

## **Section 4.0 - Politique de gestion des plaintes et de discipline**

Le respect du *Code de conduite* d'ACA est attendu de tous les participants affiliés à l'organisme. Tout participant qui pense qu'un participant figurant dans le champ d'application du *Code de conduite* d'ACA a manqué à ses obligations en vertu du *Code de conduite* d'ACA ou a fait preuve d'un comportement interdit et classé dans la catégorie de la maltraitance est tenu de suivre les procédures de signalement décrites dans les sections suivantes. Le non-respect du *Code de conduite* d'ACA peut entraîner des mesures disciplinaires et correctives, y compris, sans s'y limiter, des avertissements écrits, une formation pédagogique, une médiation, la perte de privilèges, la résiliation d'un emploi ou d'un contrat, une mise à l'épreuve, une suspension ou la résiliation du statut de membre.

### **4.1 - Définitions**

**Les définitions suivantes doivent être utilisées pour l'interprétation des sections 4.0 et 5.0.**

#### **a. Jugement**

- i. L'acte par lequel un différend est résolu ou une décision rendue. Il peut également s'agir d'une décision judiciaire ou d'une décision. Le jugement s'applique au processus juridique par lequel un juge, un arbitre ou un autre juge des faits examine les preuves, écoute les arguments et les motifs juridiques des parties adverses afin de parvenir à une décision exécutoire qui détermine les droits et les obligations entre les parties au différend.

#### **b. Conseil indépendant de surveillance du ski alpin (CISSA)**

- i. Un groupe de professionnels, y compris, sans s'y limiter, des avocats, des travailleurs sociaux, des chercheurs et des administrateurs sportifs, indépendants d'ACA, qui serviront de comité disciplinaire, chargé d'enquêter et de juger les infractions majeures.

#### **c. Plaignant**

- i. Un participant ou un observateur qui fait un rapport sur un incident de maltraitance soupçonné ou connu.

#### **b.1 Plainte**

- i. Le formulaire de plainte d'ACA prescrit pour être utilisé dans le cadre du présent *Code de conduite* afin de signaler un incident de maltraitance soupçonné ou connu.
- ii. Le signalement verbal d'un incident de maltraitance soupçonné ou connu au TI sera également considéré comme une plainte.

#### **d. Obligation de signaler en vertu de la législation sur la protection de l'enfance**

- i. La loi impose une *obligation de signaler*. Le droit varie selon les provinces en fonction de la législation provinciale. Chacun a l'obligation de signaler les cas de violence et de négligence envers les enfants en vertu des lois canadiennes sur la protection de l'enfance. Les professionnels qui travaillent avec des enfants et des jeunes ont une responsabilité supplémentaire en matière de signalement. Les adultes sont tenus de signaler la maltraitance infligée aux enfants lorsqu'ils la soupçonnent ou en ont connaissance. La loi impose à toute personne au Canada

l'obligation de signaler les cas connus ou soupçonnés de maltraitance infligée aux enfants. Les cas connus ou présumés de maltraitance ou de négligence à l'égard d'un enfant doivent être signalés soit aux services locaux de protection de l'enfance (par exemple, un organisme d'aide à l'enfance ou une agence de services à l'enfance et à la famille), aux ministères ou départements des services sociaux provinciaux ou territoriaux, ou à la police locale.

e. ***Obligation de signaler les préoccupations extérieures à la législation sur la protection de l'enfance***

- i. Les participants ont le devoir de signaler les préoccupations relatives à la conduite inappropriée d'autres participants afin de faire respecter les normes et les valeurs éthiques du sport canadien. Il est important de signaler toute conduite inappropriée afin de s'assurer que des mesures appropriées sont prises et que les attentes sont rétablies. En s'attaquant aux comportements inappropriés, une responsabilité collective de protection des participants contre la maltraitance est mise en place.

f. ***Tiers indépendant (TI)***

- i. Une personne externe à l'organisme ayant de l'expérience dans les cas de maltraitance et les techniques d'enquête, qui est engagée pour recevoir les plaintes, enquêter sur les plaintes et déterminer la marche à suivre pour le traitement de la plainte, dans les compétences pertinentes affiliées à ACA.

e.1 ***Dépôt intentionnel d'une fausse allégation***

- i. Le fait de déposer une allégation intentionnellement fausse selon laquelle un participant a commis des actes de maltraitance ou de tenter d'influencer d'autres personnes à le faire est considéré comme un acte de maltraitance et peut également entraîner des mesures disciplinaires en vertu du *Code de conduite* d'ACA.
- ii. Une allégation est fausse si les événements rapportés qui composent l'allégation n'ont pas eu lieu et si la personne qui les fait sait que les allégations n'ont pas eu lieu.

g. ***Médiation***

- i. Un processus alternatif de résolution des conflits facilité par un médiateur professionnel et neutre qui aide les parties (c'est-à-dire le plaignant et le défendeur) à trouver une solution ensemble.

h. ***Signalement (ou rapport)***

- i. La fourniture de renseignements par écrit par toute personne ou tout participant à une autorité indépendante compétente (la personne ou le poste indépendant responsable de recevoir un rapport et de déterminer les prochaines étapes) concernant la maltraitance. La déclaration peut se faire par l'un des moyens suivants :
  1. Le plaignant (quel que soit son âge), qui peut être celui qui a subi les actes de maltraitance ou qui est un témoin - une personne qui a été témoin des actes de maltraitance ou qui sait ou soupçonne qu'il y a eu maltraitance.

- ii. Dans les deux cas, l'intention du signalement est d'amorcer une procédure d'enquête indépendante, qui pourrait aboutir à une action disciplinaire contre le défendeur.

