

Titre de la politique:	Politique en matière de discipline et de plaintes	
Adopté:	2007	
Version actuelle approuvée par le conseil d'administration :	5 Mai 2020	
<p>La présente politique a été préparée par Natation Artistique Canada (NAC) et s'applique à NAC, à ses membres, à ses organismes affiliés et à ses inscrits. Ce document ne peut être modifié sans consultation et approbation de NAC.</p>		

Table des matières

DÉFINITIONS	3
OBJET	4
APPLICATION	4
ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL	5
EXCEPTIONS PROVINCIALES ET TERRITORIALES	5
RAPPORTS	5
<i>Procédure et délais</i>	5
<i>Rapports anonymes</i>	6
<i>Juridiction</i>	6
<i>Organisation en tant que plaignant</i>	6
PROCÉDURES DE RÉOLUTION	7
RESPONSABILITÉS DE L'OFFICIEL DU SPORT SÉCURITAIRE	7
RESPONSABILITÉS DES RESPONSABLES DE DOSSIERS	7
<i>Mesures provisoires</i>	8
<i>Avis au défendeur</i>	9
<i>Consolidation</i>	9
<i>Résolution informelle</i>	9
<i>Règlement alternatif des litiges</i>	9
<i>Enquête sur les tiers</i>	9
COMITÉ DE DISCIPLINE.....	10
DÉCISION	11
SANCTIONS.....	11
CONSIDÉRATIONS.....	12
DROIT DE SE RETIRER D'UNE ACTION ULTÉRIEURE	12
APPELS	12

REPRÉSENTANT ADULTE	12
CONFIDENTIALITÉ	13
SUSPENSION DANS L'ATTENTE D'AUTRES PROCÉDURES	13
CONDAMNATIONS PÉNALES	13
COMPTES RENDUS ET DISTRIBUTION DES DÉCISIONS	14
ALIGNEMENT	14
COMMUNICATION	15
RÉVISION	15

Définitions

1. Les termes suivants ont cette signification dans la présente politique :
 - a. "Activité" - Toutes les affaires et activités de l'Organisation ;
 - b. "Organisation affiliée" - Tout club ou ligue récréative ou compétitive qui offre des programmes de natation artistique et qui a rempli les conditions d'inscription requises par NAC ou l'OPTS et a payé les frais d'inscription associés à NAC ou à l'OPTS ;
 - c. "Conseil" - Le conseil d'administration de NAC, un membre de NAC ou une organisation affiliée, selon le cas ;
 - d. "NAC" - Natation Artistique Canada;
 - e. "Responsable de dossier" - Une personne nommée par l'officiel du sport sécuritaire ou l'organisation, selon le cas, pour gérer certaines plaintes dans le cadre de la présente *politique de discipline et de plaintes* ;
 - f. "CDD" - Le ou la chef de direction de NAC ;
 - g. "Plaignant" - La partie qui signale une faute éventuelle ou qui dépose une plainte ;
 - h. "Jours" - Jours comprenant les week-ends et les jours fériés ;
 - i. "Comité disciplinaire" - Une ou plusieurs personnes nommées pour remplir les fonctions de du comité disciplinaire telles que décrites dans la présente politique ;
 - j. "Discrimination, harcèlement ou violence" - Comportement qui constitue une discrimination, un harcèlement ou une violence tel que défini dans la *politique de conduite de de NAC* ;
 - k. "Y compris" - Y compris, mais sans s'y limiter ;
 - l. "Individus" - Toute organisation ou tout individu qui a rempli les conditions d'inscription requises par NAC ainsi que tous les individus engagés dans une activité avec NAC ou ses membres ou organisations affiliées. Une liste complète des catégories de déclarants se trouve dans la *politique d'inscription de NAC* ;
 - m. "Maltraitance" - Comportement et conduite prohibés tels que décrits dans l'UCCMS ;
 - n. "Membre" - Tout OPTS enregistré auprès de NAC ;
 - o. "Mineur" - Une personne de moins de 18 ans ou, le cas échéant, une personne qui n'a pas atteint l'âge de la majorité et qui répond à la définition d'un enfant aux fins de la protection dans la province ou le territoire où la faute présumée a été commise ;
 - p. "Organisation" - L'organisation à laquelle s'applique la présente politique et qui comprend NAC et ses membres et organisations affiliées ;
 - q. "Partie ou parties" - Le plaignant, le défendeur et toute autre personne ou individu concerné par la plainte ;
 - r. "Personne en charge" - Le CDD, le chef du sport, le directeur exécutif ou tout membre du conseil d'administration de NAC ou d'un OPTS ;
 - s. "Président(e)" - Le ou la présidente de NAC, d'un OPTS ou d'une organisation affiliée, selon le cas;
 - t. "OPTS" - Organisation provinciale ou territoriale de sport qui est responsable de la gestion de la natation artistique dans ses limites provinciales ou territoriales ;
 - u. "Défendeur" - La ou les parties qui répondent à la plainte ;

