Politique en matière de discipline et de plaintes

(Ci-après, la « politique »)

OBJECTIF

1. Les individus doivent s'acquitter de certaines responsabilités et obligations, y compris, mais sans s'y limiter, le respect des politiques, du règlement administratif, des règles et des règlements de SJC, tels que mis à jour et modifiés de temps à autre.

2. Le non-respect des politiques, du règlement administratif, des règles ou des règlements de l'ONS ou de ses membres, selon le cas, peut entraîner l'imposition de sanctions conformément à la présente politique ou au règlement administratif de l'ONS ou, selon le cas, de tout membre.

APPLICATION

Application - général

3. La présente politique s'applique à tous les individus et à toute violation présumée des politiques, du règlement administratif, des règles ou des règlements de l'ONS ou de ses membres qui désignent la présente politique comme applicable pour traiter ces violations présumées.

4. En plus d'être soumis à des mesures disciplinaires en vertu de la présente politique, un employé de l'ONS qui est le défendeur d'une plainte peut aussi être soumis à des conséquences conformément au contrat de travail de l'employé ou aux politiques en matière de ressources humaines de l'ONS, le cas échéant.

SIGNALEMENT

Participants en vertu du CCUMS

5. Les incidents impliquant de la maltraitance ou des comportements prohibés (comme ces termes sont définis dans le CCUMS) qui se sont produits ou se sont poursuivis à partir du 31 janvier 2023 impliquant un participant en vertu du CCUMS doivent être signalés au BCIS [ici] et sont traités conformément aux politiques et procédures du BCIS.

6. Les incidents impliquant des allégations de maltraitance ou de comportements prohibés survenus avant le 31 janvier 2023 peuvent être signalés au BCIS; toutefois, le BCIS détermine l'admissibilité 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 quand les parties n'ont pas été désignées par l'ONS en tant que participantes en vertu du CCUMS.

7. Si le tiers indépendant reçoit une plainte qui, selon lui, relèverait autrement des articles ci-dessus, il renvoie l'affaire au BCIS et en informe toute personne qui a déposé la plainte.

Individus

8. Toute plainte concernant des violations présumées des politiques de l'ONS qui ne relèvent pas des articles 5 ou 6 ci-dessus peut être signalée par un individu au tiers indépendant par écrit à le plus tôt possible à la suite de l'incident. Pour éviter tout doute, cela inclut les plaintes renvoyées au tiers indépendant par le BCIS après sa détermination qu'une plainte qui lui a été initialement signalée ne relève pas de sa compétence.

9. Nonobstant toute disposition de la présente politique, l'ONS peut, à sa discrétion ou à la demande du tiers indépendant, agir en tant que plaignant et amorcer la procédure de plainte conformément aux conditions de la présente politique. Dans ce cas, l'ONS désigne une personne pour représenter l'organisme.

10. Un plaignant qui craint des représailles ou qui estime que son identité doit rester confidentielle peut déposer une plainte auprès du tiers indépendant et demander que son identité reste confidentielle. Si le tiers indépendant estime que l'identité du plaignant doit rester confidentielle, il peut demander que l'ONS prenne en charge la plainte et agisse en tant que plaignant.[1]

11. Dans des circonstances exceptionnelles, le tiers indépendant peut demander qu'une plainte soit gérée par l'ONS si un membre n'est pas en mesure de gérer la plainte pour des raisons valables et justifiables, telles qu'un conflit d'intérêts, un manque de capacité ou l'absence de politique applicable d'un membre pour traiter la plainte. Dans ces circonstances, l'ONS a le droit de demander qu'une entente de partage des coûts soit conclue avec le membre comme condition préalable à la gestion de la plainte par l'ONS.

12. Quand le tiers indépendant soumet une affaire à la gestion d'un membre ou d'un organisme affilié, ou quand un membre ou un organisme affilié est autrement responsable de la gestion d'une affaire (c'est-à-dire parce qu'ils ont reçu l'affaire directement), et que le membre et/ou l'organisme affilié ne mènent pas de procédure disciplinaire dans un délai raisonnable, l'ONS peut, à sa discrétion, se saisir de l'affaire et mener les procédures nécessaires. Dans de telles circonstances, si le président du comité de discipline interne ou le panel de discipline externe décide que l'ONS a agi raisonnablement en se saisissant de l'affaire, les frais engagés par l'ONS

[1] Dans ces circonstances, tout plaignant peut être amené à fournir des preuves au cours de la procédure disciplinaire.

pour mener la procédure, y compris les frais juridiques, sont remboursés par le membre et/ou l'organisme affilié à l'ONS.

PERSONNES D'ÂGE MINEUR

13. Les plaintes peuvent être déposées par ou contre un individu qui est d'âge mineur. Les personnes d'âge mineur doivent être représentées par un parent/tuteur ou un autre adulte au cours de cette procédure.

14. Les communications du tiers indépendant, du président du comité de discipline interne ou du panel de discipline externe (selon le cas) doivent être adressées au représentant de la personne d'âge mineur.

15. Si le représentant de la personne d'âge mineur n'est pas son parent/tuteur, le représentant doit avoir une autorisation écrite du parent/tuteur de la personne d'âge mineur pour agir en cette qualité.

