

## Politique en matière de discipline et de plaintes

### Vue d'ensemble

1. Les participant.e.s sont tenus de s'acquitter de certaines responsabilités et obligations, y compris, mais sans s'y limiter, de se conformer à l'ensemble des politiques, des statuts, des règles et des règlements de Ringuette Canada («l'Organisation»), tels qu'ils sont mis à jour et modifiés de temps à autre.
2. Le non-respect des politiques, des statuts, des règles ou des règlements de l'Organisation ou de ses membres, selon le cas, peut entraîner l'imposition de sanctions conformément à la présente politique ou à toute autre politique ou tout autre statut applicable de l'Organisation ou de ses membres, selon le cas.

### Objectif

3. La présente politique a pour objet de définir les procédures de traitement des plaintes ou des signalements de violations du *Code de conduite et d'éthique* de l'Organisation (le «Code»), du Code de conduite universel pour prévenir et contrer les mauvais traitements dans le sport («CCUMS») ou de toute autre politique applicable.

### Définitions

4. Les termes utilisés dans la présente politique sont définis comme suit :
  - a) **Athlète** - Une personne qui est un.e athlète participant.e à l'Organisation et qui est soumise aux politiques de l'Organisation.
  - b) **Personnel d'encadrement di athlète** - Tout.e entraîneur.e, soigneur.euse, gérant.e, agent.e, personnel d'équipe, officiel.le, personnel médical, paramédical, parent ou toute autre personne travaillant avec, traitant ou assistant un.e athlète participant ou se préparant à une compétition sportive.
  - c) **Plaignant.e** - Participant.e qui signale un incident, ou un incident présumé, de maltraitance, de comportement interdit ou d'autre inconduite susceptible de constituer une violation des normes décrites dans les politiques, les statuts, les règles ou les règlements de l'Organisation, ou dans les Principes directeurs du CCUMS.
  - d) **Jours** - jours calendaires<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Aux fins du calcul des délais, les dispositions suivantes s'appliquent : le jour de l'acte n'est pas inclus dans le calcul (c'est-à-dire que la date de réception d'une décision n'est pas le jour 1); au lieu de cela, le délai commence à courir le jour suivant la réception de la décision et expire à minuit (dans le lieu où se trouve la personne souhaitant introduire un appel) le dernier jour du délai. Si la date de fin est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai court jusqu'au jour suivant qui n'est pas un samedi, un dimanche ou un

- e) **Directeur.ice des sanctions et des résultats (DSR)** - Responsable de la supervision de l'imposition des mesures provisoires, des résultats convenus, des sanctions et de la comparution devant le tribunal de sauvegarde ou le tribunal d'appel dans les cas découlant d'une violation potentielle des CCUMS (ou d'autres règles de conduite, le cas échéant).
- f) **Comité de discipline externe** - Comité composé d'une ou trois personnes désignées par la tierce partie indépendante pour statuer sur les plaintes évaluées dans le cadre de la procédure n° 2 de la présente politique.
- g) **Événement** - Un événement sanctionné par l'Organisation ou un membre, et qui peut inclure un événement social.
- h) **Harcèlement** - tel que défini dans le Code.
- i) **Tierce partie indépendante** - La personne engagée par l'Organisation pour recevoir les rapports et les plaintes et pour assumer les responsabilités décrites dans la *politique en matière de discipline et de plaintes* et dans la *politique d'appel*, le cas échéant. Cette personne ne doit pas se trouver dans une situation de conflit d'intérêts réel ou perçu, ni avoir de relation directe avec l'une des parties.
- j) **Président.e du comité de discipline interne** - La personne nommée par l'Organisation pour statuer sur les plaintes évaluées dans le cadre du processus no 1 de la présente politique. Le président.e du comité de discipline interne peut être un directeur, un entraîneur.e principal, un membre du personnel ou une autre personne affiliée à l'Organisation, mais il ne doit pas être en conflit d'intérêts ou avoir une relation directe avec l'une ou l'autre des parties.
- k) **Maltraitance** - telle que définie dans le CCUMS
- l) **Mineur.e** - tel que défini dans le CCUMS.
- m) **Parties** - les personnes impliquées dans une plainte ou un incident signalé, normalement le plaignant.e et le répondant.e.
- n) **BCIS** - Bureau du Commissaire à l'intégrité du sport, une division indépendante du CRDSC qui comprend les fonctions du Commissaire à l'intégrité du sport.
- o) **Participant.e.s** - Désigne toutes les catégories de membres individuel.le.s et/ou de personnes inscrites définies dans les règlements de Ringuette Canada qui sont

---

jour férié. Par exemple, si une personne reçoit une décision le jeudi 17 décembre 2020, le délai de 14 jours pour faire appel de cette décision commence le vendredi 18 décembre 2020 et expire le vendredi 1er janvier 2021. Toutefois, comme le 1er janvier 2021 est un jour férié, que le 2 janvier 2021 est un samedi et que le 3 janvier 2021 est un dimanche, le délai d'appel expirerait à minuit (à l'endroit où se trouve la personne souhaitant interjeter appel) le 4 janvier 2021.