- i. **Défendeur**
  - i. Un participant qui est présumé avoir commis des actes de maltraitance et d'avoir ainsi enfreint le *Code de conduite* d'ACA.
- j. **Adulte responsable**
  - i. Tout parent ou tuteur légal qui aura le droit d'agir au nom du plaignant ou du défendeur tout au long du processus de plainte, dans le cas où le plaignant ou le défendeur est un mineur.
- k. **CRDSC**
  - i. Signifie le Centre de règlement des différends sportifs du Canada.

## 4.2 - Signalement ou rapport

- a. Chaque participant a la responsabilité de faire progresser la sécurité dans le sport. Cela signifie qu'il ne faut pas adopter, autoriser, tolérer ou ignorer un comportement qui viole le *Code de conduite* d'ACA.
- b. Chaque participant a la responsabilité de soutenir ce *Code de conduite* en prenant des mesures pour signaler les incidents de conduite inappropriée. La déclaration peut se faire par l'un des moyens suivants :
  - i. Le plaignant (quel que soit son âge) qui peut être celui qui a subi la maltraitance;
  - ii. Une personne qui a été témoin des actes de maltraitance ou qui soupçonne ou sait que des actes de maltraitance se sont produits.
- c. Dès qu'il a connaissance d'un incident, ACA peut avoir l'obligation de signaler l'inconduite auprès du TI aux fins d'examen et d'enquête s'il y a lieu, même sans qu'une plainte formelle soit déposée. Les participants qui occupent une position de confiance ou d'autorité dans un programme ou une activité d'ACA, ou les personnes qui occupent une position administrative, ont la responsabilité de signaler les infractions qu'ils soupçonnent ou dont ils ont été informés ou témoins. L'objectif est de protéger les autres participants de l'organisme contre les risques présumés de préjudice.
- d. Dans le cas des participants mineurs, une personne agissant au nom du participant peut signaler une faute. Si une personne dépose une plainte au nom d'un mineur, elle a également le droit de recevoir des avis au nom du mineur et d'être présente lors de toutes les interactions avec le mineur. Dans le cas où la personne déposant une plainte au nom du mineur n'est pas le parent ou le tuteur légal, le parent ou le tuteur légal du mineur doit être informé et tenu au courant de tous les enjeux à toutes les étapes de la procédure.
- e. Toutes les infractions majeures doivent être signalées au TI d'ACA. Bien qu'ACA encourage les plaintes à être déposées par l'entremise du formulaire prescrit, une plainte peut également être déposée verbalement auprès du TI d'ACA, en utilisant la ligne d'assistance téléphonique du TI ou par le biais du mécanisme de dénonciation. Des pièces jointes supplémentaires peuvent être déposées en même temps que le formulaire de plainte, le cas échéant. Un participant qui dépose une plainte est un plaignant et a les responsabilités suivantes :

- i. Signaler le ou les incidents dès que possible, surtout si leur sécurité et/ou celle d'autres participants est menacée.
- ii. Fournir autant de détails que possible sur la conduite alléguée, y compris la date, l'heure et le lieu de l'incident ou des incidents, le nom de la personne prétendue avoir commis une faute, les détails de ce qui s'est passé et/ou de ce qui a été dit, les noms des témoins, la description des mesures prises (le cas échéant) et des copies de tout document pertinent, par exemple une lettre, un courriel ou une note se rapportant à l'affaire en question.
- iii. Coopérer pleinement à l'enquête et à la résolution de tout incident ou de toute préoccupation ou allégation.
- iv. Respecter la stricte confidentialité de toutes les personnes impliquées dans l'affaire et ne discuter de l'affaire avec d'autres personnes que sur la base du besoin de savoir en ce qui concerne les questions juridiques, ou selon les instructions d'ACA, aux fins d'enquête ou de prise de mesures correctives en ce qui concerne l'incident ou l'allégation, ou tel qu'autrement requis par la loi.
- v. Toute personne qui dépose intentionnellement une fausse allégation s'expose à des mesures disciplinaires, et une infraction de maltraitance sera considérée comme s'étant produite.
- vi. Être témoin dans tout jugement si ACA en fait la demande.

#### **4.2.1 - Représailles**

- a. Toute personne qui dépose une plainte à ACA ou qui fournit des preuves, dans le cadre d'une enquête, ne doit pas faire l'objet de représailles ou de vengeance de la part de toute personne ou de tout groupe. Si une personne ayant participé au processus fait face à des représailles ou des actes de vengeance, il s'agira d'un motif de plainte que pourra déposer cette personne.

#### **4.2.2 - Fausses allégations**

- a. Si l'enquêteur détermine que des allégations sont fausses ou sans fondement, la personne qui formule ces allégations peut faire l'objet d'une plainte, conformément aux dispositions de la Politique sur la discipline et les plaintes d'ACA. Dans de telles circonstances, ACA ou la personne visée par les fausses allégations peut devenir la partie plaignante.

#### **4.3 - Responsabilités du tiers indépendant (TI)**

- a. Tout participant affilié à ACA peut déposer une plainte officielle relative à des actes de maltraitance à tout moment. Les plaintes concernant ACA doivent également être soumises au TI. Le TI est chargé de veiller à ce que toutes les préoccupations, allégations ou tous les incidents ou renvois liés à des actes de maltraitance et à la protection des participants soient traités de manière juste et équitable. En particulier, et sans limiter cette responsabilité, le TI doit :

