un(e) conseiller(ère) juridique à leurs propres frais;
  - e) Le comité disciplinaire externe peut demander à ce que toute autre personne participe ou présente des éléments de preuve à l'audience;
  - f) Si elle n'est pas une partie, l'ACSPC sera autorisée à assister à l'audience en tant qu'observatrice et aura accès à tous les documents soumis. Avec la permission du comité disciplinaire externe, l'ACSPC peut présenter des déclarations lors de l'audience ou peut fournir au comité disciplinaire externe des précisions qui pourraient être nécessaires pour que le comité rende sa décision<sup>5</sup>;
  - g) Le comité disciplinaire externe autorisera toute preuve à l'audience déposée par les parties et pourra exclure toute preuve exagérément répétitive ou constituant un abus de

---

<sup>5</sup> Le but de cette disposition n'est pas de donner à l'ACSPC la possibilité d'essayer d'influencer l'imposition d'une sanction ni la durée ou la nature de cette sanction. Au contraire, cette disposition vise à donner à l'ACSPC la possibilité de fournir au comité des clarifications lorsque les parties ont demandé une sanction particulière à imposer à un(e) participant(e) organisationnel(le), mais qu'elles ont mal compris ou déformé des éléments fondamentaux du programme ou de la structure d'adhésion (ou d'autres problèmes similaires) et, que si ces aspects ne sont pas résolus, cela pourrait faire en sorte que le comité imposerait une sanction inapplicable.

procédure. Le comité disciplinaire externe appliquera par ailleurs les règles de preuve pertinentes et applicables en ce qui concerne la recevabilité et le poids accordés aux preuves déposées par les parties;

- h) Rien n'est recevable en termes de preuve lors d'une audience qui :
  - i. serait inadmissible devant un tribunal en raison d'un privilège en vertu du droit de la preuve; ou
  - ii. est inadmissible par quelque loi que ce soit.
- i) La décision sera prise à la majorité des voix du comité disciplinaire externe, lorsque le comité est composé de trois personnes.

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

35. Le processus se poursuivra quoi qu'il en soit, même si une partie choisit de ne pas participer à l'audience.

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

## **DÉCISION**

37. Après avoir entendu l'affaire, le comité disciplinaire externe déterminera si une infraction est survenue et si c'est le cas, les sanctions à imposer. Si le comité disciplinaire externe considère qu'une infraction n'est pas survenue, la plainte signalée sera rejetée.

38. Dans les quatorze (14) jours suivant la conclusion de l'audience, la décision écrite du comité disciplinaire externe sera distribuée avec justifications à toutes les parties par le tiers indépendant (ou la personne désignée), incluant à l'ACSPC.

39. Dans des circonstances exceptionnelles, le comité disciplinaire externe 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 du comité disciplinaire externe entrera en vigueur à compter de la date à laquelle elle est rendue, sauf en cas de décision contraire du comité disciplinaire externe. La décision du comité disciplinaire externe s'appliquera automatiquement à l'ACSPC et à tous ses partenaires provinciaux/territoriaux.

40. À moins que l'affaire ne concerne une personne vulnérable, une fois que le délai d'appel dans la *politique relative aux appels* est expiré, l'ACSPC peut publier sur son site Web le résultat de l'affaire,

la ou les dispositions des politiques pertinentes qui ont été enfreintes, le(s) nom(s) du/de la ou des participant(es) organisationnel(les) concerné(es) et la ou les sanction(s) imposée(s), le cas échéant. Si l'affaire est portée en appel, les dispositions de publication dans la *politique relative aux appels* s'appliqueront. Les informations d'identification concernant des personnes mineures ou vulnérables ne seront jamais publiées.