- assujetties aux politiques de Ringuette Canada, ainsi que toutes les personnes employé.e.s par Ringuette Canada, sous contrat avec elle ou engagées dans des activités avec elle, y compris, mais sans s'y limiter, les employé.e.s, les entrepreneur.e.s, les athlètes, les entraîneur.e.s, les facilitateur.rice.s, les évaluateur.rice.s, les instructeur.rice.s, les officiel.les, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateur.rice.s, les membres des comités, les parents ou tuteur.rice.s, les spectateur.rice.s, les membres des comités, ainsi que les administrateur.rice.s et les dirigeant.e.s.
- p) **Personne en autorité** - Tout participant.e à l'Organisation qui occupe une position d'autorité au sein de l'Organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les entraîneur.e.s, les instructeur.rice.s, les officiel.les, les gestionnaires, le personnel de soutien, les chaperon.ne.s, les membres de comités ou les administrateur.rice.s et les dirigeant.e.s.
- q) **Déséquilibre des pouvoirs** - tel que défini dans le CCUMS.
- r) **Suspension provisoire** - signifie que le participant.e 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 fait l'objet d'une décision conformément à la *politique en matière de discipline et de plaintes*, avant que la décision ne soit rendue à l'issue d'une audience menée conformément à la présente politique.
- s) **Répondant.e** - La partie qui répond à la plainte.
- t) **CCUMS** - *Code de conduite universel pour prévenir et contrer les mauvais traitements dans le sport*, tel qu'amendé de temps à autre par le CRDSC
- u) **Participant.e au CCUMS** - Participant.e affilié.e à l'Organisation qui a été (a) désigné.e par l'Organisation comme participant.e au CCUMS et (b) qui a signé le formulaire de consentement requis. Les participant.e.s au CCUMS peuvent être un.e athlète, un.e officiel.le, un.e membre du personnel d'encadrement d'athlète, un.e employé.e, un.e contractuel.le, un.e administrateur.rice ou un.e bénévole agissant au nom de l'Organisation ou la représentant à quelque titre que ce soit.
- v) **Participant.e vulnérable** - tel que défini dans le CCUMS.

### Application

5. Cette politique s'applique aux participant.e.s et à toute infraction présumée aux politiques, statuts, règles ou règlements de l'Organisation.
6. Outre les mesures de disciplines prévues par la présente politique, un.e employé.e de l'Organisation mis.e en cause dans une plainte peut également faire l'objet de

sanctions conformément à son contrat de travail ou aux politiques de l'Organisation en matière de ressources humaines, le cas échéant.

## **Rapports**

### Les participant.e.s au CCUMS font rapport au BCIS

7. Les incidents impliquant des allégations de mauvais traitements ou de comportements interdits, tels que définis dans le [CCUMS](#), qui se sont produits ou se sont poursuivis à compter du 1 mai, 2023 et qui concernent un.e participant.e au CCUMS doivent être signalés au Bureau du commissaire à l'intégrité sportive («BCIS») [<https://osic-bcis.i-sight.com/portal>] et seront traités conformément aux politiques et aux procédures du BCIS.
8. Les incidents impliquant des allégations de maltraitance ou de comportement interdit survenus avant le 1 mai, 2023 et impliquant un.e participant.e au CCUMS peuvent être signalés au BCIS; toutefois, le BCIS déterminera l'admissibilité de ces plaintes conformément aux lignes directrices pertinentes et applicables du BCIS relatives à l'examen initial et à l'évaluation préliminaire. Lorsque les parties n'ont pas été désignées par l'Organisation comme participant.e.s au CCUMS, les incidents signalés au BCIS ne peuvent être traités conformément aux procédures du BCIS sans le consentement exprès des parties.
9. Si la tierce partie indépendante reçoit une plainte qu'iel considère comme relevant de la compétence du BCIS, iel transmet la plainte au BCIS et en informe le(s) plaignant.e(s).

### Les participant.e.s non membres du CCUMS font rapport à une tierce partie indépendante.

10. Toute plainte relative à des violations présumées des politiques de l'Organisation impliquant des participant.e.s qui ne sont pas du CCUMS ou qui ne relèvent pas de la compétence du BCIS peut être signalée par écrit par un.e participant.e à la tierce partie indépendante. Les plaintes doivent être déposées dès que possible et au plus tard dans un délai de 120 jours calendaires à compter de la survenance de l'incident]<sup>2</sup>. Pour éviter toute ambiguïté, cela inclut les plaintes renvoyées à la tierce partie indépendante par le BCIS à la suite d'une décision prise par le BCIS selon laquelle une plainte qui lui a été initialement signalée ne relève pas de sa compétence. [LE BCIS n'est pas tenu de respecter le délai spécifié dans cette section].
11. Nonobstant toute disposition de la présente politique, l'Organisation peut, à son entière discrétion ou à la demande de la tierce partie indépendante, agir en tant que plaignante et engager la procédure de plainte conformément aux dispositions de la

---

<sup>2</sup> Ce délai peut être supprimé à la seule discrétion de la tierce partie indépendante s'iel considère que des circonstances atténuantes ont empêché la personne de déposer sa plainte dans les x jours suivant l'incident. Une telle décision de la part de la tierce partie indépendante n'est pas susceptible d'appel.

présente politique. Dans ce cas, l'Organisation désignera une personne pour la représenter.