- v. "Officiel du sport sécuritaire" - Une ou plusieurs personnes nommées par un organisme pour servir de tiers indépendant chargé de recevoir et d'examiner certaines plaintes dans le cadre de la présente *politique de discipline et de plaintes* ;
- w. "CCUMS" - Code de conduite universel bannissant toute forme de maltraitance dans le sport; et
- x. "Personne vulnérable" - Personne qui, en raison de son âge, d'un handicap ou d'autres circonstances, temporaires ou permanentes, se trouve dans une situation de dépendance vis-à-vis d'autrui ou risque davantage que la population générale d'être lésée par une personne en position d'autorité ou de confiance par rapport à elle, y compris les mineurs et les personnes souffrant d'un handicap physique, d'un handicap de développement ou d'un autre handicap.

Objet

- 2. Assurer le respect des statuts, des politiques et des règles d'une organisation, y compris la *politique de conduite de NAC*, et identifier et fournir les procédures de traitement des plaintes et du non-respect de celles-ci.

Application

- 3. Cette politique s'applique à toutes les individus tels que définis dans la présente politique et s'applique à toute activité qui a lieu dans les bureaux de l'Organisation ou dans tout autre lieu au Canada et à l'étranger. Les activités comprennent:
 - a. Les réunions du conseil d'administration de l'Organisation et toutes les réunions de comités ou d'entraîneurs;
 - b. Réunions annuelles, réunions spéciales, conférences ou cliniques organisées;
 - c. La participation à des compétitions sanctionnées, y compris les formations connexes et les voyages de groupe;
 - d. Tous les processus de sélection et d'évaluation et le temps d'entraînement ou de pratique, que ce soit au Canada ou à l'étranger.
- 4. Cette politique s'applique également à la conduite des individus en dehors de l'activité de l'organisation lorsque cette conduite affecte négativement les relations au sein de l'organisation et de son environnement de travail et de sport ou est préjudiciable à l'intégrité, l'image et la réputation de l'organisation. Cette applicabilité sera déterminée par l'Organisation à sa seule discrétion.
- 5. Un employé ou un contractant de NAC, de l'OPTS ou d'une organisation affiliée qui est un défendeur en vertu de la présente politique peut faire l'objet de sanctions supplémentaires conformément à la politique des ressources humaines de l'organisation ou au contrat de travail, selon le cas. Rien dans la présente politique ne doit être considéré comme limitant la capacité de l'Organisation à imposer les mesures disciplinaires qu'elle juge appropriées à l'égard de son employé ou de son contractant.

Engagement organisationnel

6. NAC, les membres de NAC et les organisations affiliées approuvent le [Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport \(CCUMS\)](#).
7. Les individus coopéreront à toute enquête sur des allégations de maltraitances, d'inconduite ou de non-respect des statuts, des politiques ou des règles de l'organisation en fournissant des informations honnêtes, précises, complètes et opportunes.
8. NAC attend de tous ses membres, organisations affiliées, personnes en charge et employés qu'ils comprennent le processus de plainte de l'organisation et qu'ils aident les personnes qui souhaitent faire un rapport.
9. NAC, ses membres et ses organisations affiliées s'engagent à fournir un environnement de travail et de sport sûr à tous les individus, ce qui inclut l'accès à un responsable indépendant de la sécurité dans le sport dont le rôle est de guider les individus dans le processus de plainte ou d'explorer d'autres options. Les plaintes peuvent être partagées par l'officiel du sport sécuritaire avec d'autres gestionnaires de NAC tiers désignés qui font partie de l'équipe de triage du sport sécuritaire.