41. Si le comité rejette la plainte signalée, les informations dont il est question à la section ci-dessus ne peuvent être publiées qu'avec le consentement du/de la répondant(e). Si le/la répondant(e) ne donne pas son consentement, les informations dont il est question à la section ci-dessus seront gardées confidentielles par les parties, le tiers indépendant, l'ACSPC et seront conservées et jetées conformément à la législation pertinente et applicable en matière de protection de la vie privée et aux politiques de l'ACSPC. Le non-respect de cette disposition peut entraîner des mesures disciplinaires en vertu de la présente *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes*.
42. D'autres personnes ou organisations, y compris, mais sans s'y limiter, les partenaires provinciaux/territoriaux, les organisations provinciales/territoriales d'autres sports, les clubs sportifs, etc., peuvent être informés de toute décision rendue conformément à la présente politique.
43. Les dossiers de toutes les décisions seront conservés par l'ACSPC conformément à la *politique de confidentialité*.
44. Lorsque le comité disciplinaire externe impose une sanction, la décision doit inclure, au minimum, les détails suivants :
  - a) La juridiction;
  - b) Un résumé des faits et des éléments de preuve pertinents;
  - c) La ou les dispositions spécifiques des politiques, statuts, règles ou règlements de l'ACSPC qui ont été enfreinte(s);
  - d) Quelle partie est responsable des coûts de mise en œuvre de toute sanction;
  - e) Quelle organisation est responsable de s'assurer que la personne sanctionnée respecte les termes de la sanction;
  - f) Toute condition de réintégration que la personne sanctionnée doit remplir (le cas échéant);
  - g) Quelle organisation est responsable de s'assurer que les conditions (le cas échéant) ont été satisfaites ; et,
  - h) Toute autre orientation qui aidera les parties à mettre en œuvre la décision du comité disciplinaire externe.

Si nécessaire, une partie – ou l'organisation responsable de la mise en œuvre ou du respect d'une sanction – peut demander des clarifications au comité concernant la décision afin qu'elle puisse être mise en œuvre ou contrôlée de manière appropriée.

## **SANCTIONS**

45. En déterminant la sanction appropriée, le/la responsable disciplinaire interne ou le comité disciplinaire externe, selon le cas, prendra en considération les facteurs suivants (lorsqu'applicable) :

- a) La nature et la durée de la relation du/de la répondant(e) avec le/la plaignant(e), notamment l'existence d'un déséquilibre de pouvoir;
- b) Les antécédents et toute tendance d'inconduite ou de maltraitance du/de la répondant(e);
- c) L'âge des personnes impliquées;
- d) Si le/la répondant(e) représente une menace persistante ou potentielle à la sécurité d'autrui;
- e) L'aveu volontaire de l'infraction par le/la répondant(e), l'acceptation de sa responsabilité pour l'inconduite ou la maltraitance et/ou sa coopération dans le processus d'enquête et/ou disciplinaire de l'ACSPC;
- f) L'impact réel ou perçu de l'incident sur le/la plaignant(e), l'organisme de sport ou la communauté sportive;
- g) Les circonstances précises entourant l'imposition d'une sanction au/à la répondant(e) (ex. : manque de connaissances ou de formation concernant les exigences du *code de conduite et d'éthique*, dépendance, handicap, maladie);
- h) Si, compte tenu des faits et des circonstances établis, une participation continue au sein de la communauté sportive est appropriée;
- i) Le fait que le/la répondant(e) soit en position de confiance, de contact rapproché ou de prise de décisions importantes, ce qui peut mener à des sanctions plus sévères; et/ou
- j) D'autres circonstances atténuantes ou aggravantes.

46. 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, de comportement interdit ou de toute autre inconduite peut justifier des sanctions plus sévères ou combinées.

47. Le/la responsable disciplinaire interne ou le comité disciplinaire externe, 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/la participant(e) organisationnel(le) a commis une infraction au *code de conduite et d'éthique* et que des sanctions plus sévères seront prises s'il/elle en commet d'autres.
- b) **Formation** – L'obligation pour un(e) participant(e) organisationnel(le) de suivre une formation ou de prendre des mesures correctrices à la suite d'une violation au *code de conduite et d'éthique* ou du CCUMS.
- c) **Probation** – Toute autre infraction au *code de conduite et d'éthique* ou au CCUMS pendant la période de probation entraînera des mesures disciplinaires supplémentaires, ce qui pourrait inclure une 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 sous les auspices de l'ACSPC. Le/la participant(e) organisationnel(le) suspendu(e) peut effectuer un retour, mais sa réintégration peut faire l'objet de restrictions ou être conditionnelle à la satisfaction par le/la participant(e) organisationnel(le) 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) **Inéligibilité permanente** – L'inéligibilité du droit de participer, de quelque manière que ce soit, à un programme, une activité, un événement ou une compétition commandité, organisé ou encadré sous les auspices de l'ACSPC.
- 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.