12. Un.e participant.e qui craint des représailles ou qui a des raisons suffisantes de vouloir garder son identité confidentielle peut déposer une plainte auprès de la tierce partie indépendante et demander que son identité reste confidentielle. La tierce partie indépendante peut, s'il le juge approprié, demander à l'Organisation de prendre en charge la plainte et d'agir en tant que plaignant.e.<sup>3</sup>
13. Dans des circonstances exceptionnelles, la tierce partie indépendante peut demander à l'Organisation de gérer une plainte si l'un de ses membres n'est pas en mesure de gérer la plainte pour des raisons valables et justifiables, telles qu'un conflit d'intérêts, un manque de capacité ou l'absence de politiques en place pour traiter la plainte. Dans ce cas, l'Organisation a le droit de demander qu'un accord de partage des coûts soit conclu avec le membre comme condition préalable à la gestion de la plainte par l'Organisation.
14. Lorsque la tierce partie indépendante renvoie une affaire à un membre ou à une organisation affiliée, ou lorsqu'un membre ou une organisation affiliée est autrement responsable de la gestion d'une affaire (c'est-à-dire parce qu'il ou elle a reçu l'affaire directement), et que le membre et/ou l'Organisation affiliée ne mène pas de procédure de discipline dans un délai raisonnable, l'Organisation peut, à sa discrétion, se saisir de l'affaire et mener les procédures nécessaires. Dans ce cas, si le président.e du comité de discipline interne ou le comité de discipline externe décide que l'Organisation a agi raisonnablement en se saisissant de l'affaire, les frais engagés par l'Organisation pour mener la procédure, y compris les frais juridiques, seront remboursés par le membre et/ou l'Organisation affiliée à l'Organisation.

#### **mineur.e.s**

15. Les plaintes peuvent être déposées par ou contre un.e participant.e mineur.e. Les mineur.e.s doivent être représentés par un.e parent/tuteur.ice ou un.e autre adulte au cours de cette procédure.
16. Si le représentant.e de mineur.e n'est pas son parent/ tuteur.ice, il doit avoir l'autorisation écrite de parent/ tuteur.ice de mineur.e pour agir en cette qualité.
17. Les communications de la tierce partie indépendante, du président.e du comité de discipline interne ou du comité de discipline externe (selon le cas) doivent être adressées à son représentant.e de mineur.e.

---

<sup>3</sup> Dans de telles circonstances, le participant.e qui dépose la plainte peut néanmoins être tenu de participer dans une certaine mesure à la procédure, par exemple en fournissant des preuves au cours de la procédure disciplinaire. Son identité sera gardée dans la plus stricte confidentialité, dans la mesure du possible, mais il se peut que l'anonymat complet ne soit pas possible.

18. Un.e mineur.e n'est pas tenu.e d'assister ou de participer à une audition, 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 di mineur.e.

### **Responsabilités de la tierce partie indépendante**

19. Dès réception d'une plainte, la tierce partie indépendante doit :

- a) déterminer si la plainte relève de la compétence de la présente politique et si elle a été déposée dans les délais indiqués dans le présent document;
- b) déterminer la juridiction 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'un de ses membres ou de ses organisations affiliées; et
  - ii. si le membre ou l'Organisation affiliée peut gérer la procédure de plainte<sup>4</sup>.
- c) déterminer si la plainte est frivole, vexatoire ou si elle a été déposée de mauvaise foi<sup>5</sup>;
- 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.

---

<sup>4</sup> En procédant à cette évaluation, le tiers indépendant peut déterminer que le membre ou l'Organisation affiliée n'a pas la capacité de gérer la plainte (ce qui peut inclure la capacité financière et les ressources humaines), que le membre ou l'Organisation affiliée n'est pas l'instance appropriée pour gérer la plainte en raison de sa gravité (par exemple, les clubs ne sont pas censés gérer les plaintes graves en raison de la complexité d'une telle procédure), ou qu'il existe un conflit d'intérêts réel ou perçu à li sein du membre ou de l'Organisation affiliée.

Si le tiers indépendant détermine que la plainte doit être traitée par un membre, un PTSO ou une organisation affiliée, cette organisation peut utiliser ses propres politiques pour traiter la plainte ou peut adopter la présente politique et nommer son propre tiers indépendant pour assumer les responsabilités énumérées dans le présent document. Lorsque la présente politique est adoptée par un membre, un PTSO ou une organisation affiliée, toute référence à li tiers indépendant ci-dessous doit être comprise comme une référence à li tiers indépendant du PTSO ou de l'Organisation affiliée.

<sup>5</sup> Comme l'indiquent les directives d'enquête du Centre de règlement des différends athlètes 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 poursuivre. Pour qu'une plainte soit considérée comme ayant été déposée de mauvaise foi, le tiers indépendant doit considérer qu'elle a été déposée consciemment dans un but malhonnête ou en raison de la sournoiserie morale du plaignant et qu'il y avait une intention d'induire en erreur.

### **Procédures de plainte**

Une plainte sera traitée selon la procédure n° 1 ou la procédure n° 2. Sous réserve du paragraphe 18 ci-dessus, la tierce partie indépendante décide laquelle des deux procédures, le cas échéant, sera suivie, et cette décision n'est pas susceptible de recours.

**Processus #1** - la plainte contient des allégations impliquant les comportements suivants :

- a) un comportement ou des commentaires irrespectueux;
- b) des actes mineurs de violence physique, à moins que la violence physique n'ait lieu entre une personne en autorité et un.e participant.e vulnérable, auquel cas la question sera traitée dans le cadre de la procédure n° 2;
- c) un comportement contraire aux valeurs de l'Organisation ou à celles de l'un de ses membres ou organisations affiliées;
- d) un non-respect des politiques, procédures, règles ou règlements de l'Organisation ou de l'un de ses membres ou organisations affiliées;
- e) des violations mineures des politiques ou des règlements de l'Organisation ou de l'un de ses membres ou organisations affiliées.

Les comportements identifiés ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements qui peuvent être abordés dans le cadre du processus n° 1.

