

Politique sur la discipline et les plaintes de Nordiq Canada

Politique

Janvier 2023



Table des matières

Définitions.....	3
But	7
Application de la politique	7
Mineurs.....	9
Déposer une plainte.....	10
Responsabilités du tiers indépendant	11
PROCÉDURE 1 : Gestion par le responsable de la discipline	14
Demande de réexamen	15
PROCÉDURE 2 : Gestion par gestionnaire de cas et comité disciplinaire externe.....	15
Décision.....	18
Sanctions	18
Sanctions du BCIS.....	21
Appel.....	21
Suspension jusqu'à une audience	21
Confidentialité	21
Délais	22
Dossiers et diffusion des décisions.....	22
Respect de la vie privée.....	22
Annexe A - Procédure d'enquête	24
Détermination	24
Enquête	24
Rapport de l'enquêteur	25
Représailles et vengeance	26
Fausse allégations	26
Confidentialité	26
Respect de la vie privée.....	26

Définitions

1. Dans la présente politique, les termes suivants signifient :
 - a) **Abus** – comprend la maltraitance psychologique, la maltraitance physique, la négligence et/ou le conditionnement de participants vulnérables (ces termes sont définis dans le CCUMS et modifiés de temps à autre par le CRDSC) et peut présenter les signaux d’alerte suivants :
 - i. Blessures récurrentes inexplicables
 - ii. Comportement alerte; la personne semble toujours s’attendre à ce que quelque chose se produise
 - iii. Port de vêtements qui cachent la peau, même lorsque la température est élevée
 - iv. Tendance à sursauter facilement, évitement des contacts physiques ou présence d’autres comportements nerveux
 - v. Crainte ou anxiété constante à l’idée de faire quelque chose de mal
 - vi. Isolement de ses pairs et des adultes
 - vii. Comportement qui varie dans les extrêmes (p. ex., très coopératif ou très demandant)
 - viii. Comportement attendu d’une personne plus jeune (comme un enfant, fait des crises)
 - ix. Comportement inapproprié de nature sexuelle avec des jouets ou des objets
 - x. Automutilation (p. ex., se couper, se brûler ou autres activités néfastes)
 - xi. Refus de rester seul avec une personne en particulier
 - b) **Athlète** – personne qui participe en tant qu’athlète au sein de Nordiq Canada et assujettie au CCUMS et aux politiques de Nordiq Canada et/ou d’un membre, selon le cas.
 - c) **BCIS** – Bureau du Commissaire à l’intégrité dans le sport, soit une division indépendante du CRDSC qui comprend les fonctions du Commissaire à l’intégrité dans le sport; également appelé le programme Sport Sans Abus.
 - d) **Comité disciplinaire externe** – comité composé d’une ou trois personnes nommées par le tiers indépendant pour gérer les plaintes évaluées selon la procédure n° 2 de

la présente politique. Les membres du comité ne doivent pas être affiliés à Nordiq Canada ou un membre, selon le cas

- e) **CCUMS** – Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, qui est modifié de temps à autre par le CRDSC.
- f) **CRDSC** – Centre de règlement des différends sportifs du Canada.
- g) **Déséquilibre de pouvoir** – terme défini par le CCUMS et modifié de temps à autre par le CRDSC.
- h) **Événement** – événement sanctionné par Nordiq Canada ou un membre, qui peut comprendre une activité sociale.
- i) **Gestionnaire de cas** – personne nommée par un tiers indépendant pour gérer les plaintes évaluées selon la procédure n° 2 de la présente politique. La personne ne doit pas être en conflit d'intérêts. Le tiers indépendant peut être gestionnaire de cas.
- j) **Harcèlement** – remarques ou comportements vexatoires à l'égard d'un participant ou d'un groupe, qu'on sait ou devrait raisonnablement savoir être importuns. Les comportements qui constituent du harcèlement incluent, sans toutefois s'y limiter, les suivants :
 - i. La violence, les menaces ou les emportements écrits ou verbaux;
 - ii. Les remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes persistants et non sollicités;
 - iii. Le harcèlement racial, c'est-à-dire des propos, des blagues ou des injures racistes, un comportement insultant ou une terminologie qui renforce les stéréotypes ou ne tient pas compte des habiletés en raison de l'origine raciale ou ethnique;
 - iv. Les regards concupiscents ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
 - v. Les comportements condescendants ou paternalistes visant à miner l'estime de soi, à compromettre le rendement ou à nuire aux conditions de travail;
 - vi. Les plaisanteries pouvant mettre une personne en danger ou compromettre son rendement;

