

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DISCIPLINE ET DE PLAINTES

Définitions

1. Les termes suivants sont définis comme suit dans la présente politique :
 - a) « *Plaignant* » - la partie qui fait un rapport sur un incident, ou un incident présumé, de mauvais traitements, de comportement interdit ou d'une autre inconduite qui pourrait constituer une violation des normes décrites dans les politiques, les statuts, les règles ou les règlements du SIRC ou du CCUMS.
 - b) « *Jours* » - jours civils¹
 - c) « *Événement* » - un événement sanctionné par le SIRC, ce qui inclut tout événement social.
 - d) « *Harcèlement* » - tel que défini dans le *Code de conduite et d'éthique*
 - e) « *Maltraitance* » - telle que définie dans le CCUMS et telle que modifiée de temps à autre par le CRDSC
 - f) « *Mineur* » - Tel que défini dans le CCUMS et tel que modifié de temps à autre par le CRDSC
 - g) « *BCIS* » - le Bureau du commissaire à l'intégrité du sport, une division indépendante du CRDSC qui comprend les fonctions du commissaire à l'intégrité du sport ; également appelé « Sport sécuritaire ».
 - h) « *Partie* » ou « *Parties* » - le plaignant, le défendeur et tout autre individu ou personne impliqué dans un processus en vertu de la présente politique.
 - i) « *Personne en autorité* » - telle que définie dans le CCUMS et telle que modifiée de temps à autre par le CRDSC
 - j) « *Maltraitance physique* » - telle que définie dans le CCUMS et telle que modifiée de temps à autre par le CRDSC.
 - k) « *Déséquilibre de puissance* » - tel que défini dans le CCUMS et tel que modifié de temps à autre par le CRDSC.
 - l) « *Comportement interdit* » - tel que défini dans le CCUMS et tel que modifié de temps à autre par le CRDSC.
 - m) « *Suspension provisoire* » - signifie que le représentant du SIRC est interdit temporairement de participer à quelque titre que ce soit à toute activité ou événement du SIRC (ou selon toute autre décision prise conformément à la présente politique), tel que décrit dans la présente politique.
 - n) « *Défendeur* » - la partie qui répond à une plainte en vertu de la présente politique.
 - o) « *CRDSC* » - Centre de règlement des différends sportifs du Canada.
 - p) « *Maltraitance sexuelle* » - telle que définie dans le CCUMS et telle que modifiée de temps à autre par le CRDSC.
 - q) « *Représentant du SIRC* » - personnes employées par le SIRC ou participant à des activités en son nom, notamment les directeurs, les membres du personnel, le personnel contractuel, les présentateurs et les bénévoles.
 - r) « *CCUMS* » - le Code universel de conduite pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, tel que modifié de temps à autre par le CRDSC.
 - s) « *Participant CCUMS* » - Un représentant du SIRC i) qui a été désigné comme participant CCUMS par le SIRC, et ii) qui a signé le formulaire de consentement requis. Pour le SIRC, les Participants CCUMS sont : Les membres du conseil d'administration du SIRC, les employés et les entrepreneurs engagés par le SIRC.
 - t) « *Participant vulnérable* » - tel que défini dans le CCUMS et tel que modifié de temps à autre par le CRDSC.

Objectif

2. On s'attend à ce que les représentants du SIRC s'acquittent de certaines responsabilités et obligations, dont le respect du *code de conduite et d'éthique* du SIRC et d'autres politiques, statuts, règles et règlements, tels que mis à jour et modifiés de temps à autre. Toute conduite qui viole le *code de conduite et d'éthique* ou toute autre politique, statut,

¹ Aux fins du calcul des délais, les dispositions suivantes s'appliquent : le jour de l'acte n'est pas inclus dans le calcul (c'est-à-dire que la date de réception d'une décision n'est pas le jour 1) ; le délai commence plutôt le jour suivant la réception de la décision et expire à minuit (dans le lieu où se trouve la personne qui cherche à faire appel) le dernier jour de la période. Si la date de fin est un samedi, un dimanche ou un jour férié, la période court jusqu'au jour suivant qui n'est pas un samedi, un dimanche ou un jour férié. Par exemple, si un particulier reçoit une décision le jeudi 17 décembre 2020, le délai de 14 jours pour faire appel de cette décision commence le vendredi 18 décembre 2020 et expire le vendredi 1er janvier 2021. Toutefois, étant donné que le 1er janvier 2021 est un jour férié, que le 2 janvier 2021 est un samedi et que le 3 janvier 2021 est un dimanche, le délai d'appel expirerait à minuit (à l'endroit où se trouve la personne qui veut faire appel) le 4 janvier 2021.

règle ou règlement du SIRC, ou les valeurs du SIRC, peut faire l'objet de sanctions conformément à la présente politique.

