

CODE DU COC POUR CONTRER LA MALTRAITANCE DANS LE SPORT

Juin 2021



Date de révision	Date d'entrée en vigueur	Champ d'application	Lieu
30 juin, 2021	1 ^{er} juillet 2021	Tous les participants aux Activités du COC	SITE WEB DU COC https://olympique.ca/comite-olympique-canadien/gouvernance/politiques/



1. CODE ET OBJECTIF

Le Comité olympique canadien et la Fondation Canadienne Olympique (ci-après dénommés collectivement le « COC ») s'engagent à créer un environnement sportif sûr et accueillant, exempt de toute forme de maltraitance (tel que défini à la **section 3**). À ce titre, le COC reconnaît que tous les participants (tels que définis à la **section 3**) ont le droit de jouer, de s'entraîner, de concourir, de travailler et d'interagir dans un environnement exempt de maltraitance.

En tant qu'intervenant clé du système sportif canadien, le COC reconnaît que le fait de s'attaquer aux causes et aux conséquences de la maltraitance est une responsabilité collective et qu'elle nécessite un effort délibéré de la part de tous les intervenants du sport. Grâce à un vaste processus de consultation, les principaux intervenants du système sportif canadien ont élaboré le *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport* (« **CCUMS** ») qui sert de base à l'élaboration d'une stratégie de mise en œuvre coordonnée pour prévenir et contrer la maltraitance à tous les niveaux du système sportif canadien et pour tous les participants. Étant donné que le CCUMS est susceptible de continuer d'évoluer dans un avenir rapproché, le présent *Code du COC pour contrer la maltraitance dans le sport* (le « **Code** ») intègre les éléments clés de la version 5.1 du CCUMS, datée du 16 décembre 2019. À l'avenir, ce *Code* pourra être modifié davantage afin de s'assurer que les versions ultérieures du CCUMS sont incorporées et peuvent être mises en œuvre de manière appropriée.

L'objectif de ce *Code* est le suivant :

- a) de promouvoir, établir et maintenir un environnement exempt de toute forme de maltraitance et qui traite chaque personne avec dignité et respect;
- b) de définir la maltraitance et certaines conduites et certains comportements interdits qui ne seront pas tolérés; et
- c) Dans la mesure où de la maltraitance se produit, de mettre en place une obligation et une procédure claire de signalement ainsi qu'un mécanisme d'examen, de résolution des plaintes, et d'imposer des sanctions aux personnes qui ont été reconnues coupables de maltraitance.

2. CHAMP D'APPLICATION

Le présent *Code* s'applique à la conduite de tous les participants aux activités du COC, y compris, sans s'y limiter, à tous les événements pour lesquels le COC a compétence, comme les Jeux olympiques, les Jeux panaméricains et les Jeux olympiques de la jeunesse (les « **Jeux** »), ainsi que toutes les autres manifestations et activités organisées ou sous la responsabilité du COC (collectivement, y compris les Jeux, les « **activités du COC** »). Le lieu physique où la conduite s'est produite n'est pas déterminant.

Si un plaignant signale un incident qui s'est produit à un moment où une politique différente était en vigueur (c.-à-d. : l'*Énoncé de politique sur la conduite* ou l'*Énoncé de politique et lignes directrices - discrimination et harcèlement* du COC etc.), l'affaire sera régie par les règles de fond de la politique qui était en vigueur au moment où l'incident s'est produit afin de déterminer si une violation de la politique a eu lieu, à moins que l'agent de résolution des plaintes n'en décide autrement¹. Ce *Code* s'appliquera de manière rétroactive, avant

¹ L'agent de résolution des plaintes peut déterminer, à son entière discrétion, et en tenant compte des principes d'équité, que le présent *Code* s'applique aux faits s'étant déroulés lorsqu'une politique antérieure était en vigueur.



sa date d'approbation, en ce qui concerne toutes les questions de procédure, y compris, sans s'y limiter, les procédures de signalement, d'enquête et de résolution prévues pour traiter les plaintes.

Nonobstant toute disposition contraire, le présent *Code* ne s'applique pas à une plainte liée au milieu de travail. Toute plainte de ce type doit être signalée en vertu de la *Politique sur la conduite en milieu de travail* du COC (la « **Politique sur la conduite en milieu de travail** »), et toute plainte de ce type qui est signalée d'une autre manière (y compris en vertu du présent *Code*) sera, comme le COC peut le décider à son entière discrétion, traitée conformément à la *Politique sur la conduite en milieu de travail*. Quand une allégation d'inconduite impliquant un employé du COC est fondée en vertu de la *Politique sur la conduite en milieu de travail* et que cette inconduite entraînerait aussi une violation du présent *Code*, le COC peut imposer des sanctions supplémentaires au défendeur conformément au présent *Code*. En cherchant à déterminer si une infraction au présent *Code* a été commise et/ou en cherchant la sanction appropriée à imposer, le COC peut consulter ou renvoyer l'affaire à l'agent de résolution des plaintes, conformément à la procédure décrite à la **section 8**.

Sans limiter ce qui précède, le COC reconnaît que les participants peuvent être soumis à d'autres politiques par l'intermédiaire de leurs organismes nationaux de sport (« **ONS** ») ou autrement. Le présent *Code* ne vise pas à remplacer ou à abroger ces politiques.

3. DÉFINITIONS

Les termes suivants ont la signification suivante :

« **Activités COC** » : a le sens qui lui est donné à la **section 2**.

« **Adulte** » : une personne qui n'est pas un enfant mineur (tel que défini ci-dessous).

« **Agent de résolution des plaintes** » : a le sens qui lui est donné à la **section 6.4**.

« **Athlète** » : une personne qui participe à des compétitions sportives et qui est membre, inscrit ou titulaire d'une licence d'une organisation sportive soumise au CCUMS.

« **CCUMS** » : a le sens qui lui est donné à la **section 1**.

« **COC** » : désigne le Comité olympique canadien et la Fondation Olympique Canadienne. Toutes les références aux décisions prises par le COC ou aux notifications qui lui sont faites seront exécutées par l'intermédiaire du chef de la direction, sauf si le chef de la direction est impliqué d'une manière ou d'une autre dans la plainte, auquel cas toute décision prise par le COC ou toute notification qui lui est faite sera exécutée par le président.

« **Code** » : a le sens qui lui est donné à la **section 1**.

« **Consentement** » : le *Code criminel* du Canada définit le consentement comme étant l'accord volontaire de participer à l'activité sexuelle en question. La loi se concentre sur ce que la personne pensait et ressentait réellement au moment de l'activité sexuelle. Les attouchements sexuels ne sont licites que si la personne a communiqué son consentement de manière affirmative, que ce soit par des mots ou par sa conduite. Le silence ou la passivité ne sont pas synonymes de consentement. L'activité sexuelle n'est légale que lorsque les deux parties sont consentantes. Le *Code criminel* stipule aussi qu'il n'y a pas de consentement quand : quelqu'un dit ou fait quelque chose qui montre qu'il ne consent pas à une activité; quelqu'un dit ou fait quelque chose qui



montre qu'il n'accepte pas de poursuivre une activité déjà commencée; quelqu'un est incapable de consentir à l'activité, par exemple, parce qu'il est inconscient; le consentement est le résultat d'un abus de confiance, de pouvoir ou d'autorité ou quelqu'un consent au nom de quelqu'un d'autre. Une personne ne peut pas dire qu'elle a cru par erreur qu'une personne était consentante si : cette croyance est basée sur sa propre intoxication; elle était insouciante quant à savoir si la personne était consentante; elle a choisi d'ignorer les éléments qui lui auraient indiqué qu'il n'y avait pas de consentement; ou elle n'a pas pris les mesures appropriées pour vérifier s'il y avait consentement. L'activité sexuelle avec une personne âgée de moins de 18 ans est une infraction criminelle quand l'autre personne est un adulte en situation de confiance ou d'autorité².