Exceptions provinciales et territoriales

10. Cette politique reconnaît que les juridictions du Canada peuvent avoir une législation qui régit la gestion de certaines plaintes dans leur juridiction. La législation gouvernementale peut remplacer certains aspects de la présente politique.

Rapports

Procédure et délais

11. Tout individu peut :
 - a. Contacter l'officiel du sport sécuritaire à l'adresse safesportofficer@safesportagency.ca pour obtenir des informations ou pour déposer une plainte relative à des allégations de maltraitances ou à une inconduite contenant un élément de discrimination, de harcèlement ou de violence. Cette personne est une tierce partie indépendante qui peut guider une personne dans le processus de plainte ou explorer d'autres options de résolution. Le contact avec l'officiel du sport sécuritaire est confidentiel, sous réserve de certaines limites légales qui seront expliquées par l'officiel du sport sécuritaire ; ou
 - b. Signaler tout maltraitance, toute inconduite ou tout manquement aux règlements, politiques ou règles d'une organisation de NAC, à un membre de NAC ou à une organisation affiliée, selon le cas. Toute allégation contenant un élément de maltraitance, ou de discrimination, de harcèlement ou de violence sera transmise par l'Organisation à l'officiel du sport sécuritaire désigné.

12. Sauf circonstances exceptionnelles, les rapports doivent être soumis par écrit dans les quatorze (14) jours suivant l'incident présumé, en identifiant le(s) défendeur(s) et en exposant les informations ou preuves pertinentes. L'individu qui fait le rapport peut contacter l'officiel du sport sécuritaire ou l'organisation désignée pour obtenir des conseils et un soutien.
13. Tout rapport ou plainte soumis après l'expiration du délai de quatorze (14) jours doit être accompagné d'une explication ou de raisons justifiant une dérogation à l'application stricte du délai. D'une manière générale, seules les fautes graves, y compris les maltraitances, la discrimination, le harcèlement ou la violence, seront prises en considération après l'expiration du délai de prescription, compte tenu de tout déséquilibre de pouvoir entre le plaignant et le défendeur, de la durée du délai écoulé et de l'existence éventuelle d'un préjudice causé par le retard. La décision d'accepter ou de refuser un rapport ou une plainte en dehors de la période de quatorze (14) jours est à la seule discrétion de l'Organisation et ne peut faire l'objet d'un appel.

Rapports anonymes

14. Les rapports peuvent être faits de manière anonyme, mais un rapport anonyme peut limiter la capacité de l'officiel du sport sécuritaire ou de l'organisation à enquêter et à répondre de manière appropriée au rapport.

Juridiction

15. Sous réserve du paragraphe 14, l'officiel du sport sécuritaire a compétence pour recevoir tout rapport qui allègue une maltraitance ou une inconduite contenant un élément de discrimination, de harcèlement ou de violence de la part d'une personne assujettie à la présente politique.
16. Sauf accord contraire, lorsque la personne souhaite signaler ou se plaindre de maltraitances, d'inconduite ou de non-respect des statuts, règles et politiques d'une organisation, elle doit d'abord avoir épuisé tout processus interne de résolution des plaintes prévu par les politiques de l'OPTS ou de l'organisation affiliée, selon le cas, avant de soumettre un rapport à NAC. Pour éviter tout doute, la procédure interne de résolution des plaintes d'une organisation est considérée comme épuisée lorsque :
 - a. L'Organisation a rendu une décision finale, sans autre droit d'appel ;
 - b. L'Organisation n'a pas appliqué sa procédure de résolution des plaintes; ou
 - c. L'Organisation est en conflit d'intérêts.
17. L'officiel du sport sécuritaire renverra toute allégation qui ne contient pas un élément de maltraitance, ou de mauvaise conduite liée à la discrimination, au harcèlement ou à la violence, à NAC, à l'OPTS ou à l'organisation affiliée, selon le cas.