- vii. **Bizutage** – tout comportement dans le cadre de toute activité qui pourrait humilier, dégrader, être abusif ou dangereux attendu d’une personne junior par une personne ayant plus d’expérience et qui ne contribue pas au développement positif de la personne, mais qui est requis pour être accepté comme membre d’une équipe ou d’un groupe, quoi qu’il en soit de la volonté de la personne. Cela comprend, sans toutefois s’y limiter, toute activité, peu importe qu’elle soit traditionnelle ou apparemment anodine, qui met à l’écart ou aliène tout coéquipier ou membre d’un groupe en raison de la catégorie, du nombre d’années dans l’équipe ou des capacités;
- viii. Les contacts physiques non sollicités, y compris les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
- ix. L’exclusion délibérée ou l’isolement social d’une personne d’un groupe ou d’une équipe;
- x. Des flirts, des avances, des demandes ou des invitations, qui sont répétés et à connotation sexuelle;
- xi. Les agressions physiques ou sexuelles;
- xii. La contribution à un *environnement sportif malsain*, qui comprend notamment :
 - a. Des lieux dans lesquels du matériel discriminatoire est affiché (p. ex., affiches sexuellement explicites et dessins racistes);
 - b. Des groupes dans lesquels un comportement harcelant est considéré comme normal;
 - c. Des comportements qui causent l’embarras ou un malaise, qui mettent en danger une personne ou affectent négativement la performance;
- xiii. Les comportements tels que ceux décrits ci-dessus, qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe de personnes, mais qui créent tout de même un environnement négatif ou hostile; et
- xiv. Les représailles ou les menaces de représailles contre une personne qui signale un incident de harcèlement à Nordiq Canada ou un membre.

- k) **Intimé** – partie répondant à une plainte.
- l) **Maltraitance** – terme défini par le CCUMS et modifié de temps à autre par le CRDSC.
- m) **Mineur** – terme défini par le CCUMS et modifié de temps à autre par le CRDSC.
- n) **Participant du CCUMS** – tout participant affilié à Nordiq Canada, désigné par Nordiq Canada et qui a signé le formulaire de consentement requis. Au sein de Nordiq Canada, les participants du CCUMS sont :
 - i. Les membres du conseil d’administration
 - ii. Les employés
 - iii. Le personnel contractuel
 - iv. Les fournisseurs de services qui fréquentent l’environnement de l’équipe nationale
 - v. Les membres du comité de haute performance
 - vi. Les membres du jury ayant droit de vote
 - vii. Les formateurs de personnes-ressources
 - viii. Les athlètes de l’équipe nationale
 - ix. Les athlètes
 - x. Les membres du personnel et les mentorés qui participent à des stages nationaux et/ou des voyages de compétition
- o) **Participant vulnérable** – terme défini par le CCUMS et modifié de temps à autre par le CRDSC.
- p) **Participants** – fait référence aux membres individuels et aux inscrits définis dans les règlements généraux de Nordiq Canada et qui sont assujettis au CCUMS et aux politiques de Nordiq Canada ou d’un membre, ainsi que les personnes employées, sous contrat ou impliquées dans les activités de Nordiq Canada ou d’un membre incluant, sans s’y limiter, les employés, les contractants, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités, les parents ou tuteurs, les spectateurs et les directeurs ou les dirigeants.
- q) **Parties** – personnes ou groupes touchés par un différend.

- r) **Personne en autorité** – tout participant en situation d'autorité au sein de Nordiq Canada ou d'un membre incluant, sans s'y limiter, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les gestionnaires, le personnel de soutien, les chaperons, les membres de comité, les administrateurs ou les directeurs.
- s) **Plaignant** – participant ou témoin qui signale un incident ou des soupçons de comportement prohibé, de maltraitance ou autre comportement qui enfreint les normes indiquées dans le *Code de conduite et d'éthique*.
- t) **Responsable de la discipline** – personne nommée par un tiers indépendant pour gérer les plaintes évaluées selon la procédure n° 1 de la présente politique. Le responsable de la discipline peut être un directeur, un entraîneur-chef, un membre du personnel ou toute autre personne affiliée à Nordiq Canada, mais ne doit pas être en conflit d'intérêts.
- u) **Tiers indépendant** – personne indépendante nommée par Nordiq Canada pour recevoir et gérer les plaintes. Le tiers indépendant de Nordiq Canada est Brian Ward (brianward@globalserve.net).

But

2. On attend des participants qu'ils remplissent certaines obligations incluant, sans toutefois s'y limiter, le respect des politiques, des règlements administratifs et des règles de Nordiq Canada et de ses membres¹, selon le cas, et amendés de temps à autre. Le non-respect de ces obligations pourrait entraîner des sanctions en vertu de la présente politique ou des politiques du membre concerné.

Application de la politique

3. La présente politique s'applique à tous les participants et à toute infraction présumée aux règlements, politiques et règlements de Nordiq Canada ou de n'importe lequel de ses membres qui désignent cette politique comme s'appliquant à ces infractions présumées.

¹ Divisions membres, telles que définies dans les règlements généraux de Nordiq Canada. Aux fins de cette politique, « membre » signifie un membre qui a volontairement adopté la politique ou qui doit l'appliquer en raison des règlements généraux et documents de gouvernance de Nordiq Canada ou du membre.

4. Cette politique s'applique à tous les enjeux qui peuvent avoir lieu pendant les affaires, les activités et les événements de Nordiq Canada ou d'un membre y compris, sans toutefois s'y limiter, les compétitions, les séances d'entraînement, les évaluations, les traitements ou les consultations (p. ex., massothérapie), les stages d'entraînement, les cliniques, les voyages associés aux activités organisationnelles et les réunions.

5. Cette politique s'applique également à la conduite des participants en dehors des affaires, des activités et des événements de Nordiq Canada et de ses membres lorsqu'une telle conduite nuit aux relations (ou à l'environnement de travail et de sport) de Nordiq Canada ou d'un membre, lorsqu'elle est préjudiciable à l'image et à la réputation de Nordiq Canada ou sur acceptation de Nordiq Canada. Par conséquent, l'application de la présente politique sera déterminée par Nordiq Canada ou un membre, selon le cas, à sa seule discrétion.

