



Politique sur la discipline et les plaintes (la « politique »)

Version	5 février 2023
Date d'adoption	7 février 2023
Date du prochain examen	7 février 2026

BUT

1. On s'attend à ce que les participants organisationnels satisfassent à certaines responsabilités et obligations incluant, sans toutefois s'y limiter, le respect des politiques, des règlements administratifs, des règles et des règlements de Curling Canada (l' « organisation »), tel que mis à jour et modifiés de temps à autre.
2. Le non-respect de toute politique, de tout règlement administratif, de toute règle ou de tout règlement de l'organisation, le cas échéant, peut entraîner l'imposition de sanctions conformément à la présente politique ou aux règlements administratifs de l'organisation.

APPLICATION

3. La présente politique s'applique à tous les participants organisationnels et à toute violation présumée des politiques, règlements administratifs, règles ou règlements de l'organisation qui désignent la présente politique comme applicable pour traiter ces violations présumées.
4. Outre les mesures disciplinaires prévues par la présente politique, un employé de l'organisation mis en cause dans une plainte peut également faire l'objet de sanctions conformément à son contrat de travail ou aux politiques en matière de ressources humaines, le cas échéant.
5. Un participant organisationnel qui croit qu'un membre du personnel ou un administrateur a commis un acte répréhensible (tel que décrit dans la *Politique de signalement des comportements répréhensibles*) peut signaler l'incident ou les incidents allégués à la tierce partie indépendante de Curling Canada (tel que décrit dans la *Politique de signalement des comportements répréhensibles*).

SIGNALEMENT

Participants au CCUMS

6. Les incidents impliquant des allégations de maltraitance ou de comportement prohibés survenus à compter du 31 mars 2023 et impliquant un participant au CCUMS doivent être signalés au BCIS (<https://commissaireintegritesport.ca/signaler>) et seront traités conformément aux politiques et procédures du BCIS.

7. Les incidents impliquant des allégations de maltraitance ou de comportements prohibés survenus avant le 31 mars 2023 peuvent être signalés au BCIS; toutefois, le BCIS déterminera la recevabilité de ces plaintes conformément aux lignes directrices pertinentes et applicables du BCIS concernant l'examen initial et l'évaluation préliminaire, et l'affaire ne pourra être traitée conformément aux procédures du BCIS qu'avec le consentement exprès des parties concernées lorsque ces dernières n'ont pas été désignées par l'organisation en tant que participant au CCUMS.
8. Si la tierce partie indépendante de l'organisation reçoit une plainte qui, selon elle, relèverait des sections ci-dessus, elle renverra l'affaire au BCIS et en informera la ou les personnes ayant déposé la plainte.

Participants organisationnels

9. Toute plainte concernant des violations présumées des politiques de l'organisation qui ne relèvent pas des sections 6 ou 7 ci-dessus peut être signalée par écrit à la tierce partie indépendante.
10. Nonobstant toute disposition de la présente politique, l'organisation peut, à sa discrétion ou à la demande de la tierce partie indépendante, agir en tant que plaignant et engager la procédure de plainte conformément aux dispositions de la présente politique. Dans ce cas, l'organisation désignera une personne pour la représenter.
11. Un plaignant qui craint des représailles ou qui estime que son identité doit rester confidentielle peut déposer une plainte auprès de la tierce partie indépendante et demander que son identité reste confidentielle. Si la tierce partie indépendante estime que l'identité du plaignant doit rester confidentielle, la tierce partie indépendante peut demander que l'organisation prenne en charge la plainte et agisse en tant que plaignant.¹

MINEURS

12. Les plaintes peuvent être déposées par ou contre un participant organisationnel mineur. Les mineurs doivent être représentés par un parent/tuteur ou un autre adulte au cours de cette procédure.
13. Les communications émanant de la tierce partie indépendante, du président du comité de discipline interne ou du panel de discipline externe (selon le cas) doivent être adressées au représentant du mineur.
14. Si le représentant du mineur n'est pas son parent/tuteur, il doit avoir l'autorisation écrite du parent/tuteur du mineur d'agir en cette qualité.
15. Un mineur n'est pas tenu d'assister ou de participer à une audience orale, si elle a lieu, ou de participer à une enquête, si elle est menée. Dans de telles circonstances, aucune conclusion défavorable ne peut être tirée à l'encontre du mineur.

RESPONSABILITÉS DE LA TIERCE PARTIE INDÉPENDANTE

16. Dès réception d'une plainte, la tierce partie indépendante a la responsabilité de :
 - a) déterminer si la plainte relève de la compétence de la présente politique;

¹ Dans de telles circonstances, le ou les plaignants peuvent être tenus de fournir des preuves au cours de la procédure disciplinaire.