« **CRDSC** » : signifie le Centre de règlement des différends sportifs du Canada.

« **Défendeur** » : participant qui fait l'objet d'une allégation d'un acte de maltraitance et dont il est ainsi allégué d'avoir ainsi violé le présent *Code*.

« **Déséquilibre des pouvoirs** » : un déséquilibre des pouvoirs peut exister quand, sur la base de l'ensemble des circonstances, un participant dispose d'une autorité de supervision, d'évaluation, d'un devoir de diligence ou d'une autre autorité sur un autre participant. Un déséquilibre de pouvoir peut aussi exister entre un athlète et d'autres adultes impliqués dans le sport à des postes tels que les directeurs de haute performance, les prestataires de soins de santé propres au sport, le personnel scientifique de soutien sportif, les personnes chargées des soins ou du soutien, les guides ou les pilotes. La maltraitance survient quand ce pouvoir est utilisé à mauvais escient. Une fois qu'une relation entraîneur-athlète est établie, un déséquilibre de pouvoir est présumé exister tout au long de la relation entraîneur-athlète, quel que soit l'âge, et est présumé se poursuivre pour les sportifs mineurs après la fin de la relation entraîneur-athlète et jusqu'à ce que l'athlète ait atteint l'âge de 25 ans. Un déséquilibre de pouvoir peut exister, mais n'est pas présumé, quand une relation intime existait avant le début de la relation sportive (par exemple, une relation entre deux époux ou partenaires de vie, ou une relation sexuelle entre adultes consentants qui a précédé la relation sportive)³.

« **Employé du COC** » : désigne tous les employés (à temps plein, à temps partiel, permanents, à durée déterminée, occasionnels ou étudiants) du COC incluant les gestionnaires, les consultants, les entrepreneurs et les autres fournisseurs qui peuvent offrir des services dans le milieu de travail du COC ou au COC.

²Remarque au sujet du consentement : La responsabilité de s'assurer qu'il y a consentement incombe à la personne qui amorce ou recherche l'activité sexuelle. Quand une personne a dit non à un contact sexuel, l'autre personne ne peut pas s'appuyer sur le fait que du temps s'est écoulé ou que la personne n'a pas dit non à nouveau pour supposer que le consentement existe désormais. Nul ne peut légalement consentir à l'avance à une activité sexuelle dans le futur alors qu'il sera inconscient.

³Remarque au sujet du déséquilibre des pouvoirs : Un déséquilibre de pouvoir peut survenir si les Participants sont dans 1) une relation d'autorité dans laquelle une personne a du pouvoir sur une autre en vertu d'une position d'autorité attribuée, comme entre le directeur de haute performance et l'entraîneur; l'employeur et l'employé; l'officiel technique et l'athlète; 2) une relation de dépendance dans laquelle la personne en position de moindre pouvoir est dépendante de l'autre personne pour un sentiment de sécurité, de sûreté, de confiance et de satisfaction des besoins, propice à des liens physiques ou psychologiques intimes, comme entre le parent et l'enfant; un enseignant et un étudiant; un entraîneur et un athlète; un directeur de haute performance et un athlète; un membre du personnel médical ou scientifique de soutien sportif et un athlète; une famille d'accueil et un athlète; et 3) une relation d'égal à égal, y compris, sans s'y limiter, une relation coéquipier- coéquipier, athlète-athlète, entraîneur-entraîneur ou officiel-officiel. Le pouvoir peut être représenté par l'ancienneté, la capacité, la taille physique, le profil public, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'identité ethno raciale, le niveau de handicap physique et intellectuel, et leurs intersections, pour ne citer que quelques exemples. La maltraitance survient quand ce pouvoir est mal utilisé. En outre, il est reconnu que les personnes issues de groupes traditionnellement marginalisés ont connu des positions de moindre pouvoir.



« **Enfant mineur** » : désigne un enfant d'âge mineur tel que défini par la législation provinciale sur la protection de l'enfance⁴. Il est de la responsabilité de l'adulte de connaître l'âge d'un enfant mineur.

« **Gestionnaire de cas indépendant** » : signifie la personne identifiée par le COC à la **section 5.1**.

« **Jeux** » : a le sens qui lui est donné à la **section 2**.

« **Maltraitance** » : actes volontaires qui entraînent un préjudice ou un potentiel de préjudice physique ou psychologique et qui comprennent l'une des conduites ou l'un des comportements interdits décrits à la **section 4.2**.

« **Maltraitance physique** » : a le sens qui lui est donné à la **section 4.5.2**.

« **Maltraitance psychologique** » : a le sens qui lui est donné à la **section 4.5.1**.

« **Maltraitance sexuelle** » : a le sens qui lui est donné à la **section 4.5.3**.

« **Maltraitance liée au conditionnement** » : a le sens qui lui est donné à la **section 4.5.5**.

« **Milieu de travail du COC** » : comprend tout terrain, local, emplacement ou chose où un employé travaille, que cela soit à l'intérieur, à l'extérieur, à proximité ou à même ceux-ci. Aux fins du présent *Code*, le « milieu de travail » comprend tout lieu où les activités du COC sont menées, ainsi que d'autres situations et lieux tels que les voyages d'affaires, les rencontres sociales liées au travail ou d'autres lieux où l'inconduite pourrait avoir une incidence ultérieure sur la relation, l'environnement ou le rendement au travail.

« **Mineur** » : une personne qui est âgée de moins de 18 ans.

« **Négligence** » : a le sens qui lui est donné à la **section 4.5.4**.

« **Obligation de signaler la maltraitance** » : signifie le devoir que les participants ont de signaler les cas soupçonnés ou établis de maltraitance selon les procédures définies dans le présent *Code*.

« **Obligation de signaler la maltraitance infligée à un enfant mineur en vertu de la législation sur la protection de l'enfance** » : signifie l'obligation légale que les participants peuvent avoir de signaler les cas connus ou soupçonnés de maltraitance infligés à un enfant mineur en vertu de la législation provinciale sur la protection de l'enfance. Cette obligation de signaler varie selon les provinces et dépend de la législation provinciale applicable. Sous réserve de la législation applicable, les professionnels qui travaillent avec des enfants mineurs peuvent avoir une obligation supplémentaire de signaler. Si une telle obligation de signalement existe, les participants adultes ont le devoir de signaler les cas connus ou soupçonnés de maltraitance conformément aux processus définis dans la législation provinciale.

« **ONS** » : a le sens qui lui est donné à la **section 2**.

⁴ À la date d'approbation du présent *Code*, un enfant mineur en vertu de la législation sur la protection de l'enfance en Colombie-Britannique est une personne âgée de moins de 19 ans; pour l'Alberta, le Manitoba, le Québec et l'Île-du-Prince-Édouard, une personne âgée de moins de 18 ans; pour Terre-Neuve-et-Labrador, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et le Nunavut, une personne âgée de moins de 16 ans et pour la Saskatchewan, une personne non mariée âgée de moins de 16 ans.