Application de cette politique

3. La présente politique s'applique à tous les représentants du SIRC et à tout manquement présumé aux politiques, aux statuts, aux règles ou aux règlements du SIRC.
4. La présente politique s'applique aux questions de discipline qui peuvent survenir dans le cadre des services, des affaires, des activités, des formations et des événements du SIRC. Les questions de discipline et les plaintes survenant dans le cadre des affaires, activités, formations ou événements organisés par des entités autres que le SIRC seront traitées conformément aux politiques de ces autres entités, à moins que le SIRC ne le demande et ne l'accepte à sa seule discrétion.
5. Cette politique s'applique également à la conduite des individus en dehors des services, des affaires, des activités, des formations et des événements du SIRC lorsque cette conduite affecte négativement les relations du SIRC (et l'environnement de travail et sportif) ou est préjudiciable à l'image et à la réputation du SIRC.
6. La présente politique s'applique aux représentants du SIRC qui participent activement aux services, aux affaires, aux activités, aux formations et aux événements du SIRC ainsi qu'aux représentants du SIRC qui ne participent plus activement au SIRC lorsque toute réclamation concernant une violation potentielle du présent code est survenue alors que le représentant du SIRC était activement impliqué dans les services, les affaires, les activités, les formations et les événements du SIRC.
7. Si une plainte est déposée contre un représentant du SIRC relativement à un incident qui s'est produit à un moment où une autre politique du SIRC était en vigueur (p. ex. le *Code de conduite et d'éthique*, la *Politique sur la discipline et les plaintes*), l'affaire sera régie par les règles de fond de la politique en vigueur au moment où l'incident s'est produit pour déterminer s'il y a eu infraction ou violation de la politique, à moins que le président ou le comité qui entend l'affaire ne détermine que le principe de *la lex mitior* s'applique aux circonstances de l'affaire. Toutefois, pour de tels cas, la présente politique s'appliquera rétroactivement, avant sa date d'approbation, en ce qui concerne les questions de procédure.

L'applicabilité de la présente politique sera déterminée par le gestionnaire de cas à sa seule discrétion et ne pourra faire l'objet d'un appel.

8. En plus de faire l'objet de mesures disciplinaires en vertu de la présente politique, un employé du SIRC qui est le défendeur d'une plainte peut aussi faire l'objet de conséquences conformément à son contrat de travail, s'il y a lieu, au *manuel de l'employé* ou à d'autres politiques applicables en matière de ressources humaines.

Signaler une plainte

Participants du CCUMS

9. Les incidents impliquant des allégations de mauvais traitements ou de comportements interdits (tels que ces termes sont définis dans le CCUMS) qui se sont produits ou se sont poursuivis à partir du 19 décembre 2022 impliquant un participant du CCUMS doivent être signalés à la [BCIS](#) et seront traités conformément aux politiques et procédures du BCIS.

10. Les incidents impliquant des allégations de mauvais traitements ou de comportements interdits survenus avant le 19 décembre 2022 peuvent être signalés au BCIS; toutefois, le BCIS déterminera la recevabilité de ces plaintes conformément aux lignes directrices pertinentes et applicables du BCIS concernant l'examen initial et l'évaluation préliminaire, et l'affaire ne peut être traitée conformément aux procédures du BCIS qu'avec le consentement exprès des parties concernées lorsque celles-ci n'ont pas été désignées par le SIRC comme participant du CCUMS.
11. Si le gestionnaire de cas reçoit une plainte qui, selon lui, relèverait autrement des sections ci-dessus, il demandera à la ou aux personnes concernées de signaler les allégations à la BCIS ou, avec le consentement de la ou des personnes qui ont fait le rapport, de renvoyer l'affaire au BCIS.

Représentants du SIRC

12. Toutes les plaintes concernant des violations présumées des politiques du CCUMS ou du SIRC qui ne relèvent pas des sections 8 ou 9 ci-dessus peuvent être signalées au Gestionnaire de cas indépendant dans les 14 jours suivant l'incident². Pour éviter tout doute, cela inclut les plaintes renvoyées au Gestionnaire de cas par BCIS après que ce dernier ait déterminé qu'une plainte qui lui avait été initialement signalée ne relevait pas de sa compétence. Le BCIS n'est pas tenu de respecter le délai spécifié dans cette section.
13. Les plaintes doivent être formulées par écrit et doivent identifier le plaignant, le(s) défendeur(s), la nature de l'incident ou des incidents présumés, et la réparation ou la sanction demandée. Les plaintes confidentielles peuvent être acceptées par le gestionnaire de cas conformément à la section 14, ci-dessous.
14. Nonobstant toute disposition de la présente politique, le SIRC peut, à sa discrétion ou à la demande du gestionnaire de cas, agir à titre de plaignant et amorcer le processus de plainte en vertu de la présente politique. Dans ce cas, le SIRC désignera une personne pour représenter l'organisme.
15. Un plaignant qui craint des représailles ou qui estime que son identité doit rester confidentielle peut déposer une plainte auprès du responsable du dossier et demander que son identité reste confidentielle. Si le gestionnaire de cas estime que l'identité du plaignant doit rester confidentielle, il peut demander que le SIRC prenne en charge la plainte et agisse en tant que plaignant.³

Mineurs

16. Les plaintes peuvent être déposées par ou contre un mineur. Les mineurs doivent être représentés par un parent/tuteur ou un autre adulte au cours de cette procédure.
17. Les communications du gestionnaire de cas, du président du comité de discipline du SIRC ou du comité de discipline (selon le cas) doivent être adressées au représentant du mineur.
18. Si le représentant du mineur n'est pas son parent/tuteur, le représentant doit avoir une autorisation écrite du parent/tuteur du mineur pour agir en cette qualité.
19. Un mineur n'est pas tenu d'assister ou de participer à une audience orale, si elle a lieu, ou de participer à une enquête, si elle est menée. Dans de telles circonstances, aucune conclusion défavorable ne peut être tirée contre le mineur.