- b) déterminer la compétence appropriée pour gérer la plainte en tenant compte des éléments suivants :
 - i. si l'incident s'est produit dans le cadre des affaires, des activités ou des événements de l'organisation ou de l'une de ses associations ou clubs membres.
- c) déterminer si la plainte est frivole, vexatoire ou si elle a été déposée de mauvaise foi ²;
- d) déterminer si l'incident présumé doit faire l'objet d'une enquête conformément à l'**annexe A - Procédure d'enquête**; et
- e) choisir la procédure (procédure n° 1 ou procédure n° 2, comme indiqué ci-dessous) à suivre pour entendre et juger l'affaire.

PROCÉDURES DISPONIBLES

Deux procédures distinctes peuvent être utilisées pour entendre et juger les plaintes. La tierce partie indépendante décide à sa discrétion de la procédure à suivre, et cette décision ne peut faire l'objet d'un appel.

Procédure n° 1 - la plainte contient des allégations concernant les comportements suivants :

- a) une conduite ou des commentaires irrespectueux;
- b) des incidents mineurs de violence physique, à moins que la violence physique n'ait lieu entre une personne en autorité et une personne vulnérable, auquel cas la question sera traitée dans le cadre de la procédure n° 2;
- c) une conduite contraire aux valeurs de l'organisation, le non-respect des politiques, procédures, règles ou règlements de l'organisation, des violations mineures des politiques ou des règlements de l'organisation

*** Les comportements identifiés ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements qui peuvent être traités dans le cadre de la procédure n° 1.

Procédure n° 2 - la plainte contient des allégations concernant les comportements suivants :

- a) des incidents répétés décrits dans la procédure n° 1;
- b) le bizutage;
- c) des commentaires, une conduite ou un comportement abusifs, racistes ou sexistes;
- d) des incidents constituant un comportement prohibé en vertu du *Code de conduite et de déontologie* ou du CCUMS;

² Tel qu'indiqué dans les lignes directrices d'enquête du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, une plainte signalée ne sera pas qualifiée de vexatoire si les preuves démontrent qu'il y avait une base raisonnable pour la déposer et la traiter. Pour qu'une plainte soit considérée comme ayant été déposée de mauvaise foi, la tierce partie indépendante doit considérer qu'elle a été déposée consciemment dans un but malhonnête ou en raison de la sournoiserie morale du plaignant et qu'il y avait une intention d'induire en erreur.

- e) des incidents majeurs de violence (p. ex., bagarre, agression)
- f) des farces, des blagues ou autres activités qui mettent en danger la sécurité d'autrui;
- g) une conduite qui nuit intentionnellement à une compétition ou à la préparation de tout athlète à une compétition;
- h) une conduite qui nuit intentionnellement à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de l'organisation. Le non-respect constant des règlements administratifs, des politiques, des règles et des règlements de l'organisation. Les violations majeures ou répétées du *code* ou de toute autre politique, règlement administratif, règle ou règlement désignant la présente *Politique sur la discipline et les plaintes* comme applicable à ces violations présumées.
- i) un comportement qui endommage intentionnellement la propriété de l'organisation ou l'utilisation irrégulière de sommes appartenant à l'organisation;
- j) la consommation abusive d'alcool, toute consommation ou possession d'alcool de la part de mineurs ou l'utilisation ou la possession de drogues ou narcotiques illégaux;
- k) une condamnation pour toute infraction au *Code criminel*.

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

SUSPENSIONS PROVISOIRES

17. S'il le juge approprié ou nécessaire au vu des circonstances, le chef de la direction de l'organisation (ou son représentant) peut imposer des mesures disciplinaires immédiates, une suspension provisoire ou des mesures provisoires à l'encontre d'un participant organisationnel, après quoi d'autres mesures disciplinaires ou sanctions peuvent être appliquées conformément à la présente politique.
18. Si une infraction se produit lors d'une compétition, elle sera traitée selon les procédures propres à la compétition, le cas échéant. Lorsqu'elle est appliquée lors d'une compétition, une suspension provisoire ou une sanction peut être appliquée pour la durée de la compétition, de l'entraînement, de l'activité ou de l'événement uniquement, ou selon ce qui est jugé approprié par la tierce partie indépendante.
19. Nonobstant ce qui précède, l'organisation et/ou la tierce partie indépendante peuvent déterminer qu'un incident présumé est d'une gravité telle qu'il justifie l'imposition d'une suspension provisoire d'un répondant en attendant la fin de l'enquête et/ou de l'évaluation par le BCIS, de la procédure pénale, de l'audience ou d'une décision du panel de discipline externe.
20. Tout répondant à l'encontre duquel une suspension provisoire ou une mesure provisoire est imposée peut demander à la tierce partie indépendante ou au panel de discipline externe (s'il a été nommé) de lever la suspension provisoire ou la mesure provisoire. Dans ce cas, l'organisation doit avoir la possibilité de présenter des observations, oralement ou par écrit, concernant la demande du répondant de lever sa suspension provisoire. Les suspensions provisoires ou les mesures provisoires ne sont levées que dans les cas où le répondant établit qu'il serait manifestement injuste de maintenir la suspension provisoire ou les mesures provisoires à son encontre.