Organisation en tant que plaignant

18. L'Organisation peut agir en tant que plaignant et déposer une plainte ou un rapport selon les termes de la présente politique. Dans ce cas, l'Organisation identifiera une personne qui servira de personne-contact pour l'Organisation.

Procédures de résolution

19. L'officiel du sport sécuritaire gèrera tous les rapports qui contiennent un élément de maltraitance, ou de discrimination, de harcèlement ou de violence et assumera les responsabilités décrites ci-dessous.
20. Lorsqu'un rapport doit être géré par une organisation, celle-ci désignera un responsable de dossier qui assumera les responsabilités décrites ci-dessous.

Responsabilités de l'officiel du sport sécuritaire

21. L'officiel du sport sécuritaire a les responsabilités suivantes:
 - a. Recevoir le rapport et en accuser réception au plaignant;
 - b. Mener une enquête préliminaire, qui peut comprendre la prise de contact avec le plaignant, le défendeur et les témoins éventuels;
 - c. Déterminer la nature de la plainte et examiner si une résolution informelle est appropriée;
 - d. Déterminer si la faute présumée contrevient à une politique ou à une règle de l'Organisation et si elle représente une maltraitance ou une faute impliquant une discrimination, un harcèlement ou une violence;
 - e. Déterminer si la faute alléguée relève de la compétence de l'officiel du sport sécuritaire, ou plutôt si elle doit être renvoyée à NAC, à l'OPTS ou à l'organisation affiliée pour résolution; et
 - f. Déterminer s'il faut accepter la plainte et, dans l'affirmative, s'ils joueront le rôle de gestionnaire de NAC ou s'ils désigneront un gestionnaire de NAC pour administrer le processus de plainte.
22. Si l'officiel du sport sécuritaire détermine que le rapport ne contient pas suffisamment d'informations ou de preuves, qu'il est frivole ou vexatoire, ou qu'il ne relève pas de la compétence des politiques et des règles de l'organisme, l'affaire sera immédiatement rejetée, et l'officiel du sport sécuritaire informera le plaignant et l'organisme de la décision.
23. Si l'officiel du sport sécuritaire détermine que la faute alléguée relève de la compétence des politiques et des règles de l'organisation mais ne contient pas d'élément de maltraitance, de discrimination, de harcèlement ou de violence, l'affaire sera redirigée vers l'organisation appropriée pour être résolue.
24. La décision de l'officiel du sport sécuritaire d'accepter la plainte, de réorienter ou de rejeter l'affaire est définitive et ne peut faire l'objet d'un appel.

Responsabilités des responsables de dossiers

25. L'officiel du sport sécuritaire ou l'organisation, selon le cas, désignera un responsable de dossier pour gérer le processus de plainte. Le responsable de dossier ne doit pas avoir de relation importante avec l'une des parties à la plainte ou avoir un conflit d'intérêt réel ou perçu.
26. L'officiel du sport sécuritaire peut, à sa discrétion, choisir de jouer le rôle de responsable de dossier pour les plaintes qui contiennent un élément de maltraitance ou de mauvaise conduite impliquant une discrimination, du harcèlement ou de la violence.

27. Le responsable de dossier a les responsabilités suivantes :
- a. Coordonner tous les aspects administratifs et fixer des échéances qui garantissent l'équité de la procédure;
 - b. Informer le plaignant de la décision d'accepter la plainte;
 - c. Recommander à l'Organisation toute mesure provisoire qui pourrait être appropriée au cours de la procédure de plainte;
 - d. Informer le défendeur par écrit de la plainte;
 - e. Proposer l'utilisation de techniques alternatives de règlement des litiges, le cas échéant;
 - f. Nommer un médiateur ou un tiers enquêteur qui répond aux exigences minimales d'accréditation fixées par NAC et qui figure sur une liste approuvée par NAC ou l'Organisation, telle que modifiée de temps à autre;
 - g. Nommer un comité de discipline, si nécessaire;
 - h. Fournir un soutien administratif au comité de discipline selon les besoins;
 - i. Informer le plaignant, le défendeur et l'organisation de la décision finale et de toute sanction
 - j. Fournir tout autre service ou soutien qui pourrait être nécessaire pour garantir une procédure équitable et rapide.
28. Tous les coûts liés à la gestion des plaintes, y compris l'utilisation de techniques alternatives de règlement des litiges ou l'enquête par un tiers, sont à la charge de l'Organisation qui conserve sa compétence.