6. Cette politique s'applique aux infractions présumées au *Code de conduite et d'éthique* des participants qui sont retraités du sport si la plainte concernant l'infraction présumée au *Code de conduite et d'éthique* a eu lieu lorsque le participant était actif dans le sport. De plus, cette politique s'applique aux infractions au *Code de conduite et d'éthique* qui ont eu lieu lorsque les participants impliqués ont interagi en raison de leur implication respective dans le sport ou, si l'infraction a eu lieu en dehors de l'environnement sportif, si celle-ci a un effet grave et négatif sur les participants.

7. Si approprié ou nécessaire selon les circonstances, des mesures disciplinaires ou des sanctions immédiates peuvent être appliquées, après quoi des mesures disciplinaires ou des sanctions supplémentaires peuvent être appliquées en vertu de la présente politique. Toute infraction ou plainte ayant lieu pendant une compétition sera gérée selon les procédures spécifiques à la compétition, s'il y a lieu. Lors de telles situations, les sanctions disciplinaires peuvent s'appliquer pour la durée de la compétition, de l'entraînement, de l'activité ou de l'événement seulement.

8. En plus d'être soumis aux mesures disciplinaires en vertu de la présente *Politique sur la discipline et les plaintes*, les employés de Nordiq Canada ou d'un membre qui sont intimés d'une plainte peuvent également être soumis à des sanctions en vertu de leur contrat d'employé ou des politiques de ressources humaines, s'il y a lieu.
9. Au besoin, Nordiq Canada peut, à sa discrétion, assumer la gestion d'une plainte soumise à un membre si le membre n'a pas spécifié l'application de la politique. Dans un tel cas, le tiers indépendant de Nordiq Canada va déterminer si le processus de plainte doit repartir de zéro ou continuer en vertu de l'article pertinent de cette politique.
10. Nordiq Canada et ses membres s'acquitteront de toutes les responsabilités de divulgation et de signalement exigées par toute entité gouvernementale, police locale ou agence de protection de l'enfance.

Mineurs

11. Les plaintes peuvent être déposées pour une personne mineure ou contre elle. Les mineurs doivent avoir un parent/tuteur ou un autre adulte à titre de représentant pendant le processus. Tout participant qui signale ou dépose une plainte au nom d'un mineur et concernant une situation connue ou présumée d'abus ou de maltraitance d'un mineur et que cette situation n'est pas signalée au BCIS en vertu des articles 14-15 ci-dessous doit également signaler la situation aux services locaux de protection de la jeunesse, au ministère ou département provincial ou territorial de services sociaux concerné ou à la police locale.
12. Les communications du tiers indépendant, du gestionnaire de cas, du responsable de la discipline ou du comité discipline externe (selon le cas) doivent être adressées au représentant de la personne mineure.
13. La personne mineure n'est pas tenue d'assister à une audience ou de participer à une enquête, s'il y a lieu. Dans ces circonstances, aucune conclusion défavorable ne peut être tirée envers le mineur.

Déposer une plainte

Participants du CCUMS

14. Les incidents qui concernent un comportement prohibé ou une situation de maltraitance présumé qui a eu lieu ou continu après le 31 janvier 2023 et impliquent un participant du CCUMS doivent être signalés au BCIS et seront traités selon les politiques et procédures du BCIS.

15. Les incidents qui concernent une situation de maltraitance ou un comportement prohibé présumé qui a eu lieu avant le 31 janvier 2023 peuvent être rapportés au BCIS; cependant, le BCIS doit déterminer l'admissibilité d'une telle plainte conformément aux lignes directrices applicables et pertinentes du BCIS par rapport à l'examen initial et à l'évaluation préliminaire à sa discrétion. La question ne peut se poursuivre conformément aux procédures du BCIS qu'avec le consentement explicite des parties concernées si les parties n'ont pas été désignées par Nordiq Canada comme des participants du CCUMS.

16. Si le tiers indépendant reçoit une plainte qu'il considère comme relevant des articles ci-dessus, il doit transférer la question au BCIS et aviser les participants qui ont déposé la plainte.

Participants

17. Toutes les plaintes concernant une infraction présumée aux politiques de Nordiq Canada, d'un membre ou d'un club qui ne correspondent pas aux articles 14 ou 15 ci-dessus peuvent être signalées par un participant au tiers indépendant par écrit dans les 30 jours suivant l'incident². Pour éviter tout doute, cela comprend les plaintes renvoyées par le BCIS au tiers indépendant suite à la détermination par le BCIS comme quoi une plainte ne relève pas de sa compétence. Le BCIS n'a pas à respecter le délai indiqué dans cet article.

² Ce délai peut être ignoré à la discrétion du tiers indépendant s'il considère que des circonstances atténuantes ont empêché la personne de déposer sa plainte dans les 30 jours suivant l'incident. Une telle décision du tiers indépendant ne peut faire l'objet d'un appel.