21. Toute décision de ne pas lever une suspension provisoire ou une mesure provisoire ne peut faire l'objet d'un appel.

ÉTAPES DE LA PROCÉDURE

PROCESSUS NO. 1 : Traitement par le président du comité de discipline interne

Président du comité de discipline interne

22. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité dans le cadre du processus n° 1, la tierce partie indépendante désignera un président du comité de discipline interne ³ qui pourra :

- a) proposer des techniques alternatives de règlement des différends, le cas échéant; et/ou
- b) demander au plaignant et au répondant de présenter des observations écrites ou orales concernant la plainte ou l'incident. Les deux parties ont également le droit de soumettre au président du comité de discipline interne tout élément de preuve pertinent, y compris, mais sans s'y limiter, des déclarations de témoins, des preuves documentées ou des preuves provenant d'autres médias (c'est-à-dire des photos, des captures d'écran, des vidéos ou d'autres enregistrements). Chaque partie a le droit de recevoir les observations et les preuves de l'autre partie, y compris la plainte du plaignant. En cas d'observations orales, chaque partie a le droit d'être présente lorsque ces observations sont faites; et/ou
- c) après réception des observations des parties, le président du comité de discipline interne peut convoquer les parties à une réunion, soit en personne, soit par vidéoconférence ou téléconférence, afin de leur poser des questions et de permettre aux parties de s'interroger mutuellement, si le président du comité de discipline interne le juge approprié.

23. Après avoir examiné les observations et les preuves relatives à la plainte, le président du comité de discipline interne détermine si l'un des incidents énumérés dans le processus n° 1 ci-dessus s'est produit et, dans l'affirmative, détermine la sanction appropriée (voir : **Sanctions**). Si, après avoir entendu les parties et examiné leurs observations, le président du comité de discipline interne considère qu'aucun des incidents énumérés dans le processus n° 1 ci-dessus ne s'est produit ou qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour prouver que les incidents se sont produits, il rejette la plainte.

24. La tierce partie indépendante informe les parties de sa décision, qui est écrite et motivée. La décision du président du comité de discipline interne prend effet immédiatement, sauf indication contraire du président du comité de discipline interne. Si les circonstances exigent qu'une décision soit rendue immédiatement ou dans un délai court, le président du comité de discipline interne peut rendre une décision écrite brève, soit oralement, soit par écrit, suivie d'une décision écrite motivée.

25. Toute décision rendue par le président du comité de discipline interne doit être communiquée et conservée dans les dossiers du club, de l'organisme provincial ou territorial et de l'organisation. Les décisions sont gardées confidentielles par les parties et les organisations susmentionnées et sont conservées et éliminées conformément à la législation pertinente et applicable en matière de protection de la vie privée et/ou à la politique applicable.

³ Le président du comité de discipline interne désigné doit être impartial et ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêts.

PROCESSUS NO. 2 : Traitement par la tierce partie indépendante et le panel de discipline externe

Tierce partie indépendante

26. Après avoir déterminé que la plainte doit être traitée dans le cadre du processus n° 2, la tierce partie indépendante proposera l'utilisation de méthodes alternatives de règlement des différends, si elle le juge approprié. La tierce partie indépendante peut également désigner une personne chargée d'assumer les responsabilités décrites dans la présente section. Les références à la « la tierce partie indépendante » dans le processus n° 2 s'appliquent alors à la personne désignée par la tierce partie indépendante, le cas échéant. Si le litige n'est pas résolu par les méthodes alternatives de règlement des différends, la tierce partie indépendante désignera un panel de discipline externe composé d'une (1) personne pour entendre la plainte. Par la suite, la tierce partie indépendante a les responsabilités suivantes :

- a) coordonner tous les aspects administratifs du processus et fixer des délais raisonnables;
- b) fournir une assistance administrative et un soutien logistique au panel de discipline externe selon les besoins, y compris fournir au panel de discipline externe toute information relative à des sanctions disciplinaires précédemment imposées au(x) répondant(s) en lien avec les politiques de l'organisation, de tout membre ou de tout autre organisme de sport qui avait autorité sur le répondant; et
- c) fournir tout autre service ou soutien nécessaire pour garantir un processus équitable et rapide.

27. La tierce partie indépendante fixe et respecte des délais qui garantissent l'équité du processus et l'examen de l'affaire en temps opportun.

28. Si la gravité des allégations le justifie et à la seule discrétion de la tierce partie indépendante, un panel de discipline externe composé de trois (3) personnes peut être nommé. Lorsqu'un panel de discipline externe de trois personnes est nommé, la tierce partie indépendante désigne l'un des membres du panel de discipline externe comme président.