Mesures provisoires

29. Cette politique permet d'appliquer des mesures provisoires à tout moment en attendant l'achèvement de la procédure de plainte. D'autres mesures disciplinaires et sanctions peuvent être appliquées conformément à cette politique. En général, les mesures provisoires sont appliquées par l'organisme sur recommandation du responsable de dossier, en fonction de la gravité des allégations, des preuves à l'appui et du risque perçu pour le plaignant, l'organisme ou la communauté sportive.
30. Les mesures provisoires peuvent inclure la modification des horaires d'entraînement, l'obligation de disposer d'accompagnateurs, la mise en place de limitations de contact et la suspension de la participation à certains ou à tous les aspects de l'activité sportive. Si les mesures nécessitent un suivi ou un chaperonnage, le défendeur qui fait l'objet de la mesure provisoire peut être tenu de localiser, d'organiser et de payer une partie ou la totalité de ces services comme condition de la poursuite de la participation en attendant l'achèvement du processus de plainte.
31. Les mesures provisoires prennent effet immédiatement après avoir été notifiées au défendeur, sauf indication contraire. Les mesures provisoires restent en vigueur jusqu'à ce que l'Organisation les modifie ou les supprime expressément.
32. Dans les cas où une mesure provisoire affecte matériellement le droit de participer à une activité sportive (par exemple, une suspension), le défendeur qui fait l'objet de la mesure provisoire peut contester la mesure conformément à la *politique d'appel de NAC*.

Avis au défendeur

33. Le responsable de dossier informera le défendeur par écrit de la plainte, y compris d'un résumé des allégations, de tout document pertinent soumis dans le cadre de la plainte et de toute mesure provisoire requise au cours du processus de plainte.
34. Le défendeur aura la possibilité de fournir des informations et des preuves pertinentes, d'identifier les témoins susceptibles de disposer d'informations pertinentes et de soumettre une réponse écrite aux allégations.

Consolidation

35. Les plaintes qui impliquent plus d'un plaignant ou plus d'un défendeur peuvent, à la discrétion du responsable de dossier, être regroupées en une seule affaire.

Résolution informelle

36. Un défendeur peut choisir de reconnaître les faits de la plainte et d'accepter la responsabilité du non-respect des statuts, des politiques ou des règles d'une organisation. Ce faisant, le défendeur offre la possibilité de résoudre le problème de manière informelle.
37. Le responsable de dossier peut choisir de recommander une ou plusieurs sanctions plutôt que de nommer un comité de discipline dans toute affaire traitée par résolution informelle.

Règlement alternatif des litiges

38. Le responsable de dossier peut proposer d'utiliser des techniques alternatives de règlement des litiges, telles que la médiation ou un règlement négocié, dans le but de résoudre le litige. Si le différend n'est pas résolu, ou si les parties refusent de tenter un règlement alternatif du différend, le gestionnaire de NAC nommera un comité de discipline.

Enquête sur les tiers

39. Le responsable de dossier peut proposer de renvoyer l'affaire à un enquêteur tiers. S'il est désigné, un devra est normalement :
 - a. Obtenir une réponse écrite aux allégations et aux preuves du défendeur;
 - b. Interroger le plaignant, le défendeur et tout témoin jugé nécessaire par l'enquêteur;
 - c. Produire un résumé écrit des entretiens (par exemple, produire des déclarations de témoins);
 - d. Recueillir des informations ou des preuves supplémentaires pertinentes; et
 - e. Produire un rapport d'enquête écrit.
40. À l'issue de l'enquête, l'enquêteur prépare et soumet par écrit au responsable de dossier un rapport d'enquête dans lequel il détermine si les allégations factuelles contenues dans la plainte ont été établies selon la prépondérance des probabilités.