48. Le/la responsable disciplinaire interne ou le comité disciplinaire externe, selon le cas, peut appliquer les sanctions présomptives suivantes, qui sont jugées juste et appropriées pour les maltraitances décrites :

- a) Toute maltraitance sexuelle impliquant un(e) plaignant(e) mineur(e), ou un(e) plaignant(e) qui était mineur(e) au moment des incidents faisant l'objet de la plainte, entraînera une sanction présomptive d'inéligibilité permanente ou d'expulsion de membre ou d'inscrit(e);

- b) La maltraitance sexuelle, la maltraitance physique avec contact et la maltraitance liée à l'entrave ou à la manipulation des procédures entraîneront une sanction présumptive d'une période de suspension ou de restrictions d'éligibilité;
- c) Lorsqu'un(e) répondant fait l'objet d'allégations ou d'accusations criminelles en lien avec une infraction contre une personne, la sanction présumée sera une période de suspension, si la gravité de l'infraction le justifie, et ce, jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue dans le cadre du processus applicable.

49. La condamnation d'un(e) participant(e) organisationnel(le) pour certaines infractions au *Code criminel* impliquant un comportement préjudiciable entraînera une sanction présumptive d'inéligibilité permanente à la participation à l'ACSPC. Ces infractions au *Code criminel* peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter :

- a) Toute infraction de pornographie juvénile;
- b) Toute infraction sexuelle;
- c) Toute infraction de violence physique.

50. À moins que le comité disciplinaire externe en décide autrement, toutes sanctions disciplinaires entreront immédiatement en vigueur, nonobstant un appel.

51. Le non-respect d'une sanction déterminée par le comité disciplinaire externe résultera d'une suspension automatique jusqu'à ce qu'il y ait conformité.

### **SANCTION DU CCES**

52. En tant qu'organisme national de sport ayant adopté les règles du PCSS, l'ACSPC s'assurera que toutes les sanctions ou mesures imposées par le CCES seront mises en œuvre et respectées dans la juridiction de l'ACSPC (y compris aux niveaux provincial, territorial et des clubs) dès que l'ACSPC reçoit un avis approprié de toute sanction ou mesure du CCES.

### **APPELS**

53. La décision du/de la responsable disciplinaire interne ou du comité disciplinaire externe peut être portée en appel conformément à la *politique relative aux appels*.

### **CONFIDENTIALITÉ**

54. Le processus disciplinaire est confidentiel et implique seulement l'ACSPC, les parties, le tiers indépendant (ou toute personne désignée), le/la responsable disciplinaire interne, le comité disciplinaire externe, ainsi que tous(tes) conseiller(ère)s indépendant(e)s du comité disciplinaire externe.

55. Une fois le processus initié et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, aucune des parties ne divulguera d'informations confidentielles en lien avec les mesures disciplinaires à une personne non impliquée dans les procédures, à moins que l'ACSPC ne soit tenue d'aviser une organisation telle qu'une fédération internationale, Sport Canada ou une autre organisation sportive (c'est-à-dire lorsqu'une suspension provisoire ou des mesures transitoires ont été imposées et qu'une communication est requise afin d'assurer leur application), ou un avis est autrement requis par la loi.
56. Tout manquement à l'exigence de confidentialité peut entraîner de nouvelles sanctions ou mesures disciplinaires de la part du/de la responsable disciplinaire interne ou du comité disciplinaire externe (selon le cas).

### **DÉLAIS**

57. Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect des délais prévus par cette politique ne permettra pas une résolution en temps opportun de la plainte, le tiers indépendant peut exiger que ces délais soient révisés.