29. La tierce partie indépendante, en coopération avec le panel de discipline externe, décide ensuite de la forme sous laquelle la plainte sera entendue. Cette décision ne peut faire l'objet d'un appel. Le format de l'audience peut être une audience orale en personne, une audience orale par téléphone ou par un autre moyen de communication, une audience fondée sur l'examen des preuves documentées soumises avant l'audience, ou une combinaison de ces méthodes.

30. L'audience est régie par les procédures que la tierce partie indépendante et le panel de discipline externe jugent appropriées aux circonstances. Les lignes directrices suivantes s'appliquent à l'audience :

- a) la détermination de procédures et de délais, ainsi que la durée de l'audience, qui sont aussi rapides et rentables que possible afin de garantir que les coûts pour les parties et l'organisation sont raisonnables;
- b) les parties seront dûment informées du jour, de l'heure et du lieu de l'audience;
- c) des copies de tous les documents écrits que l'une des parties souhaite faire examiner par le panel de discipline externe seront fournies à toutes les parties, par l'intermédiaire de la tierce partie indépendante, avant l'audience;

- d) les parties peuvent avoir recours aux services d'un représentant, d'un conseiller, d'un traducteur, d'un service de transcription ou d'un conseiller juridique à leurs propres frais;
- e) le panel de discipline externe peut demander à toute autre personne de participer et de témoigner à l'audience;
- f) si elle n'est pas partie, l'organisation est autorisée à assister à l'audience en qualité d'observateur et a accès à tous les documents soumis. Avec l'autorisation du panel de discipline externe, l'organisation peut présenter des observations à l'audience ou fournir au panel de discipline externe des éclaircissements qui peuvent être nécessaires pour que le panel rende sa décision ⁴;
- g) le panel de discipline externe admet à l'audience toute preuve déposée par les parties et peut exclure toute preuve qui est indûment répétitive ou qui constitue un abus de procédure. Le panel de discipline externe applique par ailleurs les règles de preuve pertinentes et applicables en ce qui concerne la recevabilité et le poids accordé aux preuves produites par les parties;
- h) aucune preuve n'est admissible lors d'une audience si :
 - i. elle serait irrecevable devant un tribunal en raison d'un privilège prévu par le droit de la preuve; ou
 - ii. elle est irrecevable en vertu d'une loi.
- i) la décision est prise à la majorité des voix du panel de discipline externe, lorsque celui-ci est composé de trois personnes.

31. Si le répondant reconnaît les faits de l'incident, il peut renoncer à l'audience, auquel cas le panel de discipline externe déterminera la sanction appropriée. Le panel de discipline externe peut toujours tenir une audience dans le but de déterminer une sanction appropriée.

32. La procédure se poursuivra en tout état de cause, même si une partie choisit de ne pas participer à l'audience.

33. Dans l'exercice de ses fonctions, le panel de discipline externe peut obtenir un avis indépendant.

DÉCISION

34. Après avoir entendu l'affaire, le panel de discipline externe détermine s'il y a eu infraction et, dans l'affirmative, les sanctions à imposer. Si le panel de discipline externe estime qu'il n'y a pas eu d'infraction, la plainte signalée est rejetée.

⁴ L'objectif de cette disposition n'est pas de donner à l'organisation la possibilité d'essayer d'influencer l'imposition d'une sanction et, le cas échéant, la durée ou la nature de la sanction. Cette disposition vise plutôt à donner à l'organisation la possibilité de fournir au panel des informations clarifiées lorsque les parties ont cherché à obtenir une sanction particulière à l'encontre d'un participant organisationnel, mais qu'elles ont mal compris ou déformé des éléments fondamentaux de la programmation ou de la structure d'adhésion (ou d'autres questions similaires) et que, si rien n'est fait, le panel pourrait imposer une sanction qui n'est pas exécutoire.

35. Within fourteen (14) days of the hearing's conclusion, the External Discipline Panel's written decision, with reasons, will be distributed to all parties by the Independent Third Party (or designate), including to the Organization.
36. Dans des circonstances extraordinaires, le panel de discipline externe peut d'abord rendre une décision verbale ou sommaire peu après la conclusion de l'audience, la décision écrite complète devant être rendue avant la fin de la période de quatorze (14) jours.
37. La décision du panel de discipline externe entre en vigueur à la date à laquelle elle est rendue, sauf décision contraire du panel de discipline externe. La décision du panel de discipline externe s'applique automatiquement à l'organisation et à l'ensemble de ses associations et clubs membres (le cas échéant).
38. Les autres personnes ou organismes, y compris, mais sans s'y limiter, les organismes provinciaux et territoriaux de sport, les clubs sportifs, etc., seront informés de toute décision rendue en vertu de la présente politique, conformément à la *Politique de réciprocité*.
39. Les dossiers de toutes les décisions seront conservés par l'organisation conformément à la *Politique de confidentialité*.
40. Lorsque le panel de discipline externe impose une sanction, la décision doit comprendre, au minimum, les informations suivantes :
 - a) la compétence;
 - b) un résumé des faits et des preuves pertinentes;
 - c) la ou les dispositions spécifiques des politiques, règlements administratifs, règles ou règlements de l'organisation qui ont été enfreintes;
 - d) la partie responsable des coûts de mise en œuvre de la sanction;
 - e) l'organisation chargée de veiller à ce que la personne sanctionnée respecte les conditions de la sanction;
 - f) toute condition de réintégration que la personne sanctionnée doit satisfaire (le cas échéant);
 - g) l'organisation chargée de s'assurer que les conditions (le cas échéant) ont été remplies; et,
 - h) toute autre indication susceptible d'aider les parties à mettre en œuvre la décision du panel de discipline externe.