16. Une personne d'âge mineur n'est pas tenue d'assister ou de participer à une audience orale, si elle a lieu, ou de participer à une enquête, si elle est menée. Dans ces circonstances, aucune conclusion défavorable ne peut être tirée à l'égard de la personne d'âge mineur.

RESPONSABILITÉS DU TIERS INDÉPENDANT

17. Dès réception d'une plainte, le tiers indépendant a la responsabilité de :

    a) Déterminer si la plainte relève de la compétence de la présente politique ;

    b) Déterminer la compétence appropriée pour gérer la plainte en tenant compte des éléments suivants :

        i. Si l'incident s'est produit dans le cadre des affaires, des activités ou des événements de l'ONS, ou de l'un de ses membres ou de ses organismes affiliés; et

        ii. Si le membre ou l'organisme affilié est en mesure de gérer la procédure de plainte[2].

[2] Dans le cadre de cette évaluation, le tiers indépendant peut déterminer que le membre ou l'organisme affilié n'a pas la capacité de gérer la plainte (ce qui peut inclure la capacité en matière de ressources financières et humaines), que le membre ou l'organisme affilié n'est pas l'organe approprié pour gérer la plainte en raison de sa gravité (par exemple, les clubs ne sont pas censés gérer les plaintes graves en raison de la complexité d'une telle procédure), ou qu'un conflit d'intérêts réel ou perçu existe au sein du membre ou de l'organisme affilié.

Si le tiers indépendant détermine que la plainte ou le rapport doit être traité par un membre, un OPTS ou un organisme affilié, cet organisme peut utiliser ses propres politiques pour traiter la plainte ou peut adopter la présente politique et nommer son propre tiers indépendant pour assumer les responsabilités énumérées dans ce document. Quand la présente politique est adoptée par un membre, un OPTS ou un organisme affilié, toute référence au tiers indépendant ci-dessous doit être comprise comme une référence au tiers indépendant de l'OPTS ou de l'organisme

iii. Déterminer si la plainte est frivole, vexatoire ou si elle a été déposée de mauvaise foi[3];

c) Déterminer si l'incident présumé doit faire l'objet d'une enquête conformément à la ***Procédure d'enquête*** **figurant à l'annexe A**; et

d) Choisir la procédure (procédure n° 1 ou procédure n° 2, comme indiqué ci-dessous) qui doit être suivie pour entendre et juger l'affaire.

<u>Procédures disponibles</u>

Il existe deux procédures différentes qui peuvent être utilisées pour entendre et juger les plaintes. Sous réserve des articles 5 à 7, le tiers indépendant décide de la procédure à suivre à sa discrétion, et cette décision est sans appel.

Procédure n° 1 - la plainte contient des allégations impliquant l'un des comportements suivants :

a) Comportement ou commentaires irrespectueux;

b) Actes mineurs de violence physique, à moins qu'une violence physique n'ait lieu entre une personne en autorité et un participant vulnérable, auquel cas la question est traitée dans le cadre de la procédure n° 2;

c) Comportement contraire aux valeurs de l'ONS ou à celles de l'un de ses membres ou organismes affiliés;

d) Non-respect des politiques, des procédures, des règles ou des règlements de l'ONS ou de ceux de l'un de ses membres ou organismes affiliés; ou

e) Violations mineures des politiques ou du règlement administratif de l'ONS ou de l'un de ses membres ou organismes affiliés.

*** 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 de la procédure n° 1.

affilié.

[3] Comme l'indiquent les lignes directrices d'enquête du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, une plainte signalée n'est pas qualifiée de vexatoire si les preuves démontrent qu'il y avait un motif raisonnable pour la déposer et la poursuivre. Pour qu'une plainte soit considérée comme ayant été déposée de mauvaise foi, le tiers indépendant doit considérer qu'elle a été déposée consciemment dans un but malhonnête ou en raison de la sournoiserie morale du plaignant et qu'il y avait une intention de tromper.

Procédure n° 2 - la plainte contient des allégations impliquant l'un des comportements suivants :

a) Incidents répétés décrits dans la procédure n°1;

b) Bizutage;

c) Commentaires, conduite ou comportement abusifs, racistes ou sexistes;

d) Incidents constituant des comportements prohibés en vertu du *Code de conduite et d'éthique* (le « code ») ou du CCUMS;

e) Incidents majeurs de violence (par exemple, bagarres, agressions);

f) Farces, plaisanteries ou autres activités qui mettent en danger la sécurité d'autrui;

g) Conduite qui interfère intentionnellement avec une compétition ou avec la préparation d'un athlète à une compétition;

h) Conduite portant intentionnellement atteinte à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de l'ONS ou de l'un de ses membres ou organismes affiliés;

i) Mépris constant du règlement administratif, des politiques, des règles ou des règlements de l'ONS ou de l'un de ses membres ou de ses organismes affiliés;

j) Violations majeures ou répétées du code ou de toute autre politique, règlement administratif, règle ou règlement qui désigne la présente *Politique en matière de discipline et de plaintes* comme applicable pour traiter ces violations présumées;

k) Endommager intentionnellement la propriété de l'ONS, de l'un de ses membres ou d'un organisme affilié, ou manipuler de manière inappropriée les fonds des organismes susmentionnés;

l) Consommation abusive d'alcool, toute consommation ou possession d'alcool par des personnes d'âge mineur, ou consommation ou possession de drogues illicites et de stupéfiants; ou

m) Une condamnation pour toute infraction au *Code criminel*.