18. Nonobstant les autres dispositions de la présente politique, Nordiq Canada ou un membre peut, à sa discrétion ou sur demande du tiers indépendant, agir en tant que plaignant et lancer le processus de plainte conformément aux dispositions de la présente politique. Dans un tel cas, Nordiq Canada ou le membre nommera une personne pour représenter l'organisation.
19. Un plaignant qui craint des représailles ou une vengeance ou considère que son identité doit rester confidentielle peut déposer une plainte au tiers indépendant et demander que son identité reste confidentielle. Si le tiers indépendant considère que l'identité du plaignant doit rester confidentielle, il peut demander à ce que Nordiq Canada ou, selon le cas, le membre, se charge de la plainte et agisse au nom du plaignant.
20. Les plaintes ou les rapports d'incident doivent être déposés par écrit pour que la procédure de discipline et de plainte s'enclenche. Le plaignant peut contacter le tiers indépendant pour des conseils concernant le dépôt formel d'une plainte.

Responsabilités du tiers indépendant

21. Suite à la réception d'une plainte d'un plaignant ou du BCIS, le tiers indépendant est responsable de :
 - a) Déterminer la compétence appropriée pour gérer la plainte et décider :
 - i. Si la plainte implique des participants du CCUMS et devrait donc être gérée par le BCIS, conformément aux articles 14-16 ci-dessus.
 - ii. Si la plainte doit être gérée par un club, un membre ou Nordiq Canada. Dans sa prise de décision, le tiers indépendant doit considérer :
 - a. Si l'incident a eu lieu pendant les affaires, activités ou événements d'un club, d'un membre ou de Nordiq Canada. Si l'incident a eu lieu pendant les affaires, activités ou événements de plus d'un organisme, le tiers indépendant va déterminer l'organisation dont les relations ont été affectées négativement ou dont les affaires ont été les plus touchées;

- b. Si le club ou le membre est incapable de gérer la plainte pour des raisons valides et justifiées, par exemple un conflit d'intérêts, un manque de ressources ou si le club ou le membre n'a pas de politique en place pour gérer la plainte. Si Nordiq Canada gère une plainte dans cette situation, Nordiq Canada et le membre ou le club (selon le cas) doit déterminer la façon dont les coûts de gestion de la plainte seront partagés; la plupart du temps, les coûts seront divisés selon l'endroit où l'incident a eu lieu.
 - ii. Si le tiers indépendant détermine que la plainte ou l'incident doit être géré par un club ou un membre, le club ou le membre peut utiliser ses propres politiques pour gérer la plainte ou adopter la présente politique (ou un modèle de politique basée sur celle-ci) et nommer son propre tiers indépendant pour accomplir les responsabilités ci-dessous. Lorsque la politique est adoptée par un club ou un membre, toute référence au « tiers indépendant » doit être comprise comme une référence au tiers indépendant du club ou du membre et toute référence à « Nordiq Canada » comme une référence au club ou au membre.
 - iii. Si le tiers indépendant transfère une question pour qu'elle soit gérée par un membre ou un club, ou si un membre ou un club est responsable de gérer une question (p. ex., parce que la question lui a été directement adressée) et que le membre ou le club n'effectue pas de processus disciplinaire dans un délai raisonnable, Nordiq Canada peut, à sa discrétion, prendre en charge la plainte et effectuer les processus requis. Dans de telles circonstances, si le responsable de la discipline ou le comité de discipline détermine que Nordiq Canada a agi raisonnablement en prenant en charge la plainte, les coûts de Nordiq Canada en lien avec le processus, incluant les frais de justice, doivent être remboursés à Nordiq Canada par le membre ou le club.
- b) Déterminer si la plainte est frivole et/ou en dehors du cadre de la présente politique; dans ce cas, la plainte est immédiatement rejetée et la décision du tiers indépendant de rejeter la plainte ne peut faire l'objet d'un appel;

- c) Proposer l'utilisation de techniques alternatives de résolution des différends;
- d) Déterminer si l'incident présumé doit faire l'objet d'une enquête en vertu de l'**Annexe A – Procédure d'enquête**; et/ou
- e) Choisir la procédure (1 ou 2 ci-dessous, décrites ci-dessous) à suivre pour entendre et arbitrer la plainte.

Deux processus différents peuvent être utilisés pour entendre et arbitrer les plaintes. Le tiers indépendant décide de la procédure à utiliser selon la nature de la plainte.

Procédure 1 - Le (la) plaignant(e) allègue l'un des incidents suivants :

- a) Conduite ou commentaire irrespectueux;
- b) Incidents mineurs de violence physique, à moins que l'incident ait lieu entre une personne en autorité et un participant vulnérable, auquel cas la question sera gérée en vertu du processus n° 2;
- c) Conduite contraire aux valeurs de Nordiq Canada ou du membre;
- d) Non-respect des politiques, des procédures ou des règles de l'organisation;
- e) Infraction mineure au *Code de conduite et d'éthique*.