« **Participant** » : toute personne impliquée dans les activités du COC. Sous réserve des dispositions de la **section 2**, tous les participants sont soumis au présent *Code*.

« **Personne en position de leadership** » : tout membre du conseil d'administration du COC, tout membre de l'équipe de la haute direction du COC ou toute personne du service des ressources humaines du COC.

« **Personne protégée** » : un participant qui, au moment où les actes de maltraitance soupçonnés ou établis se sont produits : (i) était un enfant mineur, (ii) un mineur ou (iii) qui, pour toute autre raison que son âge, a été jugé dépourvu de capacité juridique en vertu de la législation applicable.

« **Plaignant** » : désigne une personne qui fait un signalement sur un ou plusieurs incidents soupçonnés ou établis de maltraitance en vertu du présent *Code*.

« **Plainte** » : le signalement de tout incident de maltraitance soupçonné ou établi.

« **Plainte liée au milieu de travail** » : toute plainte impliquant un employé du COC (c'est-à-dire quand le plaignant ou le défendeur est un employé du COC).

« **Politique en milieu de travail** » : a le sens qui lui est donné à la **section 2**.

« **Signaler (ou signalement)** » : une plainte déposée par écrit par toute personne ou un participant auprès du gestionnaire de cas indépendant ou d'une personne en position de leadership concernant des cas de maltraitance soupçonnés ou établis. Un signalement peut être fait soit par : (i) la personne qui a subi la maltraitance ou qui est légalement responsable de cette personne, ou (ii) une personne qui a été témoin de la maltraitance ou qui, d'une autre manière, sait ou soupçonne qu'il y a eu maltraitance. Dans l'un ou l'autre cas, l'intention du signalement est d'amorcer la procédure prévue par ce *Code*, qui pourrait aboutir à des mesures disciplinaires contre le défendeur.

4. CONDUITES ET COMPORTEMENTS INTERDITS

4.1 Le fait de se livrer à des actes de maltraitance constitue une violation du présent *Code*. Le droit de participer aux activités du COC peut être limité, rendu conditionnel, suspendu, résilié ou refusé conformément à la **section 9** s'il s'avère qu'un participant a été victime de maltraitance.

4.2 Les conduites et comportements suivants constituent de la maltraitance et peuvent donner lieu à une sanction en vertu du présent *Code* :

- a) Maltraitance psychologique (définie à la **section 4.5.1**);
- b) Maltraitance physique (définie à la **section 4.5.2**);
- c) Maltraitance sexuelle (définie à la **section 4.5.3**);
- d) Négligence (définie à la **section 4.5.4**);
- e) Maltraitance liée au conditionnement (définie à la **section 4.5.5**);
- f) Maltraitance en matière de procédures (définie à la **section 4.5.6**);
- g) Maltraitance liée au signalement (définie à la **section 4.5.7**); et
- h) Soumettre un participant à un risque de maltraitance (défini à la **section 4.5.8**).



4.3 Les catégories de maltraitance ne s'excluent pas mutuellement, et les exemples fournis dans chaque catégorie ne constituent pas une liste exhaustive. Au contraire, ce qui importe dans l'évaluation de la maltraitance est de savoir si le comportement relève d'une ou plusieurs des catégories et non de savoir dans quelle catégorie il se situe. Par exemple, les abus, les agressions, le harcèlement, l'intimidation et le bizutage peuvent être subis dans plus d'une catégorie de maltraitance.

4.4 Le présent *Code* reconnaît qu'il existe des différences propres à chaque sport en ce qui concerne des aspects tels que les niveaux acceptables de contact physique et d'agressivité pendant l'entraînement ou la compétition. Cependant, ce *Code* ne traite pas des règles du jeu; et toute différence pertinente propre au sport peut donc être prise en compte au cours du processus de résolution des plaintes et de sanction.

4.5 Catégories de maltraitance

4.5.1 « Maltraitance psychologique »

a) Une série ou un seul incident grave de conduite délibérée qui a le potentiel de nuire au bien-être psychologique d'un participant. La maltraitance psychologique comprend, sans s'y limiter, les actes verbaux, les actes physiques non agressifs et les actes de refus d'attention ou de soutien. C'est le comportement en soi, et non si le tort causé est intentionnel ou le résultat du comportement, qui détermine si on est en présence d'une maltraitance psychologique.

(i) **Actes verbaux** : agresser ou attaquer verbalement quelqu'un, y compris, sans s'y limiter, sous les formes suivantes : critiques personnelles injustifiées; humiliation du corps; commentaires désobligeants liés à l'identité d'une personne (par exemple, la race, l'identité ou l'expression sexuelle, l'origine ethnique, le statut d'autochtone, les capacités ou le handicap); commentaires dévalorisants, humiliants, réducteurs, intimidants, insultants ou menaçants; utilisation de rumeurs ou de fausses déclarations au sujet d'une personne afin de porter atteinte à sa réputation; utilisation inappropriée d'informations sportives et non sportives confidentielles. La maltraitance verbale peut aussi se manifester sous des formes virtuelles.

(ii) **Actes physiques non agressifs (sans contact physique)** : comportements physiquement agressifs, y compris, sans s'y limiter, le fait de lancer des objets sur ou en présence d'autres personnes sans en frapper une autre; frapper, cogner ou donner des coups de poing en présence d'autres personnes.

(iii) **Actes de refus d'attention ou de soutien** : les actes de commission qui refusent l'attention, le soutien, ou qui imposent l'isolement, y compris, sans s'y limiter, le fait d'ignorer les besoins psychologiques ou d'isoler socialement une personne de manière répétée ou pendant une période prolongée; l'abandon d'un athlète en guise de punition pour de mauvaises performances; le fait de refuser arbitrairement ou déraisonnablement tout retour d'information, toute possibilité d'entraînement, tout soutien ou toute attention pendant des périodes prolongées et/ou de demander à d'autres de faire de même.

4.5.2 « Maltraitance physique »

a) Une série ou un seul incident grave de conduite délibérée qui a le potentiel de nuire au bien-être physique du participant. La maltraitance physique comprend, sans s'y limiter, les comportements



de contact ou de non-contact. C'est le comportement en soi, et non si le tort causé est intentionnel ou le résultat du comportement, qui détermine si on est en présence d'une maltraitance physique.

- (i) **Comportements de contact** : comprend, sans s'y limiter : donner délibérément des coups de poing, des coups de pied, battre, mordre, frapper, étrangler, gifler, frapper délibérément une autre personne avec un ou plusieurs objets.
- (ii) **Comportements sans contact** : comprend, sans s'y limiter : isoler une personne dans un espace confiné; forcer une personne à adopter une position douloureuse sans but sportif (par ex, exiger d'un athlète qu'il s'agenouille sur une surface dure); l'utilisation abusive de l'exercice à des fins de punition; empêcher, déconseiller ou refuser une hydratation, une nutrition, une attention médicale ou un sommeil adéquats; refuser l'accès à une toilette; fournir de l'alcool à un participant qui n'a pas l'âge légal de boire; fournir des drogues illégales ou des médicaments non prescrits à un participant; encourager ou permettre sciemment à un athlète de retourner au jeu prématurément après une blessure ou après une commotion cérébrale et sans l'autorisation d'un professionnel de la santé; encourager un athlète à exécuter un exercice pour lequel il est connu ne pas être prêts sur le plan du développement.