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

- a) les incidents répétés décrits dans le processus n° 1;
- b) le bizutage;
- c) les commentaires, conduites ou comportements injurieux, racistes ou sexistes;
- d) des incidents qui constituent un comportement interdit en vertu du *Code* ou du CCUMS;
- e) des incidents majeurs de violence (par exemple, bagarres, agressions);
- f) les farces, les plaisanteries ou autres activités qui mettent en danger la sécurité d'autrui;

- g) tout comportement qui interfère intentionnellement avec une compétition ou avec la préparation d'un.e athlète en vue d'une compétition;
- h) les comportements qui portent intentionnellement atteinte à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de l'Organisation ou de l'un de ses Membres ou organisations affiliées.
- i) le non-respect systématique des statuts, des politiques, des règles ou des règlements de l'Organisation ou de l'un de ses membres ou de ses organisations affiliées.
- j) les violations majeures ou répétées du *Code* ou de toute autre politique, statut, règle ou règlement qui désigne la présente *politique en matière de discipline et de plaintes* comme étant applicable pour traiter ces violations présumées;
- k) endommager intentionnellement les biens de l'Organisation, de l'un de ses membres ou de l'une de ses organisations affiliées, ou manipuler de manière inappropriée les fonds des organisations susmentionnées;
- l) la consommation abusive d'alcool, toute consommation ou possession d'alcool par des mineur.e.s, ou consommation ou possession de drogues illicites et de stupéfiants;
- m) une condamnation pour une infraction au *code pénal*.

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



## **Suspensions provisoires**

20. S'il le juge approprié ou nécessaire en fonction des circonstances, la tierce partie indépendante tierce partie indépendante et/ou le directeur.rice administratif.ve de l'Organisation peuvent imposer une suspension provisoire ou des mesures provisoires à l'encontre d'un.e participant.e en attendant la fin de la procédure, après quoi des mesures de disciplines ou d'autres sanctions peuvent être appliquées conformément à la présente politique.

21. Si une infraction présumée se produit lors d'une compétition, elle sera traitée selon les procédures spécifiques à la compétition, le cas échéant. Des suspensions provisoires ou des mesures provisoires peuvent être imposées pour la durée d'une compétition, d'un entraînement, d'une activité ou d'une manifestation uniquement, ou selon ce qui est jugé approprié par la tierce partie indépendante et/ou le membre du personnel d'encadrement désigné.e.<sup>6</sup>

**22.** Nonobstant ce qui précède, l'Organisation et/ou la tierce partie indépendante peuvent déterminer qu'une infraction présumée est d'une gravité telle qu'elle justifie l'imposition d'une suspension provisoire d'un répondant.e en attendant la fin de l'enquête, de l'évaluation et de l'investigation par le CSIO, de l'audience, de la décision de la commission de discipline externe ou d'une procédure pénale.

**23.** Tout répondant.e à l'encontre duquel une suspension provisoire ou une mesure provisoire est imposée peut demander à la tierce partie indépendante ou à son groupe 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.e de lever sa suspension provisoire. Les suspensions provisoires ou les mesures provisoires ne sont levées que dans les cas où le répondant.e établit qu'il serait manifestement injuste de maintenir la suspension provisoire ou les mesures provisoires à son encontre.

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

## **Étapes de la procédure**

**PROCESSUS #1 :** Traitement par le président.e du comité de discipline interne

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

---

<sup>6</sup> La discipline ou la sanction imposée en compétition par l'officiel.le ou l'autorité compétente n'empêche pas le participant.e de faire l'objet d'autres procédures disciplinaires en vertu de la présente politique.

- a) proposer des techniques alternatives de résolution des conflits, le cas échéant;
  - b) demander à li plaignant.e et à li répondant.e de présenter des observations écrites ou orales concernant la plainte/l'incident. Les deux parties ont également le droit de soumettre à li président.e du comité de discipline interne tout élément de preuve pertinent, y compris, mais sans s'y limiter, des déclarations de témoins, des preuves documentaires ou des preuves provenant d'autres médias (photos, captures d'écran, vidéos ou autres enregistrements). Chaque partie a le droit de recevoir les observations et les preuves de l'autre partie, y compris la plainte di plaignant.e. En cas d'observations orales, chaque partie doit être présente lorsque ces observations sont faites (à moins qu'une partie n'y renonce); et/ou,
  - c) après réception des observations des parties, li président.e 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.
26. Après avoir examiné les observations et les preuves relatives à la plainte, li président.e du comité de discipline interne détermine si la violation alléguée est fondée et, dans l'affirmative, quelle sanction appropriée sera imposée, le cas échéant (voir la section "**Sanctions**"). Si, après avoir entendu les parties et examiné leurs observations, li président.e du comité de discipline interne estime que l'infraction alléguée n'est pas fondée, iel rejette la plainte.
27. Sauf délégation à la tierce partie indépendante, li président.e du comité de discipline interne informe les parties de sa décision, qui est écrite et motivée. La décision di président.e du comité de discipline interne prend effet immédiatement, sauf indication contraire di président.e du comité de discipline interne. Si les circonstances exigent qu'une décision soit rendue immédiatement ou dans un délai court, li président.e du comité de discipline interne peut rendre une décision brève, oralement ou par écrit, suivie d'une décision écrite motivée.
28. Toute décision rendue par li président.e du comité de discipline interne doit être communiquée et conservée dans les dossiers de l'Organisation et de tout membre et/ou club auquel appartient li répondant.e. Les décisions seront gardées confidentielles par les parties et les organisations concernées et seront conservées et éliminées conformément à la législation applicable en matière de protection de la vie privée.