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

SUSPENSIONS PROVISOIRES

18. Si cela est jugé approprié ou nécessaire dans les circonstances, des mesures disciplinaires immédiates, une suspension provisoire ou des mesures provisoires peuvent être imposées à tout individu par un membre de Saut à Ski Canada nommé par le conseil d'administration, après quoi d'autres mesures disciplinaires ou sanctions peuvent être appliquées conformément à la présente politique.

19. Si une infraction se produit dans le cadre d'une compétition, elle est traitée selon les procédures distinctes de cette compétition, le cas échéant. Des suspensions provisoires ou des mesures provisoires peuvent être imposées pour la durée d'une compétition, d'un entraînement, d'une activité ou d'un événement uniquement, ou selon ce que le membre de Saut à Ski Canada nommé par le conseil d'administration juge approprié.[4]

20. Nonobstant ce qui précède, l'ONS et/ou le tiers indépendant peuvent déterminer qu'un incident présumé est d'une gravité telle qu'il justifie l'imposition d'une suspension provisoire d'un défendeur en attendant la fin de l'enquête, l'évaluation et l'enquête du BCIS, la procédure criminelle, l'audience ou la décision du panel de discipline externe.

21. Tout défendeur auquel une suspension provisoire ou une mesure provisoire est imposée peut demander au tiers Indépendant ou au panel de discipline externe (s'il est nommé) de lever la suspension provisoire ou la mesure provisoire. Dans ces circonstances, l'ONS a la possibilité de présenter des observations, oralement ou par écrit, concernant la demande du défendeur de faire lever sa suspension provisoire. Les suspensions provisoires ou les mesures provisoires ne sont 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 égard.

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

Étapes procédurales

Procédure n° 1 : traitement par le président du comité de discipline interne

Président du comité de discipline interne

23. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité dans le cadre de la procédure n° 1, le tiers indépendant nomme un président du comité de discipline interne[5] qui peut :

[4] Toute mesure disciplinaire ou sanction en compétition imposée par l'officiel ou l'autorité applicable n'empêche pas un « individu » de faire l'objet d'une procédure disciplinaire supplémentaire en vertu du code.

[5] Le président du comité de discipline interne nommé doit être impartial et ne peut être en conflit d'intérêts.

a) Proposer des modes substitutifs de résolution des différends, le cas échéant; et/ou

b) Demander au plaignant et au défendeur de présenter des observations écrites ou orales concernant la plainte ou l'incident. Les deux parties ont aussi le droit de soumettre toute preuve pertinente au président du comité de discipline interne, y compris, mais sans s'y limiter, des déclarations de témoins, des preuves documentaires ou des preuves consignées sous d'autres moyens, (c'est-à-dire des photos, des captures d'écran, des vidéos ou d'autres enregistrements). 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 est présente quand ces observations sont faites (sauf si une partie y renonce); et/ou

c) Après réception des observations des parties, le président du comité de discipline interne peut convoquer les parties à une réunion, soit en personne, soit par vidéo ou téléconférence, afin de poser des questions aux parties et de permettre aux parties de se poser des questions entre elles.

24. Après avoir examiné les observations et les preuves liées à la plainte, le président du comité de discipline interne détermine si l'un des incidents énumérés dans la procédure n° 1 ci-dessus s'est produit et, le cas échéant, détermine s'il convient d'imposer une sanction et, le cas échéant, détermine la sanction appropriée (voir : **Sanctions**). Si, après avoir entendu les parties et examiné leurs observations, le président du comité de discipline interne estime qu'aucun des incidents énumérés dans la procédure n° 1 ci-dessus n'a eu lieu, il rejette la plainte.

25. Le tiers indépendant informe les parties de la décision du président du comité de discipline interne, qui doit être écrite et motivée. La décision du président du comité de discipline interne prend effet immédiatement, sauf indication contraire du président du comité de discipline interne. Si les circonstances exigent qu'une décision soit rendue immédiatement ou dans un court délai, le président du comité de discipline interne peut rendre une courte décision, soit oralement soit par écrit, suivie d'une décision écrite motivée.

26. Toute décision rendue par le président du comité de la discipline interne est communiquée et conservée dans les dossiers du club, du membre et de l'ONS concernés. Les décisions sont gardées confidentielles par les parties et les organismes susmentionnés et sont conservées et éliminées conformément à la législation pertinente et applicable en matière de confidentialité.

Procédure n° 2 : traitement par un tiers indépendant et un panel de discipline externe

Tiers indépendant

27. Après avoir déterminé que la plainte doit être traitée dans le cadre de la procédure n° 2, le tiers indépendant propose l'utilisation de modes substitutifs de résolution des différends, si cela est adéquat. Si le différend n'est pas résolu par le biais de modes substitutifs de résolution des différends, le tiers indépendant désigne un panel de discipline externe composé d'une (1) personne pour entendre la plainte. Par la suite, le tiers indépendant a les responsabilités suivantes :

    a) Coordonner tous les aspects administratifs de la procédure et établir des délais raisonnables;

    b) Fournir une assistance administrative et un soutien logistique au panel de discipline externe selon les besoins, ce qui comprend le fait de fournir au panel de discipline externe toute information relative aux sanctions disciplinaires précédemment imposées à tout défendeur en vertu des politiques de l'ONS, de tout membre ou de tout autre organisme sportif qui avait autorité sur le défendeur; et

    c) Fournir tout autre service ou soutien qui pourrait être nécessaire pour assurer une procédure équitable et opportune.