4.5.3 « Maltraitance sexuelle »

- a) Tout acte sexuel, qu'il soit de nature physique ou psychologique, commis, menacé ou tenté à l'encontre d'un participant sans le consentement de ce dernier. La maltraitance sexuelle comprend, sans s'y limiter, tout acte visant la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'une personne, qui est commis, menacé ou tenté contre une personne, et inclut, sans s'y limiter, les infractions au *Code criminel* d'agression sexuelle, d'exploitation sexuelle, de contacts sexuels, d'incitation à des attouchements sexuels, d'exposition indécente, de voyeurisme et de distribution non consentuelle d'images sexuelles/intimes. La maltraitance sexuelle comprend aussi le harcèlement sexuel et la traque, le harcèlement en ligne, de même que la traque en ligne de nature sexuelle. La maltraitance sexuelle peut avoir lieu par le biais de n'importe quel moyen ou n'importe quelle forme de communication (par exemple, en ligne, sur les médias sociaux, verbalement, par écrit, visuellement, par bizutage ou par l'intermédiaire d'un tiers).
- b) Les exemples de maltraitance sexuelle comprennent, sans s'y limiter : toute pénétration d'une partie quelconque du corps d'une personne, aussi légère soit-elle, avec un objet ou une partie du corps par une personne sur une autre personne, y compris, sans s'y limiter :
 - (i) La pénétration vaginale par un pénis, un objet, une langue ou un doigt;
 - (ii) La pénétration anale par un pénis, un objet, une langue ou un doigt;
 - (iii) Tout attouchement intentionnel de nature sexuelle d'une partie du corps d'une personne, aussi légère soit-elle, avec un objet ou une partie du corps par une personne sur une autre personne, y compris, sans s'y limiter :
 - (a) Embrasser;
 - (b) Toucher intentionnellement les seins, les fesses, l'aine ou les organes génitaux, habillés ou non, ou de toucher intentionnellement une autre personne avec l'une de ces parties du corps;



- (c) Tout contact, aussi léger soit-il, entre la bouche d'une personne et les organes génitaux d'une autre personne;
 - (d) Faire en sorte qu'une autre personne se touche elle-même, touche le participant ou touche une autre personne avec ou sur l'une des parties du corps énumérées au point b);
 - (e) Tout contact intentionnel visant à sexualiser la relation, le contexte ou la situation.
- c) En plus des actes criminels identifiés ci-dessus, ce *Code* interdit les relations sexuelles entre les participants lorsqu'il y a un déséquilibre de pouvoir. L'existence d'un déséquilibre de pouvoir présumé peut être contestée.

4.5.4 « Négligence »

- a) Une série ou un seul incident grave de manque de soins raisonnables, d'inattention aux besoins, à l'éducation ou au bien-être d'un participant, ou d'omissions dans les soins qui ont le potentiel de nuire au bien-être du participant. C'est le comportement en soi qui doit être évalué en fonction des besoins réels du participant, et non si le tort causé est intentionnel ou le résultat du comportement, qui détermine si on est en présence d'une négligence.
- b) La négligence ou les actes d'omission comprennent, sans s'y limiter : ne pas accorder à un athlète un temps de récupération adéquat et/ou un traitement adéquat pour une blessure sportive; ne pas être conscient et ne pas tenir compte du handicap physique ou intellectuel d'une personne; ne pas tenir compte de la supervision d'un athlète pendant le voyage, l'entraînement ou la compétition; ne pas tenir compte du bien-être de l'athlète quand on lui prescrit un régime ou d'autres méthodes de contrôle du poids (par ex, pesées, mesures du taux de graisse corporelle); ne pas tenir compte de l'utilisation de drogues améliorant la performance par un athlète; ne pas assurer la sécurité de l'équipement ou de l'environnement; permettre à un athlète de ne pas respecter les règles, règlements et normes du sport.

4.5.5 Maltraitance liée au conditionnement

- a) Le conditionnement est un comportement délibéré d'un participant visant à sexualiser une relation avec une personne protégée qui implique le brouillage progressif des limites et la normalisation d'un comportement inapproprié et sexuellement abusif. Au cours du processus de conditionnement, le participant gagnera la confiance de la personne protégée, des adultes et des pairs qui l'entourent, souvent sous le couvert d'une relation existante. Des tactiques de manipulation sont ensuite utilisées pour brouiller les perceptions et obtenir un accès supplémentaire à la personne protégée et du temps en seul à seul avec elle afin d'abuser de celle-ci ou de l'exploiter. Le conditionnement peut se produire, que le tort soit intentionnel ou le résultat du comportement.
- b) Le conditionnement est souvent un processus lent, graduel et progressif visant à établir la confiance et le confort avec une personne protégée. Le conditionnement comprend, sans s'y limiter, le processus consistant à faire en sorte qu'un comportement inapproprié semble normal et à s'engager progressivement dans des « transgressions des limites » qui ont été identifiées professionnellement selon les normes canadiennes (par ex, une remarque dégradante, une plaisanterie à caractère sexuel, un contact physique à caractère sexuel; des participants adultes partageant une chambre avec une personne protégée qui n'est pas un membre de la famille immédiate; la prestation d'un massage ou d'autres interventions prétendument thérapeutiques



sans formation ni expertise particulières; des communications privées inappropriées sur les médias sociaux et par message texte; le partage de photographies personnelles inappropriées; l'utilisation partagée de vestiaires; des réunions privées inappropriées; des voyages privés et l'offre de cadeaux).

- c) Le conditionnement commence généralement par des comportements subtils qui ne semblent pas inappropriés. De nombreuses personnes victimes/survivantes d'abus sexuels ne reconnaissent pas le processus de conditionnement au moment où il se produit, et ne savent pas non plus que ce processus de conditionnement fait partie du processus d'abus.
- d) Dans le processus conditionnement, le défendeur commence par gagner la confiance des adultes qui entourent la personne protégée. Le défendeur établit une amitié et gagne la confiance de la personne protégée. Le conditionnement consiste ensuite à tester les limites (par exemple, en racontant des blagues à caractère sexuel, en montrant des images sexuellement explicites, en faisant des remarques à caractère sexuel). En général, le comportement évolue en passant d'attouchements non sexuels vers des attouchements sexuels « accidentels ».
- e) La personne protégée est souvent manipulée à se sentir responsable du contact, découragée de parler de la relation à d'autres personnes et manipulée à se sentir obligée de protéger le défendeur. Le défendeur établit aussi un lien de confiance avec les personnes proches de la personne protégée afin que la relation avec cette dernière ne soit pas remise en question.