- i. Dès réception d'une plainte, entreprendre un examen préalable confidentiel de la plainte et déterminer si la plainte est recevable selon les politiques d'ACA.
- ii. Si la plainte est jugée recevable, faire une évaluation préalable de l'allégation et déterminer la ligne de conduite appropriée à adopter. L'évaluation recommandera, dans la mesure du possible, la marche à suivre pour résoudre la plainte.
- iii. Nommer un enquêteur ou une équipe d'enquêteurs si la plainte nécessite une enquête complète.
- iv. Contacter la personne qui a déposé la plainte (le plaignant), pour l'informer par écrit des étapes de la procédure d'enquête, de ce que l'enquête couvrira, du délai de l'enquête, des solutions ou des résultats possibles, de l'identité de la personne qui prendra la décision finale concernant l'enquête, et conseiller celle-ci quant à la préparation de tout document supplémentaire qui pourrait ou devrait être soumis.
- v. Contacter la ou les personnes contre lesquelles la plainte a été déposée (le défendeur), leur fournir une copie du *Code de conduite* d'ACA et de tout autre politique ou législation pertinente par rapport à laquelle le comportement du défendeur sera mesuré, ainsi qu'un résumé des allégations. Le TI les informera par écrit des étapes de la procédure d'enquête, de ce que l'enquête couvrira, du délai de l'enquête, des solutions ou des résultats possibles, de l'identité de la personne qui prendra la décision finale concernant l'enquête, et conseiller celle-ci quant à la préparation de tout document de réponse qui pourrait ou devrait être soumis.
- vi. Informer le plaignant et le défendeur de leur droit d'être représentés par un conseiller juridique ou d'être accompagnés tout au long du processus par une autre personne de leur choix, pour autant qu'ils ne soient pas impliqués ou impliqués dans les allégations de la plainte.
- vii. S'efforcer de commencer l'enquête dans les cinq (5) jours suivant la réception de la plainte et de la terminer dans un délai d'un mois (sauf si cela n'est pas raisonnablement possible dans les circonstances\*).
  - i. \*Dans les cas d'allégations de conduite gravement inappropriée où le TI ou un autre enquêteur tiers externe est engagé pour mener une enquête, les échéanciers de l'enquête sont dirigés et gérés par ces parties et peuvent s'étendre au-delà des échéanciers proposés. Dans tous les cas, les plaintes sont examinées et gérées aussi efficacement que possible.
- viii. Si nécessaire, demander l'avis ou le soutien d'autres experts professionnels pour améliorer la procédure d'enquête.
- ix. Informer le plaignant, le défendeur et tout témoin qu'ils ne doivent pas discuter de la plainte, de l'incident, de l'enquête ou de leur témoignage avec d'autres personnes, sauf si cela est nécessaire pour obtenir un avis juridique quant à des questions juridiques.

- x. Recueillir des renseignements supplémentaires et mener séparément des entretiens personnels avec le plaignant, le défendeur et tout témoin qui pourrait avoir des renseignements pertinents sur les infractions alléguées.
  - xi. Tenir le plaignant et le défendeur informés de l'évolution de l'enquête.
  - xii. Examiner les entretiens, documenter toute incohérence et compiler un rapport en tenant compte de tous les renseignements fournis par toutes les parties, y compris les renseignements découverts au cours d'une enquête externe qui aurait pu avoir lieu.
  - xiii. Informer l'organisme statuaire approprié (la police et/ou l'autorité locale en matière de services sociaux destinés à l'enfance lorsqu'un rapport est établi concernant des préoccupations relatives à des actes de maltraitance soupçonnés ou connus infligés à un mineur, et se conformer à toutes les directives ou exigences que ceux-ci peuvent formuler concernant l'affaire.
  - xiv. Suivre et examiner l'évolution de tous les dossiers et identifier toute tendance émergente qui pourrait nécessiter une révision des politiques et procédures actuelles.
  - xv. Examiner les cas à risque moyen et faible et décider s'il convient d'émettre des conditions concernant leur poursuite de la pratique du sport.
  - xvi. Donner des conseils généraux sur les enjeux de politique, de stratégie et de procédure en matière de protection des participants, et approuver les protocoles appropriés.
- b. Tout participant, quel que soit son âge ou son statut, peut signaler un incident ou une plainte au TI. Les plaintes peuvent être soumises par écrit par courrier électronique ([alpinecanada@itpsport.ca](mailto:alpinecanada@itpsport.ca)) ou par le biais de la ligne d'assistance téléphonique désignée du TI (1-833-913-1304), tous deux étant uniquement accessibles par le TI qui conservera les renseignements de manière confidentielle, sous réserve de leur divulgation en cas de nécessité et après avoir obtenu un accord confidentiel de non-divulgation de cette personne.
- c. Un certain nombre d'organismes gouvernementaux ont été créés pour prévenir et remédier aux actes de maltraitance. La mise en œuvre de la présente *Politique de gestion des plaintes et de discipline* n'empêche pas un plaignant qui subit un tel comportement de signaler les incidents à son organisme gouvernemental provincial ou territorial respectif et de lui demander de l'aide.

#### **4.3.1 - Recommandations du TI**

- a. Au terme de l'évaluation initiale de la plainte, le TI déterminera si les actes reprochés sont fondés. Le rapport du TI formulera l'une des six recommandations suivantes :
  - i. La plainte doit être rejetée parce qu'elle est sans fondement, frivole ou insuffisante;
  - ii. La plainte est considérée comme criminelle, au sens de la législation fédérale, provinciale et/ou territoriale, et sera signalée aux services appropriés, notamment la police locale, les services de protection de l'enfance (si le

- plaignant est un mineur) et/ou les ministères des services sociaux provinciaux/territoriaux;
- iii. La plainte ne relève pas de la portée et de la compétence de la présente *Politique* et doit être transmise à l'organisme compétent approprié (par exemple, l'association membre ou le club local);
  - iv. La plainte doit être traitée comme une infraction mineure (telle que définie à la section **4.4.1 - Infractions mineures**) et transmise à la personne compétente (c'est-à-dire le PDG ou le président du conseil d'administration);
  - v. La plainte doit être traitée comme une infraction majeure, telle que définie à la section **4.4.2 - Infractions majeures** et fera l'objet d'un règlement des différends par le biais d'un médiateur tiers figurant sur la liste des médiateurs du CRDSC;
  - vi. La plainte doit être transmise au Conseil indépendant de supervision du ski alpin (CISSA), un comité disciplinaire indépendant d'ACA chargé de juger les infractions majeures et d'administrer les sanctions.
- b. Lorsqu'une préoccupation, un incident ou une plainte sont sans fondement, il n'y aura aucune répercussion contre le plaignant tant que celui-ci n'a pas déposé intentionnellement une fausse plainte.
  - c. Les recommandations du TI suivront les lignes directrices décrites dans ce *Code de conduite* et ne pourront pas faire l'objet d'un appel.