28. Le tiers indépendant établit et respecte des délais qui garantissent l'équité de la procédure et l'audition de l'affaire en temps utile.

29. Si la nature du cas le justifie, le tiers Indépendant peut, à son entière discrétion, nommer un panel de discipline externe de trois (3) personnes. Quand un panel de discipline externe de trois personnes est désigné, le tiers indépendant désigne l'un des membres du panel de discipline externe pour en assurer la présidence.

30. Le tiers indépendant, en coopération avec le panel de discipline externe, décide alors du format sous lequel la plainte est entendue. Cette décision est sans appel. Le format de l'audience peut être une audience orale en personne, une audience orale par appel téléphonique ou autre moyen de communication, une audience basée sur un examen des preuves documentaires soumises avant l'audience ou une combinaison de ces méthodes.

31. L'audience est régie par les procédures que le tiers indépendant et le panel de discipline externe jugent appropriées aux circonstances. Les directives procédurales suivantes s'appliquent :

a) La détermination des procédures et des délais ainsi que la durée de l'audience doivent être aussi rapides et économiques que possible afin de garantir que les coûts pour les parties et l'ONS et/ou le membre sont raisonnables;

b) Les parties sont informées de manière appropriée de la date, de l'heure et du lieu de l'audience;

c) Des copies de tous les documents écrits que l'une des parties souhaite faire examiner par le panel de discipline externe sont fournies à toutes les parties par l'intermédiaire du tiers indépendant, avant l'audience et conformément aux délais établis par le tiers indépendant;

d) Les parties peuvent recourir à un représentant, un conseiller, un traducteur, des services de transcription ou un conseiller juridique à leurs propres frais;

e) Le panel de discipline externe peut demander à toute autre personne de participer et de témoigner à l'audience;

f) S'ils ne sont pas parties prenantes à l'affaire, l'ONS et/ou le membre concerné sont autorisés à assister à l'audience en tant qu'observateurs et ont accès à tous les documents soumis; avec l'autorisation du panel de discipline externe, l'ONS et/ou le membre concerné peut présenter des observations à l'audience ou fournir au panel de discipline des informations clarifiantes qui peuvent être nécessaires au panel de discipline externe pour rendre sa décision[6];

g) Le panel de discipline externe admet à l'audience toute preuve déposée par les parties et peut exclure toute preuve indûment répétitive ou constituant un abus de procédure; le panel de discipline externe applique par ailleurs les règles pertinentes et applicables en matière de preuve en ce qui concerne l'admissibilité et le poids accordé aux preuves déposées par les Parties;

h) Aucun élément n'est admissible comme preuve dans le cadre 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 en vertu de toute loi.

[6] L'objectif de cette disposition n'est pas de donner à l'ONS ou à un membre la possibilité d'essayer d'influencer l'imposition d'une sanction et, le cas échéant, la durée ou la nature de la sanction; Cette disposition vise plutôt à donner à l'ONS ou à un membre la possibilité de fournir au comité de discipline des informations aux fins de clarification quand les parties ont cherché à imposer une sanction particulière à une personne, mais qu'elles ont mal compris ou présenté de manière inexacte des éléments fondamentaux de la programmation ou de la structure des membres (ou d'autres questions similaires) et que, si ces éléments ne sont pas traités, le comité de discipline pourrait imposer une sanction à caractère non exécutoire;

i) La décision est prise à la majorité des voix du panel de discipline externe quand celui-ci est composé de trois personnes.

32. Si le défendeur reconnaît les faits allégués, il peut renoncer à l'audience, auquel cas le panel de discipline externe détermine la sanction appropriée. Le panel de discipline externe peut encore tenir une audience afin de déterminer une sanction appropriée.

33. La procédure se poursuit si une partie choisit de ne pas participer à l'audience.

34. Si une décision peut affecter une autre partie dans la mesure où l'autre partie aurait droit à une action par le biais d'une plainte ou d'un appel, cette partie devient une partie à la plainte, est autorisée à participer à la procédure telle que déterminée par le panel de discipline externe et est contrainte par la décision.

35. Dans l'exercice de ses fonctions, le panel de discipline externe peut obtenir des conseils indépendants.

DÉCISION

36. Après avoir entendu l'affaire, le panel de discipline externe détermine si une infraction a été commise et, le cas échéant, les sanctions à imposer. Si le panel de discipline externe estime qu'il n'y a pas eu d'infraction, la plainte est rejetée.

37. Dans les quatorze (14) jours suivant la conclusion de l'audience, la décision écrite et motivée du panel de discipline externe est distribuée à toutes les parties par le tiers indépendant, y compris à l'ONS et à tout membre concerné.

38. Dans des circonstances extraordinaires, le panel de discipline externe 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.

39. La décision du panel de discipline externe entre en vigueur à la date à laquelle elle est rendue, sauf décision contraire du panel de discipline externe. La décision du panel de discipline externe s'applique automatiquement à l'ONS et à tous ses membres et organismes associés.