### **VIE PRIVÉE**

58. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel en vertu de la présente politique sont assujetties à la *politique de confidentialité* de l'ACSPC.
59. L'ACSPC ou l'un(e) de ses délégué(e)s conformément à la présente politique (c'est-à-dire le tiers indépendant (et toute personne désignée), le/la responsable disciplinaire interne, le comité disciplinaire externe), doit se conformer à la *politique de confidentialité* de l'ACSPC dans l'exécution de ses services en vertu de la présente politique.

## Annexe A – Procédure d'enquête

### Évaluation

1. Lorsqu'une plainte est soumise conformément à la *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes* et qu'elle est acceptée par le tiers indépendant, celui-ci déterminera si l'incident doit être investigué.

### Enquête

2. Le tiers indépendant nommera un(e) enquêteur(euse). L'enquêteur(euse) doit être un tiers indépendant compétent en matière d'enquête. L'enquêteur(euse) 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. La législation fédérale et/ou provinciale/territoriale en matière de harcèlement en milieu de travail peut s'appliquer à l'enquête si le harcèlement visait un(e) employé(e) dans son milieu de travail. L'enquêteur(euse) devrait consulter la législation sur la santé et la sécurité au travail, les politiques en ressources humaines de l'organisation, et/ou des expert(e)s indépendant(e)s, afin de déterminer si cette législation s'applique à la plainte.
4. L'enquête peut prendre toute forme, au choix de l'enquêteur(euse), guidée par toute législation fédérale et/ou provinciale/territoriale applicable. L'enquête peut inclure :
  - a) Entrevues avec le/la plaignant(e);
  - b) Entrevues avec les témoins;
  - c) Exposé des faits (point de vue du/de la plaignant(e)) préparé par l'enquêteur(euse), confirmé par le/la plaignant(e) et transmis au/à la répondant(e);
  - d) Entrevues avec le/la répondant(e);
  - e) Exposé des faits (point de vue du/de la répondant(e)) préparé par l'enquêteur(euse), confirmé par le/la répondant(e) et transmis au/à la plaignant(e).

### Rapport de l'enquêteur(euse)

5. À la conclusion de son enquête, l'enquêteur(euse) 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(euse) à savoir si, selon la prépondérance des faits, une violation du *code de conduite et d'éthique* ou du CCUMS est survenue. L'enquêteur(euse) peut également faire des recommandations non contraignantes concernant les prochaines étapes appropriées (c'est-à-dire la médiation, les procédures disciplinaires, un examen plus approfondi ou une enquête).
6. Le rapport de l'enquêteur(euse) sera remis au tiers indépendant qui divulguera, à sa discrétion, en partie ou en entier à l'ACSPC et au comité disciplinaire externe. Le tiers indépendant peut

également divulguer le rapport de l'enquêteur(euse) – ou une version expurgée de celui-ci pour protéger l'identité des témoins – aux parties, à sa discrétion, avec les expurgations nécessaires.

7. Si l'enquêteur(euse) constate qu'il existe des cas possibles d'infraction au *Code criminel*, l'enquêteur(euse) doit conseiller au/à la plaignant(e) et à l'ACSPC de confier l'affaire aux autorités policières.
8. L'enquêteur(euse) 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 de 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 personnes mineures, à toute fraude contre l'ACSPC ou à d'autres infractions où l'absence de signalement jetterait le discrédit sur l'ACSPC.

### **Représailles**

9. Un(e) participant(e) organisationnel(le) 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 faire l'objet de procédures disciplinaires conformément à la *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes*.

### **Fausse allégations**

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

### **Confidentialité**

11. L'enquêteur(euse) fera des efforts raisonnables pour préserver l'anonymat du/de la plaignant(e), du/de la répondant(e) et de toute autre partie impliquée. L'ACSPC reconnaît toutefois que le maintien de l'anonymat complet pendant une enquête peut ne pas être possible.

### **Vie privée**

12. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel en vertu de cette procédure sont assujetties à la *politique de confidentialité* de l'ACSPC.
13. L'enquêteur(euse) doit se conformer à la *politique de confidentialité* de l'ACSPC dans l'exécution de ses services en vertu de cette procédure.