4.5.6 Maltraitance en matière de procédure

Les comportements identifiés ci-dessous constituent aussi de la maltraitance liée à la procédure en vertu du présent *Code*.

a) Entrave ou manipulation des procédures:

- (i) Détruire, falsifier, déformer, dissimuler ou présenter sous un faux jour des informations au cours du signalement d'une plainte, de la procédure d'examen et de détermination préliminaire ou au cours de la procédure de résolution des plaintes;
- (ii) Tenter d'entraver, d'intimider, de harceler (verbalement ou physiquement) ou de décourager la participation d'une personne aux procédures énoncées dans le présent *Code*;
- (iii) Divulguer des informations relatives à une plainte signalée ou à une procédure de résolution des plaintes à des personnes qui n'ont pas un « besoin légitime d'être informées », sans le consentement de tout participant concerné (si applicable) et du gestionnaire de cas indépendant ou de l'agent de résolution des plaintes (si applicable), sauf si cela est requis par la loi ou expressément autorisé;
- (iv) Le non-respect d'une mesure temporaire ou provisoire ou d'une autre sanction; ou
- (v) Influencer ou tenter d'influencer une autre personne pour entraver ou manipuler la procédure.



b) Représailles

Les représailles sont interdites. Un participant ne doit pas prendre de mesures défavorables à l'encontre d'une personne ayant signalé de bonne foi un cas potentiel de maltraitance ou participé à une procédure prévue par le présent *Code*. Les représailles comprennent les menaces, l'intimidation, le harcèlement, la coercition ou toute autre conduite qui découragerait une personne raisonnable de s'engager ou de participer aux procédures définies dans ce *Code*. Les représailles après la conclusion de la procédure d'examen et de détermination préliminaire, de la procédure de résolution des plaintes ou après le processus de sanction sont aussi interdites. Des représailles peuvent s'être produites même quand il est établi qu'il n'y a pas eu de maltraitance. Les représailles ne comprennent pas les actions menées de bonne foi et légalement en réponse à un signalement de cas potentiel de maltraitance.

c) Aide et encouragement

La complicité par aide et encouragement désigne tout acte accompli dans le but de faciliter, de promouvoir ou d'encourager la commission d'actes de maltraitance par un participant. La complicité par aide et l'encouragement comprend aussi, sans limitation, le fait de sciemment :

- (i) Permettre à toute personne suspendue ou autrement inadmissible à être associée de quelque manière que ce soit au sport de prendre part à des activités sportives;
- (ii) Fournir tout conseil ou service lié à l'entraînement à un athlète qui a été suspendu ou qui est autrement inadmissible; et
- (iii) Permettre à toute personne d'enfreindre les conditions de sa suspension ou de toute autre sanction imposée à son encontre.

4.5.7 Maltraitance liée au signalement

Les comportements identifiés ci-dessous constituent de la maltraitance liée au signalement conformément à ce *Code*.

a) L'omission de signaler un cas de maltraitance:

- (i) Le fait pour un participant adulte d'omettre de signaler tout cas soupçonné ou établi de maltraitance selon les procédures prévues par le présent *Code* constitue de la maltraitance liée au signalement. Toutefois, un participant qui est victime de maltraitance n'enfreint pas le présent *Code* s'il ne signale pas la maltraitance dont il ou elle est victime selon la procédure prévue par le présent *Code*.
- (ii) Le fait de ne pas signaler les cas soupçonnés ou établis de maltraitance infligée à un enfant mineur conformément à la législation provinciale applicable constitue aussi un exemple de maltraitance liée au signalement.
- (iii) L'obligation de signaler un cas de maltraitance soupçonné ou établi est continue et n'est pas satisfaite par un simple signalement initial. Elle comprend aussi l'obligation de compléter raisonnablement le signalement par des informations obtenues ultérieurement.
- (iv) L'obligation de signaler comprend le dépôt d'une plainte directe auprès du gestionnaire de cas indépendant ou de la personne en position de leadership en temps opportun.



- (v) L'obligation de signaler n'inclut pas l'obligation d'identifier personnellement la victime de la maltraitance ou les détails de la plainte si la victime ne consent pas à une telle divulgation.
- (vi) Les participants ne doivent pas enquêter ou tenter d'évaluer la crédibilité ou la validité des allégations de maltraitance. Les participants qui font un signalement de bonne foi ne sont pas tenus de prouver que les allégations sont vraies avant leur signalement.

b) Déposer intentionnellement un faux signalement

- (i) En plus de constituer un acte de maltraitance, le fait de déposer sciemment un faux signalement ou d'influencer d'autres personnes à déposer sciemment un faux signalement indiquant qu'un participant a commis de la maltraitance ou est soupçonné d'avoir commis de la maltraitance, est passible des mesures disciplinaires en vertu du présent *Code*.
- (ii) Un signalement est faux si les événements déclarés n'ont pas eu lieu et si la personne qui fait le signalement sait que les événements n'ont pas eu lieu au moment où elle a déposé le signalement.
- (iii) Un faux signalement est différent d'un signalement non fondé; un signalement non fondé signifie qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuves pour déterminer si un signalement est vrai ou faux. En l'absence de mauvaise foi démontrable, un signalement non fondé ne constitue pas à lui seul un motif de violation du présent *Code*.

4.5.8 Soumettre un participant à un risque de maltraitance

Le fait que des administrateurs sportifs ou d'autres décideurs sportifs en position d'autorité placent les participants dans des situations qui les rendent vulnérables à la maltraitance constitue une violation du présent *Code*. Cela peut inclure, sans s'y limiter, le fait de demander à un athlète et à son entraîneur de partager une chambre d'hôtel à l'occasion d'un voyage ou d'embaucher sciemment un participant qui a des antécédents de maltraitance alors que le participant est sous sanction d'inadmissibilité temporaire ou permanente en vertu de la procédure définie dans une politique conforme au CCUMS.

5. PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

- 5.1 Les participants doivent signaler rapidement les cas soupçonnés ou établis de maltraitance. Une plainte peut être signalée directement à toute personne en position de leadership ou par l'intermédiaire du gestionnaire de cas indépendant du COC à l'adresse courriel suivante : COC@RubinThomlinson.com.

Rubin Thomlinson est un cabinet reconnu à l'échelle nationale, qui possède une vaste expérience dans la conduite d'examins et d'évaluations du milieu de travail, ainsi que d'enquêtes sur des plaintes de harcèlement, de discrimination et d'autres inconduites des employés.

- 5.2 En cas de situation violente, d'urgence ou de danger de mort, il faut aussi appeler immédiatement le 9-1-1.



- 5.3 Une personne en position de leadership qui reçoit une plainte concernant un cas soupçonné ou établi de maltraitance doit signaler la plainte directement au gestionnaire de cas indépendant.
- 5.4 Les participants adultes doivent aussi signaler les cas soupçonnés ou établis de maltraitance d'un enfant mineur aux autorités policières et/ou aux organismes de protection de l'enfance, si cela est exigé par la législation provinciale pertinente en matière de protection de l'enfance.
- 5.5 Les signalements de cas soupçonnés ou établis de maltraitance effectués en vertu de l'*Énoncé de politique sur la dénonciation* du COC seront redirigés vers le gestionnaire de cas indépendant du COC.
- 5.6 Le gestionnaire de cas indépendant doit prendre des mesures raisonnables pour protéger toute information non publique associée à une plainte. Toutefois, une plainte déposée en vertu du présent *Code* n'est pas confidentielle et le gestionnaire de cas indépendant peut être amené à fournir des informations contenues dans la plainte à des personnes ayant un « besoin légitime d'être informées » pour atteindre les objectifs du présent *Code*. Il peut s'agir de fournir des informations contenues dans la plainte à tout défendeur pour leur permettre de répondre pleinement aux allégations, ou aux témoins ou autres personnes afin de vérifier les faits. Lorsque cela est approprié (par exemple, pour atténuer les risques pour le COC), les informations peuvent aussi être partagées avec les personnes du COC pour permettre de prendre les mesures nécessaires avant que le gestionnaire de cas indépendant ne prenne une décision initiale sur la plainte conformément à la **section 6**.
- 5.7 Un plaignant qui craint une rétribution ou des représailles ou qui estime pour d'autres raisons que son identité doit rester confidentielle peut demander que son identité reste confidentielle. Si le gestionnaire de cas indépendant estime que l'identité du plaignant doit rester confidentielle, il peut demander que le COC prenne en charge la plainte et agisse en tant que plaignant conformément à la **section 8.1 c)**. Toutefois, l'identité du plaignant pourrait être dévoilée pour des raisons indépendantes de la volonté du gestionnaire de cas indépendant. Si le gestionnaire de cas indépendant estime qu'il n'est pas pratique ou qu'il est injuste de garder l'identité du plaignant confidentielle, il devra en informer le plaignant, qui pourra ensuite décider s'il désire poursuivre ou non la plainte. Le gestionnaire de cas indépendant ne peut pas révéler l'identité du plaignant à moins que ce dernier ne l'informe expressément de son désir de poursuivre la plainte et qu'il ait indiqué, par écrit, son consentement à ce que son identité soit divulguée.
- 5.8 Une plainte peut être déposée pour et contre un participant qui est un mineur. Les mineurs peuvent demander à un parent/tuteur légal ou à un autre adulte de les représenter pendant les procédures de signalement, d'examen et de détermination préliminaires et de résolution prévues pour le traitement des plaintes. Les communications du gestionnaire de cas indépendant et de l'agent de résolution des plaintes doivent être adressées au représentant du mineur (le cas échéant).