Procédure 2 - Le (la) plaignant(e) allègue l'un des incidents suivants :

- a) Incidents répétés mentionnés dans le processus n° 1;
- b) Bizutage;
- c) Commentaires ou comportements abusifs, racistes ou sexistes;
- d) Tout comportement qui constitue un comportement prohibé, de la maltraitance, de l'abus, du harcèlement, du harcèlement en milieu de travail ou de la violence en milieu de travail;
- e) Incidents majeurs de violence (p. ex., se battre, attaquer);
- f) Farce, blague ou toute autre activité qui met en danger la sécurité d'autrui;
- g) Conduite qui nuit intentionnellement à une compétition ou à la préparation d'un athlète pour une compétition;
- h) Conduite qui nuit intentionnellement à l'image, la crédibilité ou la réputation de l'organisation;

- i) Non-respect constant des règlements administratifs, des politiques et des règles;
- j) Infraction majeure ou répétée au *Code de conduite et d'éthique*;
- k) Dommage intentionnel des biens ou manipulation inadéquate de sommes appartenant à l'organisation;
- l) Usage abusif d'alcool ou de cannabis, toute utilisation ou possession d'alcool ou de cannabis par un mineur ou usage ou possession de drogues ou de narcotiques illégaux;
- m) Condamnation pour toute infraction au *Code criminel*;
- n) Possession ou utilisation de substances ou de méthodes interdites.

PROCÉDURE 1 : Gestion par le responsable de la discipline

Responsable de la discipline

22. Lorsqu'il est déterminé que la plainte ou l'incident doit être géré selon la procédure 1, le tiers indépendant va nommer un responsable de la discipline, qui peut alors :
- a) recommander une médiation;
 - b) prendre une décision;
 - c) demander au plaignant et à l'intimé(e) d'obtenir par voie orale ou écrite leur version des faits concernant la plainte ou l'incident; ou
 - d) convoquer les parties à une rencontre, en personne ou par vidéoconférence ou téléconférence, afin de leur poser des questions.
23. Le responsable de la discipline peut ensuite déterminer si l'infraction a eu lieu et si des sanctions doivent s'appliquer (voir : **Sanctions**).
24. Le responsable de la discipline doit informer les parties de sa décision, qui entrera en vigueur immédiatement, en attendant la soumission d'une demande de réexamen. Toute omission de respecter une sanction entraînera une suspension automatique jusqu'à ce que la sanction soit respectée.

25. Nordiq Canada et le membre, selon le cas, conserveront un dossier de toutes les sanctions.

Demande de réexamen

26. S'il n'y a aucune sanction, le (la) plaignant(e) peut contester cette décision en avisant le responsable de la discipline dans les cinq (5) jours suivant l'annonce de la décision qu'il n'est pas satisfait de la décision. La plainte ou l'incident initial sera alors traité selon la procédure 2 de cette politique.

27. S'il y a une sanction, celle-ci ne peut faire l'objet d'un appel jusqu'à la complétion de la demande de réexamen. Cependant, l'intimé(e) peut contester la sanction en soumettant une demande de réexamen dans les cinq (5) jours suivant l'annonce de la sanction. Dans la demande de réexamen, l'intimé(e) doit indiquer :

- a) la raison pour laquelle il considère la sanction inappropriée;
- b) un résumé des preuves fournies par l'intimé(e) pour appuyer sa position; et
- c) quelle pénalité ou sanction, le cas échéant, serait plus appropriée.

28. À la réception d'une demande de réexamen, le responsable de la discipline peut accepter ou rejeter la suggestion de sanction de l'intimé(e).

29. Si le responsable de la discipline accepte la suggestion de sanction de l'intimé(e), cette sanction entrera en vigueur immédiatement. Toute omission de respecter une sanction entraînera une suspension automatique jusqu'à ce que la sanction soit respectée.

30. Si le responsable de la discipline refuse la suggestion de sanction de l'intimé(e), la plainte ou l'incident initial sera traité selon la procédure 2 de cette politique.

PROCÉDURE 2 : Gestion par gestionnaire de cas et comité disciplinaire externe

Gestionnaire de cas

31. Lorsqu'il est déterminé que la plainte ou l'incident doit être géré selon la procédure 2, le tiers indépendant va nommer un gestionnaire de cas (qui peut ou non être le tiers indépendant) qui doit :
- a) proposer l'utilisation des techniques alternatives de résolution des différends;
 - b) désigner un comité disciplinaire externe, au besoin;
 - c) coordonner les aspects administratifs du processus et établir un échéancier raisonnable;
 - d) offrir une aide administrative et un soutien logistique au comité disciplinaire externe, au besoin;
 - e) offrir tout autre service ou soutien nécessaire afin d'assurer un déroulement équitable et opportun.
32. Le gestionnaire de cas doit établir un échéancier et le respecter pour assurer l'équité de la procédure et que la question est entendue en temps opportun.
33. Le gestionnaire de cas peut proposer une méthode alternative de résolution des différends, par exemple la médiation ou un accord négocié.
34. Si le différend n'est pas réglé par des méthodes alternatives, le gestionnaire de cas va nommer un comité disciplinaire externe composé d'une (1) personne pour entendre la plainte. Selon la gravité des allégations et à la discrétion du gestionnaire de cas, il est possible de nommer un comité disciplinaire externe composé de trois (3) personnes. Lors de la création d'un comité disciplinaire externe de trois personnes, le gestionnaire de cas va nommer l'un des membres du comité pour agir à titre de président du comité.
35. Le gestionnaire de cas, en collaboration avec le comité disciplinaire externe, décidera ensuite du format dans lequel la plainte sera entendue. La décision est sans appel. Le format de l'audience peut prendre la forme d'une audience orale en personne, par téléphone ou tout autre moyen électronique, une audience basée sur les preuves documentaires soumises avant l'audience ou toute combinaison de ces méthodes.