Si nécessaire, une partie - ou l'organisation responsable de la mise en œuvre ou du suivi d'une sanction - peut demander au panel des éclaircissements sur la décision afin qu'elle puisse être mise en œuvre ou suivie de manière appropriée.

SANCTIONS

41. Pour déterminer la sanction appropriée, le président du comité de discipline interne ou le panel de discipline externe, selon le cas, prend en compte les facteurs suivants (le cas échéant) :

- a) la nature et la durée de la relation entre le répondant et le plaignant, y compris l'existence ou non d'un déséquilibre de pouvoir;
- b) les antécédents du répondant et tout schéma d'inconduite ou de maltraitance;
- c) l'âge respectif des personnes concernées;
- d) la question de savoir si le répondant constitue une menace permanente et/ou potentielle pour la sécurité d'autrui;
- e) l'admission volontaire par le répondant de l'infraction ou des infractions, l'acceptation de la responsabilité de l'inconduite ou de la maltraitance, et/ou la coopération dans le cadre de l'enquête et/ou du processus disciplinaire de l'organisation;
- f) l'impact réel ou perçu de l'incident sur le plaignant, l'organisme de sport ou la communauté sportive;
- g) les circonstances propres au répondant faisant l'objet de la sanction (par exemple, manque de connaissances ou de formation appropriées concernant les exigences du *Code de conduite et de déontologie*, une dépendance, un handicap, une maladie);
- h) la question de savoir si, compte tenu des faits et des circonstances établis, la poursuite de la participation à la communauté sportive est appropriée;
- i) un répondant en position de confiance, de contact intime ou de prise de décision à fort impact peut faire l'objet de sanctions plus sévères; et/ou
- j) d'autres circonstances atténuantes ou aggravantes.

42. Toute sanction imposée doit être proportionnée et raisonnable. Toutefois, une discipline progressive n'est pas nécessaire et un seul incident de comportement prohibé ou de maltraitance ou d'autre inconduite peut justifier des sanctions accrues ou combinées.

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

- a) **avertissement verbal ou écrit** - une réprimande verbale ou un avis officiel écrit et un avertissement formel indiquant qu'un participant organisationnel a enfreint le *Code de conduite et de déontologie* et que des sanctions plus sévères seront prises si le participant organisationnel est impliqué dans d'autres infractions;
- b) **formation** - l'obligation pour un participant organisationnel de suivre une formation spécifique ou de prendre des mesures correctives similaires pour remédier à la ou aux violations du Code de conduite et de déontologie ou du CCUMS.
- c) **probation** - en cas de nouvelles violations du Code de conduite et de déontologie ou du CCUMS au cours de la période de probation, des mesures disciplinaires supplémentaires seront prises, y compris, probablement, une période de suspension ou une inadmissibilité permanente. Cette sanction peut également inclure la perte de privilèges ou d'autres conditions, restrictions ou exigences pour une période déterminée.

- d) **suspension** – une suspension, pour une durée déterminée ou jusqu'à nouvel ordre, de la participation, à quelque titre que ce soit, à un programme, une activité, un événement ou une compétition commandité par, organisé par ou organisé avec l'aide de l'organisation. Un participant organisationnel suspendu peut reprendre sa participation, mais sa réintégration peut être soumise à certaines restrictions ou dépendre du respect par le participant organisationnel de conditions spécifiques indiquées au moment de la suspension;
- e) **restrictions d'admissibilité** – des restrictions ou interdictions concernant certains types de participation, mais autorisant la participation à d'autres titres dans des conditions strictes;
- f) **suspension permanente** – une interdiction de participer à quelque titre que ce soit à un programme, une activité, un événement ou une compétition commandité par, organisé par ou organisé avec l'aide de l'organisation;
- g) **autres sanctions discrétionnaires** - d'autres sanctions peuvent être imposées, y compris, mais sans s'y limiter, d'autres pertes de privilèges, des directives d'interdiction de contact, une amende ou un paiement monétaire pour compenser les pertes directes, ou d'autres restrictions ou conditions jugées nécessaires ou appropriées.