PROCESSUS #2 : Traitée par une tierce partie indépendante et un comité de discipline externe

29. Après avoir déterminé que la plainte doit être traitée dans le cadre de la procédure n° 2, la tierce partie indépendante proposera l'utilisation de méthodes alternatives

de résolution des différends, le cas échéant. Si la plainte n'est pas résolue par des méthodes alternatives de résolution des différends, la tierce partie indépendante désignera un comité de discipline externe composée 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 comité de discipline externe en tant que de besoin, y compris fournir au comité de discipline externe toute information relative à des sanctions disciplinaires précédemment imposées au(x) répondant.e(s) en vertu des politiques de l'Organisation, de tout membre ou de tout autre organisme sportif qui avait autorité sur li répondant.e; et,
- c) fournir tout autre service ou soutien nécessaire pour garantir une procédure équitable et rapide.

30. La tierce partie indépendante fixe des délais et traite la plainte en temps utile et dans le respect de l'équité procédurale.

31. Si la nature de l'affaire le justifie, la tierce partie indépendante peut, à sa seule discrétion, nommer un comité de discipline externe composé de trois (3) personnes. Lorsqu'un comité de discipline externe de trois personnes est nommé, la tierce partie indépendante désigne l'un des membres du comité de discipline externe comme président.e.

32. La tierce partie indépendante, en coopération avec le comité de discipline externe, décidera alors de la forme sous laquelle la plainte sera entendue. Cette décision n'est pas susceptible d'appel. Le format de l'audition peut être une audition orale en personne, une audition orale par téléphone, virtuellement ou par un autre moyen de communication, une audition basée sur l'examen des preuves documentaires soumises avant l'audition, ou une combinaison de ces méthodes.

33. L'audience sera régie par les procédures que la tierce partie indépendante et le comité de discipline externe jugeront appropriées en fonction des circonstances. Les directives procédurales suivantes s'appliquent :

- a) la détermination des procédures et des délais, ainsi que la durée de l'audience, doivent être aussi rapides et rentables que possible afin que les coûts pour les parties et l'Organisation et/ou le membre soient raisonnables;

- b) les parties sont 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 comité de discipline externe seront fournies à toutes les parties, par l'intermédiaire de la tierce partie indépendante, avant l'audience et conformément aux délais fixés par la tierce partie indépendante;
- d) les parties peuvent engager un.e représentant.e, un.e conseiller.ère, un.e traducteur.rice, des services de transcription ou un.e conseiller.ère juridique à leurs propres frais;
- e) le comité de discipline externe peut demander à toute autre personne de participer à l'audition et d'y apporter son témoignage;
- f) si elle n'est pas partie à la plainte, l'Organisation et/ou le membre concerné sera autorisé à assister à l'audience en tant qu'observateur et aura accès à tous les documents soumis. Avec l'autorisation du comité de discipline externe, l'Organisation et/ou le membre concerné peuvent présenter des observations lors de l'audience ou fournir au comité de discipline des informations complémentaires qui peuvent être nécessaires pour que le comité de discipline externe rende sa décision<sup>7</sup>;
- g) le comité de discipline externe admet à l'audience tout élément de preuve déposé par les parties et peut exclure tout élément de preuve indûment répétitif ou constituant un abus de procédure. Le comité 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) rien n'est admissible comme preuve lors d'une audition qui :
  - i. serait irrecevable devant un tribunal en raison d'un privilège prévu par le droit de la preuve; ou
  - ii. est inadmissible en vertu d'une quelconque loi;

---

<sup>7</sup> Le but de cette disposition n'est pas de donner à l'Organisation ou à un membre la possibilité d'essayer d'influencer l'imposition d'une sanction et, le cas échéant, la durée ou la nature de la sanction. Cette disposition vise plutôt à donner à l'Organisation ou à un membre la possibilité de fournir à la commission de discipline des renseignements clairs lorsque les parties ont cherché à imposer une sanction particulière à un particulier, mais qu'elles ont mal compris ou déformé des éléments fondamentaux de la programmation ou de la structure d'adhésion (ou d'autres questions semblables) et que, si elles ne le font pas, la commission de discipline pourrait imposer une sanction qui n'est pas exécutoire.

i) la décision est prise à la majorité des voix du comité de discipline externe lorsque celui-ci est composée de trois personnes.

34. Si le répondant.e admet la violation alléguée ou reconnaît les faits essentiels tels qu'ils sont allégués, le répondant.e peut renoncer à l'audition, auquel cas le comité de discipline externe déterminera la sanction appropriée. Le comité de discipline externe peut toujours tenir une audience dans le but de déterminer une sanction appropriée.
35. La procédure se poursuit même si une partie choisit de ne pas participer à une audience.
36. Si une décision peut affecter une autre partie dans la mesure où l'autre partie aurait recours à une plainte ou à un appel en son nom propre, cette partie deviendra une partie à la plainte, sera autorisée à participer à la procédure déterminée par le comité de discipline externe et sera liée par la décision.
37. Dans l'exercice de ses fonctions, le comité de discipline externe peut obtenir un avis indépendant.