6. EXAMEN ET DÉTERMINATION PRÉLIMINAIRE

- 6.1 Dès réception du signalement, le gestionnaire de cas indépendant doit :
- Examiner la plainte et déterminer si, dans le cas où elles s'avérait exactes, les allégations du signalement pourraient constituer une violation du présent *Code*, si le signalement entre dans le



champ d'application du présent *Code*, et si le signalement est frivole, vexatoire ou fait de mauvaise foi⁵ selon les lignes directrice suivantes :

- (i) Si cela est jugé nécessaire aux fins de la réalisation de l'examen et de la détermination préliminaire, le gestionnaire de cas indépendant peut, en consultation avec le COC, mener une enquête préliminaire sur la plainte en menant des entrevues avec toutes les parties concernées, en examinant les preuves documentaires et les soumissions écrites liées à la plainte ou prendre toute autre mesure nécessaire et raisonnable pour compléter cette détermination. L'objectif de l'examen du gestionnaire de cas indépendant est limité à la détermination ci-dessus et le gestionnaire de cas indépendant s'abstiendra de faire toute conclusion de fait ou de droit concernant la plainte.
- (ii) L'examen du gestionnaire de cas indépendant devra être guidée par toute législation fédérale ou provinciale applicable et pertinente et par les normes reconnues dans le domaine des enquêtes.
- (iii) Tous les participants sont tenus de coopérer pleinement à l'examen du gestionnaire de cas indépendant et il est interdit à tous les participants d'exercer des représailles à l'encontre de toute personne impliquée dans cette procédure. Tout acte de représailles doit être rapidement signalé au gestionnaire de cas indépendant. Une personne qui soumet des allégations que le gestionnaire de cas indépendant juge malveillantes, fausses ou dans un but de rétribution, de représailles ou de vengeance (ou qui répondent autrement à la définition de maltraitance liée au signalement (tel que défini à la **section 4.5.7**) peut faire l'objet d'une plainte en vertu du présent *Code*.
- (iv) Pendant l'examen et la détermination préliminaire du gestionnaire de cas indépendant, le plaignant, le défendeur et les témoins ne doivent pas discuter de la plainte, de l'incident ou de leur témoignage avec d'autres personnes, sauf si cela est strictement nécessaire aux fins de l'évaluation ou de la résolution, pour obtenir des conseils juridiques ou autres sur leurs droits, ou si la loi l'exige. Tout manquement à cette disposition peut faire l'objet d'une plainte et de mesures disciplinaires conformément au présent *Code* ou au *Code d'éthique* du COC. Lorsque cela est nécessaire pour protéger l'identité de toute personne ayant participé à l'examen et à l'enquête préliminaires, le gestionnaire de cas indépendant peut censurer les noms et rendre anonyme tout témoignage qui pourrait permettre d'identifier la personne.
- (v) Au cours de l'examen et de la détermination préliminaire, le plaignant, le défendeur et tout témoin ne doivent pas interférer avec la procédure et doivent s'abstenir d'adopter une conduite qui constituerait de la maltraitance liée à la procédure.
- (vi) À l'issue de l'examen et de la détermination préliminaire, le gestionnaire de cas indépendant prépare un rapport qui comprend un résumé de la plainte et un résumé des preuves recueillies par le gestionnaire de cas indépendant (le cas échéant).

⁵ Le gestionnaire de cas indépendant doit supposer qu'une plainte signalée en vertu du présent *Code* est faite de bonne foi et n'est pas frivole ou vexatoire, sauf s'il existe une allégation ou une preuve du contraire. Un signalement est frivole quand il est évident que le signalement a peu de mérite ou est de nature futile, ou quand une enquête serait disproportionnée par rapport à la gravité des problèmes signalés. Un signalement ne sera pas qualifié de vexatoire si les preuves démontrent qu'il y avait une base raisonnable pour le déposer et le poursuivre. Pour qu'un signalement soit considéré comme ayant été fait de mauvaise foi, le gestionnaire de cas indépendant doit considérer qu'il a été déposé consciemment dans un but malhonnête ou en raison de la sournoiserie morale du plaignant et qu'il y avait une intention de tromper.



- (vii) Si le gestionnaire de cas indépendant estime qu'il existe des cas possibles d'infractions au *Code criminel*, il en informe le plaignant et le COC, qui peut renvoyer l'affaire aux forces de l'ordre.
 - (viii) Si la plainte n'est pas acceptée par le gestionnaire de cas indépendant pour l'une des raisons susmentionnées, le gestionnaire de cas indépendant en informera le plaignant et le COC et fournira les raisons pour lesquelles la plainte n'a pas été acceptée.
 - (ix) Dans l'éventualité où une plainte de rapport tombe dans le champ d'application de la *Politique sur la conduite en milieu de travail*, le gestionnaire de cas indépendant la transmettra au chef de la direction et au chef des ressources humaines du COC pour une enquête conformément à cette *Politique sur la conduite en milieu de travail*.
- 6.2 Dans les cas où le gestionnaire de cas indépendant reçoit un signalement indiquant un cas de maltraitance soupçonné ou établi à l'égard d'un enfant mineur, il doit le signaler aux services locaux de protection de l'enfance, aux ministères ou départements des services sociaux provinciaux ou territoriaux concernés, ou à la police locale. Le gestionnaire de cas indépendant ne sera pas responsable de l'exécution de l'obligation susmentionnée si la personne déposant le signalement confirme par écrit qu'elle a déjà fait une déclaration auprès de ces autorités.
- 6.3 Si le gestionnaire de cas indépendant détermine que la conduite alléguée dans la plainte ne semble pas être frivole, vexatoire ou de mauvaise foi et qu'elle relève aussi du champ d'application du présent *Code*, il doit, dans un premier temps, déterminer si la conduite relève potentiellement du champ d'application d'une politique d'une autre organisation qui doit aussi se conformer au CCUMS (telle qu'un ONS ou un autre organisme multisports). Dans ce cas, le gestionnaire de cas indépendant doit déterminer si cet organisme serait mieux placé pour enquêter sur la plainte, la résoudre ou la juger dans le cadre de sa propre politique conforme au CCUMS (c'est-à-dire si la plainte soulève une série d'incidents, dont la majorité s'est produite dans un champ de compétence de l'autre organisation, ou si le défendeur est directement affilié à cette autre organisation). Si le gestionnaire de cas indépendant détermine que la plainte doit être traitée conformément à la politique d'une autre organisation conforme au CCUMS, il transmet la plainte directement à cette organisation et en informe le défendeur, le plaignant et le COC. Afin d'éviter toute duplication des procédures, le COC attend de l'organisation concernée qu'elle lui fasse part de ses constatations et conclusions une fois la procédure de discipline ou d'enquête terminée (sous réserve des politiques applicables de l'organisation). À cet égard, le COC a le pouvoir discrétionnaire d'accepter ou de rejeter les conclusions d'une telle procédure de discipline ou d'enquête et se réserve le droit de poursuivre l'enquête et/ou la procédure de résolution des plaintes en vertu du présent *Code*.
- 6.4 Sous réserve de la **section 6.3**, le gestionnaire de cas indépendant peut recommander que la plainte soit gérée par l'agent de résolution des plaintes du COC, qui sera nommé par le COC en consultation avec le gestionnaire de cas indépendant (« **agent de résolution des plaintes** »), dans le cadre de la procédure définie à la **section 8** si (i) la conduite alléguée dans la plainte relève du champ d'application du présent *Code* et qu'aucune politique conforme au CCUMS d'une autre organisation n'est mieux placée pour traiter la plainte, (ii) l'organisation considérée comme étant mieux placée pour traiter la plainte ne la traite pas et/ou ne partage pas ses conclusions avec le COC ou (iii) pour toute autre raison, à sa discrétion.
- 6.5 Toute décision prise par le gestionnaire de cas indépendant conformément au présent *Code* ne peut être contestée ou faire l'objet d'un appel.