40. À moins que l'affaire ne concerne un participant vulnérable, quand le délai d'appel prévu dans la *Politique en matière d'appel* a expiré, l'ONS ou le membre (selon le cas) publie sur son site Web le résultat de l'affaire, toute disposition des politiques pertinentes qui a été violée, le nom de tout individu concerné et toute sanction imposée, le cas échéant. Si l'affaire fait l'objet d'un appel, les dispositions relatives à la publication figurant dans la *Politique d'Appel* s'appliquent. Les renseignements identificatoires sur des personnes d'âge mineur ou des participants vulnérables ne peuvent en aucun cas être publiés par l'ONS ou l'un de ses membres.

41. Si le panel de discipline externe rejette la plainte, les renseignements visés à l'article 40 ci-dessus ne peuvent être publiés qu'avec le consentement du défendeur. Si le défendeur ne donne pas ce consentement, les renseignements visés à l'article 40 ci-dessus sont gardés confidentiels par les parties, le tiers indépendant, l'ONS et le membre (y compris le club du défendeur) et sont conservés et éliminés conformément à la législation pertinente et applicable en matière de confidentialité. Le non-respect de cette disposition peut entraîner des mesures disciplinaires conformément à la présente politique.

42. Les autres personnes ou organismes, y compris, mais sans s'y limiter, les membres, les organismes provinciaux ou territoriaux de sport, les clubs de sport, etc., sont informés du résultat de toute décision rendue conformément à la présente politique.

43. Les dossiers de toutes les décisions sont conservés par l'ONS conformément à sa *Politique en matière de confidentialité*.

44. Quand le panel de discipline externe impose une sanction, la décision comprend, au minimum, les détails suivants :

    a) Le territoire ou l'organisme ayant compétence;

    b) Un résumé des faits et des preuves pertinentes;

    c) Le cas échéant, toute disposition précise des politiques, du règlement administratif, des règles ou des règlements de l'ONS qui a été violée;

    d) La partie ou l'organisme qui est responsable des coûts de mise en œuvre de toute sanction;

    e) L'organisme qui est responsable de la supervision du respect des conditions de la sanction par la personne sanctionnée;

    f) Toute condition de réintégration à laquelle le défendeur doit satisfaire (le cas échéant);

    g) L'organisme qui est chargé de s'assurer que les conditions ont été satisfaites; et

    h) Toute autre orientation qui aide les parties à mettre en œuvre la décision du panel de discipline externe.

Si nécessaire, une partie - ou l'organisme qui est responsable de la mise en œuvre ou de la supervision d'une sanction - peut demander des clarifications au panel de discipline externe concernant l'ordonnance afin qu'elle puisse être mise en œuvre ou supervisée de manière appropriée.

SANCTIONS

45. Quand il détermine la sanction appropriée, le président du comité de discipline interne ou le panel de discipline externe, selon le cas, tient compte des facteurs suivants (le cas échéant) :

    a) La nature et la durée de la relation du défendeur avec le plaignant, y compris l'existence éventuelle d'un déséquilibre de pouvoir;

    b) Les antécédents du défendeur et toute tendance d'inconduite, de comportement prohibé ou de maltraitance;

    c) L'âge respectif 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 toute infraction, l'acceptation de la responsabilité de l'inconduite, du comportement prohibé ou de la maltraitance, et/ou la coopération dans la procédure d'enquête et/ou de discipline de l'ONS;

    f) L'incidence réelle ou perçue de l'incident sur le plaignant, l'organisme sportif ou la communauté sportive;

    g) Les circonstances propres au défendeur sanctionné (par exemple, manque de connaissances ou de formation appropriées concernant les exigences du 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) Un défendeur qui se trouve dans une position de confiance, de contact intime ou de prise de décisions à forte incidence peut faire face à des sanctions plus graves; et/ou

    j) D'autres circonstances atténuantes ou aggravantes.

46. Toute sanction imposée doit être proportionnelle et raisonnable. Toutefois, l'application de mesures disciplinaires progressives n'est pas nécessaire, et un seul incident de comportement prohibé, de maltraitance ou d'autre inconduite peut justifier des sanctions élevées ou combinées.

47. Le président du comité de discipline interne ou le panel de discipline externe, selon le cas, peut appliquer les sanctions disciplinaires suivantes, seules ou en combinaison :

a) **Avertissement verbal ou écrit** - une réprimande verbale ou une notification officielle indiquant qu'un individu a violé le code et que des sanctions plus sévères seront appliquées si celui-ci est impliqué dans d'autres violations;

b) **Éducation** - l'exigence qu'un individu entreprenne des mesures éducatives ou correctives similaires précises pour remédier à toute violation du code ou du CCUMS;

c) **Probation** - si d'autres violations du code ou du CCUMS se produisent pendant la période de probation, cela peut entraîner des mesures disciplinaires supplémentaires, y compris, sans limitation, une période de suspension ou d'inadmissibilité permanente. Cette sanction peut aussi inclure la perte de privilèges ou l'imposition d'autres conditions, restrictions ou exigences pour une période déterminée.

d) **Suspension** - suspension de la participation, soit pour une durée déterminée, soit jusqu'à nouvel ordre, à quelque titre que ce soit, à toute activité, toute compétition, tout programme ou tout événement parrainé par l'ONS, organisé par lui ou sous son contrôle. Tout individu suspendu peut être admissible à reprendre sa participation, mais la réintégration peut être soumise à certaines restrictions ou au respect par un tel individu de conditions précises notées au moment de la suspension;

e) **Restrictions d'admissibilité** - restrictions ou interdictions de certains types de participation, mais permettant la participation à d'autres titres dans des conditions strictes;

f) **Suspension permanente** - interdiction de participer à quelque titre que ce soit à toute activité, toute compétition, tout programme ou tout événement parrainé par l'ONS, organisé par celui-ci ou sous son contrôle; ou

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 pécuniaire pour compenser les pertes directes ou d'autres restrictions ou conditions jugées nécessaires ou appropriées.