36. L'audience est régie en appliquant les procédures que le gestionnaire de cas et le comité disciplinaire externe jugent appropriées pour les circonstances. Les lignes directrices suivantes s'appliquent à l'audience :
- a) Les parties doivent recevoir un avis suffisant de la date, de l'heure et du lieu de l'audience;
 - b) Des copies de tous les documents écrits dont les parties souhaitent que le comité disciplinaire externe tienne compte sont fournies à toutes les parties avant l'audience par l'entremise du gestionnaire de cas;
 - c) Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant, d'un conseiller ou d'un conseiller juridique à leurs propres frais;
 - d) Le comité disciplinaire externe peut demander à toute autre personne de participer à l'audience et de fournir des preuves;
 - e) Le comité disciplinaire externe peut admettre comme preuve pendant l'audience toute preuve orale, document ou pièce pertinente à la plainte, mais peut exclure toute preuve qu'il juge trop répétitive, et il accordera à ces preuves l'importance qu'il juge adéquate;
 - f) La décision sera prise par majorité des voix du comité disciplinaire externe lorsque celui-ci est composé de trois personnes.
37. Si l'intimé(e) reconnaît les faits relatifs à l'incident, il (elle) peut renoncer à l'audience, auquel cas le comité disciplinaire externe détermine la sanction appropriée. Le comité disciplinaire externe peut quand même tenir une audience pour déterminer la sanction appropriée.
38. L'audience peut se dérouler en toute situation, même si l'une des parties décide de ne pas y participer.
39. Dans l'exercice de ses tâches, le comité disciplinaire externe peut avoir recours à des conseillers indépendants.

Décision

40. Après l'audience, le comité disciplinaire externe détermine s'il y a eu infraction et, s'il y a lieu, les sanctions à imposer. Dans les quatorze (14) jours suivant la fin de l'audience, une copie écrite de la décision rendue par le comité disciplinaire externe, avec ses motifs, est remise à chacune des parties, au gestionnaire de cas, à Nordiq Canada et au membre, selon le cas. En cas de circonstances exceptionnelles, le comité disciplinaire externe peut rendre sa décision verbalement ou dans un résumé écrit peu après la fin de l'audience, à condition que la décision complète soit rendue par écrit avant la fin de la période de quatorze (14) jours. Cette décision est considérée comme publique, à moins que le comité disciplinaire externe n'en décide autrement.

Sanctions

41. Avant de déterminer les sanctions, le responsable de la discipline ou le comité disciplinaire externe, selon le cas, doit considérer les facteurs pertinents afin de déterminer les sanctions appropriées, notamment :

- a) la nature et la durée de la relation entre le répondant et le plaignant et s'il y a un déséquilibre des pouvoirs entre eux;
- b) les antécédents du répondant et tout cycle d'inconduite, de comportement prohibé ou de maltraitance;
- c) l'âge des personnes impliquées;
- d) si l'intimé(e) présente un risque potentiel et/ou continu pour la sécurité des autres;
- e) l'admission volontaire des faits par l'intimé(e), la reconnaissance de sa responsabilité par rapport à l'inconduite, au comportement prohibé ou à la maltraitance, et/ou sa coopération lors du processus disciplinaire de Nordiq Canada;
- f) les conséquences réelles ou perçues de l'incident sur le plaignant, l'organisme de sport ou la communauté sportive;
- g) les circonstances spécifiques à la sanction du répondant (p. ex., manque de connaissances ou de formation concernant les exigences du *Code de conduite et d'éthique*, dépendance, handicap, maladie);

- h) une fois les faits et les circonstances établis, si la participation du répondant dans la communauté sportive est appropriée;
 - i) un répondant en position de confiance, de contact intime ou de prise de décision à impact élevé peut faire face à des sanctions plus sévères; et/ou
 - j) autres circonstances atténuantes et aggravantes.
42. Les sanctions doivent être proportionnelles et raisonnables. Cependant, la discipline progressive n'est pas requise et un incident unique de comportement prohibé, de maltraitance ou d'autre inconduite peut justifier des sanctions plus sévères ou combinées.
43. Le responsable de la discipline ou le comité disciplinaire externe peut appliquer les sanctions suivantes, seules ou en combinaison :
- a) **Avertissement verbal ou écrit** - une réprimande verbale ou un avertissement écrit formel comme quoi le participant a enfreint le *Code de conduite et d'éthique* et que des sanctions plus sévères seront appliquées s'il enfreint d'autres règles.
 - b) **Éducation** - exigence qu'un participant participe à une formation spécifique ou autres mesures correctives similaires afin de remédier à une infraction au *Code de conduite et d'éthique*.
 - c) **Probation** - toute nouvelle infraction au *Code de conduite et d'éthique* pendant la période de probation entraînera des mesures disciplinaires supplémentaires comprenant notamment une période de suspension ou une inadmissibilité permanente. Cette sanction peut également comprendre la perte de privilèges ou l'application de conditions, restrictions ou exigences pour une période déterminée.
 - d) **Suspension** - une suspension, pour une certaine période ou jusqu'à nouvel ordre, de participer, de quelque façon que ce soit, aux programmes, activités, événements ou compétitions commandités, organisés ou placés sous l'égide de Nordiq Canada et de ses membres. Un participant suspendu peut recommencer à participer, mais sa réintégration peut être sujette à certaines restrictions ou dépendre de sa satisfaction de certaines conditions déterminées au moment de la suspension.