7. MESURES INTÉRIMAIRES ET PROVISOIRES

- 7.1 Si le gestionnaire de cas indépendant est d'avis que sur la base de la gravité des allégations ou si les circonstances le justifient, l'imposition de mesures provisoires est nécessaire, le gestionnaire de cas indépendant peut recommander que le COC impose de telles mesures en attendant le traitement de la plainte.
- 7.2 Le COC est responsable de déterminer quelles mesures intérimaires ou provisoires peuvent être imposées, le cas échéant. Les mesures intérimaires ne sont pas des sanctions et elles peuvent prendre de nombreuses formes, y compris, sans s'y limiter, l'imposition de mesures concernant la participation aux activités ou aux travaux du COC, et des dispositions visant à assurer la sécurité et la sûreté des participants ou à garantir l'intégrité de toute procédure d'examen préliminaire ou de sanction.
- 7.3 Le COC consultera le chef de mission avant d'imposer des mesures provisoires qui peuvent avoir une répercussion sur la participation d'un athlète aux Jeux.

8. PROCÉDURE DE RÉOLUTION DES PLAINTES

8.1 Renvoi et nomination de l'agent de résolution des plaintes du COC

- a) Si le gestionnaire indépendant des cas détermine que la plainte doit être renvoyée à l'agent de résolution des plaintes conformément aux critères énoncés à la **section 6.4**, le COC, en consultation avec le gestionnaire de cas indépendant, nommera un arbitre unique ayant de l'expérience dans le traitement des cas de maltraitance, pour agir à titre d'agent de résolution des plaintes et entendre la plainte. Dans des circonstances extraordinaires, et à la discrétion du gestionnaire de cas indépendant et du COC, un panel de résolution des plaintes composé de trois personnes peut être nommé pour entendre la plainte. L'agent de résolution des plaintes ou les membres du panel de résolution de plaintes (le cas échéant) devront être indépendants du COC, ne pourront avoir aucun intérêt dans l'issue de la plainte et devront respecter les normes de pratique applicables aux arbitres traitant des cas de maltraitance.
- b) Si les circonstances le justifient, l'agent de résolution des plaintes peut proposer aux parties de recourir aux services de règlement des différends du CRDSC dans le but de résoudre la plainte. Le cas échéant, et si la plainte n'est pas résolue, ou si les parties refusent d'utiliser les services de règlement des différends du CRDSC, l'agent de résolution des plaintes devra entendre la plainte.
- c) Nonobstant toute disposition du présent *Code*, le COC peut, à sa discrétion, ou à la demande du gestionnaire de cas indépendant, agir en tant que plaignant, conformément à la **section 5.7**. Dans ce cas, le COC désignera une personne pour représenter l'organisation.

8.2 Audience par l'agent de résolution des plaintes

- a) L'agent de résolution des plaintes décidera du format de l'audience sous laquelle la plainte sera entendue parmi les options suivantes (i) une audience orale en personne, (ii) une audience orale par téléphone, vidéo ou autre moyen de communication, (iii) une audience basée sur un examen des preuves documentaires soumises avant l'audience, ou (iv) une combinaison de ces méthodes.



Cette décision n'est pas susceptible d'être portée en appel. L'audience doit se dérouler dans l'une des langues officielles du Canada (au choix de l'agent de résolution des plaintes).

- b) L'audience sera régie par les procédures que l'agent de résolution des plaintes juge appropriées dans les circonstances, à condition que:
- (i) L'agent de résolution des plaintes détermine les procédures et les délais, ainsi que la durée de l'audience, qui sont aussi rapides et économiques que possible afin de s'assurer que les coûts pour les parties et le COC sont raisonnables;
 - (ii) Le défendeur sera informé dès que raisonnablement possible de l'allégation faite à son encontre;
 - (iii) Les parties seront informées de manière appropriée du jour, de l'heure et du lieu de l'audience, dans le cas d'une audience orale en personne ou d'une audience orale par téléphone ou par un autre moyen de communication;
 - (iv) Des copies de tout document écrit que les parties souhaitent faire examiner par l'agent de résolution des plaintes seront fournies à toutes les parties avant l'audience;
 - (v) Les parties peuvent engager un représentant, un conseiller, un traducteur, des services de transcription ou un conseiller juridique à leurs propres frais;
 - (vi) L'agent de la résolution des plaintes peut demander à toute autre personne de participer et de témoigner à l'audience;
 - (vii) L'audience est limitée aux parties directement concernées par la plainte. L'agent de résolution des plaintes peut, à son entière discrétion, permettre à toute autre personne concernée d'assister à l'audience en tant qu'observateur, de présenter des observations et/ou de fournir à l'agent de résolution des plaintes des informations précises qui peuvent être nécessaires pour rendre une décision;
 - (viii) L'agent de résolution des plaintes peut autoriser comme preuve à l'audience toute preuve orale et tout document ou élément pertinent à l'objet de la plainte, mais peut exclure toute preuve indûment répétitive, et accordera le poids qu'il juge approprié à la preuve (à son entière discrétion); et
 - (ix) Quand un panel de résolution des plaintes composé de trois membres est nommé, la décision est prise à la majorité des voix.
- c) Si le défendeur reconnaît les faits de l'incident, il peut renoncer à son droit à une audience, auquel cas l'agent de résolution des plaintes déterminera la sanction appropriée. L'agent de résolution des plaintes peut encore tenir une audience dans le but de déterminer une sanction appropriée.
- d) L'audience peut se poursuivre même si une partie choisit de ne pas y participer.
- e) Si une décision de l'agent de résolution des plaintes est susceptible d'affecter une autre partie d'une manière telle que cette dernière aurait recours à une plainte ou à un appel de plein droit, cette partie peut devenir une partie à la plainte, peut avoir le droit de participer à la procédure d'audience, de déposer des preuves et des observations, et sera liée par la décision.