² Ce délai peut être supprimé à la seule discrétion du gestionnaire de cas s'il considère que des circonstances atténuantes ont empêché la personne de déposer sa plainte dans les 14 jours suivant l'incident. Toute décision de ce type prise par le gestionnaire de cas est sans appel.

³ Dans ces circonstances, il peut être demandé au(x) plaignant(s) de fournir des preuves au cours de la procédure disciplinaire.

Action immédiate

20. La présente politique n'empêche pas un représentant du SIRC ayant autorité de prendre des mesures immédiates, informelles ou correctives en réponse à une plainte. D'autres sanctions peuvent être appliquées conformément aux procédures énoncées dans la présente politique.

Responsabilités du gestionnaire de cas

21. Dès réception d'une plainte, le gestionnaire de cas a la responsabilité de :

- a) Déterminer si la plainte est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi,⁴ et/ou si elle ne relève pas de la compétence de la présente politique et, si tel est le cas, la plainte sera immédiatement rejetée. Si la plainte est rejetée, le gestionnaire de cas en informera le plaignant et lui fournira les raisons pour lesquelles la plainte n'a pas été acceptée. La décision du gestionnaire de cas de rejeter la plainte ne peut faire l'objet d'un appel.
- b) Proposer l'utilisation de techniques alternatives de résolution des conflits telles qu'un règlement négocié ou une médiation/facilitation (le gestionnaire de cas peut agir en tant que médiateur ou peut proposer l'utilisation d'un médiateur ou d'un facilitateur en vertu de la *politique de résolution des conflits*).
- c) Déterminer si l'incident présumé doit faire l'objet d'une enquête conformément à l'**annexe A - Procédure d'enquête**.
- d) Choisissez le processus à suivre (processus n° 1 ou processus n° 2) et utilisez les exemples suivants à titre d'orientation générale :

Processus #1 - le plaignant allègue les incidents suivants :

- a) Commentaires, conduite ou comportement irrespectueux
- b) Les actes mineurs de violence physique, à moins que la violence physique n'ait lieu entre une personne en autorité et un participant vulnérable, auquel cas l'affaire relèvera du processus n° 2.
- c) Comportement contraire aux valeurs du SIRC
- d) Non-respect des statuts, politiques, règles ou règlements du SIRC
- e) Violations du *code de conduite et d'éthique* qui ne relèvent pas du processus n° 2

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

Processus n° 2 - le plaignant allègue les incidents suivants :

- a) Incidents répétés tels que décrits dans le processus n°1
- b) Commentaires, conduite ou comportement abusifs, racistes ou sexistes.
- c) Tout incident de bizutage
- d) Comportement constituant un mauvais traitement, un comportement interdit ou un harcèlement
- e) Incidents majeurs de violence (par exemple, bagarres, agressions)
- f) Les farces, les plaisanteries ou autres activités qui mettent en danger la sécurité d'autrui.
- g) Comportement qui interfère intentionnellement avec une compétition ou avec la préparation d'un athlète à une compétition.
- h) Comportement qui nuit intentionnellement à l'image, à la crédibilité ou à la réputation du SIRC
- i) Mépris constant des statuts, politiques, règles et règlements du SIRC.
- j) Violations majeures ou répétées du *code de conduite et d'éthique*
- k) Endommager intentionnellement la propriété du SIRC ou manipuler incorrectement l'argent du SIRC.

⁴ Pour qu'une plainte soit considérée comme ayant été déposée de mauvaise foi, le gestionnaire de cas 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 avait une intention d'induire en erreur.

- l) Consommation abusive d'alcool ou de toute autre substance intoxicante, toute consommation ou possession d'alcool ou de toute autre substance intoxicante par des mineurs, ou consommation ou possession de drogues illicites et de stupéfiants.
- m) Une condamnation pour toute infraction au *Code criminel*
- n) Toute possession ou utilisation de substances interdites ou de méthodes interdites

**Les comportements identifiés ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements qui peuvent être abordés dans le cadre du processus n° 2.*