48. Le président du comité de discipline interne ou le panel de discipline externe, selon le cas, peut appliquer les sanctions présumées suivantes, qui sont présumées être justes et appropriées pour les types de maltraitance suivants auxquels elles s'appliquent :

a) La maltraitance sexuelle impliquant un plaignant d'âge mineur ou un plaignant qui était d'âge mineur au moment des incidents faisant l'objet de la plainte est passible d'une sanction présumée d'inadmissibilité permanente;

b) La maltraitance sexuelle, la maltraitance physique avec contact et la maltraitance d'interférence ou de manipulation en relation à une procédure sont passibles d'une sanction présumée, soit d'une période de suspension ou des restrictions d'admissibilité.

c) Quand un défendeur fait l'objet d'accusations ou d'allégations de 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 soit prise par la procédure applicable.

49. La condamnation d'un individu pour certaines infractions au *Code criminel* impliquant une conduite préjudiciable entraîne une sanction présumée d'inadmissibilité permanente à la participation à l'ONS. Ces infractions au *Code criminel* peuvent comprendre, sans s'y limiter :

a) Toute infraction de pornographie juvénile;

b) Toute infraction sexuelle; et

c) Toute infraction de violence physique.

50. Le fait de ne pas se conformer à une sanction déterminée par le panel de discipline externe entraîne une suspension automatique jusqu'à ce que la conformité soit atteinte.

SANCTIONS DU BCIS

51. En tant que signataire de programme auprès du BCIS, l'ONS veille à ce que toute sanction ou mesure imposée par le Directeur des sanctions et des résultats (le « DSR ») du BCIS soit mise en œuvre et respectée sur le territoire de l'ONS (y compris au niveau des provinces, des territoires et des clubs), une fois que l'ONS a reçu une notification appropriée de la sanction ou de la mesure disciplinaire du BCIS.

APPELS

52. La décision d'un président du comité de discipline interne ou d'un panel de discipline externe, selon le cas, peut faire l'objet d'un appel conformément à la *Politique d'appel*.

CONFIDENTIALITÉ

53. La procédure disciplinaire est confidentielle et ne concerne que l'ONS, le membre (le cas échéant), les parties, le tiers Indépendant, le président du comité de discipline interne, le panel de discipline externe (le cas échéant) et tout conseiller indépendant du panel de discipline externe.

54. Aucune des parties (ou leurs représentants ou témoins) ni aucun des organismes visés à l'article 54 ne peut divulguer de renseignements confidentiels relatifs à toute mesure disciplinaire ou plainte à une personne qui ne participe pas à la procédure, à moins que l'ONS ne soit tenu d'en informer un organisme tel qu'une fédération internationale, Sport Canada ou un autre organisme sportif (c.-à-d. quand 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 ne soit autrement exigée par les lois applicables.

55. Tout manquement à l'obligation de confidentialité peut entraîner d'autres sanctions ou mesures disciplinaires de la part du président du comité de discipline interne ou du panel de discipline externe (selon le cas).

DÉLAIS

56. Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect des délais prévus par la présente politique ne permet pas une résolution rapide de la plainte, le tiers indépendant peut demander que ces délais soient modifiés.

RAPPORTS STATISTIQUES

57. Saut à Ski Canada et les membres publient, au moins une fois par an, un rapport statistique général de l'acticité qui a été menée conformément à la présente *Politique en matière de discipline et de plaintes*. Ce rapport ne comprend pas les renseignements qui sont confidentiels en vertu de la présente politique ou dont la confidentialité a été ordonnée par un comité de discipline ou d'appel, mais peut inclure le nombre de plaintes signalées au tiers indépendant (pour Saut à Ski et les membres), et des statistiques concernant le nombre de cas qui ont été résolus par le biais d'un mode substitutif de résolution des différends, de la procédure par le biais du président du comité de discipline interne, de la procédure par le biais du panel de discipline externe, et le nombre d'appels déposés conformément à la *Politique d'appel* de même que si les appels ont été accueillis, partiellement accueillis ou rejetés

CONFIDENTIALITÉ

58. Le recueil, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément au présent code sont soumis à la *Politique en matière de confidentialité* de l'ONS.

59. L'ONS, ses membres ou l'un de leurs délégués en vertu de la présente politique (c'est-à-dire un tiers indépendant, un président du comité de discipline interne ou un panel de discipline externe), doivent se conformer à la *Politique en matière de confidentialité* de l'ONS (ou, dans le cas d'un membre, à la politique du membre relative à la confidentialité) dans l'exécution de leurs services en vertu de la présente politique.