44. Le président du comité de discipline interne ou le panel de discipline externe, selon le cas, peut appliquer les sanctions présomptives suivantes, qui sont présumées équitables et appropriées pour les formes de maltraitance répertoriées :

- a) la maltraitance sexuelle impliquant un plaignant mineur ou un plaignant qui était mineur au moment des incidents faisant l'objet de la plainte entraînent une sanction présomptive d'inadmissibilité permanente ou d'expulsion de l'adhésion ou de l'inscription;
- b) la maltraitance sexuelle, la maltraitance physique avec contact et la maltraitance liée à l'interférence ou à la manipulation de la procédure entraînent une sanction présomptive d'une période de suspension ou de restrictions d'admissibilité;
- c) lorsqu'un répondant fait l'objet d'accusations ou d'allégations de crime contre une personne, si la gravité de l'infraction le justifie, la sanction présomptive est une période de suspension jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise dans le cadre de la procédure applicable.

45. La condamnation d'un participant organisationnel pour certaines infractions au *Code criminel* impliquant un comportement préjudiciable entraîne une sanction présomptive d'inadmissibilité permanente à la participation à l'organisation. Ces infractions au *Code criminel* peuvent inclure, sans s'y limiter, ce qui suit :

- a) toute infraction relative à la pornographie juvénile;
- b) tout délit sexuel;
- c) tout délit de violence physique.

46. Sauf décision contraire du panel de discipline externe, toute sanction disciplinaire prend effet immédiatement, nonobstant un appel.

47. Le non-respect d'une sanction déterminée par le panel de discipline externe entraînera une suspension automatique jusqu'à ce que la sanction soit respectée.

SANCTIONS DU BCIS

48. En tant que signataire du programme du BCIS, l'organisation veillera à ce que toute sanction ou mesure imposée par le Directeur des sanctions et résultats (« DSR ») du BCIS soit mise en œuvre et respectée dans les cas qui relèvent de la compétence de l'organisation (y compris aux niveaux provincial, territorial et des clubs) une fois que l'organisation aura reçu un avis approprié de sanction ou de mesure de la part du BCIS.

APPELS

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

CONFIDENTIALITÉ

50. procédure disciplinaire est confidentielle et ne concerne que l'organisation, les parties, la tierce partie indépendante (et tout représentant), le président du comité de discipline interne, le panel de discipline externe et tout conseiller indépendant du panel de discipline externe.

51. Une fois la procédure entamée et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, aucune des parties ne divulguera d'informations confidentielles relatives à la discipline ou à la plainte à une personne non impliquée dans la procédure, à moins que l'organisation ne soit tenue d'en informer un organisme tel qu'une fédération internationale, Sport Canada ou un autre organisme de sport (par exemple, lorsqu'une suspension provisoire ou des mesures provisoires ont été imposées et qu'une communication est nécessaire pour garantir leur exécution), ou qu'une notification ne soit autrement requise par la loi.

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

ÉCHÉANCIERS

53. Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect des échéanciers prévus par la présente politique ne permettra pas un règlement rapide de la plainte, la tierce partie indépendante peut demander que ces échéanciers soient révisés.

RAPPORT STATISTIQUE

54. L'organisation doit, au moins une fois par an, publier un rapport statistique général sur les activités menées dans le cadre de la présente politique en matière de discipline et de plaintes. Ce rapport ne doit pas contenir d'informations confidentielles en vertu de la présente politique ou dont la confidentialité a été ordonnée par un panel, mais peut inclure le nombre de plaintes signalées à la tierce partie indépendante et des statistiques concernant le nombre d'affaires qui ont été résolues par le biais d'un mode alternatif de règlement des différends, du processus traité par le président du comité de discipline interne et du processus traité par le panel de discipline externe. En outre, des statistiques sont tenues sur le nombre d'appels déposés conformément à la *Politique d'appel* et sur la question de savoir si les appels ont été accueillis, partiellement accueillis ou rejetés.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

55. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel en vertu de la présente politique sont assujetties à la *Politique de confidentialité* de l'organisation.
56. L'organisation, ses membres ou leurs représentants en vertu de la présente politique (c'est-à-dire la tierce partie indépendante (et tout représentant), le président du comité de discipline interne, le panel de discipline externe), doivent se conformer à la *Politique de confidentialité* de l'organisation dans l'exécution de leurs services en vertu de la présente politique.