#### **4.4 - Types d'infractions**

- a. Le TI détermine si la plainte est considérée comme une infraction mineure ou majeure au présent *Code de conduite*. Le TI a la discrétion absolue de déterminer la catégorisation d'une infraction comme mineure ou majeure en fonction de la totalité des preuves, des circonstances et des risques posés. Les listes d'infractions figurant aux sections 4.4.1 et 4.4.2 sont fournies uniquement à titre de guide au bénéfice du TI.
- b. Les mesures disciplinaires pour les infractions mineures seront imposées par le TI en consultation avec le PDG, tandis que les mesures disciplinaires pour les infractions majeures seront imposées par le CISSA conformément au présent *Code de conduite* (voir la section **4.6.7 - Conseil indépendant de surveillance du ski alpin (CISSA)**).

##### **4.4.1 - Infractions mineures**

- a. Les infractions mineures peuvent consister en une seule incidence de comportement entraînant une infraction aux normes de conduite attendues et peuvent inclure, sans s'y limiter, des comportements tels que :
  - i. Un seul cas de commentaire ou de comportement irrespectueux à l'égard des autres;
  - ii. Un seul cas de comportement indigne du sport;
  - iii. Un seul cas d'infraction aux règles de l'équipe par un membre de l'équipe ou du personnel de soutien qui ne constitue pas une infraction majeure;
  - iv. Comportement contraire aux valeurs d'ACA;

- v. Les infractions au *Code de conduite* d'ACA considérées comme mineures par le TI;
- vi. Un seul cas de manquement aux politiques, procédures, règles ou règlements d'ACA.

#### **4.4.2 - Infractions majeures**

- a. Les infractions majeures sont des cas de conduite inappropriée qui entraînent ou peuvent entraîner un préjudice pour d'autres personnes, pour ACA ou sa réputation, et/ou pour le sport du ski alpin. Les exemples d'infractions majeures incluent, sans s'y limiter :
  - i. Les infractions mineures répétées;
  - ii. Un comportement qui constitue de la maltraitance de quelque nature que ce soit, tel que décrite dans le *Code de conduite* d'ACA;
  - iii. Les incidents majeurs de violence (par exemple, bagarres, agressions);
  - iv. Les farces, blagues ou autres activités qui mettent en danger la sécurité et le bien-être des autres;
  - v. Les infractions majeures ou répétées du *Code de conduite* d'ACA;
  - vi. Un comportement qui interfère avec une compétition ou avec la préparation d'un athlète à une compétition;
  - vii. Le non-respect constant ou délibéré des politiques, procédures, règles ou règlements d'ACA ou des règles et règlements des compétitions et événements;
  - viii. La détérioration intentionnelle des biens d'ACA ou la mauvaise gestion des finances d'ACA;
  - ix. Une conduite qui porte intentionnellement atteinte à l'image, à la crédibilité ou à la réputation d'ACA, y compris les actions entreprises malgré un conflit d'intérêts évident;
  - x. L'usage excessif d'alcool, toute consommation d'alcool ou de cannabis par les athlètes et les mineurs, l'usage de drogues illicites et de stupéfiants, ou l'usage de drogues ou de méthodes interdites améliorant les performances;
  - xi. Une condamnation pour une infraction au *Code criminel*, L.R.C. (1985), ch. C-46.

#### **4.5 - Gestion des plaintes - Infractions mineures**

- a. Après que le TI a déterminé que la plainte est une infraction mineure, une réunion disciplinaire est organisée dans les deux (2) jours entre le plaignant, le défendeur, le TI et le PDG. Si l'infraction mineure implique un participant affilié à une équipe nationale, le directeur de la haute performance doit également être présent lors de la réunion. Si l'infraction mineure concerne le PDG, le TI collaborera avec le président du conseil d'administration pour déterminer une sanction appropriée. Si l'infraction mineure concerne un directeur de la haute performance, le TI et le PDG seront les seuls membres présents lors de la réunion disciplinaire, avec le plaignant et le défendeur. La réunion disciplinaire peut avoir lieu en personne, par téléphone ou par d'autres moyens électroniques, tels que la vidéoconférence.
- b. Avant la réunion disciplinaire, le participant accusé de l'infraction mineure (le défendeur) doit :
  - i. Être informé dans les deux (2) jours suivant le dépôt d'une plainte;