Comité de discipline

41. Le responsable de dossier peut nommer un comité de discipline qui examinera les observations écrites et toute preuve pertinente, y compris le rapport d'enquête, le cas échéant, et déterminera si une violation de la politique a eu lieu et, le cas échéant, la ou les sanctions appropriées.
42. Le comité de discipline sera composé d'une (1) ou de trois (3) personnes pour entendre la plainte. Un comité de discipline de trois (3) personnes doit être nommé pour toute faute grave, y compris les maltraitances, la discrimination, le harcèlement ou la violence. Aucune des personnes qui entendent la plainte ne peut avoir été impliquée auparavant dans l'affaire, avoir une relation significative avec l'une des parties à la plainte ou avoir un conflit d'intérêt réel ou perçu.
43. Dans le cas d'un comité disciplinaire de trois (3) personnes :
 - a. Les membres du groupe choisissent un président;
 - b. Le quorum sera constitué par les trois (3) membres du panel
 - c. Les décisions seront prises à la majorité des voix, le président disposant d'un vote.
44. Le comité de discipline peut demander un soutien administratif au responsable de dossier.
45. Le comité de discipline, en coopération avec le responsable de dossier, déterminera le format de la procédure disciplinaire, qui peut comprendre une audience basée sur des observations écrites, une audience orale en personne, une audience électronique orale ou une combinaison de ces méthodes. Cette décision n'est pas susceptible d'appel. L'audience sera régie par les procédures que le comité de discipline jugera appropriées dans les circonstances, à condition que :
 - a. Les parties seront dûment avisées du jour, de l'heure et du lieu de l'audience orale en personne ou par voie électronique;
 - b. Des copies de tous les documents écrits que les parties souhaitent faire examiner par le comité de discipline seront fournies à toutes les parties avant l'audience;
 - c. Les parties peuvent engager un représentant, un conseiller ou un avocat à leurs propres frais;
 - d. Le comité de discipline peut demander que toute autre personne participe et témoigne à l'audience
 - e. Le comité de discipline peut admettre comme preuve à l'audience toute preuve orale et tout document ou élément pertinent à l'objet de la plainte, mais il peut exclure les preuves qui sont indûment répétitives, et il leur accorde le poids qu'il juge approprié.
46. Si une partie choisit de ne pas participer à l'audience, celle-ci se déroulera en tout état de cause.
47. Dans l'exercice de ses fonctions, le comité de discipline peut obtenir un avis indépendant.

Décision

48. Après avoir entendu l'affaire, le comité de discipline décidera s'il y a eu violation de la politique et, si c'est le cas, quelle(s) sanction(s) appropriée(s) devrait être prise. Le comité de discipline rendra une décision écrite, avec les motifs, qui sera distribuée au plaignant, au défendeur et à l'organisation.

Sanctions

49. Toute sanction imposée à un individu doit être proportionnée et raisonnable, par rapport à la faute commise, compte tenu de tout avertissement ou de toute mesure disciplinaire antérieurement imposée, et en ce qui concerne la cohérence avec des cas similaires. Toutefois, une discipline progressive n'est pas nécessaire, car une seule faute grave peut entraîner une sanction très lourde.

50. Le comité de discipline peut appliquer une ou plusieurs des sanctions suivantes :

- a. Une réprimande verbale ou écrite, ou un avis officiel écrit indiquant qu'un individu a violé les statuts, les politiques ou les règles de l'organisation et que des sanctions plus sévères seront prises si l'individu est impliqué dans d'autres violations;
- b. Les sanctions éducatives telles que l'exigence d'excuses verbales ou écrites ou l'achèvement d'un programme éducatif ou autre;
- c. Service ou autre contribution volontaire à NAC, au membre de NAC ou à l'organisation affiliée;
- d. Paiement des frais de réparation des dommages matériels;
- e. Suspension du financement de l'Organisation ou d'autres sources;
- f. Suppression de certains privilèges ou d'autres conditions, restrictions ou exigences pour une période déterminée;
- g. Probation pendant une période déterminée au cours de laquelle, en cas de nouvelles violations de la politique, des sanctions supplémentaires seront appliquées, incluant probablement une période de suspension ou d'inéligibilité permanente;
- h. Suspension, pour une période déterminée ou jusqu'à nouvel ordre, de la participation à l'activité à quelque titre que ce soit, à un programme, une pratique ou un concours;
- i. Expulsion de l'Organisation et inéligibilité permanente à participer à quelque titre que ce soit à l'Activité;
- j. Publication de la décision; et
- k. Toute autre sanction jugée appropriée pour l'infraction.