DÉFINITIONS

57. Dans la présente politique, les termes suivants signifient ce qui suit :

- a) **athlète** – une personne qui est un athlète participant à l'organisation et qui est assujettie aux politiques de l'organisation;
- b) **plaignant** – une personne qui signale un incident, ou un incident présumé, de maltraitance ou autre comportement qui constitue une violation des normes décrites dans les politiques, les règlements administratifs, les règles ou les règlements de l'organisation, ou du CCUMS;
- c) **directeur des sanctions et résultats** - responsable de la supervision de l'imposition des mesures provisoires, des résultats convenus, des sanctions et de la comparution devant le Tribunal de protection ou le Tribunal d'appel dans les cas découlant d'une violation potentielle du CCUMS (ou d'autres règles de conduite, le cas échéant);
- d) **panel de discipline externe** – un panel composé d'une ou trois personnes nommées par la tierce partie indépendante (ou son représentant) pour statuer sur les plaintes évaluées dans le cadre de la procédure n° 2 de la présente politique;
- e) **événement** - un événement sanctionné par l'organisation, qui peut inclure une activité sociale;
- f) **harcèlement** - commentaire (ou commentaires) ou comportement vexatoire à l'encontre d'un participant organisationnel ou d'un groupe, que le commentaire ou le comportement ait lieu en personne ou par le biais de tout autre média, y compris les médias sociaux, et dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il n'est pas souhaité. Les types de comportement qui constituent du harcèlement comprennent, sans s'y limiter :
 - 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 concupiscentes 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. le bizutage, qui est toute forme de comportement dans le cadre de toute activité qui pourrait humilier, dégrader, être abusive ou dangereuse, attendue d'une personne de rang inférieur par une personne de rang supérieur, 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 de rang inférieur de

- participer. Ceci 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 le groupe ou de la capacité;
- 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. les comportements tels que ceux décrits ci-dessus, qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe de personnes, mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile; et
 - xiii. les représailles ou les menaces de représailles contre une personne qui signale un incident de harcèlement à l’organisation.
- g) **tierce partie indépendante** - la personne désignée par l'organisation pour recevoir les rapports et assumer les responsabilités décrites dans la *Politique sur la discipline et les plaintes*. Cette personne ne doit pas se trouver en situation de conflit d'intérêts.

tierce partie indépendante de Curling Canada

Lise MacLean, [Wiser Workplaces](#)
lisemaclean@gmail.com

- h) **président du comité de discipline interne** – une personne nommée par l'organisation pour statuer sur les plaintes évaluées dans le cadre du processus n° 1 de la présente politique. Le président du comité de discipline interne peut être un administrateur, un entraîneur-chef, un membre du personnel ou une autre personne affiliée à l'organisation, mais il ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts. Sauf désignation contraire, le président du comité de discipline interne de Curling Canada sera l'**agent de sport sécuritaire**;
- i) **maltraitance** – tel que défini dans le CCUMS;
- j) **mineur** – tel que défini dans le CCUMS;
- k) **parties** – le(s) plaignant(s) et le(s) répondant(s);
- l) **BCIS** – Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport, une division indépendante du Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC) qui comprend les fonctions du Commissaire à l'intégrité dans le sport;
- m) **participant organisationnel** – désigne les membres individuels et/ou les inscrits de toutes les catégories définies dans les règlements administratifs de l’organisation qui sont assujettis aux

politiques de l'organisation, ainsi que toutes les personnes employées par l'organisation, sous contrat avec elle ou engagées dans ses activités, incluant, sans toutefois s'y limiter, les employés, les sous-traitants, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, le personnel d'encadrement des athlètes, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les parents ou tuteurs, les spectateurs, les membres de comités, le conseil d'administration et les dirigeants;

- n) **personne en position d'autorité** - tout participant organisationnel qui occupe une position d'autorité au sein de l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les gestionnaires, le personnel d'encadrement, les accompagnateurs, les membres de comités et les administrateurs et dirigeants;
- o) **déséquilibre de pouvoir** – tel que défini dans le CCUMS;
- p) **suspension provisoire** - signifie que le participant organisationnel se voit interdire temporairement de participer à quelque titre que ce soit à un événement ou à une activité de l'organisation et de ses membres, ou qu'il en est décidé autrement conformément à la *Politique sur la discipline et les plaintes*, avant la décision rendue à l'issue d'une audience menée conformément à la présente politique;
- q) **répondant** - la partie qui répond à la plainte;
- r) **CCUMS** – *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport*, tel que modifié de temps à autre par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC);
- s) **participant au CCUMS** – un participant organisationnel qui a été a) désigné par l'organisation et b) qui a signé le formulaire de consentement requis. Les participants au CCUMS peuvent être un athlète, un entraîneur, un officiel, un membre du personnel d'encadrement des athlètes, un employé, une personne sous contrat, un administrateur ou un bénévole agissant au nom de l'organisation ou la représentant à quelque titre que ce soit.

Curling Canada a désigné les catégories de personnes suivantes comme participants au CCUMS :

- Conseil des gouverneurs
 - Personnel de direction (chef de la direction, directeur des finances, directeurs administratifs, postes contractuels spécifiques)
 - Athlètes (Équipe Canada, programme de l'équipe nationale, prochaine génération nationale, athlètes brevetés)
 - Entraîneurs de l'équipe (Équipe Canada, programme de l'équipe nationale, prochaine génération nationale)
 - Personnel d'encadrement des athlètes - entraînement et compétitions (entraîneurs du programme de l'équipe nationale, personnel de soutien intégré, gestionnaires/chefs d'équipe, officiels en chef)
- t) **personne vulnérable** – comprend les mineurs et les adultes vulnérables (personne qui, en raison de son âge, de son handicap ou de toute autre circonstance est en position de dépendance vis-à-vis des autres ou court, de quelque manière que ce soit, un plus gros risque que la population en général d'être maltraitée par des gens en position de confiance ou d'autorité).