Définitions

60. Les termes utilisés dans la présente politique sont définis comme suit :

a) ***Athlète*** - personne qui est une athlète participante à l'ONS et qui est assujettie aux politiques de l'ONS et au présent code;

b) ***BCIS*** **-** Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport, une division indépendante du CRDSC qui comprend les fonctions du Commissaire à l'intégrité dans le sport;

c) ***CCUMS*** - le *Code de conduite universel pour prévenir et traiter la maltraitance dans le sport*, tel que modifié de temps à autre par le CRDSC;

d) ***Défendeur*** - partie défenderesse à une plainte;

e) ***Déséquilibre de pouvoir*** - tel que défini dans le CCUMS;

f) ***Directeur des sanctions et des résultats*** **-** responsable de la supervision de l'imposition des mesures provisoires, des résultats convenus, des sanctions et de la comparution devant le Tribunal de protection ou le Tribunal d'appel dans les cas découlant d'une violation potentielle du CCUMS (ou d'autres règles de conduite, selon le cas);

g) ***Événement*** - un événement sanctionné par l'ONS ou un membre, et qui peut inclure un événement social;

h) ***Harcèlement*** - tel que défini dans le *Code de conduite et d'éthique*;

i) ***Jours*** – Jours civils[7]

j) ***Maltraitance*** - telle que définie dans le CCUMS*;*

k) ***Panel de discipline externe*** - panel composé d'une ou de trois personnes nommées par le tiers indépendant pour statuer sur les plaintes évaluées dans le cadre de la procédure n° 2 de la présente politique;

l) ***Participant(e) du CCUMS*** – un individu affilié aux signataires du Programme qui a été

[7] Aux fins du calcul des délais, les dispositions suivantes s'appliquent : le jour de la décision 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); au lieu de cela, le délai commencerait le jour suivant la réception de la décision et expirerait à minuit (à l'endroit où se trouve la personne qui cherche à interjeter appel) le dernier jour de la période. Si la date de fin est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est porté jusqu'au jour suivant qui n'est pas un samedi, un dimanche ou un jour férié. Par exemple, si une personne 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 expire à minuit (à l'endroit où se trouve la personne qui veut interjeter appel) le 4 janvier 2021.

a) désigné(e) par un signataire du Programme et b) qui a signé le formulaire de consentement requis. Les participants en vertu du CCUMS peuvent être un(e) athlète, un(e) officiel(le), un membre du Personnel de soutien aux athlètes, un(e) employé(e), un prestataire de services contractuel(le), un(e) administrateur(trice) ou un(e) bénévole agissant au nom de l'ONS ou représentant celui-ci à quelque titre que ce soit

m) ***Individu*** - désigne toutes les catégories de membres individuels et/ou d'inscrits définies dans le règlement administratif de l'ONS qui sont assujetties aux politiques de l'ONS, ainsi que toutes les personnes employées, employées contractuelles ou impliquées dans des activités auprès de l'ONS, y compris, mais sans s'y limiter, les employés, les employés contractuels, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les parents ou les tuteurs, les spectateurs, les administrateurs et les dirigeants;

n) ***Participant vulnérable*** - tel que défini dans le CCUMS;

o) ***Parties -*** personnes impliquées dans un différend;

p) ***Personne d'âge mineur*** - telle que définie dans le CCUMS*;*

q) ***Personne en autorité*** - tout participant organisationnel qui occupe un poste d'autorité au sein de l'organisme, y compris, mais sans s'y limiter, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les gestionnaires, le personnel de soutien, les chaperons, les membres de comité ou les administrateurs et les dirigeants;

r) ***Plaignant*** - un individu qui fait un signalement quant à un incident ou un incident présumé de maltraitance, de comportement prohibé ou de toute autre inconduite qui pourrait constituer une violation des normes décrites dans les politiques, le règlement administratif, les règles ou les règlements de l'ONS ou le CCUMS*;*

s) ***Président du comité de discipline interne*** - personne nommée par l'ONS pour statuer sur les plaintes qui sont évaluées dans le cadre de la procédure n° 1 de la présente politique. Le président du comité de discipline interne peut être un administrateur, un entraîneur principal, un membre du personnel ou toute autre personne affiliée à l'ONS, mais celui-ci ne peut pas être en conflit d'intérêts ni avoir de relation directe avec l'une des parties;

t) ***Suspension provisoire*** - désigne l'interdiction temporaire pour un individu de participer à quelque titre que ce soit à tout événement ou toute activité de l'ONS et de ses membres, ou selon toute autre décision prise conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes*, avant la décision rendue dans le cadre d'une audience menée conformément à la présente politique; et

u) ***Tiers indépendant*** - personne retenue par l'ONS pour recevoir les rapports et les plaintes et s'acquitter des responsabilités énoncées dans la *Politique en matière de discipline et de plaintes*, la *Politique en matière d'enquêtes* et la *Politique d'appel*, selon le cas. Cette personne ne peut pas se trouver dans un conflit d'intérêts réel ou perçu ni avoir une relation directe avec l'une des parties.

Annexe A - Procédure d'enquête

Détermination

1. Quand une plainte est déposée conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes* et qu'elle est acceptée par le tiers indépendant, ce dernier détermine si tout incident concerné doit faire l'objet d'une enquête.

Enquête

2. Si le tiers indépendant estime qu'une enquête est nécessaire, il désigne un enquêteur. L'enquêteur doit être un tiers indépendant ayant une expérience en matière d'enquête. L'enquêteur ne peut pas être en situation de conflit d'intérêts et ne peut avoir aucune relation avec l'une ou l'autre des Parties.