## Décision

38. Après avoir entendu l'affaire, le comité de discipline externe déterminera si l'infraction alléguée est fondée et, dans l'affirmative, les sanctions à imposer. Si le comité de discipline externe estime qu'un manquement présumé n'est pas fondé, la plainte est rejetée.
39. Normalement, dans les quatorze (14) jours suivant la conclusion de l'audience, la tierce partie indépendante distribue la décision écrite et motivée de le comité de discipline externe aux parties, à l'Organisation et au(x) membre(s) concerné(s).
40. Dans des circonstances extraordinaires, le comité 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, ou rapidement après.
41. La décision du comité de discipline externe prend effet à la date à laquelle elle est rendue, sauf décision contraire du comité de discipline externe. La décision du comité de discipline externe s'appliquera automatiquement à l'Organisation, à ses membres et aux autres organisations concernées, conformément à la politique de réciprocité.
42. Sauf si l'affaire concerne un.e participant.e vulnérable, l'Organisation ou le membre (selon le cas) publie sur son site web, à l'expiration du délai d'appel prévu par la *politique d'appel*, l'issue de l'affaire, la ou les dispositions des politiques pertinentes qui ont été enfreintes, le ou les noms des participant.e.s concerné.e.s et la ou les sanctions imposées, s'il y a lieu. Si l'affaire fait l'objet d'un appel, les dispositions relatives à la publication figurant dans la *politique d'appel* s'appliquent. Les informations d'identification concernant des mineur.e.s ou des participant.e.s vulnérables ne seront jamais publiées par l'Organisation ou ses membres.
43. Si le comité de discipline externe rejette la plainte, les informations visées au paragraphe précédent ne peuvent être publiées qu'avec le consentement i répondant.e. Si li répondant.e ne donne pas son consentement, ces informations resteront confidentielles pour les parties, la tierce partie indépendante, l'Organisation et tout membre concerné (y compris le club di répondant.e) et seront conservées et éliminées conformément à la législation applicable en matière de protection de la vie privée. Le non-respect de cette disposition peut entraîner des mesures de discipline conformément à la présente politique.
44. Les autres personnes ou organisations, y compris, mais sans s'y limiter, les membres, les organisations sportives provinciales/territoriales, les clubs sportifs, etc., seront informées des résultats de toute décision rendue conformément à la présente politique.

45. L'Organisation conservera les relevés de toutes les décisions conformément à sa politique en matière de protection de la vie privée.

46. Lorsque le comité de discipline externe impose une sanction, la décision comprend au minimum les éléments suivants :

- a) le champ de compétence;
- b) un résumé des faits et des preuves pertinentes;
- c) le cas échéant, la ou les dispositions spécifiques des politiques, des statuts, des règles ou des règlements de l'Organisation qui ont été violées;
- d) la partie ou l'organisation qui est responsable des coûts de mise en œuvre d'une sanction;
- e) l'organisation qui est chargée de veiller à ce que la personne sanctionnée respecte les termes de la sanction;
- f) toute condition de réintégration à laquelle li répondant.e doit satisfaire (le cas échéant);
- g) l'organisation qui est chargée de veiller à ce que les conditions soient remplies;
- h) tout autre conseil qui aidera les parties à mettre en œuvre la décision du comité de discipline externe.

Si nécessaire, une partie - ou l'organisation responsable de l'application ou du suivi d'une sanction - peut demander au comité de discipline externe des éclaircissements sur l'ordonnance afin qu'elle puisse être appliquée ou suivie de manière appropriée.

### **Sanctions**

47. Pour déterminer la sanction appropriée, li président.e du comité de discipline interne ou le comité de discipline externe, selon le cas, prend en considération les facteurs suivants (le cas échéant) :

- a) la nature et la durée de la relation entre li répondant.e et li plaignant.e, y compris l'existence d'un déséquilibre de pouvoir;
- b) les antécédents di répondant.e et tout schéma de mauvaise conduite, de comportement interdit ou de maltraitance;
- c) l'âge respectif des personnes concernées;

- d) la question de savoir si li répondant.e constitue une menace permanente et/ou potentielle pour la sécurité d'autrui;
  - e) l'admission volontaire par li répondant.e de l'infraction ou des infractions, l'acceptation de la responsabilité de l'inconduite, du comportement interdit ou des mauvais traitements, et/ou la coopération dans le cadre de l'enquête et/ou de la procédure de discipline de l'Organisation;
  - f) l'impact réel ou perçu de l'incident sur li plaignant.e, l'organisation sportive ou la communauté sportive;
  - g) les circonstances propres à li répondant.e sanctionné.e (par exemple, manque de connaissances ou de formation appropriées concernant les exigences du *Code*, dépendance, handicap, maladie);
  - h) si, compte tenu des faits et des circonstances qui ont été établis, la poursuite de la participation à la communauté sportive est appropriée;
  - i) un.e répondant.e qui se trouve dans une 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.
48. Toute sanction imposée doit être proportionnée et raisonnable. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'imposer des mesures disciplinaires progressives et un seul incident de comportement interdit, de maltraitance ou d'autres fautes peut justifier des sanctions élevées ou combinées.
49. Li président.e du comité de discipline interne ou le comité de discipline externe, selon le cas, peut appliquer les sanctions de disciplines suivantes, seules ou combinées :
- a) **Avertissement verbal ou écrit** - Une réprimande verbale ou un avis écrit officiel indiquant qu'un.e participant.e a enfreint le *Code* et que des sanctions plus sévères seront prises si li participant.e commet d'autres infractions.
  - b) **Éducation** - L'obligation pour un.e participant.e de prendre des mesures éducatives spécifiques ou des mesures correctives similaires pour remédier à la (aux) violation(s) du *Code* ou du CCUMS.
  - c) **Probation** - Une période de temps déterminée au cours de laquelle li participant.e doit respecter certaines conditions, notamment rester en règle et se conformer à li *Code* et aux CCUMS. Toute nouvelle violation du *Code* ou des CCUMS au cours de la période probatoire peut donner lieu à des



mesures de disciplines supplémentaires, y compris, mais sans s'y limiter, une période de suspension ou de suspension permanente. Cette sanction peut également inclure la perte de privilèges ou d'autres conditions, restrictions ou exigences pendant la période spécifiée.