- e) **Restrictions concernant l'admissibilité** - restrictions ou interdiction de participer à certaines activités, tout en autorisant la participation à certaines activités selon des conditions strictes.
 - f) **Inadmissibilité permanente** - inadmissibilité permanente à participer dans quelque sport que ce soit, sous quelque forme que ce soit, aux programmes, activités, événements ou compétitions commandités, organisés ou menés sous l'égide de Nordiq Canada et de ses membres.
 - g) **Autres mesures discrétionnaires** - d'autres sanctions peuvent être imposées, incluant, sans s'y limiter, la perte de privilèges, une interdiction de contact, une amende pour compenser des pertes directes ou toute autre restriction ou condition jugée nécessaire ou appropriée.
44. Le responsable de la discipline ou le comité disciplinaire externe, selon le cas, peut appliquer les sanctions par présomption suivantes, qui sont présumées justes et appropriées pour la situation de maltraitance concernée :
- a) Tous sévices d'ordre sexuel impliquant une personne mineure doit entraîner une suspension à vie présumée;
 - b) Les sévices sexuels, la violence physique avec contact et la maltraitance en lien avec la perturbation ou la manipulation d'un processus doivent entraîner une sanction présumée d'une période de suspension ou de restrictions concernant l'admissibilité;
 - c) Lorsqu'un(e) intimé(e) a des chefs d'accusation en instance par rapport à une contravention à la loi pénale, la sanction présumée doit être une période de suspension.
45. La condamnation d'un participant pour une infraction au *Code criminel* doit entraîner une sanction présumée d'inadmissibilité à participer à toute activité de Nordiq Canada et de ses membres. Ces infractions au *Code criminel* comprennent, sans s'y limiter :
- a) toute infraction de pornographie juvénile;
 - b) toute infraction d'ordre sexuel;
 - c) toute infraction impliquant de la violence physique;
 - d) toute infraction d'agression;

- e) toute infraction impliquant le trafic de drogues illégales.
46. À moins que le comité disciplinaire externe n'en décide autrement, toutes les sanctions disciplinaires prennent effet immédiatement, nonobstant un appel. Tout non-respect d'une sanction déterminée par le comité disciplinaire externe entraînera une suspension automatique jusqu'à ce que la sanction soit respectée.
47. Nordiq Canada et le membre, selon le cas, conserveront un dossier concernant toutes les décisions.

Sanctions du BCIS

48. En tant que signataire du Programme du BCIS, Nordiq Canada va veiller à ce que toute sanction ou mesure imposée par le directeur des sanctions et des résultats du BCIS soit appliquée et respectée dans la compétence de Nordiq Canada (incluant dans les provinces, les territoires et les clubs) lorsque Nordiq Canada aura reçu un avis de ces sanctions et mesures du BCIS.

Appel

49. La décision du comité disciplinaire externe peut faire l'objet d'un appel conformément à la *Politique d'appel et de résolution des différends*.

Suspension jusqu'à une audience

50. Nordiq Canada ou au membre, selon le cas, peut, à sa discrétion, déterminer qu'un incident allégué est si grave qu'il justifie la suspension d'un participant jusqu'à la fin d'une enquête, d'un procès criminel, d'une audience ou d'une décision du comité disciplinaire externe.

Confidentialité

51. Les procédures de discipline et de plaintes sont confidentielles et n'impliquent que Nordiq Canada, un membre (selon le cas), les parties, le tiers indépendant, le gestionnaire de cas, le

responsable de la discipline, le comité disciplinaire externe et les conseillers du comité disciplinaire externe. À partir du moment où la procédure est entamée et jusqu'au moment où la décision est remise, aucune des parties ne doit divulguer de renseignements confidentiels relatifs à la plainte à quiconque n'intervenant pas dans la procédure.

52. Tout non-respect des exigences susmentionnées concernant la confidentialité peut entraîner des mesures disciplinaires ou des sanctions additionnelles du responsable de la discipline ou du comité disciplinaire externe (selon le cas).

Délais

53. Si les circonstances de la plainte sont telles que de respecter les échéanciers prévus dans cette politique ne permettrait pas de parvenir à une résolution en temps opportun, le tiers indépendant ou le gestionnaire de cas (le cas échéant) peut demander que ces échéanciers soient revus.

Dossiers et diffusion des décisions

54. D'autres personnes ou organisations incluant, sans toutefois s'y limiter, des organismes nationaux de sport, des organismes provinciaux/territoriaux de sport, des clubs sportifs, etc., peuvent être avisées des décisions rendues en vertu de la présente politique.
55. Nordiq Canada convient qu'une base de données interrogeable accessible au public ou qu'un registre des intimés ayant reçu une sanction ou dont l'admissibilité à participer à un sport a été restreinte de quelque façon que ce soit peut être maintenue et sujette aux dispositions du CCUMS.

Respect de la vie privée

56. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont assujetties à la *Politique de confidentialité* de Nordiq Canada.