51. Sauf circonstances exceptionnelles, le comité de discipline s'efforcera de distribuer sa décision écrite au plaignant, au défendeur et à l'organisation dans les quatorze (14) jours suivant la conclusion de l'audience. Dans des circonstances exceptionnelles, le comité de discipline peut 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. Toute sanction prendra effet immédiatement, nonobstant une demande de recours.

52. Le non-respect des sanctions déterminées par le comité de discipline entraînera une suspension automatique jusqu'à ce qu'elles soient respectées.

Considérations

53. Les facteurs pertinents pour déterminer les sanctions appropriées sont notamment les suivants

- a. L'admission volontaire par le défendeur de maltraitance, de la mauvaise conduite ou du non-respect des statuts, des politiques ou des règles d'une organisation, l'acceptation de la responsabilité et la coopération dans le processus de plainte;
- b. L'âge des personnes concernées;
- c. Les antécédents du défendeur et tout schéma de maltraitances, de mauvaise conduite ou de comportement inapproprié ;
- d. Si le défendeur représente une menace permanente ou potentielle pour la sécurité d'autrui;
- e. Impact réel ou perçu de l'incident sur le plaignant, l'organisation ou la communauté sportive;
- f. Si le défendeur occupe un poste de confiance, qui implique un contact avec des mineurs ou des personnes vulnérables, ou s'il participe à la prise de décisions à fort impact; et
- g. Autres circonstances atténuantes et aggravantes.

54. Un seul facteur, s'il est suffisamment grave, peut suffire à justifier la ou les sanctions imposées. Une combinaison de plusieurs facteurs peut justifier des sanctions élevées ou combinées.

Droit de se retirer d'une action ultérieure

55. Un plaignant a le droit de se retirer de toute action ultérieure en rapport avec une plainte à tout moment, mais l'Organisation peut néanmoins poursuivre l'enquête et imposer des mesures disciplinaires, le cas échéant.

56. Un défendeur ne peut éviter une enquête ou une action disciplinaire en démissionnant ou en se retirant de l'inscription ou de l'adhésion à l'Organisation.

Appels

57. La décision du comité de discipline peut faire l'objet d'un appel conformément à la *politique d'appel de NAC*.

Représentant adulte

58. Les plaintes peuvent être déposées pour ou contre un individu qui est mineur ou une autre personne vulnérable. Ces personnes peuvent être représentées par un parent ou un autre adulte responsable au cours de la procédure de plainte.

59. La communication de l'officiel du sport sécuritaire, du gestionnaire de cas, de l'enquêteur ou du comité de discipline, selon le cas, inclura le représentant adulte.
60. Un mineur ou une autre personne vulnérable n'est pas tenu d'assister à une audience orale en personne ou électronique, si elle a lieu.

Confidentialité

61. NAC, ses membres et ses organisations affiliées reconnaissent qu'il peut être extrêmement difficile pour une personne de déposer une plainte, et qu'il peut être dévastateur pour une personne d'être accusée à tort de maltraitements ou d'inconduite. L'Organisation s'efforcera de maintenir la confidentialité de toutes les plaintes déposées dans le cadre de la présente politique, sauf si cela est nécessaire pour enquêter et répondre à la plainte, ou si la loi l'exige ou si cette divulgation est nécessaire pour protéger le public.
62. Une fois la plainte déposée et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, aucune des parties impliquées dans une plainte ne discutera des informations liées à la plainte avec une personne autre que celles nommées comme responsable de la sécurité dans le sport, gestionnaire de cas, médiateur, enquêteur ou comité de discipline, et les membres de la famille immédiate ou les conseillers juridiques de la partie, à condition que ces membres de la famille ou conseillers juridiques acceptent également de maintenir une stricte confidentialité de ces informations. Le non-respect de cette politique peut entraîner des sanctions en vertu de la présente politique.
63. En cas de besoin, le CDD, le directeur exécutif ou le président (ou leur représentant) sera le seul porte-parole de l'Organisation.