- ii. Coopérer pleinement à l'enquête et à la résolution de tout incident ou de toute préoccupation ou plainte;
  - iii. S'abstenir de toute forme de représailles à l'encontre de toute personne impliquée dans l'enquête;
  - iv. Recevoir dans les deux (2) jours un résumé écrit de l'allégation ou des allégations, y compris la nature de l'infraction et la clause précise du *Code de conduite* qui est alléguée avoir été enfreinte;
  - v. Être informé de l'interdiction de discuter de la plainte, de l'incident, de l'enquête ou de leur témoignage avec d'autres personnes, des témoins ou des tiers, sauf si cela est nécessaire pour obtenir un avis juridique;
  - vi. Avoir l'occasion de répondre à la plainte en fournissant des renseignements et des documents concernant l'incident allégué. Ces renseignements peuvent être fournis au cours d'un appel téléphonique, d'une vidéoconférence ou en personne, selon le moment et la logistique nécessaires;
  - vii. Avoir la possibilité d'être représenté ou accompagné par une autre personne (non impliqué) de son choix, y compris un conseiller juridique, à tout moment de la procédure, y compris lors de la réunion disciplinaire.
- c. Lorsque le défendeur nie les allégations faites, la discussion doit néanmoins être traitée comme un avertissement formel qu'une conduite inappropriée ne sera pas tolérée. Les renseignements relatifs aux allégations et à la réponse du défendeur doivent être mis, dans la mesure du nécessaire, à la disposition de toutes les personnes impliquées dans la prise d'une décision disciplinaire. Une décision concernant une action disciplinaire ou corrective peut être prise immédiatement après la discussion, mais au plus tard 24 heures après la réunion disciplinaire. Le TI et le PDG (ou le président du conseil d'administration) écarteront le rapport de conduite inappropriée s'il n'est pas fondé ou confirmeront le rapport (en partie ou dans son intégralité), afin d'appliquer les mesures disciplinaires appropriées indiquées ci-dessous. Une fois la décision prise, le PDG (ou le président du conseil d'administration) doit informer les parties, par écrit et verbalement, des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective qui sera prise à la suite de l'enquête.
- d. À tout moment, le PDG ou le président du conseil d'administration peut demander la médiation d'un tiers par l'intermédiaire du CRDSC pour résoudre les infractions mineures.

#### ***4.5.1 - Sanctions disciplinaires pour les infractions mineures***

- a. Les sanctions suivantes peuvent être appliquées, individuellement ou en combinaison, pour les infractions mineures :
- i. Réprimande verbale;
  - ii. Enseignement correctif;
  - iii. Mesures d'amélioration des performances;
  - iv. Réprimande écrite à inscrire au dossier de la personne;
  - v. Excuses verbales au destinataire ou aux destinataires de l'infraction et/ou à ACA;

- vi. Remise en main propre d'excuses écrites à la ou aux victimes de l'infraction et/ou à ACA;
  - vii. Suspension de la participation aux compétitions en cours ou à venir;
  - viii. D'autres sanctions qui peuvent être considérées comme appropriées pour l'infraction.
- b. Les sanctions disciplinaires pour les infractions mineures ne peuvent pas faire l'objet d'un appel.

#### **4.5.2 - Un mineur déposant une plainte ou y répondant**

- a. Si le plaignant ou le défendeur est un mineur, le TI communiquera à la fois avec le plaignant ou le défendeur et avec un adulte responsable. L'adulte responsable aura le droit d'agir au nom du plaignant ou du défendeur tout au long de la procédure de plainte, notamment :
- i. En fournissant une assistance pour le dépôt de la plainte ou la défense contre une plainte;
  - ii. En recevant tous les avis et la correspondance au nom du plaignant ou du défendeur;
  - iii. En étant présent lors de tous les échanges avec le plaignant ou le défendeur, à toutes les étapes de la procédure.
- b. Aux fins de la présente section, l'adulte responsable désigne le parent ou le tuteur légal du mineur. Dans des cas inhabituels, le mineur peut être aidé à déposer ou à répondre à une plainte par un autre adulte désigné comme adulte responsable, tel qu'un travailleur social, mais le parent ou le tuteur légal doit toujours être informé et tenu au courant du dépôt de la plainte et des procédures à toutes les étapes du processus.

#### **4.6 - Gestion des plaintes - Infractions majeures**

- a. Si le TI a déterminé que la plainte est considérée comme une infraction majeure au présent *Code de conduite*, le TI examinera la plainte et toutes les pièces jointes soumises pour vérifier qu'elles sont complètes et conformes aux procédures de soumission. Si la documentation est incomplète ou manquante, il sera demandé au plaignant de fournir la documentation complétée.

##### **4.6.1 - Suspension pendant l'examen de la plainte**

- a. Le TI peut déterminer qu'une allégation est suffisamment grave pour justifier une suspension provisoire du défendeur, en attendant l'enquête sur la plainte. Dans le cas où une plainte justifie une suspension provisoire, le TI communiquera la recommandation au PDG - ou au président du conseil d'administration si la plainte concerne le PDG - immédiatement après avoir conclu qu'une suspension est justifiée. Le PDG ou le président du conseil d'administration sera chargé d'administrer une suspension écrite et verbale dans les 24 heures suivant la recommandation du TI.
- b. Le(s) défendeur(s) sous le coup d'une suspension provisoire peuvent contester la suspension provisoire auprès du tribunal approprié du CRDSC. Le(s) défendeur(s) sera/seront responsable(s) de tous les coûts liés à l'appel.

- c. Si un participant qui a accepté d'agir en respect de la présente *Politique* est accusé d'une infraction criminelle, le PDG, ou le président du conseil d'administration, si l'accusation criminelle implique le PDG, peut, dès qu'il en a connaissance, suspendre provisoirement ce participant, en attendant la résolution des accusations criminelles et de toute enquête ultérieure par le TI d'ACA, les forces de l'ordre ou les services de protection de l'enfance. Une suspension révoque tous les privilèges de participation pour la durée indiquée dans l'ordonnance de suspension.
- a. Le PDG ou le président du conseil d'administration transmettra toutes les informations en possession d'ACA concernant l'accusation ou la condamnation, ainsi que tout ordre de suspension au TI, qui suivra alors le processus d'élaboration d'un rapport de cas pour faire les recommandations appropriées. Toute information jugée appropriée ou pertinente par les autorités chargées de l'application de la loi pour soutenir leur enquête sera fournie par le TI.
- d. Outre le TI, la plainte peut également être examinée par d'autres experts externes (par exemple, des juristes), si nécessaire, afin de déterminer si une suspension provisoire est justifiée. Une suspension provisoire a pour effet de révoquer tous les privilèges de participation pour la durée indiquée dans l'ordonnance de suspension.
- e. Une suspension provisoire ne constitue pas un verdict de culpabilité et l'enquête est destinée à se poursuivre en vue de la prise d'une décision à cet effet.