- d) **Suspension** - 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 parrainé(e), organisé(e) ou placé(e) sous les auspices de l'Organisation. Un.e participant.e suspendu.e peut être autorisé.e à reprendre sa participation, mais sa réintégration peut être soumise à certaines restrictions ou dépendre de la satisfaction par le participant.e de conditions spécifiques indiquées au moment de la suspension.
- e) **Restrictions d'éligibilité** - Restrictions ou interdictions concernant certains types de participation, mais autorisant la participation à d'autres titres dans des conditions strictes.
- f) **Suspension permanente** - Suspension du droit de participer à quelque titre que ce soit à un programme, une activité, une manifestation ou une compétition parrainé(e), organisé(e) ou placé(e) sous les auspices 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.

50. Le président.e du comité de discipline interne ou le comité de discipline externe, selon le cas, peut appliquer les sanctions présumées suivantes, qui sont présumées équitables et appropriées pour les mauvais traitements répertoriés :

- a) Les abus sexuels impliquant un.e plaignant.e mineur.e ou un.e plaignant.e qui était mineur.e au moment des incidents faisant l'objet de la plainte entraînent une sanction présumée d'inéligibilité permanente.
- b) Les mauvais traitements sexuels, les mauvais traitements physiques avec contact et les mauvais traitements liés à l'interférence ou à la manipulation de la procédure entraînent une sanction présumée, soit une période de suspension, soit des restrictions d'éligibilité.
- c) Lorsqu'un.e répondant.e fait l'objet d'accusations ou d'allégations de crime contre une personne, si la gravité de l'infraction le justifie, la sanction

présumée est une période de suspension jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise dans le cadre de la procédure applicable.

51. La condamnation d'un.e participant.e pour certaines infractions au *Code pénal* impliquant un comportement préjudiciable entraîne une sanction présumée d'inadmissibilité permanente à la participation à l'Organisation. Ces infractions au *Code pénal* peuvent inclure, sans s'y limiter :

- a) toute infraction en matière de pédopornographie;
- b) tout délit sexuel;
- c) tout délit de violence physique.

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

### **Sanctions du BCIS**

53. En tant que signataire du programme du BCIS, l'Organisation veillera à ce que toute sanction ou mesure imposée par le Directeur.rice des sanctions et des résultats du BCIS («DSR») soit mise en œuvre et respectée dans la juridiction de l'Organisation (y compris au niveau de la province, du territoire et du club), une fois que l'Organisation aura reçu un avis approprié de sanction ou de mesure de la part du BCIS.

### **Appel**

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

### **Confidentialité**

55. La procédure de discipline est confidentielle et ne concerne que l'Organisation, le membre (le cas échéant), les parties, la tierce partie indépendante, le président.e du comité de discipline interne, le comité de discipline externe (le cas échéant) et tout.e conseiller.ère indépendant.e du comité de discipline externe.

56. Aucune des parties (y compris leurs représentant.e.s) ni aucun des témoins ou organisations visés au paragraphe précédent ne doit divulguer d'informations confidentielles relatives à la plainte ou à une sanction à une personne non impliquée dans la procédure, à moins que l'Organisation ne soit tenue d'en informer une organisation telle qu'une fédération internationale, Sport Canada ou une autre organisation sportive (c'est-à-dire 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.

57. Tout manquement à l'obligation de confidentialité peut entraîner des sanctions supplémentaires ou des mesures de disciplines de la part di président.e du comité de discipline interne ou du comité de discipline externe (selon le cas).

### **Calendrier**

58. Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect des délais prévus par la présente politique ne permettent pas une résolution rapide de la plainte, la tierce partie indépendante peut demander que ces délais soient révisés.

## **Vie privée**

59. La collecte, l'utilisation et la divulgation de toute information personnelle conformément à la présente politique sont soumises à la *politique de confidentialité* de l'Organisation.
60. L'Organisation, ses membres ou l'un.e de leurs délégué.e.s en vertu de la présente politique (c.-à-d. un tierce partie indépendante, le président.e du comité de discipline interne, le comité de discipline externe) doivent se conformer à la politique de confidentialité de l'Organisation (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.

La présente politique fait l'objet de révisions au moins une fois tous les trois (3) ans.

**Date de la dernière révision : 15 février 2023**

*La publication des politiques de Ringuette Canada se fait dans les deux langues officielles du Canada. En cas de conflit d'interprétation entre ces deux versions, la version anglaise prévaudra.*

## **Annexe A - Procédure d'enquête**

### **Détermination**

1. Lorsqu'une plainte est déposée conformément à la procédure et qu'elle est acceptée par la tierce partie indépendante, cette dernière détermine si le ou les incidents doivent faire l'objet d'une enquête.

### **Enquête**

2. Si la tierce partie indépendante estime qu'une enquête est nécessaire, elle désigne un.e enquêteur.ice. L'enquêteur.ice doit être une tierce partie indépendante ayant de l'expérience en matière d'enquête. Elle 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/territoriale relative au harcèlement au travail peut s'appliquer à l'enquête si le harcèlement a été dirigé contre un.e travailleur.euse sur un lieu de travail. L'enquêteur.ice doit examiner la législation sur la sécurité au travail, les politiques de l'Organisation en matière de ressources humaines et/ou consulter des expert.e.s indépendant.e.s pour déterminer si la législation s'applique à la plainte.
4. L'enquête peut prendre toute forme décidée par l'enquêteur.ice, conformément à la législation fédérale et/ou provinciale/territoriale applicable. L'enquête peut comprendre :
  - a) un ou des entretien(s) avec le plaignant.e;
  - b) un exposé des faits (du point de vue du plaignant.e) préparé par l'enquêteur.ice, reconnu par le plaignant.e et remis à le répondant.e.
  - c) Entretien(s) avec le répondant
  - d) Entretiens avec les témoins
  - e) Exposé des faits (du point de vue du répondant.e) préparé par l'enquêteur.ice, reconnu par le répondant.e et remis à le plaignant.