3. La législation fédérale et/ou provinciale/territoriale relative au harcèlement en milieu de travail peut s'appliquer à l'enquête si le harcèlement a été dirigé contre un employé en milieu de travail. L'enquêteur doit examiner la législation en matière de sécurité au travail, les politiques de l'organisme en matière de ressources humaines, et/ou consulter des experts indépendants pour déterminer si la législation s'applique à la plainte.

4. L'enquête peut prendre toute forme décidée par l'enquêteur, guidé par toute législation fédérale et/ou provinciale/territoriale applicable. L'enquête peut inclure :

    a) Des entretiens avec le plaignant;

    b) Des entretiens avec les témoins;

    c) Une déclaration des faits (du point de vue du plaignant) préparée par l'enquêteur, reconnue par le plaignant et fournie au défendeur;

    d) Des entretiens avec le défendeur; ou

    e) Une déclaration des faits (du point de vue du défendeur) préparée par l'enquêteur, reconnue par le défendeur et fournie au plaignant.

Rapport de l'enquêteur

5. À la fin de son enquête, l'enquêteur prépare un rapport écrit qui comprend un résumé des preuves fournies par les parties et les témoins interrogés. Le rapport comprend aussi une recommandation non contraignante de l'enquêteur concernant la question de savoir si une allégation ou, quand il y a plusieurs allégations, lesquelles devraient être entendues par un

panel de discipline externe conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes* parce qu'elles constituent une violation probable du *Code de conduite et d'éthique*, du CCUMS ou de toute autre politique pertinente et applicable de l'ONS ou du membre. L'enquêteur peut aussi formuler des recommandations non contraignantes concernant les prochaines étapes appropriées (c'est-à-dire une médiation, des procédures disciplinaires, un examen ou une enquête supplémentaire).

6. Le rapport de l'enquêteur est fourni au tiers indépendant qui divulgue, à sa discrétion, l'ensemble ou une partie de l'enquête à l'ONS et aux membres concernés (le cas échéant). Le tiers indépendant peut aussi divulguer le rapport de l'enquêteur - ou une version censurée pour protéger l'identité des témoins - aux parties, à leur discrétion, avec les censures nécessaires. Alternativement, et seulement si nécessaire, les autres parties concernées peuvent recevoir un résumé des conclusions de l'enquêteur par le biais du tiers indépendant.

7. Si l'enquêteur constate qu'il existe de possibles infractions au *Code criminel*, il en informe les parties, l'ONS et, le cas échéant, le membre, et le tiers indépendant transmet l'affaire à la police.

8. L'enquêteur doit aussi informer l'ONS ou le membre (selon le cas) de toute découverte d'activité criminelle. L'organisation ou le membre (selon le cas) peut décider de signaler ou non ces constatations à la police, mais il est tenu d'informer la police en cas de constatations 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), de crime sexuel impliquant des personnes d'âge mineur, de fraude envers l'organisation ou un ou plusieurs membres (selon le cas), ou d'autres infractions dont l'absence de signalement jetterait le discrédit sur l'organisation ou le membre (selon le cas).

Représailles et vengeance

9. Un individu qui dépose une plainte auprès du tiers indépendant ou qui fournit des preuves dans le cadre d'une enquête ne peut faire l'objet de représailles de la part d'un individu ou d'un groupe. Une telle conduite peut constituer un comportement prohibé et faire l'objet d'une procédure disciplinaire conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes* ou, le cas échéant, aux politiques et procédures du BCIS.

Fausses allégations

10. Un individu qui soumet des allégations que l'enquêteur juge malveillantes, fausses ou faites à des fins de représailles ou de vengeance peut faire l'objet d'une plainte en vertu de la *Politique en matière de discipline et de plaintes* et peut être tenu de payer les coûts de toute enquête qui aboutit à cette conclusion. L'enquêteur peut recommander à l'ONS ou au membre (selon le cas) qu'un individu soit tenu de payer les coûts de toute enquête qui

aboutit à cette conclusion. Tout individu qui est tenu de payer ces coûts est automatiquement considéré comme n'étant pas en règle jusqu'à ce que les coûts soient payés en totalité et il lui est interdit de participer à tout événement ou à toute activité des membres et de l'ONS. L'ONS ou tout membre (selon le cas), ou un individu contre lequel les allégations ont été soumises, peut agir en tant que plaignant en ce qui concerne le dépôt d'une plainte conformément au présent article 10.

Anonymat

11. L'enquêteur fournit des efforts raisonnables pour préserver l'anonymat de l'ONS, du défendeur et de toute autre partie. Toutefois, l'ONS et ses membres reconnaissent que le maintien d'un anonymat complet pendant une enquête peut ne pas être possible.

Confidentialité

61. Le recueil, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont soumis à la *Politique en matière de confidentialité* de l'ONS.

62. L'ONS, ses membres ou l'un de leurs délégués en vertu de la présente politique (c'est-à-dire un tiers indépendant, un président du comité de discipline interne, un panel de discipline externe), doivent se conformer à la *Politique en matière de confidentialité* de l'ONS (ou, dans le cas d'un membre, à la *Politique en matière de confidentialité* du membre) dans l'exécution de leurs services en vertu de la présente politique.