#### ***4.6.2 - Activité illégale devant être signalée***

- a. Si le TI reçoit une plainte impliquant des allégations qui peuvent être de nature illégale, telle que définie par la législation fédérale, provinciale ou territoriale, ces allégations seront immédiatement signalées par le TI aux autorités compétentes en matière de maintien de l'ordre public et/ou de protection de l'enfance.
- b. Dans ce cas, ACA coopérera pleinement avec l'autorité ayant compétence sur les allégations et suivra les instructions de celle-ci.

#### ***4.6.3 - Refus de participer à l'enquête***

- a. Si un défendeur tente de contourner la procédure en ne répondant pas à une plainte de manière approfondie ou utile ou en ne répondant pas du tout, ou si le défendeur refuse de participer à la procédure d'enquête, le TI doit néanmoins procéder sur la base des renseignements mis à sa disposition par le plaignant et tout témoin interrogé dans le cadre de la procédure.

#### ***4.6.4 - Avis à l'association membre du défendeur***

- a. L'association membre et/ou le club local du défendeur seront informés qu'une plainte a été reçue et que le défendeur fait l'objet d'une enquête, mais ils ne recevront pas de copie des documents relatifs à la plainte, de détails sur la nature de la plainte ou le rapport du TI par ACA afin de préserver la confidentialité, à moins que cela ne soit nécessaire aux fins de l'enquête, de la prise de mesures correctives ou de toute autre exigence légale.

#### **4.6.5 - Rapport final du TI**

- a. Le TI travaillera aussi rapidement que possible pour recueillir tous les renseignements pertinents auprès du plaignant, du défendeur, de tout témoin pertinent et des enquêteurs externes (le cas échéant) afin de produire le rapport final du TI, qui fera un sommaire des résultats, des conclusions et des recommandations sur la manière de procéder.
- b. Le TI dispose de trente (30) jours à compter du dépôt de la plainte pour générer un rapport.
- c. Si le rapport final du TI classe la plainte comme une infraction majeure, les procédures suivantes peuvent être suivies :
  - i. Résolution des différends (c'est-à-dire médiation);
  - ii. Examen par le Conseil indépendant de surveillance du ski alpin (CISSA).

#### **4.6.6 - Règlement des différends**

- a. Avant qu'une plainte ne soit transmise au CISSA, on tentera de résoudre le différend avec l'aide d'un médiateur tiers par le biais du CRDSC. L'ACA soutient les principes de résolution extrajudiciaire des différends et s'engage à utiliser les techniques de négociation, de facilitation et de médiation comme moyens efficaces de résoudre les différends. Le règlement extrajudiciaire des différends évite également l'incertitude, les coûts et les autres effets négatifs associés aux longs appels, plaintes, ou litiges.
- b. Une médiation sera entamée lorsque les parties (c'est-à-dire le plaignant et le défendeur) auront convenu par écrit de procéder par voie de médiation devant le CRDSC.

##### **4.6.6.1 - Règlement des différends - Médiation**

- a. Le CRDSC désignera un médiateur à partir de sa liste tournante, à moins que les parties n'aient convenu d'un médiateur avant de déposer leur demande conjointe de médiation.
- b. Dès réception d'une demande de médiation, les parties disposeront d'un délai, fixé par le CRDSC, pour convenir d'un médiateur. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un médiateur à l'expiration du délai, le CRDSC nommera le médiateur à partir de sa liste tournante.
- c. Les plaintes relatives à la maltraitance d'un mineur, à un comportement criminel ou à du harcèlement sexuel ne peuvent être réglées par la médiation.

##### **4.6.6.2 - Final et contraignant**

- a. Tout règlement négocié sera fait par écrit et sera contraignant pour les parties. Les règlements négociés ne peuvent pas faire l'objet d'un appel ou d'une soumission ultérieure de la plainte au TI.
- b. Les décisions qui découlent de l'arbitrage sont définitives et contraignantes pour toutes les parties.

##### **4.6.6.3 - Confidentialité de la médiation**

- a. Les réunions entre le défendeur, le plaignant et le médiateur sont confidentielles et sans préjudice.
- b. Le médiateur, le défendeur, le plaignant, leurs représentants et conseillers, les experts, et toute autre personne présente lors de la séance de médiation ne divulguent à aucun tiers les renseignements ou documents qui leur sont remis au cours de la médiation, sauf si la loi les y oblige ou si toutes les personnes y consentent.

#### **4.6.7 - Conseil indépendant de surveillance du ski alpin (CISSA)**

- a. Pour le CISSA, ACA s'efforcera de maintenir une liste de 7 à 10 personnes qualifiées (par exemple, des avocats, des travailleurs sociaux, des chercheurs, des administrateurs sportifs) de tout le pays, à partir de laquelle un CISSA de 3 personnes sera constitué lorsque cela sera nécessaire à un jugement concernant des infractions majeures.
- b. Le CISSA doit être en mesure de fonctionner pleinement en anglais ou en français. Lorsque le plaignant et le défendeur ne parlent pas la même langue officielle, le CISSA peut être bilingue (c'est-à-dire qu'il peut communiquer en français et en anglais), ou une interprétation peut être fournie.
- c. Aucun membre actuel du conseil d'administration d'ACA, du comité d'équité, de diversité et d'inclusion des ressources humaines, ou administrateur actuel d'un membre ou d'un club d'ACA ne peut faire partie du CISSA. Les membres actuels du personnel ou les contractants ne peuvent pas non plus siéger au CISSA.
- d. Tous les membres du CISSA doivent signer un formulaire de conflit d'intérêt, d'indépendance et d'impartialité.
- e. Le CISSA ne sera convoqué que pour enquêter et juger les infractions majeures.