- f) Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent de résolution des plaintes peut obtenir des conseils indépendants.

8.3 Décision de l'agent de résolution des plaintes

- a) Après avoir entendu ou examiné l'affaire, l'agent de résolution des plaintes déterminera s'il y a eu maltraitance et, le cas échéant, les sanctions à imposer conformément à la **section 9**. Si l'agent de résolution des plaintes estime qu'il n'y a pas eu de maltraitance, la plainte sera rejetée.
- b) Dans les quatorze (14) jours suivant la fin de l'audience, la décision écrite et motivée de l'agent de résolution des plaintes sera distribuée à toutes les parties impliquées dans la plainte, au gestionnaire de cas indépendant et au COC. Dans des circonstances extraordinaires, l'agent de résolution des plaintes peut d'abord rendre une décision verbale ou sommaire peu après la conclusion de l'audience, la décision écrite complète devant être rendue avant la fin de la période de quatorze (14) jours.
- c) La décision écrite de l'agent de résolution des plaintes devra demeurer confidentielle, sauf si le COC en décide autrement. Tout manquement à cette disposition peut faire l'objet d'une plainte et de mesures disciplinaires conformément au présent *Code* ou au *Code d'éthique* du COC.

9. SANCTIONS

- 9.1 Outre les mesures temporaires ou provisoires qui peuvent être imposées, quand il existe des preuves suffisantes pour étayer la conclusion qu'un participant s'est livré à de la maltraitance et a donc violé le présent *Code*, des sanctions seront imposées par l'agent de résolution des plaintes. Des incidents différents constituant une violation de la même partie du présent *Code* peuvent résulter de circonstances très différentes, y compris de divers facteurs aggravants et/ou atténuants propres à chaque cas.
- 9.2 Si la maltraitance est prouvée, une ou plusieurs des sanctions suivantes peuvent être imposées par l'agent de résolution des plaintes :
 - a) **Avertissement verbal ou écrit** : une réprimande verbale ou un avis officiel, écrit et une admonestation formelle qu'un participant a violé ce *Code* et que des sanctions plus sévères seront imposées si le participant est impliqué dans d'autres violations.
 - b) **Éducation** : l'obligation pour un participant d'entreprendre des mesures éducatives ou correctives précises pour remédier à la maltraitance.
 - c) **Probation** : d'autres violations du présent *Code* survenant pendant la période probatoire entraîneront des mesures disciplinaires supplémentaires, pouvant aller jusqu'à une période de suspension ou d'inadmissibilité permanente. Cette sanction peut aussi inclure la perte de privilèges ou d'autres conditions, restrictions ou exigences pour une période déterminée.
 - d) **Suspension** : suspension de la participation, à quelque titre que ce soit, soit pour une durée déterminée, soit jusqu'à nouvel ordre, de toute pratique, activité, événement, compétition ou tout



programme parrainé par, organisé par ou sous les auspices de toute organisation sportive soumise au CCUMS. Un participant suspendu peut avoir le droit de reprendre sa participation au sport, mais sa réintégration peut être soumise à certaines restrictions ou dépendre de la satisfaction par le participant de conditions précises notées au moment de la suspension.

- e) **Restrictions d'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) **Inadmissibilité permanente** : l'inadmissibilité permanente à participer, dans n'importe quel sport, à quelque titre que ce soit, à toute pratique, activité, événement, compétition ou tout programme parrainé par, organisé par ou sous les auspices de tout organisme sportif soumis au CCUMS.
- g) **Autres sanctions discrétionnaires** : d'autres sanctions pour maltraitance peuvent être imposées, y compris, sans s'y limiter, d'autres pertes de privilèges, l'interdiction de rentrer en contact avec une personne, une amende ou une compensation financière pour compenser les pertes directes, ou d'autres restrictions ou conditions jugées nécessaires ou appropriées.

9.3 Sous réserve de la **section 9.4**, les sanctions suivantes sont présumées être justes et appropriées, mais le défendeur concerné peut réfuter ces présomptions :

- a) La maltraitance sexuelle impliquant une personne protégée entraîne une sanction présumptive d'inadmissibilité permanente;
- b) La maltraitance sexuelle, la maltraitance physique avec contact et la maltraitance liée à la procédure sont assorties d'une sanction présumptive, à savoir une période de suspension ou des restrictions d'admissibilité;
- c) Quand un défendeur fait l'objet d'accusations ou de condamnations en suspens pour infraction au *Code criminel*, la sanction présumptive est une période de suspension, si la gravité de l'infraction criminelle le justifie.

9.4 Toute sanction imposée à un participant doit être proportionnée et raisonnable par rapport à la maltraitance subie, en tenant compte des mesures disciplinaires antérieures. Toutefois, une discipline progressive n'est pas nécessaire, car une seule occurrence de maltraitance peut entraîner une sanction très importante. Les facteurs pertinents pour déterminer les sanctions appropriées pour un défendeur incluent, sans s'y limiter :

- 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 toute tendance de comportement inapproprié ou de maltraitance;
- 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 pour la maltraitance, et/ou la coopération avec le gestionnaire de cas indépendant ou l'agent de résolution des plaintes ;



- f) La répercussion réelle ou perçue de l'incident sur le plaignant, le COC, l'ONS ou la communauté sportive;
- g) Les circonstances propres au défendeur sanctionné (par exemple, manque de connaissances ou de formation appropriées concernant les exigences du présent *Code*, dépendance, handicap, maladie);
- h) Si, compte tenu des circonstances et des faits qui ont été établis, la poursuite de la participation à la communauté sportive est appropriée;
- i) D'autres circonstances atténuantes et aggravantes.

9.5 Tout facteur unique, s'il est suffisamment grave, peut être suffisant pour justifier toute sanction imposée. Une combinaison de plusieurs facteurs peut justifier des sanctions élevées ou combinées.

9.6 Le plaignant et le défendeur peuvent avoir l'occasion (à la discrétion de l'agent de résolution des plaintes) de présenter des observations avant l'imposition de sanctions.

9.7 Le non-respect d'une sanction entraînera une suspension automatique jusqu'à ce que la conformité soit atteinte.

10. APPEL

10.1 Tout différend découlant de l'exécution ou de l'interprétation du présent *Code* sera réglé définitivement, à l'exclusion des tribunaux ordinaires, conformément au *Code canadien de règlement des différends sportifs* du CRDSC.

10.2 Toute sanction imposée par le COC sera appliquée immédiatement, nonobstant un appel auprès du CRDSC.

11. TENUE DES DOSSIERS

11.1 Les dossiers de toutes les décisions seront conservés par le COC et le gestionnaire de cas indépendant. Tous les dossiers seront gardés confidentiels dans la mesure du possible, sauf si la loi exige leur divulgation. Les dossiers ne seront pas divulgués, sauf si cela est nécessaire pour l'examen d'une plainte, prendre des mesures correctives ou si la loi l'exige.

11.2 D'autres personnes ou organismes, y compris, sans s'y limiter, les ONS, les organismes provinciaux de sport, les organismes multisports, les clubs sportifs, etc. peuvent être informés de toute décision rendue conformément au présent *Code*.