Processus #1 - traité par le président de discipline du SIRC

22. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident sera traité selon le processus #1, le gestionnaire de cas nommera un président disciplinaire du SIRC qui, par défaut, sera la directrice générale du SIRC. Dans l'éventualité où la directrice générale ne peut agir à titre de président disciplinaire du SIRC, en raison d'un conflit d'intérêts, parce qu'il est une partie à la plainte, ou tel que spécifié autrement dans la présente politique, le gestionnaire de cas travaillera avec le conseil d'administration du SIRC pour déterminer un remplaçant approprié.
23. Le président disciplinaire du SIRC demandera au plaignant et au défendeur de présenter des observations écrites ou orales concernant la plainte ou l'incident signalé. Les deux parties ont également le droit de soumettre au président disciplinaire du SIRC toute preuve pertinente, y compris, mais sans s'y limiter, des déclarations de témoins, des preuves documentaires ou des preuves provenant d'autres médias (c'est-à-dire des photos, des captures d'écran, des vidéos ou d'autres enregistrements).
24. Chaque partie a le droit de recevoir les observations et les preuves de l'autre partie, y compris la plainte du plaignant. Dans le cas d'observations orales, chaque partie a le droit d'être présente lorsque ces observations sont faites, sous réserve d'une directive du président de la discipline du SIRC selon laquelle une partie ne devrait pas être présente pour une raison jugée appropriée par le président de la discipline du SIRC.
25. Après avoir reçu les observations des parties, le président disciplinaire du SIRC peut convoquer les parties à une réunion, soit en personne, soit par vidéoconférence ou téléconférence, afin de poser des questions aux parties et/ou de permettre aux parties de se poser des questions entre elles.
26. Après avoir examiné les observations et les preuves liées à la plainte ou à l'incident, le président disciplinaire du SIRC détermine si l'un des incidents énumérés dans le processus no 1 ci-dessus s'est produit et, le cas échéant, si une ou plusieurs des sanctions suivantes doivent être appliquées (voir : **Sanctions**).
27. Si, après avoir entendu les parties et examiné leurs observations, le président de la discipline du SIRC estime qu'aucun des incidents énumérés dans le processus no 1 ci-dessus n'a eu lieu, il rejette la plainte.
28. Le président disciplinaire du SIRC informera les parties de la décision, par écrit et avec les motifs. Toute sanction imposée prendra effet à dès que les parties auront reçu la décision. Si les circonstances exigent qu'une décision soit rendue immédiatement ou dans un court délai, le président disciplinaire du SIRC peut rendre une décision brève, verbalement ou par écrit, suivie d'une décision écrite et motivée.
29. Toute décision rendue par le président disciplinaire du SIRC sera fournie au SIRC et conservée dans ses dossiers. Les décisions seront gardées confidentielles par les parties et les organismes concernés et seront conservées et éliminées conformément à la législation pertinente et applicable sur la protection des renseignements personnels et aux politiques et pratiques du SIRC.

Processus #2 - Traitée par le comité de discipline

30. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident sera traité selon le processus n° 2, le gestionnaire de cas a la responsabilité de :
- a) Nommer un panel disciplinaire
 - b) Coordonner tous les aspects administratifs et fixer des échéances
 - c) Fournir une assistance administrative et un soutien logistique au panel disciplinaire, selon les besoins.
 - d) Fournir tout autre service ou soutien qui pourrait être nécessaire pour assurer une procédure équitable et opportune.
31. Le gestionnaire de cas, en coopération avec le panel disciplinaire, décidera alors du format sous lequel la plainte sera entendue. Cette décision ne peut faire l'objet d'un appel. Le format de l'audience peut être une audience orale en personne, une audience orale par téléphone ou autre moyen de communication, une audience basée sur un examen des preuves documentaires soumises avant l'audience, ou une combinaison de ces méthodes. L'audience sera régie par les procédures que le gestionnaire de cas et le panel disciplinaire jugent appropriées dans les circonstances, à condition que :
- a) La détermination des procédures et des délais, ainsi que la durée des audiences, doivent être aussi rapides et rentables que possible afin d'assurer que les coûts pour les parties et le SIRC soient raisonnables.
 - b) Les parties seront informées de manière appropriée du jour, de l'heure et du lieu de l'audience.
 - c) Des copies de tous les documents écrits que les parties souhaitent faire examiner par le panel disciplinaire seront fournies à toutes les parties, par l'intermédiaire du gestionnaire de cas, avant l'audience.
 - d) Les parties peuvent engager un représentant, un conseiller, un traducteur, des services de transcription ou un conseiller juridique à leurs propres frais.
 - e) Le panel disciplinaire peut demander à toute autre personne de participer et de témoigner à l'audience.
 - f) Le panel disciplinaire peut exclure toute preuve déposée par les Parties qui est indûment répétitive ou qui constitue autrement un abus de procédure. Le groupe spécial disciplinaire applique par ailleurs les règles de preuve pertinentes et applicables en ce qui concerne l'admissibilité et le poids accordé à toute preuve déposée par les Parties.
 - g) Rien n'est admissible comme preuve lors d'une audience qui :
 - i. serait inadmissible dans un tribunal en raison d'un privilège en vertu du droit de la preuve ; ou
 - ii. est inadmissible par toute loi
 - h) La décision sera prise à la majorité des voix du panel disciplinaire (si le panel est composé de trois personnes).
32. Si le défendeur reconnaît les faits de l'incident, il peut renoncer à l'audience, auquel cas le panel disciplinaire déterminera la sanction appropriée. Le Panel de Discipline peut toujours tenir une audience dans le but de déterminer une sanction appropriée.
33. Si une décision peut affecter une autre Partie dans la mesure où l'autre Partie aurait recours à une plainte ou à un appel de plein droit, cette Partie deviendra une Partie à la plainte, sera autorisée à participer à la procédure, comme déterminé par le Panel disciplinaire, et sera liée par la décision.
34. L'audience se déroulera même si une partie choisit de ne pas participer à l'audience.