57. Nordiq Canada, ses membres ou leurs délégués en vertu de la présente politique (c.-à-d. un tiers indépendant, un enquêteur, un gestionnaire de cas, un comité disciplinaire), doivent se conformer à la *Politique de confidentialité* de Nordiq Canada (ou, dans le cas d'un membre, à la *Politique de confidentialité* du membre) dans l'exécution de leurs services en vertu de la présente politique.

Annexe A - Procédure d'enquête

Détermination

1. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de la *Politique sur la discipline et les plaintes*, le tiers indépendant doit déterminer si l'incident doit faire l'objet d'une enquête.

Enquête

2. Le gestionnaire de cas doit nommer un enquêteur. Cet enquêteur doit être une personne externe, indépendante et experte dans le domaine des enquêtes. L'enquêteur ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts et ne doit avoir aucune relation avec l'une ou l'autre partie.
3. La législation fédérale ou provinciale/territoriale en matière de harcèlement en milieu de travail peut s'appliquer à l'enquête si la situation de harcèlement était à l'égard d'un(e) employé(e) en milieu de travail. L'enquêteur doit passer en revue la législation en matière de sécurité au travail, les politiques de ressources humaines de l'organisation et, le cas échéant, consulter des experts indépendants pour déterminer si la législation s'applique ou non à la plainte.
4. L'enquête peut prendre n'importe quelle forme choisie par l'enquêteur, en se basant sur les lois fédérales et/ou provinciales/territoriales pertinentes. L'enquête peut inclure :
 - a) une entrevue du plaignant
 - b) des entrevues de témoins;
 - c) des déclarations des faits (selon la perspective du [de la] plaignant[e]), préparées par l'enquêteur, acceptées par le (la) plaignant(e) et fournies à l'intimé(e);
 - d) une entrevue de l'intimé(e);
 - e) des déclarations des faits (selon la perspective de l'intimé[e]), préparées par l'enquêteur et acceptées par l'intimé(e) et fournies au (à la) plaignant(e).

Rapport de l'enquêteur

5. Suite à son enquête, l'enquêteur doit rédiger et soumettre un rapport qui comprend un résumé des preuves émanant des parties (incluant les deux déclarations des faits, le cas échéant) et ses recommandations à l'effet que, selon la prépondérance des probabilités, une infraction au *Code de conduite et d'éthique* s'est produite ou non.
6. L'enquêteur doit connaître les différences spécifiques au sport qui existent par rapport au niveau acceptable de toucher, contacts physiques et agression en entraînement ou en compétition et tenir compte de ces différences dans son enquête.
7. Le rapport de l'enquêteur est transmis au gestionnaire de cas qui le divulguera, à sa discrétion, à Nordiq Canada et aux membres concernées (le cas échéant).
8. Si l'enquêteur conclut qu'il est possible qu'une infraction ait été commise en vertu du *Code criminel*, particulièrement en ce qui concerne le harcèlement criminel (traque), la profération de menaces, les agressions, les contacts sexuels ou l'exploitation sexuelle, l'enquêteur doit conseiller au plaignant, à Nordiq Canada ou au membre de confier le cas à la police.
9. L'enquêteur doit également informer Nordiq Canada et son membre, selon le cas, de toute constatation d'activité criminelle. Nordiq Canada peut décider de signaler ou non ces conclusions à la police, mais doit aviser la police s'il y a des constatations liées au trafic de drogues ou de substances ou méthodes interdites (telles que décrites dans la version courante de la Liste des interdictions de l'agence mondiale antidopage), de tout crime sexuel impliquant des mineurs, de toute fraude à l'endroit de Nordiq Canada ou d'un membre ou de toute autre infraction pour laquelle une absence de signalement nuirait à la réputation de Nordiq Canada ou du membre.

Représailles et vengeance

10. Tout participant qui dépose une plainte à Nordiq Canada ou un membre ou qui fournit des preuves dans le cadre d'une enquête ne doit pas faire l'objet de représailles ou de vengeance. De telles conduites constituent des comportements prohibés et seront soumises à des procédures disciplinaires en vertu de la *Politique sur la discipline et les plaintes*.

Fausse allégation

11. Si l'enquêteur détermine que des allégations sont malveillantes, fausses ou à des fins de représailles ou de vengeance (ou toute autre raison qui correspond à la définition de comportement prohibé), 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* et pourrait devoir assumer les coûts de toute enquête qui en vient à cette conclusion. Dans de telles circonstances, Nordiq Canada ou le membre, ou le participant visé par les fausses allégations, peut devenir la partie plaignante.

Confidentialité

12. L'enquêteur prendra toutes les mesures possibles afin de préserver l'anonymat du (de la) plaignant(e), de l'intimé(e) et de toute autre partie. Cependant, Nordiq Canada convient qu'il pourrait être impossible de conserver l'anonymat complet des parties pendant une enquête.

Respect de la vie privée

13. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont assujetties à la *Politique de confidentialité* de Nordiq Canada ou d'un membre, selon le cas.
14. Nordiq Canada, ses membres ou leurs délégués en vertu de la présente politique (c.-à-d. un tiers indépendant et un enquêteur) doivent se conformer à la *Politique de confidentialité* de

Nordiq Canada (ou, dans le cas d'un membre, à la *Politique de confidentialité* du membre)
dans l'exécution de leurs services en vertu de la présente politique.