Suspension dans l'attente d'autres procédures

64. Si les circonstances donnant lieu à une plainte en vertu de la présente politique donnent lieu, de manière indépendante, à une procédure devant un tribunal des droits de l'homme ou à une procédure judiciaire ou à l'inculpation pénale, l'Organisation peut suspendre toute action en vertu de la présente politique jusqu'à la conclusion de cette procédure.
65. Tant qu'un défendeur a des accusations ou des dispositions en suspens en violation de la loi pénale, la sanction présumée est une période de suspension.

Condammations pénales

66. La condamnation d'un individu pour une ou plusieurs des infractions suivantes au *Code pénal* sera considérée comme une infraction à la présente politique et entraînera son expulsion immédiate de l'Organisation, sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience ou d'obtenir une décision d'une commission disciplinaire :
 - a. Tout délit de pornographie infantile;
 - b. Tout délit sexuel;

- c. Tout délit de violence physique ou psychologique;
- d. Toute infraction de voies de fait; et
- e. Toute infraction impliquant le trafic de drogues ou de substances illicites figurant sur la liste des interdictions du Programme canadien antidopage.

Comptes rendus et distribution des décisions

- 67. Les dossiers de toutes les décisions et sanctions seront conservés par l'Organisation ayant compétence sur la plainte pendant au moins dix (10) ans à compter de la date de la décision écrite, ou pendant dix (10) ans à compter du 18^e anniversaire du plaignant, si cette date est ultérieure.
- 68. Les OPTS et les organisations affiliées communiqueront toutes les décisions et sanctions à NAC.
- 69. L'Organisation peut informer d'autres personnes ou organisations, y compris les organismes nationaux de sport, les OPTS ou l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) lorsque l'infraction implique un entraîneur, de toute décision et sanction rendue conformément à la présente politique.
- 70. NAC tiendra une base de données canadienne, accessible au public et consultable, des personnes qui ont été expulsées de l'Organisation, y compris pour des infractions au Code pénal décrites à l'article 67, ou dont l'admissibilité à participer à une activité à quelque titre que ce soit a été restreinte pendant plus d'une année civile en raison d'un constat de maltraitements ou d'une inconduite contenant un élément de discrimination, de harcèlement ou de violence.
- 71. Les décisions sur les modalités et le moment de la divulgation seront prises au cas par cas et seront dans le meilleur intérêt de l'Organisation.

Alignement

- 72. Les organisations affiliées communiqueront toutes les décisions et sanctions à leur OPTS et à NAC. De même, les OPTS communiqueront toutes les décisions et sanctions à NAC. NAC ou l'OPTS concerné peuvent prendre des mesures supplémentaires à leur seule discrétion.
- 73. Lorsque de NAC ou l'OPTS décide de prendre des mesures supplémentaires après avoir pris connaissance d'une personne qui a fait l'objet de mesures disciplinaires en vertu de la présente politique, cette personne sera le défendeur à cette nouvelle plainte. NAC ou l'OPTS peut agir en qualité de plaignant si le plaignant initial ne veut pas ou n'est pas disponible pour participer à cette procédure.
- 74. Le responsable de dossier et le comité de discipline, selon le cas, examineront et prendront en considération la décision et la ou les sanctions du OPTS ou de l'organisation affiliée, selon le cas, lorsqu'ils statueront sur toute autre plainte en vertu de la présente politique.

Communication

75. NAC, ses membres et ses organisations affiliées veilleront à ce que les informations sur la manière dont les plaintes peuvent être déposées et le lieu où elles peuvent l'être soient bien diffusées, notamment sur les sites web des organisations.
76. NAC, ses membres et ses organisations affiliées veilleront à ce que cette politique soit communiquée à ceux qui y seront soumis ainsi qu'à ceux qui seront responsables de sa mise en œuvre.

Révision

77. NAC procédera à une révision de cette politique tous les deux(2) ans ou selon la décision du PDG ou du conseil d'administration de NAC. Chaque fois que la politique est révisée ou modifiée, NAC s'assurera que les commentaires des membres de la SCA sont sollicités et pris en compte.