Décision

35. Après avoir entendu l'affaire, le panel disciplinaire déterminera si une infraction a été commise et, le cas échéant, les sanctions à imposer. Si le panel disciplinaire détermine qu'il n'y a pas eu d'infraction, la plainte sera rejetée.
36. Dans les quatorze (14) jours suivant la conclusion de l'audience, la décision écrite et motivée du panel disciplinaire sera distribuée à toutes les parties, au gestionnaire de cas et au SIRC. Dans des circonstances extraordinaires, le panel

disciplinaire peut d'abord émettre une décision verbale ou sommaire peu après la conclusion de l'audience, la décision écrite complète devant être émise avant la fin de la période de quatorze (14) jours.

37. La décision du Panel disciplinaire entrera en vigueur à la date à laquelle elle est rendue, sauf décision contraire du Panel disciplinaire. La décision du panel disciplinaire s'appliquera automatiquement au SIRC.
38. Sous réserve de l'article 40 ci-dessous, à moins que l'affaire ne concerne un participant vulnérable, une fois que le délai d'appel prévu dans la *Politique d'appel* a expiré, le SIRC publie sur son site Web l'issue de l'affaire, la ou les dispositions des politiques pertinentes qui ont été violées, le ou les noms de la ou des parties en cause et la ou les sanctions imposées, le cas échéant. Si l'affaire fait l'objet d'un appel, les dispositions de publication de la *politique d'appel* s'appliquent. Les informations permettant d'identifier les mineurs ou les participants vulnérables ne seront jamais publiées.
39. Si le comité disciplinaire rejette la plainte, les informations visées à la section 39 ci-dessus ne peuvent être publiées qu'avec le consentement du défendeur. Si le défendeur ne donne pas ce consentement, les informations mentionnées dans la section 39 ci-dessus seront gardées confidentielles par les parties, le gestionnaire de cas et le SIRC, et seront conservées et éliminées conformément à la législation pertinente et applicable sur la protection de la vie privée et aux politiques et pratiques du SIRC. Le non-respect de cette disposition peut entraîner des mesures disciplinaires conformément à la présente politique.
40. D'autres personnes ou organismes, y compris, mais sans s'y limiter, les organismes sportives nationales et/ou provinciales, les clubs sportifs, etc., peuvent être informés de toute décision rendue conformément à la présente politique, si les circonstances le justifient.
41. Les dossiers de toutes les décisions seront conservés par le SIRC conformément à sa politique de confidentialité.
42. Lorsque le panel disciplinaire impose une sanction, la décision comprend au minimum les détails suivants :
 - a. Juridiction ;
 - b. Résumé des faits et des preuves pertinentes ;
 - c. La ou les dispositions spécifiques des politiques, statuts, règles ou règlements du SIRC qui ont été violées ;
 - d. Quelle partie est responsable des coûts d'exécution de toute sanction ;
 - e. Quelle organisation est chargée de contrôler que la personne sanctionnée respecte les termes de la sanction;
 - f. Toute condition de réintégration que la personne sanctionnée doit satisfaire (le cas échéant) ;
 - g. Quelle organisation est chargée de s'assurer que les conditions ont été remplies ; et,
 - h. Toute autre orientation qui aidera les parties à mettre en œuvre la décision du panel disciplinaire externe.

Si nécessaire, une Partie - ou l'organisation qui est responsable de la mise en œuvre ou de la surveillance d'une sanction - peut demander des clarifications au Panel de Discipline concernant l'ordonnance afin qu'elle puisse être mise en œuvre ou surveillée de manière appropriée.