Annexe A – Procédure d'enquête

Détermination

1. Lorsqu'une plainte est déposée conformément à la *Politique sur la discipline et les plaintes* et qu'elle est acceptée par la tierce partie indépendante, cette dernière détermine si l'incident doit faire l'objet d'une enquête.

Enquête

2. La tierce partie indépendante désigne un enquêteur. L'enquêteur doit être un tiers indépendant compétent en matière d'enquête. L'enquêteur ne doit pas se trouver dans une situation de conflit d'intérêts et ne doit avoir aucun lien avec l'une ou l'autre des parties.
3. La législation fédérale et/ou provinciale ou territoriale relative au harcèlement en milieu de travail peut s'appliquer à l'enquête si le harcèlement a été dirigé contre un employé sur un lieu de travail. L'enquêteur doit examiner la législation sur la sécurité au travail, les politiques de l'organisation en matière de ressources humaines et/ou consulter des experts indépendants pour déterminer si la législation s'applique à la plainte.
4. L'enquête peut prendre toute forme décidée par l'enquêteur, orientée par toute législation fédérale et/ou provinciale ou territoriale applicable. L'enquête peut comprendre :
 - a) des entretiens avec le plaignant;
 - b) des entretiens avec des témoins;
 - c) un exposé des faits (point de vue du plaignant) préparé par l'enquêteur, reconnu par le plaignant et remis au répondant;
 - d) des entretiens avec le répondant;
 - e) un exposé des faits (point de vue du répondant) préparé par l'enquêteur, reconnu par le répondant et transmis au plaignant.

Rapport de l'enquêteur

5. Au terme de son enquête, l'enquêteur rédige un rapport comprenant un résumé des preuves fournies par les parties (y compris les deux exposés des faits, le cas échéant) et des recommandations de l'enquêteur indiquant si, selon la prépondérance des probabilités, une violation du *Code de conduite et de déontologie* ou du CCUMS a été commise. L'enquêteur peut également formuler des recommandations non contraignantes concernant les prochaines étapes appropriées (médiation, procédures disciplinaires, examen plus approfondi ou enquête).
6. Le rapport de l'enquêteur sera remis à la tierce partie indépendante qui le divulguera, à sa discrétion, en tout ou en partie, à l'organisation et au panel de discipline externe. La tierce partie indépendante peut également divulguer le rapport de l'enquêteur - ou une version expurgée pour protéger l'identité des témoins - aux parties, à sa discrétion, avec toutes les expurgations nécessaires.

7. Si l'enquêteur estime qu'il existe des cas possibles d'infraction au *Code criminel*, il conseillera au plaignant et à l'organisation de transmettre l'affaire à la police.
8. L'enquêteur doit également informer l'organisation de toute découverte d'activité criminelle. L'organisation peut décider de signaler ou non ces constatations à la police, mais elle est tenue d'informer la police en cas de constatations liées au trafic de substances ou de méthodes interdites (comme indiqué dans la version de la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur), à tout crime sexuel impliquant des mineurs, à la fraude à l'encontre de l'organisation, ou à d'autres infractions dont l'absence de signalement jetterait le discrédit sur l'organisation.

Représailles et rétorsion

9. Un participant organisationnel qui dépose une plainte auprès de l'organisation ou qui témoigne dans le cadre d'une enquête ne peut faire l'objet de représailles de la part d'une personne ou d'un groupe. Tout comportement de ce type peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire conformément à la *Politique sur la discipline et les plaintes*.

Fausse allégations

10. Un participant organisationnel qui soumet des allégations que l'enquêteur juge malveillantes, fausses ou visant à exercer des représailles ou une vengeance peut faire l'objet d'une plainte en vertu des dispositions de la *Politique sur la discipline et les plaintes* et peut être tenu de payer les frais de toute enquête qui aboutit à cette conclusion. L'organisation, ou le participant organisationnel contre lequel les allégations ont été formulées, peut agir en tant que plaignant.

Confidentialité

11. L'enquêteur fera des efforts raisonnables pour préserver l'anonymat du plaignant, du répondant et de toute autre partie. Toutefois, l'organisation reconnaît qu'il n'est pas toujours possible de préserver l'anonymat total au cours d'une enquête.

Protection des renseignements personnels

12. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel en vertu de la présente procédure sont assujetties à la *Politique de confidentialité* de l'organisation.
13. L'enquêteur doit se conformer à la *Politique de confidentialité* de l'organisation dans l'exécution de leurs services en vertu de la présente procédure.