##### **4.6.7.1 - Processus du CISSA**

- a. Le gestionnaire de cas administratif d'ACA convoquera le CISSA dans les cinq jours suivant la recommandation du TI pour que la plainte fasse l'objet d'une enquête et d'un jugement approfondis par le CISSA.
- b. La composition du CISSA est la suivante :
  - i. Trois personnes seront nommées, dont l'une est désignée comme présidente et doit avoir une formation juridique, et une autre comme secrétaire du comité. Le gestionnaire de cas administratif sera responsable de toutes les communications avec le plaignant et le défendeur concernant l'audience disciplinaire et les décisions prises;
  - ii. Le président ne doit pas être un participant d'ACA;
  - iii. Le CISSA comprendra au moins un avocat et une personne ayant des connaissances et/ou une expérience dans le domaine de la maltraitance, y compris, sans s'y limiter, un travailleur social, un chercheur ou un administrateur sportif. Le troisième membre peut être une personne issue de la communauté sportive, qui peut ou non être affiliée à ACA.
- c. Lors des nominations, tout sera mis en œuvre pour garantir les éléments suivants :
  - i. Qu'il n'existe aucune association entre le plaignant ou le défendeur et un membre du CISSA, qu'elle soit réelle ou apparente;

- ii. Qu'aucun membre du CISSA n'a été impliqué dans une quelconque étape préliminaire de la plainte;
- iii. Qu'aucun membre du CISSA n'ait une attitude préétablie, un conflit ou un intérêt apparent dans le résultat final (définition : « apparent » est défini comme signifiant « en apparence » ou une « probabilité raisonnable »);
- iv. Que les membres du CISSA parlent la langue officielle choisie pour l'audience (français ou anglais);
- v. Qu'il y ait une représentation appropriée des genres parmi les membres du CISSA (par exemple, le CISSA ne doit à aucun moment être composé uniquement de personnes d'un seul genre).

#### ***4.6.7.2 - Délai pour l'audience disciplinaire***

- a. L'audience disciplinaire sera convoquée par le président du CISSA en temps utile, mais au plus tard 30 jours après la convocation du CISSA.
- b. L'audience disciplinaire se déroule comme prévu, à moins que le plaignant et le défendeur ne consentent tous deux à une prolongation du délai. Aucune prolongation ne sera accordée plus de 14 jours après la date initiale fixée pour l'audience. Si les circonstances sont telles que l'audience ne peut être conclue dans les délais prescrits par cette *Politique*, le président du CISSA peut prolonger ces délais.

#### ***4.6.7.3 - Principes pour les audiences du CISSA***

- a. Le CISSA est habilité à mener l'audience conformément à la présente *Politique*.
- b. Le CISSA désignera une langue pour les procédures. Avant le début de l'audience, le président du CISSA informera les participants de leur droit à un interprète, qui sera fourni au nom d'ACA.
- c. Les principes de justice naturelle suivants seront appliqués :
  - i. Toute personne a droit à une audience équitable afin de déterminer si une infraction a été commise;
  - ii. Le problème doit être exposé de manière claire et concise afin que les deux parties soient conscientes de l'essentiel de la plainte;
  - iii. Un athlète a la possibilité d'être accompagné d'un « défenseur de l'athlète » à l'audience.
  - iv. Les deux parties ont le droit de faire appel à un représentant légal pour présenter leur cas;
  - v. Les renseignements pertinents doivent être accessibles à toutes les parties;
  - vi. Les deux parties ont le droit d'appeler et de contre-interroger les témoins;
  - vii. Les deux parties ont le droit de recevoir une décision écrite à la suite de l'audience.

#### ***4.6.7.4 - Utilisation du rapport du TI par le CISSA***

- a. La plainte originale, les soumissions du plaignant et du défendeur et le rapport du TI constitueront la documentation écrite soumise au CISSA. Tous les membres du CISSA

doivent recevoir la documentation par le gestionnaire de cas administratif le jour où ils acceptent de faire partie du CISSA.

#### **4.6.7.5 - Procédures d'audience disciplinaire**

- a. Le CISSA peut choisir de se réunir en personne ou par vidéoconférence, mais si la réunion a lieu par vidéoconférence, tous les membres du CISSA, le plaignant, le défendeur et tous les témoins présents doivent avoir un contact audio bidirectionnel avec toutes les autres personnes participant à la réunion.
  - i. Tous les participants doivent avoir en leur possession des copies de tous les documents écrits;
  - ii. Le plaignant et le défendeur ont le droit d'être accompagnés et représentés par un conseiller juridique à tout moment de la procédure, à leurs propres frais;
  - iii. Lors de l'audience disciplinaire, chaque partie peut présenter des informations, des témoins, des documents et/ou des déclarations personnelles, et chaque partie peut contre-interroger l'autre ou ses témoins. Les membres du CISSA peuvent également contre-interroger ou demander tout renseignement à l'une des parties ou à tout participant d'ACA;
  - iv. Un plaignant, un défendeur ou un témoin qui est mineur ne peut être interrogé lors d'une audience disciplinaire que si un « adulte responsable » est également présent en son nom;
  - v. Le CISSA délibérera alors pour prendre une décision et prendra sa décision sur la base des preuves écrites et verbales présentées lors de l'audience;
  - vi. Le CISSA fournira les raisons écrites de sa décision, lesquelles seront transmises dans les 14 jours, par courriel, à chaque partie et au PDG d'ACA;
  - vii. Nonobstant le paragraphe f), le CISSA peut rendre une décision verbale immédiatement lors de l'audience à condition qu'une décision écrite soit rendue après l'audience conformément au paragraphe f);
  - viii. La date à laquelle le CISSA envoie la décision écrite par courrier recommandé aux parties est considérée comme la date à laquelle la décision a été rendue;
  - ix. Le CISSA, à sa propre discrétion, peut accorder une aide financière à l'une ou l'autre des parties sous forme de dépenses (limitées aux frais de déplacement documentés);
  - x. Tout membre ou participant a le droit d'obtenir une copie de la décision rendue, sauf si le CISSA considère que la question est de nature sensible ou confidentielle.