Sanctions

43. Avant de déterminer les sanctions, le président disciplinaire du SIRC ou le panel disciplinaire, selon le cas, considérera les facteurs pertinents pour déterminer les sanctions appropriées qui incluent :
 - a) La nature et la durée de la relation entre le défendeur et le plaignant, y compris l'existence d'un déséquilibre de pouvoir ;
 - b) Les antécédents du défendeur et tout modèle de mauvais traitement, de comportement interdit ou d'inconduite ;
 - c) L'âge des personnes concernées ;

- d) Si le défendeur représente une menace permanente et/ou potentielle pour la sécurité d'autrui ;
- e) L'admission volontaire par le défendeur de l'infraction ou des infractions, l'acceptation de la responsabilité des mauvais traitements, du comportement interdit ou de l'inconduite et/ou la coopération au processus du SIRC ;
- f) Impact réel ou perçu de l'incident sur le plaignant, l'organisation sportive ou la communauté sportive ;
- g) Circonstances propres au répondant faisant l'objet de la sanction (par exemple, manque de connaissances ou de formation appropriées concernant les exigences du *Code de conduite et d'éthique*, dépendance, handicap, maladie) ;
- h) Si, compte tenu des faits et des circonstances qui ont été établis, la poursuite de la participation à la communauté sportive est appropriée ;
- i) Un répondant qui se trouve dans une position de confiance, de contact intime ou de prise de décision à fort impact peut faire face à des sanctions plus graves ; et/ou
- j) Autres circonstances atténuantes ou aggravantes .

44. Toute sanction imposée doit être proportionnée et raisonnable. Toutefois, une discipline progressive n'est pas nécessaire et un seul incident de mauvais traitements, de comportement interdit ou autre inconduite peut justifier des sanctions élevées ou combinées .

45. Le président disciplinaire du SIRC ou le comité disciplinaire, selon le cas, peut appliquer les sanctions disciplinaires suivantes, seules ou en combinaison :

- a) **Avertissement verbal ou écrit** - Une réprimande verbale ou un avis officiel écrit et une admonestation formelle indiquant que la personne a violé le *code de conduite et d'éthique* et que des sanctions plus sévères s'appliqueront si la personne est impliquée dans d'autres violations.
- b) **Éducation** - L'exigence qu'une personne entreprenne des mesures éducatives ou correctives similaires pour remédier à la ou aux violations du *code de conduite et d'éthique*.
- c) **Probation** - Si d'autres violations du *code de conduite et d'éthique* sont commises pendant la période de probation, cela entraînera des mesures disciplinaires supplémentaires, dont probablement une période de suspension ou d'inéligibilité permanente. Cette sanction peut également inclure la perte de privilèges ou d'autres conditions, restrictions ou exigences pendant une période déterminée.
- d) **Suspension** - Suspension, soit pour une durée déterminée, soit jusqu'à nouvel ordre, de la participation, à quelque titre que ce soit, à tout programme, activité ou événement parrainé ou organisé par le SIRC ou sous ses auspices.
- e) **Restrictions d'admissibilité** - Restrictions ou interdictions de certains types de participation, mais autorisation de participation à d'autres titres dans des conditions strictes.
- f) **Inadmissibilité permanente** - Inadmissibilité permanente à participer, à quelque titre que ce soit, à tout programme, activité ou événement parrainé ou organisé par le SIRC ou sous ses auspices.
- g) **Autres sanctions discrétionnaires** - D'autres sanctions peuvent être imposées, y compris, mais sans s'y limiter, d'autres pertes de privilèges, des directives d'interdiction de contact, une amende ou un paiement monétaire pour compenser les pertes directes, ou d'autres restrictions ou conditions jugées nécessaires ou appropriées.

46. Le président du comité disciplinaire du SIRC ou le comité disciplinaire, selon le cas, peut appliquer les sanctions présumées suivantes, qui sont présumées être justes et appropriées pour les mauvais traitements énumérés :

- a) Les mauvais traitements sexuels impliquant un plaignant mineur ou un plaignant qui était mineur au moment des incidents faisant l'objet de la plainte entraînent une sanction présumée d'inéligibilité permanente.

- b) La maltraitance sexuelle, la maltraitance physique avec contact et la maltraitance liée à l'interférence ou à la manipulation du processus sont assorties d'une sanction présumée, à savoir une période de suspension ou des restrictions d'admissibilité.
- c) Lorsqu'un défendeur fait l'objet d'accusations en suspens alléguant la perpétration d'un crime contre une personne, si la gravité de l'infraction le justifie, la sanction présumée est une période de suspension jusqu'à ce qu'une décision finale sur les accusations soit prise par le processus applicable.

47. Une condamnation pour certaines infractions au *Code criminel* entraîne une sanction présumée d'inadmissibilité permanente à la participation à avec le SIRC. Ces infractions au *Code criminel* peuvent comprendre, sans s'y limiter, les suivantes :

- a) Tout délit de pornographie enfantine
- b) Tout délit sexuel
- c) Tout délit de violence physique

48. Le fait de ne pas se conformer à une sanction entraînera une suspension automatique jusqu'à ce que la sanction soit appliquée.

Appels

49. Sauf indication contraire dans la présente politique, la décision d'un président ou d'un comité disciplinaire du SIRC, selon le cas, peut faire l'objet d'un appel conformément à la *politique d'appel*.

Sanctions du BCIS

50. En tant que signataire du programme du BCIS, le SIRC s'assurera que toute sanction ou mesure imposée par le directeur des sanctions et des résultats du BCIS sera appliquée et respectée dans la juridiction du SIRC, une fois que le SIRC aura reçu un avis approprié de toute sanction ou mesure du BCIS.