### **Rapport de l'enquêteur.ice**

5. Au terme de son enquête, l'enquêteur.ice rédige un rapport écrit qui comprend un résumé des éléments de preuve fournis par les parties et les témoins interrogés. Le rapport comprend également une recommandation non contraignante de l'enquêteur.ice sur la question de savoir si une allégation ou, en cas d'allégations multiples, quelles allégations doivent être examinées par un comité de discipline externe conformément à la *politique en matière de discipline et de plaintes*, pour le motif qu'elles constituent une violation probable du *Code de conduite et d'éthique* de l'Organisation, du CCUMS ou de toute autre politique pertinente et applicable de l'Organisation ou d'un membre. L'enquêteur.ice peut également formuler des

recommandations non contraignantes concernant les étapes suivantes appropriées (médiation, procédures de discipline, examen complémentaire ou enquête).

6. Le rapport de l'enquêteur.rice sera remis à la tierce partie indépendante qui divulguera, à son entière discrétion, tout ou partie de l'enquête à l'Organisation et aux membres concernés (le cas échéant). La tierce partie indépendante peut également divulguer le rapport de l'enquêteur.rice - ou une version expurgée pour protéger l'identité des témoins - aux parties, à leur discrétion, avec toutes les expurgations nécessaires. Alternativement, et seulement si nécessaire, les autres parties concernées peuvent recevoir un résumé des conclusions de l'enquêteur.rice par la tierce partie indépendante.
7. Si l'enquêteur.rice constate que des infractions au *Code pénal* sont possibles, iel en informe les parties, l'Organisation et, le cas échéant, le membre, et l'affaire est renvoyée par la tierce partie indépendante à la police.
8. L'enquêteur.rice doit également informer l'Organisation ou la Fédération membre (selon le cas) de toute découverte d'activité criminelle. L'Organisation ou le membre (selon le cas) peut décider de signaler ou non ces constatations à la police, mais est tenu d'informer la police en cas de constatations liées au trafic de substances ou de méthodes interdites (comme indiqué dans la version de la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur), à tout crime sexuel impliquant des mineur.e.s, à la fraude à l'encontre de l'Organisation ou de tout membre (selon le cas), ou à d'autres infractions pour lesquelles l'absence de déclaration jetterait le discrédit sur l'Organisation ou sur le membre (selon le cas).

#### **Représailles et mesures de rétorsion**

9. Un.e participant.e qui dépose une plainte de bonne foi auprès de la tierce partie indépendante ou qui témoigne de bonne foi dans le cadre d'une enquête ne peut faire l'objet de représailles de la part d'une personne ou d'un groupe. De telles représailles peuvent constituer un comportement interdit et faire l'objet d'une procédure de discipline conformément à la *politique en matière de discipline et de plaintes* ou aux politiques et procédures du BCIS, selon le cas.

#### **Allégations frivoles, vexatoires ou de mauvaise foi**

10. Un.e participant.e qui soumet des allégations que l'enquêteur.rice juge frivoles, vexatoires ou visant à exercer des représailles peut faire l'objet d'une plainte conformément à la *politique en matière de discipline et de plaintes* et peut être tenu.e de payer les frais de toute enquête menée dans le cadre de la plainte pour mauvaise foi. L'enquêteur.rice peut recommander à l'Organisation ou au membre (selon le cas) que li participant.e soit tenu.e de payer les frais de toute enquête aboutissant à cette conclusion. Tout.e participant.e tenu.e de payer ces frais sera automatiquement considéré comme n'étant pas en règle jusqu'à ce que les frais soient entièrement payés et il lui sera interdit de participer aux événements, activités ou affaires de l'Organisation ou du membre concerné. L'Organisation, le(s)

membre(s) concerné(s) ou li participant.e contre lequel les allégations ont été formulées peuvent agir à titre de plaignant.e en ce qui concerne le dépôt d'une plainte en vertu du présent article.

### **Confidentialité**

11. L'enquêteur.rice fera des efforts raisonnables pour mener l'enquête dans la plus stricte confidentialité. L'Organisation et ses membres reconnaissent qu'il peut s'avérer impossible de préserver l'anonymat complet de certains ou de toutes les participant.e.s impliqué.e.s dans une enquête.

### **Vie privée**

12. La collecte, l'utilisation et la divulgation de toute information personnelle en vertu de la présente procédure sont soumises à la *politique de confidentialité de l'Organisation*.
13. L'Organisation, ses membres ou l'un de leurs délégués dans le cadre de la présente procédure (c'est-à-dire la tierce partie indépendante, li président.e du comité de discipline interne, le comité de discipline externe) doivent respecter la *politique de confidentialité de l'Organisation* (ou, dans le cas d'un membre, la politique de confidentialité du membre) dans l'exercice de leurs fonctions dans le cadre de la présente procédure.

La présente politique fait l'objet de révisions au moins une fois tous les trois (3) ans.

**Date de la dernière révision : 15 février 2023**

*La publication des politiques de Ringuette Canada se fait dans les deux langues officielles du Canada. En cas de conflit d'interprétation entre ces deux versions, la version anglaise prévaudra.*