#### **4.6.7.6 - Pouvoirs du CISSA**

- a. Le CISSA est habilité à imposer des sanctions sur la base de ses conclusions et de sa décision lors de l'audience disciplinaire. Voici des exemples de sanctions disciplinaires qui peuvent être appliquées lorsqu'il est établi qu'une infraction majeure a été commise :

- i. Réprimande verbale ou écrite inscrite au dossier du défendeur;
  - ii. Présentation d'excuses verbales ou écrites à toutes les parties concernées;
  - iii. Suppression de certains privilèges d'inscription ou de travail sous contrat avec ACA;
  - iv. Participation à des activités de conseil en matière de comportement, d'éducation, de formation ou autres activités similaires;
  - v. Suspension de certains événements, y compris la suspension de la participation aux compétitions actuelles ou futures;
  - vi. Suspension de la participation à certaines activités d'ACA, telles que les compétitions ou l'exercice des fonctions comme entraîneur ou officiel, pendant une période déterminée;
  - vii. Retrait et interruption du financement d'ACA ou de Sport Canada;
  - viii. Suspension de la participation à toutes les activités d'ACA pendant une période déterminée;
  - ix. Suspension de la licence;
  - x. Résiliation du statut comme membre;
  - xi. Publication de la sanction disciplinaire.
- b. La liste ci-dessus ne comprend que des sanctions représentatives et, par conséquent, ces sanctions peuvent être modifiées ou combinées pour répondre de manière adéquate aux circonstances de l'infraction. Cette liste est présentée généralement par ordre de rigueur. Ce qui est approprié dans une situation donnée varie et dépend d'un certain nombre de facteurs dont, entre autres, la nature et la gravité de l'infraction et le fait qu'il s'agisse d'une nouvelle infraction ou d'une récidive.

#### ***4.6.7.7 - Documentation relative aux procédures disciplinaires***

- a. Une fois ses fonctions terminées, le CISSA remettra toutes les copies de la documentation de l'audience disciplinaire au PDG et au gestionnaire de cas administratif, y compris une copie de la plainte et des détails de l'incident, le rapport du TI, un résumé des résultats de l'enquête qui a été fourni au plaignant et au défendeur, toutes les soumissions écrites et les notes prises par les membres du CISSA pendant l'audience, et une copie de la décision et de toute action corrective prise pour répondre à la plainte, à ACA, pour une conservation en lieu sûr pendant au moins 7 ans.
- b. Après 7 ans, seuls le rapport du TI et la décision seront conservés à perpétuité.

#### **4.7 - Confidentialité**

- a. La procédure de gestion des plaintes est confidentielle et n'implique que les personnes au sein d'ACA qui doivent en être informées, y compris un nombre limité de membres du personnel (par exemple, le PDG est suspendu provisoirement et recommandé comme gestionnaire de cas administratif s'il doit convoquer le CISSA), le ou les participants agissant en tant que plaignant(s) et défendeur(s) et les personnes agissant en leur nom, le TI, le CISSA et tout conseiller indépendant du CISSA.
- b. Une fois qu'une plainte est déposée et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, la divulgation de renseignements confidentiels liés à la plainte à toute personne extérieure

à la procédure est interdite, sauf si cela est strictement nécessaire aux fins de l'enquête, de la prise de mesures correctives concernant la plainte, ou si la loi l'exige. Toute violation de cette obligation de confidentialité sera traitée comme une faute grave.

- c. Toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales appropriées doivent être respectées tout au long des procédures disciplinaires.
- d. Le fait de consentir au *Code de conduite* d'ACA donne à ACA le droit de publier la décision finale d'une enquête et les sanctions associées prises à l'encontre des participants sur le site Web d'ACA.

#### **4.8 - Interdiction de représailles**

- a. ACA ne tolérera en aucun cas les actes de représailles de la part des participants, des parents, des tuteurs légaux ou d'autres personnes soutenant les participants à l'encontre des personnes qui ont signalé à ACA des actions ou des comportements inappropriés.
- b. De même, aucune personne ne peut exercer de représailles à l'encontre d'une personne accusée d'avoir agi de manière inappropriée et d'avoir enfreint toute politique. Tous les participants doivent signaler les plaintes conformément à la présente *Politique de gestion des plaintes et de discipline*.
- c. Toute personne qui pense qu'elle ou quelqu'un d'autre ont fait l'objet de représailles illégales doit en informer ACA sans délai.

#### **4.9 - Formation et révision des politiques**

- a. ACA fournira des informations et des séances de formation pour s'assurer que tous les participants connaissent et comprennent la présente *Politique* et celles qui y sont liées. L'ACA veillera également à ce que lesdites politiques soient maintenues et examinées chaque année ou lorsque des lacunes ou des insuffisances sont identifiées à la suite d'une enquête.