Suspension provisoire

51. Si cela est considéré comme approprié ou nécessaire sur la base des circonstances, une discipline immédiate ou l'imposition d'une suspension provisoire ou d'autres mesures provisoires peuvent être imposées contre tout représentant du SIRC par la directrice générale après quoi d'autres disciplines ou sanctions peuvent être appliquées conformément à cette politique.

52. Nonobstant ce qui précède, le SIRC et/ou le gestionnaire de cas peuvent déterminer qu'un incident présumé est d'une gravité telle qu'il justifie l'imposition d'une suspension provisoire en attendant la fin d'une enquête, d'une évaluation et/ou d'une enquête du BCIS d'une procédure pénale ou de l'audience ou de la décision du comité disciplinaire.

53. Tout défendeur à l'encontre duquel une suspension provisoire ou une mesure provisoire est imposée peut demander au gestionnaire du dossier ou au comité disciplinaire (s'il est nommé) de lever la suspension provisoire ou la mesure provisoire. Dans ces circonstances, le SIRC doit avoir la possibilité de faire des observations, oralement ou par écrit, concernant la demande du défendeur de lever sa suspension provisoire. Les suspensions provisoires ou les mesures provisoires ne seront levées que dans les cas où le défendeur établit qu'il serait manifestement injuste de maintenir la suspension provisoire ou les mesures provisoires à son encontre.

54. Toute décision de ne pas lever une suspension provisoire ou une mesure provisoire n'est pas susceptible d'appel.

Registres et distribution des décisions

55. Les comptes rendus de toutes les décisions seront conservés par SIRC. D'autres organismes peuvent être informés de toute décision. Les représentants du SIRC reconnaissent qu'une base de données consultable par le public ou un

registre des défendeurs qui ont été sanctionnés ou dont l'admissibilité à participer à un sport a été restreinte d'une manière ou d'une autre, peut être maintenue et peut être soumise aux dispositions du CCUMS .

Représailles et Rétorsions

56. Toute personne qui dépose une plainte ou qui témoigne dans le cadre d'une enquête de bonne foi ne peut faire l'objet de représailles de la part d'un représentant du SIRC. Toute conduite de ce genre peut constituer un mauvais traitement et fera l'objet d'une procédure disciplinaire conformément à la présente politique.

Confidentialité

57. Le processus disciplinaire est confidentiel et ne concerne que le SIRC, les parties, le gestionnaire de cas, le président disciplinaire ou le comité disciplinaire du SIRC (selon le cas) et tout conseiller indépendant du président disciplinaire ou du comité disciplinaire du SIRC.

58. Une fois la procédure entamée et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, aucune des personnes impliquées ne divulguera d'informations confidentielles relatives à la discipline ou à la plainte à toute personne non impliquée dans la procédure, à moins que le SIRC ne soit tenu d'en informer un organisme tel qu'une fédération internationale, Sport Canada ou un autre organisme sportif (par exemple, lorsqu'une suspension provisoire ou des mesures provisoires ont été imposées et qu'une communication est nécessaire pour s'assurer qu'elles peuvent être appliquées), ou que la notification soit autrement requise par la loi.

59. Tout manquement à l'obligation de confidentialité peut entraîner d'autres sanctions ou mesures disciplinaires de la part du président ou du comité disciplinaire du SIRC (selon le cas).

Chronologies

60. Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect des délais prévus par la présente politique ne permettra pas une résolution juste de la plainte, le gestionnaire de cas peut ordonner que ces délais soient révisés.

Vie privée

61. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont assujetties à la politique de confidentialité du SIRC.

62. Le SIRC, ou l'un de ses délégués en vertu de la présente politique (c.-à-d. le gestionnaire de cas, le président de discipline du SIRC, le comité de discipline), doit se conformer à la politique de confidentialité du SIRC dans l'exécution de ses services en vertu de la présente politique.

Annexe A - Procédure d'enquête

Détermination

1. Lorsqu'une plainte est déposée conformément à la *politique en matière de discipline et de plaintes* et qu'elle est acceptée par le gestionnaire de cas, ce dernier déterminera si le ou les incidents doivent faire l'objet d'une enquête.
2. Seules les plaintes qui seraient traitées dans le cadre du processus n° 2 (tel que décrit dans la *politique en matière de discipline et de plaintes*) peuvent faire l'objet d'une enquête.

Enquête

3. Si le gestionnaire de cas estime qu'une enquête est nécessaire, il nommera un enquêteur. L'enquêteur doit être un tiers indépendant ayant de l'expérience dans les enquêtes. L'enquêteur ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts et ne doit avoir aucun lien avec une partie.
4. La législation fédérale et/ou provinciale/territoriale relative au harcèlement sur le lieu de travail peut s'appliquer à l'enquête si le harcèlement a été dirigé vers un employé sur un lieu de travail. L'enquêteur doit examiner la législation sur la sécurité au travail, les politiques de l'organisation en matière de ressources humaines et/ou consulter des experts indépendants pour déterminer si ces lois s'appliquent à la plainte .
5. L'enquête peut prendre toute forme décidée par l'enquêteur, guidé par toute législation fédérale et/ou provinciale/territoriale applicable. L'enquête peut comprendre :
 - 1) Entretiens avec le plaignant
 - 2) Entretiens avec les témoins
 - 3) Un exposé des faits (point de vue du plaignant) préparé par l'enquêteur, reconnu par le plaignant et remis au défendeur.
 - 4) Entretiens avec le répondant
 - 5) Déclaration des faits (point de vue du défendeur) préparée par l'enquêteur, reconnue par le défendeur et fournie à la plaignante .

Rapport de l'enquêteur

6. Une fois son enquête terminée, l'enquêteur doit préparer un rapport écrit qui doit comprendre un résumé des preuves fournies par les parties et les témoins interrogés. Le rapport doit comprendre un résumé, que le SIRC peut communiquer aux parties séparément du rapport complet.
7. Le rapport de l'enquêteur comprendra également une recommandation non contraignante de l'enquêteur quant à savoir si l'une des politiques du SIRC ou du CCUMS a été violée, ou si les allégations sont frivoles, vexatoires ou faites

de mauvaise foi.⁵ L'enquêteur peut également faire des recommandations non contraignantes concernant les prochaines étapes appropriées (c.-à-d., médiation, procédures disciplinaires, examen ou enquête supplémentaire) .

8. Lorsque cela est jugé nécessaire pour protéger l'identité de toute personne ayant participé à l'enquête, l'enquêteur peut caviarder les noms et rendre anonyme tout témoignage qui pourrait permettre d'identifier la personne.
9. Le rapport de l'enquêteur sera remis au gestionnaire de cas et au SIRC. Le gestionnaire de cas peut, à sa discrétion, divulguer aux parties soit le rapport complet, soit seulement le résumé. Si nécessaire, à la discrétion du gestionnaire de cas, d'autres parties concernées peuvent recevoir un résumé des conclusions de l'enquêteur.
10. Si l'enquêteur constate qu'il existe des cas possibles d'infraction au *Code criminel*, il conseille au plaignant ou au SIRC de soumettre l'affaire à la police .
11. L'enquêteur doit également informer le SIRC de toute découverte d'activité criminelle. Le SIRC peut décider de signaler ou non ces découvertes à la police, mais il est tenu d'informer la police s'il y a des découvertes liées au trafic de substances ou de méthodes interdites (comme indiqué dans la version de la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur), à tout crime sexuel impliquant des mineurs, à la fraude à l'encontre du SIRC, ou à d'autres infractions pour lesquelles l'absence de rapport pourrait jeter le discrédit sur le SIRC.

Représailles et Rétorsions

12. Toute personne qui dépose une plainte auprès du gestionnaire de cas ou qui fournit des preuves dans le cadre d'une enquête de bonne foi ne peut faire l'objet de représailles ou d'actes de rétorsion de la part d'une partie quelconque. Une telle conduite peut constituer un comportement interdit et faire l'objet de procédures disciplinaires conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes* ou, le cas échéant, aux politiques et procédures du BCIS.

Fausse allégations

13. Quiconque présente des allégations que l'enquêteur juge malveillantes ou fausses à l'adresse ou dans un but de rétribution, de représailles ou de vengeance peut faire l'objet d'une plainte aux termes de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes* et peut être tenu de payer les frais de toute enquête qui aboutit à cette conclusion. L'enquêteur peut recommander au SIRC que la personne soit tenue de payer les frais de toute enquête qui aboutit à cette conclusion. Sous réserve des dispositions de tout contrat d'emploi individuel ou de toute loi sur les normes d'emploi, selon le cas, toute personne tenue de payer ces frais est automatiquement considérée comme n'étant pas en règle jusqu'à ce que les frais soient payés en entier et il lui est interdit de participer aux événements, activités ou affaires du SIRC. Le SIRC ou le représentant du SIRC contre lequel les allégations ont été soumises peut agir à titre de plaignant en ce qui concerne le dépôt d'une plainte en vertu du présent article.

Confidentialité

14. L'enquêteur protégera la confidentialité dans la mesure du possible et ne partagera les informations qu'en cas de nécessité. Toutefois, l'enquêteur peut être amené à partager des informations lorsque cela est nécessaire pour garantir que la justice naturelle a été rendue.

⁵ Comme l'indiquent les Lignes directrices en matière d'enquête du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, une plainte signalée ne sera pas qualifiée de vexatoire si les preuves démontrent 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, l'enquêteur doit considérer qu'elle a été déposée consciemment dans un but malhonnête ou en raison de la sornioiserie morale du plaignant et qu'il y avait une intention d'induire en erreur.

Vie privée

15. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont assujetties à la politique de confidentialité du SIRC.

16. Le SIRC, ou l'un de ses délégués en vertu de la présente politique (c.-à-d. le gestionnaire de cas, le président de discipline du SIRC, le comité de discipline), doit se conformer à la politique de confidentialité du SIRC dans l'exécution de ses services en vertu de la présente politique.